



COMENTARIOS SOBRE LOS DECRETOS SUPREMOS EMITIDOS POR EL GOBIERNO DEL ESTADO PLURINACIONAL EN EL DÍA DEL TRABAJO

DECRETO NO. 106 REESTABLECE LOS DESCUENTOS POR PLANILLA COMO APORTE SINDICAL AL MAGISTERIO

El Gobierno mediante el Decreto Supremo N° 106, ha restablecido los descuentos por planilla como aporte sindical, este Decreto Supremo solo alcanza al personal que pertenece a la Carrera Docente del Magisterio Nacional.

En ese contexto, el descuento del 1% sobre los haberes básicos mensuales se aplicará por 6 meses en el Magisterio Rural y por 12 meses en el Magisterio Urbano, durante cada año a partir de la gestión 2010.

Es importante aclarar que esta disposición solo afecta al personal que pertenece a la Carrera Docente del Magisterio Nacional.

DECRETO No. 107 GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS SUBCONTRATADAS

El Gobierno mediante el Decreto Supremo N° 107, ha determinado que todos los trabajadores de empresas de subcontratación o de terciarización tienen garantizado el cumplimiento de todos los derechos laborales, en ese contexto, se establece:

- 1) Que se presume la relación de dependencia laboral entre la empresa subcontratada o terciarizada y los dependientes directos de ésta. Para tal efecto, se debe considerar las previsiones establecidas en los Decretos Supremos Nos. 23570 de 26 de julio de 1993 y 28699 de 1° de mayo de 2006 que determinan las características esenciales de una relación laboral.



- 2) Que las prácticas empresariales que tiendan a evadir relaciones típicamente laborales a través de modalidades de subcontratación u otras similares, que vulneren las disposiciones laborales vigentes serán sujetas de sanciones por infracción a ley social.
- 3) Que la Inspectoría del Ministerio de Trabajo será la encargada de verificar y constatar en forma fundamentada y con respaldo probatorio aquellas situaciones que se enmarquen en lo señalado en el punto anterior, al Juez del Trabajo, en cuyo caso deberá solicitar al Juez del Trabajo imponga la respectiva multa por infracción a leyes sociales así como el pago de los derechos laborales de los trabajadores.
- 4) Que toda empresa que vaya a subcontratar o terciarizar actividades deberá incluir necesariamente en sus contratos una cláusula que establezca que la empresa subcontratada dará cumplimiento a las obligaciones socio – laborales respecto a sus trabajadores.

DECRETO No. 108
GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE
RELACIONADA CON LA HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

El Decreto Supremo N° 108 tiene por objeto garantizar el cumplimiento de la normativa vigente relacionada con la higiene, seguridad ocupacional y bienestar que deben cumplir los empleadores respecto a sus trabajadores.

Asimismo, establece que los todos los proveedores de servicios de la entidades públicas deberán cumplir entre los requisitos que les sean solicitados, el de adquirir ropa de trabajo y equipos de protección personal contra riesgos ocupacionales, para tal efecto, en las especificaciones de los procesos de contratación de obras y servicios generales de las entidades públicas se incorporará la obligación que tiene el contratista de proveer a sus trabajadores de ropa de trabajo y equipos de protección personal adecuados contra riesgos ocupacionales, los cuales deberán ser de producción nacional, siempre que éstos cumplan con los requerimientos técnicos.

Para el cumplimiento de lo establecido en el presente Decreto Supremo, el Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural a través de **PROMUEVE BOLIVIA** emitirá la certificación de



producción nacional, la cual estará sujeta a una reglamentación que será emitida en los próximos 30 días.

El Ministerio de Trabajo queda encargado del control del cumplimiento de esta disposición.

DECRETO No. 109
OTORGA RECONOCIMIENTO DE UN MIL BOLIVIANOS
A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS MINISTERIOS Y ENTIDADES
DESCONCENTRADAS Y DESCENTRALIZADAS

Mediante el Decreto Supremo N° 109, el Gobierno Nacional otorga con carácter excepcional un reconocimiento económico de Bs. 1.000.- a los servidores públicos de los Ministerios y Entidades Desconcentradas y Descentralizadas, que no se beneficiaron con los incrementos salariales dispuestos por normas expresas en las últimas gestiones.

El alcance de esta norma beneficia a los servidores públicos (eventual y permanente) a partir del nivel Jefe de Unidad hacia los niveles inferiores de los Ministerios.

En el caso de las Entidades Desconcentradas, contempla al personal eventual y permanente exceptuando los niveles de Director General y Directores de Área.

