



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE TRABAJO
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

Grandes Derechos Laborales

Alasita 2024



UNIDOS RUMBO AL
BICENTENARIO



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE TRABAJO
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



Grandes Derechos Laborales

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social fortalecido en sus competencias y atribuciones tiene presencia en todo el territorio nacional.

Las y los chi'tis trabajadores unidos, con orgullo, esperanza y soberanía sobre nuestros recursos naturales avanzamos rumbo al Bicentenario de la Patria.

El proceso de industrialización para la sustitución de importaciones, con soberanía alimentaria y con una base productiva ancha y diversificada, es nuestro futuro.

Derechos Laborales

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

Los derechos laborales son:

Irrenunciables

Inembargables

Imprescriptibles

(Art. 46 y siguientes de la C.P.E.)



Relación Laboral

Es el vínculo jurídico entre la y el trabajador con su empleador, sujeto al régimen laboral de la Ley General del Trabajo.

En la relación laboral la y el trabajador están obligados a cumplir las normas e instrucciones del empleador.

El trabajo que efectúa la o el trabajador es en beneficio de su empleador.

La o el trabajador reciben un salario o remuneración por el trabajo realizado.

El empleador tiene la obligación de entregar un certificado de trabajo al finalizar la Relación Laboral

(Art. 1 L.G.T., Art. 2 D.S. 28699)



Jornada de trabajo

Es el tiempo que la o el trabajador permanece a disposición del empleador en el lugar de trabajo sin disponer libremente de su tiempo. La jornada de trabajo no debe exceder las 8 horas por día.

(Art. 47 L.G.T., Art. 35 D.R. - L.G.T.)

Para las y los trabajadores del hogar que habitan en el lugar donde prestan sus servicios, su jornada laboral es de 10 horas diarias.

Si no habitan en el lugar donde prestan sus servicios, la jornada laboral es de 8 horas diarias.

(Art. 11 Ley N° 2450)



Remuneración - Sueldo - Salario

Es el sueldo mensual, el pago quincenal, semanal, a jornal, por horas, pago de comisiones, por obra o producción o porcentaje que recibe la o el trabajador como retribución por su fuerza de trabajo entregada al empleador.

(Art. 52 L.G.T. - Art. 39 D.R. L.G.T. -
Art. 55 L.G.T. - Art. 6 D.S. 28699)

La ley prohíbe que las empresas públicas y privadas paguen salarios en especie.

(Art. 53 L.G.T.)



Están prohibidos los trabajos en domingo, excepto en aquellas tareas que no pueden ser suspendidas. Por el trabajo realizado este día corresponde el pago triple.

(Art. 55 L.G.T.)

Quinquenio

Se paga cada cinco años a las y los trabajadores que hayan cumplido cinco años de trabajo continuo.

El quinquenio se calcula sobre la base del promedio total ganado en los tres últimos meses anteriores a la solicitud de pago.

En caso de incumplimiento, el quinquenio se calculará sobre la base de la variación de la UFV, además de una multa del 30 % del total a pagarse, a favor de la o el trabajador.

(D.S. 0522)

Vacaciones

Se solicita vacaciones después de que la o el trabajador cumpla un año ininterrumpido de trabajo.

Durante la vacación las y los trabajadores percibirán el 100% de sus sueldos y salarios.

De 1 a 5 años de trabajo corresponde 15 días hábiles de vacación.

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

De 10 años de trabajo en adelante, 30 días hábiles de vacación.



Si después del primer año la o el trabajador no cumple un nuevo año de trabajo debido a la conclusión de la relación laboral, tienen derecho a vacaciones por duodécimas.

(Art. 44 L.G.T. - Art. 1 D.S. 17288 - D.S. 4709)

La Prima Anual

Si las empresas obtienen utilidades anuales por encima de la meta establecida, los empleadores tienen la obligación de otorgar el equivalente a un mes de sueldo o salario.

(Art. 57 L.G.T.)

Corresponde la Prima Anual, consistente en un mes de salario, a las y los trabajadores que cumplieron más de tres meses de trabajo continuo y duodécimas a los obreros con más de un mes de trabajo.

(Art. 48 D.S. L.G.T., Art. 3 D.S. 229)

Las empresas de industria y comercio están obligadas a destinar el 25% de utilidades anuales para pagar la Prima Anual a sus empleados y obreros.

(Art. 49 D.R. L.G.T., Ley de 22 de noviembre de 1945)

Las empresas que no tienen formalidades contables para determinar utilidades, aunque aleguen pérdidas pagarán la Prima Anual.

(Art. 2 Ley de 22 de noviembre de 1945, Art. 181 C.P.T.)



Licencias Especiales

Es un permiso concedido por el empleador a la o el trabajador, se encuentra reglamentado dentro de las normas del Derecho Laboral.

Licencia de Maternidad: Es el periodo de descanso remunerado al que tienen derecho las futuras madres trabajadoras, dividiéndose en un descanso prenatal de 45 dias antes del alumbramiento y 45 dias posteriores al alumbramiento, con el 100 por ciento del goce de haberes.

