WageIndicator.org

BOLIVIA

Decent Work Check 2023

Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Bolivia. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir. Lorena Ponce De Leon translated the Decent Work Check to Spanish.

Bibliographical information

Ahmad I (2023) *Bolivia Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, June.

For an updated version in the national language, please refer to https://tusalario.org/bolivia

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN 1
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo 1
01/13 Trabajo y Salario 2
02/13 Compensación 5
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos 8
04/13 Seguridad laboral 11
05/13 Responsabilidades familiares 15
06/13 Maternidad y Trabajo 17
07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo 21
08/13 Trabajo y Enfermedad 25
09/13 Seguridad Social 29
10/13 Trato Justo en el Trabajo 33
11/13 Menores en el Lugar de Trabajo 37
12/13 Trabajo Forzoso 40
13/13 Derechos Sindicales 43
DECENT WORK QUESTIONNAIRE 46

INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Ley General del Trabajo, 1939.
2. Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo de 1943.
3. Decreto Supremo No. 107, 2009
4. Decreto Supremo, 2016 (No.2750)
5. Decreto Supremo 28699, 2006
6. Decreto Ley N ° 16187 de 16 de febrero de 1979.
7. Decreto Supremo, 2012 (No. 1212)
8. Ley General de Salud, Seguridad y Bienestar Ocupacional, 1979.
9. Beneficios de la Ley de Servicios Integrales de Salud, 2013 (No. 475)
10. Código de la Seguridad Social, 1956
11. Ley integral para garantizar a las mujeres una vida sin violencia, 2013 (No. 348)
12. Ley contra el racismo y todas las formas de discriminación, 2010 (No. 45)
13. Decreto Ley No. 13214 de 1975
14. Decreto Supremo que crea un incentivo-bonificación madre-hijo para una maternidad segura, 2009 (No. 0066)
15. Decreto Supremo, 2009 (No. 0012)
16. Decreto Supremo sobre la Estructura Organizativa del Ejecutivo, 2009 (No. 29894)
17. Resolución Ministerial sobre la inspección del trabajo, 1987 (340/87)
18. Ley de Pensiones, 2010
19. Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009.
20. Código del niño y del adolescente, 2014
21. Avelino Siñani-Elizardo Pérez Ley de Educación, 2010
22. Código Penal, 1972

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Bolivia in Spanish, please refer to: https://tusalario.org/bolivia

01/13 Trabajo y Salario

Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)
Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

Bolivia ha ratificado los convenios 95, 117 y 131

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

Normativa sobre trabajo y salarios:

- Ley General del Trabajo, 1939.
- Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo de 1943.
- Decreto Supremo No. 107, 2009

Salario mínimo

Las principales disposiciones sobre la fijación de salarios mínimos se encuentran en la Ley General del Trabajo, el Decreto que establece la regulación de la Ley General del Trabajo y los Decretos Supremos.

El Ministerio de Trabajo es responsable de la fijación y revisión periódica del salario mínimo. Al hacerlo, debe tener en cuenta una serie de factores, que incluyen las condiciones geográficas, la situación económica del país y las categorías de trabajadores. El cambio en el salario mínimo se notifica al público mediante la aprobación de un Decreto Supremo. De acuerdo con la Constitución, los sueldos mínimos y aumentos salariales del sector general, entre otros, están regulados por ley.

El salario mínimo nacional se aplica a todos los trabajadores, tanto en el sector público como en el privado. Hay una tarifa salarial mínima general, que se aplica a todos los empleados asalariados, excepto los trabajadores agrícolas.

La Inspección del Trabajo es responsable de supervisar el cumplimiento de la legislación de salario mínimo y puede iniciar los procedimientos necesarios ante el Tribunal de Trabajo y Seguridad Social contra los empleadores por violar las disposiciones del Decreto Supremo. Cuando el empleador no haya cumplido con la legislación sobre salario mínimo, la ley puede imponer una multa de entre mil y diez mil bolivianos, dependiendo de la gravedad del delito. Además, el Juez del Trabajo o la autoridad política inmediatamente superior puede, también dependiendo de los hechos de un caso particular, ordenar el pago del salario que el trabajador tenía derecho a ganar. En caso de incumplimiento reiterado, las multas pueden duplicarse o puede imponerse el cierre del establecimiento comercial.

El salario mínimo actual en Bolivia, aplicable a partir de mayo de 2016, es de 1805 bolivianos, lo que representa un aumento del 9% sobre el salario anterior.

Fuente: Arts.1, 47, 52, 121 de la Ley General del Trabajo, 1939; Arts.46 y 165 del Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo, 1943; Arts. 2 y 3 del Decreto Supremo No. 107, 2009.

Pago regular

El término "salarios" ha sido definido en la Ley General del Trabajo de Bolivia como cualquier pago acordado a cambio de los servicios prestados por un trabajador en cualquiera de sus modos o tipos de trabajo.

Los salarios pueden pagarse por hora, por día, semanalmente, quincenalmente o mensualmente. Sin embargo, el período de pago del salario es de 15 días para los trabajadores (obreros) y de 30 días para los empleados y trabajadores domésticos. La ley también permite el pago en especie de los salarios. Los salarios deben pagarse en moneda de curso legal, en un día laboral y en el lugar de trabajo. El pago de salarios en lugares de recreación, la venta de mercancías o licores está prohibido, excepto para aquellos trabajadores que trabajan en dichos establecimientos.

Al pagar salarios a los empleados, el empleador solo puede deducir los montos correspondientes al impuesto a las ganancias, las contribuciones para el seguro social y otras contribuciones determinadas por la ley. La deducción de cantidades por el uso de servicios en el trabajo, como el alquiler de habitaciones, el uso de luz, agua, atención médica, medicamentos, herramientas o la imposición de multas (a menos que esté autorizado por el Ministerio de Trabajo) está estrictamente prohibida. Por orden de un tribunal de trabajo, una mujer puede recibir el 50% de la remuneración ganada por su esposo.

Fuente: Art.53 de la Ley General del Trabajo, 1939; Arts.42 y 43 Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo, 1943

02/13 Compensación

Convenios de la OIT

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

Bolivia sólo ha ratificado el Convenio 01.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno Nº 178 de 1990.

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

Normativa sobre Compensaciones:

- Ley General del Trabajo, 1939.
- Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo de 1943.

Compensación por horas extras

Las horas de trabajo de los empleados están sujetas a las normas estipuladas en la Ley General del Trabajo y en el Decreto por el que se promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo. Las horas normales de trabajo son 8 horas al día y 48 horas a la semana (excluyendo los descansos). Las horas de trabajo semanales normales para mujeres y menores (menores de 18 años) se reducen a 40 horas.

Las disposiciones relativas a las horas de trabajo no se aplican a los trabajadores gerenciales o de supervisión, o el trabajo de naturaleza intermitente donde los trabajadores pueden ser contratados durante 12 horas al día, siempre que se les dé un descanso adicional de una hora. Además, el límite de horas de trabajo puede extenderse para los trabajadores por turnos, siempre que las horas promedio trabajadas durante un período de tres semanas no excedan las 8 horas por día.

Las horas extraordinarias solo se permiten una vez que la autoridad de inspección del trabajo ha autorizado las horas extraordinarias a solicitud del empleador. Una vez que se recibe la autorización, los trabajadores pueden realizar hasta dos horas extraordinarias por día. Para las horas extraordinarias, a los trabajadores se les paga el 200% del salario normal (100% de prima). El trabajador puede realizar horas extraordinarias de trabajo hasta 2 horas por día solo si está autorizado por la Inspección de Trabajo. Se requerirá que el empleador solicite permiso de la Inspección a este respecto y debe compensar el trabajo realizado en este tiempo con una tasa equivalente al 100% sobre los salarios normales del trabajador.

Los trabajadores deben tener descansos durante las horas de trabajo. La Ley de Trabajo requiere un descanso después de cada 5 horas de trabajo. La duración máxima de los descansos es de 2 horas por día. El período de descanso diario no se especifica para los trabajadores generales; sin embargo, las regulaciones laborales requieren un período de descanso diario de 11 horas para los menores.