En las entidades descentralizadas, contempla al personal eventual y permanente cuya remuneración sea financiada con recurso del Tesoro general de la Nación, a partir de jefe de Unidad hacia los niveles inferiores.

Esta norma exceptúa del beneficio a los siguientes servidores públicos:

- 1) Servidores públicos que perciben incentivos económicos en el marco de disposiciones expresas.
- 2) Servidores públicos cuya remuneración sea financiada con recursos externos.
- 3) Servidores públicos que cumplan funciones en el servicio exterior.

Por la presente norma, se prohíbe expresamente a las entidades públicas otorgar otro tipo de reconocimientos económicos que estén al margen de lo dispuesto.



DECRETO No. 110
MODIFICA EL RÉGIMEN DE LA INDEMNIZACIÓN
POR CONCLUSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Mediante el Decreto Supremo N° 110, el Gobierno ha modificado el régimen de la **indemnización** por conclusión de la relación laboral, el citado decreto tiene por objeto garantizar el pago de la **indemnización por tiempo de servicios a los trabajadores que hayan cumplido más de 90 días continuos de trabajo siempre y cuando la relación laboral hubiese concluido por retiro intempestivo o por renuncia voluntaria**, a efectos de aplicar correctamente esta norma, se debe tener presente:

- 1) La indemnización es la compensación por el desgaste físico y psíquico que genera la actividad laboral y su pago es el equivalente a un sueldo por cada año trabajado o en forma proporcional (duodécimas) por los meses trabajados cuando no se ha cumplido un año de trabajo.
- 2) El pago de la indemnización corresponde a aquellos trabajadores que fueron retirados intempestivamente o renuncien voluntariamente siempre y cuando hubiesen trabajado más de noventa días continuos de trabajo.
- 3) En el caso de trabajadores que fueron retirados por alguna “causal justificada” prevista en el Art. 16 de la Ley General del Trabajo o en el 9 de su Decreto Reglamentario se debe considerar:
 - a. Si el trabajador tiene menos de cinco años, **no corresponde el pago de la indemnización.**
 - b. Si el trabajador tiene más de cinco años, **corresponde el pago de la indemnización por los quinquenios consolidados y la pérdida de sus beneficios sociales en aplicación a los Arts. 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Decreto Reglamentario sólo afectará al quinquenio en curso.**
- 4) La base de cálculo de la indemnización, es el promedio del total ganado de los últimos tres meses para trabajadores asalariados y de treinta días para el caso de trabajadores a jornal.
- 5) Corresponde el pago del desahucio al trabajador que haya sido retirado intempestivamente (es decir, que no haya recibido el pre aviso de ley). No corresponde el pago del desahucio a los trabajadores que se retiren voluntariamente.
- 6) Esta norma ha entrado en vigencia plena a partir del día **jueves 7 de mayo de 2009, fecha en la cual fue publicada.**



De acuerdo al sistema de interpretación literal, por lo señalado en el presente Decreto se entiende que los Empleadores pese a lo establecido en el Decreto Supremo 28699 y el Art. 48 de la Nueva Constitución Política del Estado, pueden “retirar intempestivamente” a sus trabajadores, aspecto contradictorio que suponemos será aclarado en futuras disposiciones legales a ser emitidas por el Gobierno.

**DECRETO No. 115
PROMUEVE, APOYA, FOMENTA Y
PROTEGE LA LACTANCIA MATERNA**

Mediante el Decreto Supremo N° 115, el Gobierno Nacional con el objeto de promover, apoyar, fomentar y proteger la lactancia materna, en ese contexto en el ámbito laboral se ha dispuesto:

- 1) Que todas las instituciones públicas o privadas deberá permitir a las madres en periodo de lactancia, llevar a sus bebés a sus fuentes de trabajo y de estudio, para que proporcionen lactancia materna exclusiva durante sus 6 primeros meses de vida.
- 2) Otorgar a las madres en periodo de lactancia el descanso establecido en la Ley General del Trabajo, en caso de que éstas no lleven a sus bebés a sus centros de trabajo.
- 3) Adecuar ambientes en los lugares de trabajo y de estudio para que las madres con niños menores de 6 meses **puedan amamantar a sus bebés en condiciones óptimas.**

Sobre esta norma se debe aclarar que la permisión que tienen las madres para llevar a sus bebés a sus fuentes de trabajo y de estudio, para que proporcionen lactancia materna, solo tiene por objeto y finalidad que la madre pueda amamantar a sus bebés (el tiempo razonable), no se debe confundir con la posibilidad de que la madre tenga a su cuidado durante toda la jornada de trabajo a su bebé.

Miranda & Asociados, pone a su disposición asesoramiento en la aplicación de las nuevas normas laborales emitidas por el Gobierno.