(Art. 61 de la LGT, modificada por la Ley del 6 de diciembre de 1949, Ley 1516 y Art. 27 D.L. 13214)

Licencia de Paternidad: Licencia de tres dias para los padres, a partir del dia del alumbramiento de la cónyuge o conviviente, con el 100% de su salario. Se aplica en el sector público y privado.

(D.S. 1212)

Licencia por Matrimonio: Licencia de tres dias. Se debe presentar al empleador, el certificado de inscripción y fecha de matrimonio expedido por el oficial de registro Civil.

(D.S. 4708)

Licencia por Cumpleaños:

Licencia de media jornada laboral previa presentación de la cédula de identidad al empleador, siempre y cuando la jornada laboral sea de ocho horas.

(D.S. 4708)



Licencia por Luto o Duelo: Licencia de tres días por el fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos e hijos de las y los trabajadores.

(D.S. 4708)

Licencia Especial para exámenes médicos de Papanicolau, mamografía, próstata y colon. En situaciones críticas de salud como cáncer infantil o adolescente, enfermedades que requieren trasplante, enfermedades neurológicas que requieren tratamiento.



Casos de insuficiencia renal crónica, enfermedades de huesos y articulaciones que requieren tratamiento quirúrgico y rehabilitación, discapacidad grave y muy grave, accidentes con riesgo de muerte o secuelas permanentes, accidente grave y para trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia. Se aplica en sector público y privado con el 100% de remuneración.

Beneficios Sociales

Son los ingresos que la y el trabajador adquiere a partir del tercer mes de trabajo cumplido de manera continua, estos comprenden: Indemnización, Desahucio, Aguinaldo, Vacaciones, Bono de Antigüedad, Primas Anuales, entre otros.

(D.S. 110)



¿Cuándo se paga los Beneficios Sociales?

Si la o el trabajados es desvinculado de su fuente laboral, el empleador deberá pagar los beneficios sociales en el plazo de 15 días calendario concluido el contrato o relación laboral.

Si el empleador incumple esta obligación en el plazo establecido deberá pagar a la o el trabajador 30% más del monto total a cancelar.

El Finiquito debe ser refrendado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

(Art. 9 D.S. 28649, R.M. 1104)

Inamovilidad Laboral

¿Quiénes se benefician de la inamovilidad laboral?

La mujer en estado de gestación, la madre y padre progenitores hasta que su hija o hijo cumpla un año de vida.

Las personas con discapacidad, los cónyuges, padres, madres o tutores de hijos con discapacidad.

Las madres, padres o tutores de niñas, niños o adolescentes hasta los 18 años en estado crítico de salud.

Las y los dirigentes sindicales (fuero sindical)

(Art. 70, núm. 4 C.P.E)



Ley 1516 de Diferimiento Parcial del Periodo Prenatal al Posnatal

Es una Ley con alto contenido de justicia social promulgada en julio de 2023 por el presidente Luis Arce.

¿A quién beneficia la Ley de Diferimiento?

A todas las madres trabajadoras gestantes que están bajo relación laboral en entidades públicas y privadas del país.

¿En qué consiste la Ley 1516?

Esta Ley da la posibilidad de que las mujeres trabajadoras gestantes trasladen parte de los 45 días del periodo prenatal, al periodo de baja postnatal. Ahora las madres pueden pasar más tiempo con la o el recién nacido.

¿Pueden los empleadores incumplir esta disposición?

No. Los empleadores están obligados a cumplir la nueva norma.

(Ley 1516)



Aguinaldo de Navidad

El aguinaldo es la gratificación anual equivalente a un sueldo para las y los trabajadores por cuenta ajena que cumplieron más de tres meses de trabajo continuo, en la misma gestión.

El aguinaldo no es sucesible de embargo judicial, retención, descuento, compensación ni transacción. Debe ser pagado íntegramente en dinero en efectivo.



El incumplimiento a lo estipulado será penado con el pago doble del Aguinaldo e infracción a Ley Social.

(Ley de 18 de diciembre de 1944)

Las y los trabajadores retirados antes de cumplir un año tienen derecho a un Aguinaldo por duodécimas, en proporción al tiempo trabajado.

(Art.3 D.S. 229)

¿Cómo se calcula el pago de Aguinaldo?

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

(Art 19 L.G.T., D.S. 1592)



El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social atiende de lunes a viernes de 08:30 a 12:30, de 14:30 a 18:30 y en Plataforma la atención es de 07:30 a 19:30.

Nos encuentras en redes sociales como:



@MinTrabajoBoIMTEPS



@MinTrabajoBol



@mintrabajobol



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE TRABAJO
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

Dirección: Zona Central, calle Yanacocha - esq. Mercado S/N
Telf: (591-2) 2408606
www.mintrabajo.gob.bo
La Paz - Bolivia