Fuente: Arts. 46-51 y 55 de la Ley General del Trabajo, 1939; Arts.36 y 53 del Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo, 1943

Compensación por trabajo nocturno

Las disposiciones que regulan el trabajo nocturno en Bolivia están contenidas en la Ley General del Trabajo. Dicha Ley define el término "trabajo nocturno" como el trabajo realizado en el intervalo entre las 20:00 y las 06:00. Las horas de trabajo durante la noche no pueden exceder las 07 horas.

La prima para el trabajo nocturno es del 25-50% según la naturaleza del trabajo. El trabajo realizado durante la noche será remunerado en un 25% -50% más, además del salario normal, dependiendo de la naturaleza del trabajo.

Fuente: Arts. 46 y 55 de la Ley General del Trabajo, 1939.

Vacaciones compensatorias / Días de descanso

Las normas sobre los días de descanso compensatorio por trabajar en un día de descanso semanal o día festivo provienen de la Ley General del Trabajo y el Decreto que permite el Reglamento de la Ley General del Trabajo.

Generalmente, el trabajo durante los días festivos no está permitido a menos que sea necesario por la naturaleza del trabajo, es decir, debe ser de interés público continuar haciendo ese trabajo.

Aquellos que trabajan en días de descanso semanal y días festivos tienen derecho a recibir un día de descanso compensatorio durante la semana actual o una remuneración equivalente a dos veces el salario normal (200% del salario normal).

Fuente: Arts.42 y 55 de la Ley General del Trabajo, 1939; Arts. 30 y 31 del Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo, 1943.

Fines de semana / Compensación laboral laboral por días festivos

Si los trabajadores deben trabajar en días de descanso semanales o días festivos, tienen derecho a otro día de descanso durante la semana o duplican los salarios (200% de la tarifa salarial normal).

Fuente: Art.31 del Decreto por el que se promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo, 1943

03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

Bolivia ha ratificado los convenios 14 y 106.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

Normativa sobre vacaciones anuales y días festivos:

- Ley General del Trabajo, 1939.
- Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo de 1943.
- Decreto Supremo, 2016 (No.2750)

Vacaciones Pagas

Las vacaciones anuales están reguladas por la Ley General del Trabajo. Los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales después de un año de trabajo.

La duración de las vacaciones anuales varía con la antigüedad del trabajador (duración del servicio con la empresa). Tanto los trabajadores como los empleados con uno a cinco años de servicio tienen derecho a 15 días de vacaciones anuales; Durante cinco a diez años de servicio, la duración de las vacaciones anuales es de 20 días; y desde el décimo año en adelante, la duración de las vacaciones anuales es de 30 días. La planificación y la división de las vacaciones anuales para los empleados que trabajan en turnos serán decididas por el empleador.

Los trabajadores tienen derecho a su salario completo durante las vacaciones anuales. La Ley del Trabajo no permite traspasar las vacaciones anuales al año siguiente. El pago en lugar de las vacaciones anuales no está permitido a menos que en el caso de la rescisión del contrato (y el pago se realice solo para las vacaciones anuales no utilizadas).

Fuente: Art.44 de la Ley General del Trabajo, 1939; Art. 33 del decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo de 1943.

Pago de días festivos

Las disposiciones legales sobre días festivos están contenidas en la Ley General del Trabajo y el Decreto Supremo. Hay 11 días festivos, en su mayoría de carácter religioso. Los días festivos son los siguientes: Día de Año Nuevo (1 de enero); Día de la Fundación del Estado Plurinacional (22 de enero); Carnaval (27 y 28 de febrero); Viernes Santo (viernes antes del domingo de Pascua); Corpus Christi (segundo jueves después de Pentecostés); Día del Trabajo (1 de mayo); Año Nuevo Andino (21 de junio); Día de la Independencia Boliviana (6 de agosto); Día de los Difuntos (2 de noviembre); y Navidad (25 de diciembre).

Excepto los Días de Carnaval, Viernes Santo, Corpus Christi y Día de Todos los Santos, si un día festivo cae en domingo, se trasladará al lunes siguiente.

Fuente: Arts.2-3 del Decreto Supremo, 2016 (No.2750); Art.44 de la Ley General del Trabajo, 1939.

Días de descanso semanal

La disposición en ley sobre los días de descanso semanales proviene del Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo. El día especificado como día de descanso semanal es el domingo, por lo que el período de descanso semanal es de 24 horas.

El trabajador y el empleador pueden acordar otro descanso / descanso de medio día en la semana, que puede compensarse trabajando una hora adicional cada día si el total de horas de trabajo no debe exceder las 48 horas por semana.

Fuente: §30 del Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo, 1943

04/13 Seguridad laboral

Convenios de la OIT

Convenio 158 (1982) sobre la finalización del empleo

El Convenio 158 no fue ratificado por Bolivia.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las preguntas de esta sección miden conceptos como seguridad, flexibilidad o la precariedad de la relación laboral. Aunque no se menciona claramente en una sola convención (indemnización por despido y el requisito de notificación se proporcionan en la finalización de la relación Convenio Nº 158). Sin embargo, las mejores prácticas en el campo requieren que los empleados estén provistos de un contrato de trabajo escrito, los trabajadores con contratos de duración determinada no podrá ser contratado para labores de naturaleza permanente, un período de prueba razonable (lo ideal es inferior o igual a 6 meses) puede seguir para evaluar la idoneidad de un empleado, un plazo de preaviso deberá ser especificado en el contrato de trabajo antes de la ruptura de la relación de trabajo, y a los trabajadores se les pagará la indemnización por cese de la relación laboral.

Un contrato de trabajo puede ser oral o escrito, sin embargo los trabajadores deben contar con las condiciones laborales escritas en el comienzo de su empleo.

Los trabajadores contratados a plazo fijo no deben ser contratados para tareas permanentes ya que conduce a la precariedad laboral.

Un período de prueba razonable debe ser proporcionado a un trabajador para aprender nuevas habilidades. Un nuevo empleado puede ser despedido durante el período de prueba sin ningún tipo de consecuencias negativas.

El plazo de preaviso razonable, en función de la antigüedad del empleado, puede ser necesario antes de que un empleador pueda terminar la relación laboral.

Los empleadores pueden ser obligados a pagar una indemnización por cese de empleo (debido a la redundancia o cualquier otra razón, excepto por falta de capacidad o mala conducta)

Normativa sobre condiciones laborales:

- Ley General del Trabajo, 1939.
- Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo de 1943.
- Decreto Supremo 28699, 2006
- Decreto Ley N ° 16187 de 16 de febrero de 1979.

Contrato de trabajo

Los contratos de trabajo están regulados por la Ley General del Trabajo y el Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo, que permite la conclusión de un contrato, ya sea oralmente o por escrito, para todas las condiciones contractuales (definitivas o indefinidas). El contrato a plazo fijo debe celebrarse por escrito. Se presume que los contratos verbales son contratos de duración indefinida.

Los contratos de trabajo deben incluir la siguiente información: nombres de los contratistas; edad, nacionalidad, estado civil y domicilio (residencia permanente) del trabajador; naturaleza del servicio prestado; la naturaleza del trabajo (definido / indefinido / por tarea o por pieza); importe, forma y plazo de pago de la remuneración acordada; duración prevista del contrato (para el empleo de carácter temporal); lugar y fecha del contrato; nombres y edades de los herederos legales.

Un contrato de trabajo celebrado por escrito debe ser autorizado por un inspector de trabajo o una autoridad administrativa superior para que sea legalmente efectivo.

Fuente: Arts. 6, 7, 12 de la Ley General del Trabajo, 1939; Art. 7 y 14 del decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo de 1943.

Contratos a Plazo Fijo

Se puede celebrar un contrato de trabajo por un período indefinido o por un período de tiempo definido, o para realizar una tarea en particular. Los contratos de plazo fijo se permiten cuando la naturaleza del servicio de la tarea es de duración limitada y está prohibida para tareas permanentes.

Un contrato de plazo fijo se renueva automáticamente si el trabajador continúa trabajando después de que se haya completado el contrato inicial; sin embargo, la ley solo permite una renovación del contrato de plazo fijo.

La duración máxima acumulada del contrato a plazo fijo es de 2 años, es decir, uno para el contrato inicial y otro para la renovación.

Fuente: Arts. 12 y 21 de la Ley General del Trabajo, 1939; Resolución Ministerial, 1962 (No. 283/62); Art. 2 del Decreto Ley N ° 16187 de 16 de febrero de 1979

Período de prueba

El período de prueba está regulado por la Ley General del Trabajo, que establece un período de prueba máximo en tres meses. El período de prueba puede extenderse o renovarse, sin embargo, el plazo máximo del período de prueba no está especificado por la ley. No hay período de prueba para los contratos de duración determinada.

Fuente: Art.13 de la Ley General del Trabajo, 1939, Art.8 del Decreto por el que se promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo, 1943.

Preaviso

La relación laboral puede ser rescindida por cualquiera de las partes cuando el contrato sea por tiempo indefinido. El período legal de notificación por escrito es provisto porla Ley General de Trabajo, que estipula diferentes períodos de notificación para los trabajadores de cuello azul y de cuello blanco. Los periodos de aviso son los siguientes:

a) 7 días de aviso por un mes de servicio (obreros);
b) aviso de 15 días por seis meses de servicio (empleados);
c) 30 días de aviso por 1 año de servicio (empleados); y
d) Aviso de 90 días por más de 3 meses de servicio (empleados)

Cuando el empleado inicia el cese, el período de notificación anterior es aplicable, excepto en el caso de los trabajadores no manuales, donde el período de notificación requerido es de 30 días después de tres meses de servicio. Además, el empleador también puede rescindir el contrato sin previo aviso en circunstancias relacionadas con la conducta de los empleados, que son: daño intencional a la maquinaria, productos o mercancías de la empresa; revelación de secretos industriales de la firma; el incumplimiento de las normas de higiene o seguridad industrial; el incumplimiento, total o parcial, de las normas internas de la empresa; y abuso de confianza por robo por parte del trabajador. El despido por razones aparte de estas es ilegal y está prohibido.

Si el empleado no da un aviso de 30 días, debe pagar una compensación equivalente a 90 días de salario. La terminación del empleo por una causa justa es posible sólo en el caso de la reducción de sueldos o salarios. En tal caso, el trabajador debe recibir una compensación en forma de compensación por los salarios impagos. El empleador también puede rescindir un contrato sin previo aviso pagando en lugar del aviso (salario de 90 días).

Fuente: Arts. 12 y 16 de la Ley General del Trabajo, 1939.

Indemnización por despido

Un empleado sólo tiene derecho a la indemnización por despido si ha sido despedido sin causa justa. Si el empleado es despedido por razones que se proporcionan dentro de la Ley General de Trabajo (relacionada con la mala conducta de los empleados), no se le paga una indemnización. Si el empleado es despedido por razones injustas, él / ella

tiene la opción de optar por la reincorporación más el pago retroactivo o la indemnización por despido o el pago en lugar de la notificación.

La indemnización por despido es equivalente a un salario mensual por cada año de servicio. Cuando la duración total del empleo es inferior a un año, la indemnización por despido se paga en proporción a los meses trabajados. Los primeros tres meses (del período de prueba) se deducen en el caso de contratos a plazo indefinido. Los trabajadores deben haber completado cinco años de servicio para tener derecho a la indemnización por despido.

Fuente: Arts.13 y 16 de la Ley General del Trabajo, 1939; §9 y 10 Decreto Supremo 28699, 2006

05/13 Responsabilidades familiares

Convenios de la OIT

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

El Convenio 156 fue ratificado por Bolivia.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

Normativa sobre condiciones de empleo para padres:

- Supreme Decree, 2012 (No. 1212) / Decreto Supremo, 2012 (No. 1212)

Licencia por paternidad

La licencia de paternidad está regulada por el Decreto Supremo de 2012. Proporciona tres días hábiles de licencia de paternidad a los padres en el momento de la presentación del certificado médico, emitido por la agencia de gestión de salud correspondiente.

La licencia de paternidad es pagada en su totalidad por el empleador.

Fuente: Decreto Supremo, 2012 (No. 1212).

Licencia parental

No se identificaron disposiciones sobre el permiso parental en la legislación.

Opción de trabajo flexible para padres / Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar

No se identificaron disposiciones sobre opciones de trabajo flexibles para los padres dentro de la ley.

06/13 Maternidad y Trabajo

Convenios de la OIT

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N º 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

Bolivia ratificó el Convenio 103.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar excenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

Normativa sobre Maternidad y Trabajo:

- Beneficios de la Ley de Servicios Integrales de Salud, 2013 (No. 475)
- Código de la Seguridad Social, 1956
- Decreto Ley No. 13214 de 1975
- Decreto Supremo que crea un incentivo-bonificación madre-hijo para una maternidad segura, 2009 (No. 0066)
- Ley General del Trabajo, 1939
- Decreto Supremo, 2009 (No. 0012)

Atención médica gratuita

El Código de Seguridad Social ha estipulado que se proporcionará la atención médica necesaria para una mujer embarazada, a partir del día en que se verifique el embarazo y hasta seis semanas después del parto. Sin embargo, no se puede encontrar información dentro de la ley que estipule qué tipo de atención se proporcionará específicamente.

La asistencia médica será financiada con fondos del Tesoro General y del Municipal.

Fuente: Beneficios de la Ley de Servicios Integrales de Salud, 2013 (No. 475); Art.1, 2, 3 y 23 del Código de Seguridad Social, 1956

Protección contra el trabajo peligroso

Las disposiciones sobre la protección de la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas provienen de la Ley General del Trabajo, la Ley de seguridad laboral para las mujeres embarazadas y el decreto sobre higiene, seguridad laboral y bienestar.

Las mujeres o las trabajadoras embarazadas generalmente deben ser empleadas durante el día solamente. Con respecto al trabajo de horas extra y al día de descanso semanal, no existe ninguna disposición dentro de la ley que lo prohíba para las trabajadoras embarazadas.

Una trabajadora embarazada cuyo empleo requiere que ella lleve a cabo un trabajo que pueda afectar su salud tiene derecho a un tratamiento especial que le permitirá llevar a cabo sus actividades en condiciones adecuadas, sin que su nivel de salario o su posición se vean afectadas. Las mujeres embarazadas tienen prohibido transportar cargas pesadas, trabajar en túneles subterráneos, hornos, minas y, en general, en todas aquellas obras que presenten un riesgo de intoxicación, que emitan gases o vapores nocivos o vapores nocivos.

Fuente: Arts.46 y 60 de la Ley General del Trabajo, 1939; Art. 2 de la Ley de Seguridad del Empleo para Mujeres Embarazadas de 1988 (No. 975); Arts.8 y 274 de la Ley General de Salud, Seguridad y Bienestar Ocupacional, 1979.

Licencia por Maternidad

Las normas sobre la licencia de maternidad están previstas en la Ley General del Trabajo. La duración de la licencia de maternidad es de 90 días, de los cuales 45 días corresponde a la licencia prenatal, mientras que la duración restante es posnatal.

Si la mujer embarazada contrae alguna enfermedad o tiene alguna complicación mientras está embarazada, el empleador puede permitir que la trabajadora se tome una licencia indefinida hasta que la enfermedad se cure.

No se identificaron disposiciones en relación con la extensión que pueda permitirse para partos múltiples.

Fuente: Art.61 de la Ley General del Trabajo, 1939.

Salario

Los ingresos durante la licencia de maternidad están regulados por varios decretos.

Para calificar para recibir el beneficio, las trabajadoras deben haber pagado al menos 4 contribuciones mensuales en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de pago del beneficio prenatal en efectivo. El beneficio, equivalente al 100% del salario mínimo nacional, se paga por un total de 90 días, (45 días antes y 45 días después del confinamiento). El Sistema de Seguro Social financiará estos beneficios.

Fuente: Art.31 del Decreto Ley No. 13214 de 1975; Decreto Supremo que crea un incentivo: bonificación madre-hijo para una maternidad segura, 2009 (No. 0066); Art.3 del Código de la Seguridad Social, 1956.

Protección contra despidos

Las trabajadoras y los padres están protegidos contra el despido durante el embarazo y hasta el primer año de edad de su hijo (a), si pueden probar el embarazo al proporcionar un certificado médico. Su salario no se puede reducir y no se pueden transferir a otro lugar de trabajo.

Fuente: Art.48 de la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009; Art. 1 de la Ley de Seguridad del Empleo para Mujeres Embarazadas de 1988 (No. 975); Art. 2 del Decreto Supremo, 2009 (No. 0012)

Derecho a regresar a la misma posición

La madre y el padre no pueden ser despedidos y tampoco el trabajo que realizan puede cambiarse durante el embarazo y en el primer año de vida de sus hijos.

Fuente: Art.2 del Decreto Supremo, 2009 (No. 0012)

Lactancia / Pausas para amamantar

Durante la lactancia, las mujeres tienen derecho a períodos de descanso diarios de una hora. Además, también existe un subsidio por lactancia que deben pagar los empleadores y es equivalente a un salario mínimo nacional en productos lácteos para cada niño durante 12 meses.

Fuente: Art.61 de la Ley General del Trabajo, 1939; Art.25 del Decreto Supremo, 1987 (No. 21637)

07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo

Convenios de la OIT

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.
Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

Bolivia sólo ha ratificado el Convenio 81.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente

Normativa sobre salud y trabajo:

- Ley General de Salud, Seguridad y Bienestar Ocupacional, 1979.
- Ley General del Trabajo, 1939.
- Decreto Supremo sobre la Estructura Organizativa del Ejecutivo, 2009 (No. 29894)
- Resolución Ministerial sobre la inspección del trabajo, 1987 (340/87)

Obligaciones del empleador

En Bolivia, la Ley General de Salud, Seguridad y Bienestar Ocupacional, 1979 es la principal legislación de Seguridad y Salud Ocupacional. Su objetivo es garantizar las condiciones adecuadas de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo; lograr un entorno laboral libre de riesgos para la salud psicofísica de los trabajadores; y proteger a las personas y al medio ambiente en general de los riesgos que directa o indirectamente podrían afectar su salud, seguridad y equilibrio ecológico. La Ley General del Trabajo y su Reglamento también estipulan algunas normas de de Seguridad y Salud Ocupacional. También hay otras regulaciones relacionadas con temas particulares relacionados con los comités conjuntos de de Seguridad y Salud Ocupacional, el equipo de protección personal o las compensaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La Ley impone una serie de obligaciones específicas a los empleadores, que son las siguientes:

- Adoptar un reglamento interno de procedimientos diseñados para proteger la salud y la seguridad de los empleados;
- Realizar exámenes médicos periódicos para los trabajadores con el fin de determinar su estado de salud mediante el establecimiento de un Servicio médico de trabajo preventivo en el lugar de trabajo;
- Proporcionar atención médica y farmacéutica gratuita a los trabajadores, incluido el transporte al hospital;
- Asegurar que haya instalaciones sanitarias adecuadas, un suministro adecuado de agua potable limpia e instalaciones higiénicas para comer que sirvan alimentos de calidad;
- Establecer y mantener comités conjuntos de salud y seguridad.
- Crear servicios preventivos de salud ocupacional y un departamento de Salud, Seguridad y Bienestar Ocupacional junto con la designación del personal necesario para su ejecución.

Los empleadores deben garantizar las medidas preventivas que deben tomarse para proteger la vida y la salud física y mental de los trabajadores.

Fuente: Arts.6, 38-40, 41, 45,342-346, 352-370 de la Ley General de Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo, 1979; Arts. 67, 70 y 93 de la Ley General del Trabajo, 1939.

Equipamiento gratuito

La Ley General de Salud, Seguridad y Bienestar Ocupacional requiere que los empleadores provean a los trabajadores con equipos de protección respiratoria cuando hay contaminantes del aire en el ambiente de trabajo y cuando la ventilación u otros controles son imposibles. Dicho equipo debe proporcionar protección contra contaminantes específicos y debe ser aprobado por las autoridades competentes. Los empleadores deben proporcionar y mantener ropa y / o equipo adecuado para la protección contra riesgos de sustancias peligrosas, lluvia, humedad, frío, calor, radiación, ruido y otros, si es necesario.

Fuente: Arts.6.9 y 6.14 de la Ley General de Salud, Seguridad y Bienestar Ocupacional, 1979.

Capacitación

Los empleadores deben prevenir, comunicar, informar y capacitar a los empleados sobre todos los riesgos conocidos en el lugar de trabajo y las medidas preventivas necesarias. Los empleadores deben promover la capacitación del personal en la prevención de riesgos laborales. Los empleadores también deben colocar y mantener, en un lugar visible, avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad.

Fuente: Arts. 6.22-24 de la Ley General de Salud, Seguridad y Bienestar Ocupacional, 1979

Sistema de inspección de trabajo

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de de Seguridad y Salud Ocupacional es responsable del cumplimiento y la aplicación de la legislación sobre de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO).

Las funciones de la Dirección General de SSO incluyen, entre otras, las siguientes:

1) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la legislación de SSO (que incluye el nombramiento de inspectores de trabajo para supervisar e implementar el cumplimiento);
2) Hacer propuestas al Consejo Nacional de SSO sobre normas para el desarrollo de políticas nacionales;
3) Coordinar programas y acciones de SSO;
4) Promover programas de capacitación en SSO;
5) Controlar el cumplimiento de la normativa de protección contra riesgos laborales;
6) Promover las infraestructuras de SSO en los lugares de trabajo;
7) Desarrollar un sistema de estadísticas de SSO;
8) Llevar a cabo la inspección de los lugares de trabajo;
9) Llevar a cabo los procedimientos para la aplicación de sanciones de SSO.

Los inspectores nombrados por la dirección de SSO tienen las siguientes facultades para garantizar el cumplimiento:

- Inspeccionar cualquier lugar de trabajo, maquinaria, equipo, materiales, procesos industriales y llevar a cabo la investigación pertinente que sea necesaria para identificar los riesgos que enfrentan en estos establecimientos;
- Reunir evidencia, interrogar a los trabajadores o requerir documentos, registros y otros;
- Asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la legislación de SSO en vigor y tener poderes para emitir órdenes para tomar ciertos pasos dentro de un plazo específico;
- Imponer multas financieras a empresas o individuos por el incumplimiento de la ley o por obstruir la ley;
- Requerir el paro de maquinaria y el cierre parcial o total de la industria donde las condiciones de trabajo presenten un peligro inminente o grave para la vida o la salud de los trabajadores.

Fuente: Arts. 25 y 26 de la Ley General de Salud, Seguridad y Bienestar Ocupacional, 1979; Decreto Supremo sobre la Estructura Organizativa del Ejecutivo, 2009 (No. 29894); Art.2, 7, 11 y 16-18 de la Resolución Ministerial sobre la inspección del trabajo, 1987 (340/87)

08/13 Trabajo y Enfermedad

Convenios de la OIT

Convenio 102 (1952). Convenios 121 (1964) y 130 (1969) sobre la seguridad social, trabajo y enfermedades profesionales y la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

Bolivia ha ratificado los convenios 102, 121 y 130.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Sus derechos de trabajo y los ingresos deben ser protegidos cuando usted enferma. La legislación laboral nacional podrá establecer que la prestación por enfermedad no puede ser pagada durante los 3 primeros días de su ausencia.

Como mínimo debe tener derecho a un ingreso durante los primeros 6 meses de enfermedad. Este ingreso debe ser por lo menos el 45 por ciento del salario mínimo. (Los países son libres de optar por un sistema que garantiza el 60 por ciento de los últimos salarios durante los primeros 6 meses de enfermedad o incluso durante el primer año). Usted debe tener derecho a la licencia por enfermedad pagada.

Durante los primeros 6 meses de su enfermedad, no debería ser despedido.

Cada vez que usted está incapacitado debido a una enfermedad profesional o un accidente, usted debe recibir la prestación correspondiente. En el caso de incapacidad temporal o total / discapacidad, un trabajador puede al menos obtener el 50% de su salario promedio, mientras que en el caso de muerte, los sobrevivientes pueden obtener un 40% del salario medio del trabajador fallecido.

Normativa sobre trabajo y enfermedad:

- Código de la Seguridad Social, 1956.
- Ley General del Trabajo, 1939.
- Ley de Pensiones, 2010

Ingreso / Licencia paga por enfermedad

Las normas sobre la licencia remunerada por enfermedad provienen del Código de Seguridad Social.
Si un empleado se ausenta del trabajo debido a una enfermedad, el 75% de las últimas ganancias del trabajador asegurado se pagan después de un período de espera de cuatro días por hasta 26 semanas. El beneficio por enfermedad puede extenderse a 52 semanas si la atención médica continua puede ayudar a prevenir la discapacidad permanente.

No se pueden encontrar disposiciones dentro de la ley sobre el número total de licencias por enfermedad que un empleado puede gozar.

Fuente: Arts.39 y 71 del Código de Seguridad Social, 1956

Atención médica gratuita

En caso de enfermedad, reconocida por los servicios médicos, el trabajador asegurado y los beneficiarios tienen derecho a los beneficios que estos servicios consideran indispensables para la cura, o a la atención médica y dental, general y especializada necesaria, a la atención quirúrgica y al suministro de medicamentos que requieran la condición del paciente.

Los beneficios médicos se otorgan por un período máximo de 26 semanas por la misma enfermedad durante un período de 12 meses consecutivos. En los casos en los que existe una posibilidad clínicamente probada de recuperación del paciente, los beneficios pueden extenderse hasta un máximo de 26 semanas en una sola vez.

La atención hospitalaria se otorga con un máximo de 26 semanas para la misma enfermedad durante un período de 12 meses consecutivos.

Dichos beneficios son financiados por el fondo de la Seguridad Social.

Fuente: Arts.14 y 16-18 del Código de Seguridad Social, 1956

Estabilidad laboral

La Ley General del Trabajo contiene las disposiciones sobre seguridad en el trabajo durante el período de enfermedad.

Si un empleado, que ha trabajado continuamente durante más de un año en un lugar de trabajo, se ausenta del trabajo debido a una enfermedad, tiene derecho a conservar su empleo con un salario completo durante 30 días (obreros) o 3 meses (empleados),

dependiendo de la naturaleza del empleo. Durante seis meses a un año de servicio, el empleo es seguro con un pago completo por 15 días (obreros) y 30 días (empleado). En el caso de menos de seis meses de servicio, el empleo es seguro durante 15 y 30 días para los empleados y obreros, respectivamente. Sin embargo, la licencia se paga al 25-50% del salario.

Fuente: Art.73 de la Ley General del Trabajo, 1939.

Beneficio por discapacidad / Lesiones laborales

Las disposiciones legales sobre las lesiones laborales y los beneficios relevantes provienen del Código de Seguridad Social.

Las lesiones laborales pueden clasificarse según sus consecuencias como aquellas que resultan en: (i) incapacidad total permanente (ii) incapacidad parcial permanente y (iii) incapacidad temporal; y (iv) lesiones fatales que causan la muerte de un trabajador.

No hay un período mínimo de calificación para los beneficios por lesiones laborales. Los accidentes que ocurren en el traslado hacia y desde el trabajo están cubiertos si el empleador organizó la prestación del transporte. Sin embargo, las personas aseguradas deben ser menores de 65 años y ser evaluadas con un grado de discapacidad de al menos el 10%. Si la discapacidad es el resultado de un accidente en el trabajo, el asegurado debe haber estado empleado cuando ocurrió el accidente. Si la discapacidad es el resultado de una enfermedad, la discapacidad debe comenzar mientras el asegurado está empleado o hasta 12 meses (18 meses para los mineros) después de que cese el empleo.

En el caso de una incapacidad temporal, el 75% de las últimas ganancias del trabajador asegurado se pagan después de un período de espera de cuatro días por hasta 26 semanas; esto puede extenderse por 26 semanas adicionales si la atención médica continua puede prevenir la discapacidad permanente.

La pensión de invalidez permanente es de dos tipos: seguro social y sistema de cuentas obligatorio. Para la discapacidad parcial permanente (un grado evaluado de discapacidad del 25 al 59%), la pensión es igual al grado de discapacidad multiplicado por los ingresos promedio del trabajador asegurado en los últimos cinco años. Para una discapacidad permanente, se paga el 100% de los ingresos promedio del trabajador asegurado en los últimos cinco años (en todo el período de contribución por menos de cinco años de contribuciones). En el caso del sistema de cuentas obligatorias, la compañía de seguros paga una contribución mensual del 10% de las ganancias promedio del trabajador asegurado en los últimos cinco años (durante todo el período de contribución por menos de cinco años de contribuciones) a la cuenta individual de la persona asegurada hasta jubilación o fallecimiento.

Para un grado evaluado de discapacidad del 10-24%, se paga una subvención por discapacidad en forma de una suma global de 48 veces el promedio de ingresos del trabajador asegurado en los últimos cinco años (durante todo el período de contribución

por menos de cinco años de las contribuciones) también se paga. La pensión de invalidez cesa a los 65 años y se reemplaza por la pensión de vejez.

En el caso de la muerte del trabajador, se prevén beneficios para sobrevivientes: hasta el 80% del monto base se paga 13 veces al año al cónyuge sobreviviente. Este porcentaje es del 60%, si hay un niño elegible y el 50% si hay dos o más niños elegibles. La pensión completa es pagadera si el trabajador fallecido tenía al menos 40 años de cobertura. La pensión base mensual para sobrevivientes es el 100% de los ingresos promedio del fallecido en los últimos cinco años.

También hay una provisión para la pensión de huérfanos, que es el 20% del monto base si solo hay un huérfano y el 50%, que se divide en partes iguales si hay dos o más huérfanos. El 100% de la pensión se dividirá en partes iguales entre los huérfanos completos
Si no hay cónyuge, pareja o hijo sobrevivientes, el 60% de la pensión base mensual para sobrevivientes se divide equitativamente entre otros sobrevivientes elegibles.

Todos los beneficios combinados para otros sobrevivientes elegibles no deben exceder el 60% de la pensión base para sobrevivientes.

Fuente: Arts. 66-68 del Código de Seguridad Social de 1956; §45-48 de la Ley de Pensiones, 2010.

09/13 Seguridad Social

Convenios de la OIT

Seguridad Social (estándares mínimos): Convenio 102 (1952). Para obtener varios beneficios con estándares más altos se han establecido los convenios posteriores.
Trabajo y enfermedades profesionales: Convenios 121 (1964),
Invalidez, Vejez y sobrevivientes: Convenio 128 (1967). Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad: Convenio 130(1969). Beneficios de desempleo: Convenio 168 (1988).

Bolivia sólo ha ratificado los Convenios 102, 121, 128 y 130.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En circunstancias normales, la edad de jubilación no debe ser mayor de 65 años de edad. Si la edad de jubilación se fija en más de 65 años, se debe dar "la debida atención a la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada" y "criterios demográficos, económicos y sociales, que se demostrará estadísticamente". La pensión se puede establecer como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Cuando el jefe de familia ha fallecido, el cónyuge y los hijos tienen derecho a una prestación, expresado como un porcentaje del salario mínimo, o un porcentaje del salario ganado. Esto debe ser por lo menos el 40% del salario de referencia.

Por un período limitado de tiempo, los desempleados tienen derecho a la prestación por desempleo establecido como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Los empleados y sus familiares deben tener acceso a la atención médica mínima necesaria a un costo asequible.

Las prestaciones por invalidez se proporciona cuando una persona no puede participar en una actividad lucrativa, antes de la edad normal de jubilación, debido a una enfermedad crónica no laboral que se traduce en enfermedades, lesiones o discapacidades. La prestación de invalidez debe ser al menos el 40% del salario de referencia.

Normativa sobre Seguridad Social:

- Ley de Pensiones, 2010

Pensiones

La pensión de vejez es proporcionada por dos esquemas diferentes: cuenta individual obligatoria y pensión universal.

Las condiciones calificadas para el derecho a pensión bajo la cuenta individual obligatoria son que a cualquier edad (la edad mínima es de 55 años para los hombres y 50 años para las mujeres) el saldo de la cuenta individual debe ser suficiente para financiar una pensión mensual del 60% de los ingresos promedio de la persona asegurada en los últimos dos años (o durante todo el período de contribución por menos de dos años de contribuciones), gastos funerarios y beneficios para los dependientes del asegurado.
La edad de jubilación es de 58 años (56 años para los mineros) con al menos 10 años de cotización. La edad de jubilación de las mujeres se reduce en un año por cada nacimiento vivo, hasta tres años. Para la pensión universal, la única condición válida es que la persona debe tener 60 años.
Para recibir los beneficios bajo la cuenta individual obligatoria, la persona asegurada debe comprar una renta vitalicia fija o variable, dependiendo del saldo de la cuenta al momento de la jubilación. La primera cantidad mensual pagada en virtud de una renta vitalicia variable no debe ser inferior al 60% de los ingresos cubiertos promedio del asegurado en los últimos dos años (o durante todo el período de contribución por menos de dos años de contribuciones).

Los beneficios de la pensión universal consisten en un pago fijado por ley que se otorga de por vida. El beneficio se paga mensualmente, bimensualmente, trimestralmente o anualmente y se reduce en un 25% si la persona recibe otra pensión.

Fuente: Arts.8, 20, 21 Ley de Pensiones, 2010.

Prestaciones para los dependientes / sobrevivientes

La pensión para un sobreviviente está sujeta a las siguientes condiciones de calificación:

Bajo la cuenta obligatoria, el fallecido debe haber recibido o tenía derecho a recibir una pensión de vejez o invalidez; tuvo al menos cinco años de contribuciones a los planes de seguro social o cuenta individual; y seguía contribuyendo o había dejado de contribuir no más de 12 meses antes del fallecimiento. Si la muerte fue el resultado de una enfermedad, el fallecido también debía haber tenido al menos 18 meses de contribuciones en los últimos 36 meses antes de la fecha de la muerte.

Los sobrevivientes elegibles incluyen un viudo (a) o pareja conviviente e hijos menores de 18 años (el límite de edad se eleva a 25 años para los estudiantes; no hay límite de edad para discapacitados). Si no hay viudo (a), compañero (a) o hijo (a) elegible (s),

otros sobrevivientes elegibles incluyen los padres de la persona fallecida, hermanos menores de 18 años u otros sobrevivientes nombrados por el asegurado.

El 90% de la pensión base mensual para sobrevivientes se paga a un viudo (a) o compañero que convive sin hijos elegibles. El beneficio para el cónyuge se reduce al 70% si hay un hijo elegible y adicional al 50% para dos o más niños elegibles. La pensión base mensual para sobrevivientes es la pensión de vejez (individual o solidaria) o de invalidez que el fallecido recibió o tenía derecho a recibir en el momento del fallecimiento, la que sea mayor, dependiendo de la edad del fallecido al el momento del deceso.

La pensión de la viuda/o o de la pareja cesa en caso de nuevo matrimonio o convivencia.

La pensión de huérfanos es el 20% de la pensión base mensual para sobrevivientes para un huérfano, el 50% se divide por igual si hay dos o más huérfanos y el 100% se divide por igual entre los huérfanos completos. Si no hay viudo (a), compañero (a) o hijos elegibles, el 60% de la pensión base mensual para sobrevivientes se divide equitativamente entre otros sobrevivientes elegibles.

Fuente: Arts. 37, 38, 39 y 61 de la Ley de Pensiones, 2010.

Seguro de desempleo

No se identificaron disposiciones sobre las prestaciones por desempleo dentro de la ley. La indemnización por despido es provista por el empleador, que se ha explicado en la sección sobre Seguridad del empleo.

Beneficio por invalidez

El beneficio de invalidez se paga a los menores de 65 años y se evalúa con una pérdida en la capacidad de ingresos de al menos el 60%; a quienes cuentan con al menos cinco años de contribuciones a los planes de seguro social o cuenta individual; a quienes actualmente están contribuyendo o han dejado de contribuir no más de 12 meses antes de que comenzara la discapacidad. Si la discapacidad se debe a una enfermedad, el asegurado también debe tener al menos 18 meses de cotización en los últimos 36 meses antes de que comience la discapacidad. Se paga una pensión por discapacidad parcial para los menores de 65 años con una pérdida estimada en la capacidad de ingresos de entre el 50% y el 59%. Además, también se paga un suplemento por discapacidad grave a aquellos con un grado evaluado de pérdida en la capacidad de ganancia de al menos el 80%. El pago se realiza bajo el Esquema Universal a aquellos que son evaluados con una discapacidad severa o muy severa, es decir, aquellos que no pueden realizar la mayoría de las tareas diarias y necesitan la asistencia constante de otros para realizar las tareas diarias.

En la cuenta individual obligatoria para un grado evaluado de discapacidad de al menos el 60%, se paga el 70% de los ingresos promedio de la persona asegurada en los

últimos cinco años (o durante todo el período de contribución por menos de cinco años de contribuciones). En los casos de discapacidad parcial, la pensión es igual al grado de discapacidad evaluado multiplicado por los ingresos medios del trabajador asegurado en los últimos cinco años (o durante todo el período de contribución por menos de cinco años de contribuciones). El suplemento por discapacidad severa es un beneficio mensual equivalente al salario mínimo mensual legal.

Bajo el sistema Universal, se paga una suma global por año determinada por la ley.

Fuente: Arts.31-33 de la Ley de Pensiones, 2010

10/13 Trato Justo en el Trabajo

Convenios de la OIT

Convenio 111 (1958) enumera los motivos de discriminación que están prohibidos.
Convenio 100 (1952) trata de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Bolivia ratificó ambos Convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo igual salario para hombres y mujeres por el mismo trabajo es una necesidad, independientemente de su estado civil. Pagar de forma diferenciada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional / lugar de nacimiento u origen social está prohibido. Un sistema de remuneración transparente y claro, con la adecuación de la remuneración a la posición, debe existir también para ayudar a prevenir la discriminación salarial.

No se dispone claramente en los convenios de la OIT. Sin embargo, la intimidación sexual / acoso es discriminación de género.

Su empleador no puede discriminar en contra suya en cualquier aspecto del empleo (nombramiento, promoción, formación y transferencia), sobre la base de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, raza, color, sexo, estado civil, estado, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, origen nacional o social, la extracción, la ausencia temporal por enfermedad, edad, afiliación sindical, discapacidad / VIH-SIDA, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. (Convenios 111, 156, 158, 159 y 183)

Las personas tienen el derecho a trabajar y no puede haber segregación ocupacional en función del género.

Normativa sobre Trato Justo en el trabajo:

- Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009.
- Ley General del Trabajo, 1939.
- Ley integral para garantizar a las mujeres una vida sin violencia, 2013 (No. 348)
- Ley contra el racismo y todas las formas de discriminación, 2010 (No. 45)
- Código Penal, 1972

Igualdad de Salarios

La Constitución de Bolivia exige que el estado promueva la incorporación de mujeres a la fuerza laboral y les garantice la misma remuneración que los hombres por trabajos de igual valor tanto en el sector público como en el privado.

La Ley General del Trabajo exige que los salarios se paguen de manera proporcional al trabajo y no se debe permitir ninguna diferencia por motivos de sexo o nacionalidad.

Fuente: Art.48 Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009; Art. 52 de la Ley General del Trabajo, 1939.

Acoso Sexual

El acoso sexual está prohibido por la Ley que garantiza a las mujeres una vida sin violencia, que prohíbe el acoso por motivos de género y acoso sexual. Aunque no se proporciona una definición del término acoso sexual, al término Violencia Laboral se le ha atribuido un significado similar, y se lo considera como "todas las acciones que ocurren en cualquier área de trabajo por cualquier superior, ya sea en una jerarquía igual o inferior en la que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; lo que dificulta la presentación, el acceso al empleo o la promoción, y que viola el ejercicio de sus derechos.

La Ley establece deberes en el ministerio de Trabajo para impedir y tratar de prevenir la ocurrencia de acoso. La Ley exige que los empleadores protejan contra todas las formas de acoso o acoso sexual, y la adopción de procedimientos internos y administrativos para la presentación de informes, la investigación, la atención, el procesamiento y el castigo.
Además, el acoso sexual ha sido penalizado y se castiga con una pena de prisión de cuatro a ocho años en virtud del Código Penal.

Fuente: Arts. 11 y 21 de la Ley integral para garantizar a las mujeres una vida sin violencia, 2013 (núm. 348); Art.312c del Código Penal, 1972

No a la discriminación

La Constitución prohíbe y castiga todas las formas de discriminación por sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, creencias religiosas, ideología, afiliación política o filosofía, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, nivel de educación, discapacidad, embarazo y cualquier otra discriminación que intente o resulte en la anulación o daño de la igualdad de reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos de todas las personas. La Constitución garantiza además que las mujeres no pueden ser discriminadas o despedidas por su estado civil, por embarazo, por su edad o por sus características físicas, o por la cantidad de hijos que tienen. Se garantiza que las mujeres embarazadas y los padres no pueden ser despedidos del empleo hasta que el niño complete un año de edad.

Según la Ley contra la discriminación, la discriminación se define como cualquier forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, afiliación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, ocupación, profesión, grado de educación, diferentes capacidades y / o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física o vestimenta que tenga como propósito o como resultado anular o socavar el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en pie de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos por la Constitución y el derecho internacional.

Se requiere que todas las instituciones privadas adopten o modifiquen sus reglamentos internos para incluir cualquier acto, que pueda resultar en discriminación, como abuso verbal, sexual, físico, psicológico o negación de acceso a oportunidades. Además, las instituciones privadas que conocen las quejas sobre racismo y todas las formas de discriminación contra sus empleados deben enviar una copia de la misma a la Dirección General de Lucha contra el Racismo y todas las Formas de Discriminación.

La discriminación y la incitación a la discriminación han sido tipificados como delito por la Ley y tienen una pena de prisión de uno a cinco años.

En 2017 se promulgó una ley sobre la inserción laboral y la ayuda financiera para las personas con discapacidad, que establece la cuota de empleo para las personas con discapacidad en los sectores público y privado. La cuota propuesta en el sector público es del 4% del total del personal, mientras que en el sector privado, la cuota es del 2%. La ley prevé además una bonificación mensual para las personas con discapacidades graves y muy graves.

Fuente: Arts.14 y 48 de la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009; Art.5 y 14 de la Ley contra el racismo y todas las formas de discriminación, 2010 (No. 45); Art.281B & c del Código Penal, 1972; Ley N ° 977 de 2017 sobre Inserción Laboral y Ayuda Financiera para Personas con Discapacidad

Igualdad para la elección de una profesión

La Constitución garantiza que toda persona tiene derecho a trabajar sin discriminación y con una remuneración satisfactoria que asegure una existencia digna del trabajador y su familia. Además, la Constitución también crea una obligación para el estado de promover el empleo de mujeres en la fuerza laboral.

Fuente: Arts.46 y 48 de la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009.

11/13 Menores en el Lugar de Trabajo

Convenios de la OIT

Edad mínima: Convenio 138 (1973)
Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

Bolivia ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

Normativa sobre los niños en el trabajo:

- Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009.
- Ley General del Trabajo, 1939.
- Código del niño y del adolescente, 2014
- Avelino Siñani-Elizardo Pérez Ley de Educación, 2010

Edad mínima para el empleo

En virtud de la Ley General del Trabajo y del Código de niños y adolescentes, los niños menores de 14 años no pueden trabajar. Sin embargo, excepcionalmente, los niños menores de 14 años pueden ser empleados para el aprendizaje o cuando los Defensores del Pueblo para Niños y Adolescentes autorizan el trabajo para menores de diez a catorce años. La autorización se otorga sólo si el trabajo no es peligroso o insalubre o no socava su derecho a la educación. La ley estipula además que los niños menores de 18 años no pueden ser contratados para trabajar más allá de su desarrollo físico normal.

La Constitución prevé la educación pública gratuita y la edad de escolarización obligatoria es de 17 años.

Fuente: Arts. 17 y 81 de la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009; Arts. 8 y 58 de la Ley General del Trabajo, 1939; Art. 129 del Código del Niño y el Adolescente, 2014; Arts. 1, 8, 9 y 11–14 de la Ley de Educación Avelino Siñani-Elizardo Pérez, 2010

Edad mínima para trabajos peligrosos

La Ley General del Trabajo y el Código del Niño y el Adolescente prohíben los trabajos peligrosos para los niños menores de 18 años.

Los niños menores de 18 años no pueden ser contratados para trabajar más allá de su desarrollo físico normal; en trabajos peligrosos, insalubres o pesados; y labores que dañen su moralidad. A este respecto, se ha especificado una lista de ocupaciones que pueden considerarse peligrosas en el Código de Niños y Adolescentes, que incluye participar en trabajos agrícolas, trabajos en minas, pesca, trabajos en hornos de ladrillos, venta de bebidas alcohólicas, recolección de residuos, limpieza de hospitales, servicios de protección y seguridad, yeserías, manejo de maquinaria pesada.

También vale la pena mencionar que los niños tienen prohibido hacer trabajos nocturnos. El total de horas de trabajo no debe exceder las 8 horas diarias y las 40 horas semanales. Por lo tanto, el trabajo extra está prohibido para los trabajadores jóvenes. Para los trabajadores menores de 14 años (autorizados por el Defensor del Pueblo), las horas de trabajo no deben exceder las 6 horas diarias y las 30 horas semanales.

La Ley 1139 de 2018, que modifica el Código de Niños y Adolescentes de 2014, garantiza los mismos derechos laborales para los adolescentes (14-18 años) que los trabajadores adultos. El adolescente debe expresar libremente su disposición a realizar cualquier actividad laboral. El Defensor del Pueblo para Niños y Adolescentes debe autorizar la actividad laboral. Los empleadores deben tener un permiso por escrito de los padres o

tutores en formularios específicos emitidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Bienestar Social. Antes de otorgar la autorización, el Defensor del Pueblo debe exigir una evaluación médica integral del trabajador adolescente para comprobar que el trabajador está física y mentalmente apto para la actividad laboral.

El trabajo nocturno está prohibido para los trabajadores adolescentes más allá de las 10 pm.

Fuente: Arts.58, 59, 60 Ley General de Trabajo, 1939, Arts. 126-140 del Código del Niño y el Adolescente, 2014; §130-132 del Código de Niños y Adolescentes, enmendado por la Ley N °1139 de 2018

12/13 Trabajo Forzoso

Convenios de la OIT

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)
Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)
El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

Bolivia ratificó los Convenios 29 y 105.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

Normativa sobre Trabajo Forzoso:

- Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009.
- Código Penal, 1972
- Ley General del Trabajo, 1939.
- Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo de 1943.

Prohibición del trabajo forzoso y obligatorio

Las disposiciones legales que previenen la esclavitud y el trabajo forzoso se encuentran en la Constitución y el Código Penal.

La Constitución estipula que nadie puede ser sometido a esclavitud o trabajo forzoso. El Código Penal también prohíbe obligar a otros a realizar trabajos forzados y cualquier persona que obligue a otra a realizar trabajos forzados está sujeta a prisión por un período no superior a 8 años. Si la víctima es menor de edad, la sentencia se incrementa a 16 años.

La Ley integral contra la trata de personas considera el trabajo forzoso como una forma de explotación. El trabajo forzoso se define como cualquier trabajo o servicio, bajo amenaza o coacción, con o sin el consentimiento de la víctima. Dar un salario o una compensación por tal trabajo no significa que el trabajo no sea forzado. Se prohíbe el tráfico de personas para cualquier forma de explotación, incluida la explotación laboral, el trabajo forzado o cualquier forma de servidumbre, la mendicidad forzada y la explotación sexual comercial.

Fuente: Arts.15 y 46 de la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009; Arts. 281-bis & 291 del Código Penal, 1972; Arts. 6 y 34 de la Ley Integral contra la Trata de Personas, 2013 (No. 263)

Libertad para cambiar de empleo y derecho a renunciar

La ley boliviana le da al trabajador la libertad de cambiar de trabajo y el derecho a renunciar. De conformidad con las disposiciones de la Constitución, toda persona tiene derecho al trabajo y la libertad de trabajo. Un trabajador que quiera rescindir su contrato de trabajo también debe dar a su empleador un período de aviso mínimo dependiendo de la duración del empleo y su edad, que varía entre 7 días y 3 meses.

Fuente: Art. 46 de la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia 2009; Arts. 12 y 16 de la Ley General del Trabajo, 1939.

Condiciones de trabajo inhumanas

Las horas normales de trabajo son 8 horas al día y 48 horas a la semana. Las horas extraordinarias generales de trabajo no deben exceder de 2 horas por día. Las horas de trabajo máximas de esta manera son 60 horas por semana (48 horas + 12 horas extra).

Sin embargo, las reglas mencionadas anteriormente no se aplican a los trabajadores gerenciales o de supervisión, que pueden trabajar por 12 horas al día.

Para obtener más información sobre esto, consulte la sección sobre el tiempo de trabajo.

Fuente: Arts. 46, 48, 50 y 55 de la Ley General del Trabajo, 1939; Art. 36 del Decreto que promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo, 1943.

13/13 Derechos Sindicales

Convenios de la OIT

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización: Convenio 87 (1948)
Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva: Convenio 98 (1949)

Bolivia ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

Normativa sobre los sindicatos:

- Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009.
- Ley General del Trabajo, 1939.

Libertad para afiliarse a un sindicato

La Constitución y la Ley General del Trabajo garantizan la libertad de asociación y otorga "el derecho a formar, afiliarse o retirarse de las asociaciones, incluidos los sindicatos y los partidos políticos". La Ley General del Trabajo también reconoce el derecho a formar sindicatos y prohíbe la terminación del empleo sobre la base de afiliación sindical.

Fuente: Arts. 21 y 51 de la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009; § 99 de la Ley General del Trabajo, 1939.

Libertad de negociación colectiva

El derecho de negociación colectiva está establecido por la Constitución y la Ley General del Trabajo.

El empleador que contrate trabajadores pertenecientes a sindicatos, estará obligado a celebrar acuerdos laborales colectivos con ellos cuando así lo soliciten. Un contrato colectivo de trabajo se define como "el acuerdo entre uno o más empleadores y un sindicato, federación o confederación de sindicatos laborales, para determinar las condiciones generales de trabajo o para regularlo".

Los temas que se discutirán en la negociación colectiva pueden incluir salarios mínimos del sector general y aumentos salariales; reincorporación; vacaciones pagas y vacaciones; cálculo de la antigüedad, el día laboral, las horas extras, las horas extra nocturnas, el trabajo del domingo; bonificaciones navideñas, vales, bonificaciones y otros sistemas de participación en los beneficios de la empresa; indemnización e indemnización por despido; licencia de maternidad; formación y formación profesional; y otros derechos sociales.

El contrato de trabajo colectivo debe concluirse por escrito y registrarse con el Inspector de Trabajo.

Fuente: Art.49 Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia 2009; Art.27 Ley General del Trabajo, 1939, párrafo 17, 18 del Decreto por el que se promulga el Reglamento de la Ley General del Trabajo, 1943

Derecho a huelga

La Constitución garantiza el derecho de huelga de los trabajadores para defender sus derechos, de conformidad con la ley.

En una disputa laboral, la ley exige que los trabajadores y el empleado traten de resolver sus problemas al llevarlos a la junta de conciliación y al tribunal de arbitraje, y sólo se podrá convocar una huelga después de que hayan fracasado tales intentos de conciliación y arbitraje.

Antes de comenzar la huelga, es importante que exista una declaración de la Junta de Conciliación o Tribunal de Arbitraje sobre la disputa y que la resolución de la huelga sea tomada por al menos tres cuartos de todos los trabajadores en servicio activo. Las actas originales de la reunión en la que se declara la huelga deben enviarse al Departamento de Políticas o a la autoridad provincial con cinco días de anticipación, acompañadas de una lista de los trabajadores responsables y especificando sus domicilios. También se debe enviar una copia de dicho informe simultáneamente al Inspector de Trabajo.

La huelga debe constituir una "suspensión pacífica del trabajo" y cualquier acto u hostilidad contra personas o bienes está estrictamente prohibido.

Fuente: Art.53 Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009; Arts. 114-119 de la Ley General del Trabajo, 1939

DECENT WORK QUESTIONNAIRE

DECENTWORKCHECK.ORG

Compara

Decent Work Check Bolivia es un producto de WageIndicator.org y www.tusalario.org/bolivia

Significa que la ley nacional está bien

Significa que la ley nacional no está bien

01/13 Trabajo y Salarios

		NR	SI	No
1.	Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales			
2.	Me pagan en forma regular *(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)*			

02/13 Compensación

3.	Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación *Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias*			
4.	Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno			
5.	Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal			
6.	Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación			

03/13 Vacaciones

7.	¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*		1 2	3 4+
8.	Me pagan los días festivos y religiosos			
9.	Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana			

04/13 Seguridad laboral

10.	Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo			
11.	Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente *Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes*			
12.	Mi período de prueba es sólo de 180 días			
13.	Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)			
14.	Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido			

05/13 Responsabilidades familiares

15.	Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad *Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño*			
16.	Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada) *Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.*			
17.	Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares *A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles*			

06/13 Maternidad y Trabajo

18.	Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto			
19.	Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso			
20.	Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas			

21. Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal

.22 Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo
Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad

.23 Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad

24. Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo

07/13 Salud y Seguridad

25. Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable

26. Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis

27. Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia

28. Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales

08/13 Licencia por Enfermedad

29. Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad

30. Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo

31. Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad

32. Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono

09/13 Seguridad Social

33. Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60

34. Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera

35. Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo

36. Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente

10/13 Trato justo

37. Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación

38. Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo

39. Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: *

- Sexo / género
- Raza
- Color
- Religión
- Orientación política

* *Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.*

Nacionalidad / Lugar de nacimiento	☺	☐	☐
Origen Social / Casta	☺	☐	☐
Responsabilidades familiares / situación de la familia	☺	☐	☐
Edad	☺	☐	☐
Discapacidad / VIH-SIDA	☺	☐	☐
Afiliación sindical y actividades conexas	☹	☐	☐
Idioma	☺	☐	☐
Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)	☺	☐	☐
Estado Civil	☺	☐	☐
Apariencia física	☺	☐	☐
Embarazo /Maternidad	☺	☐	☐
40. Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión	☺	☐	☐

11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años	☺	☐	☐
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso	☺	☐	☐

12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad	☺	☐	☐
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio	☺	☐	☐
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales	☹	☐	☐

13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación	☺	☐	☐

DECENTWORKCHECK.ORG

Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con SÍ. Compara esta cifra con los valores siguientes

☐	Es el número de SÍ acumulados

La puntuación de Bolivia es 43 veces "SÍ" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afiliese y pida ayuda.

Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárase bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.