

ALERTA LABORAL

Mayo 2022

NORMA EMITIDA EL 1º DE MAYO DE 2022



• LEGAL & TAX •

MEDIDAS LABORALES EMITIDAS EL 1º DE MAYO DE 2022

En conmemoración al 1º de mayo (“Día Internacional del Trabajo”), el Gobierno Nacional emitió un paquete de normas en beneficio de los trabajadores del país, las que son de cumplimiento obligatorio para las sociedades del sector privado que tengan trabajadores dependientes. De la revisión y análisis de esta normativa, se tiene:

1. Incremento salarial para la gestión 2022 - Decreto Supremo No. 4711

Desde la gestión 2006 se constituyó como política laboral gubernamental, definir incrementos al salario mínimo nacional y al haber básico, siendo una constante los últimos 14 años con excepción de la gestión 2020, en la que no se dispuso ningún incremento salarial, y en la gestión 2021 en la que únicamente se incrementó el salario mínimo nacional, esto por la delicada situación económica a nivel mundial por la pandemia del COVID-19.

En este sentido, en la presente gestión se reactivó el incremento salarial a través del Decreto Supremo No. 4711 de 1º de mayo de 2022:

- Salario mínimo nacional: se fija el nuevo salario mínimo nacional en Bs. 2.250 (Dos mil doscientos cincuenta 00/100 bolivianos), que representa un incremento del 4 % respecto al salario mínimo nacional fijado para la gestión 2021.
- Incremento salarial para el sector privado: se establece que el incremento salarial debe ser: i) acordado entre el empleador y los trabajadores sobre la base del 3%; y ii) aplicado al personal, independientemente a la modalidad de contrato de trabajo que tengan suscrito con el empleador (indefinido, plazo fijo, etc.).
- Retroactividad: La aplicación del incremento salarial y del incremento al salario mínimo nacional tendrá efecto retroactivo al 1 de enero de 2022, por lo que los empleadores deberán realizar el pago retroactivo hasta el 31 de mayo de 2022 impostergablemente.

- Reglamentación: El Ministerio de Trabajo reglamentará los parámetros que deben ser considerados para la aplicación del incremento salarial y el incremento al salario mínimo nacional, por lo que una vez emitido el reglamento se comunicará su contenido a través de una alerta normativa especial.

2. Declaratorias en comisión sindical - Decreto Supremo No. 4710

La comisión sindical es un beneficio especial, temporal y remunerado reconocido a algunos dirigentes sindicales para que destinen la totalidad de su actividad diaria a ejercer tareas propias de su mandato sindical a favor de sus afiliados, por lo que se encuentran exentos realizar actividades laborales en las empresas en las que trabajan.

En ese sentido, el Gobierno Nacional a través del Decreto Supremo No. 4710 de 1 de mayo de 2022, modificó el Artículo 97 del Decreto Supremo No. 22407 de 11 de enero de 1990 (anteriormente modificado por el Artículo 2 del Decreto Supremo No. 4500 de 1 de mayo de 2021). En este sentido la declaratoria en comisión sindical podrá aplicar a dirigentes de:

- Central Obrera Boliviana (“COB”);
- Centrales Obreras Departamentales;
- Centrales Obreras Regionales;
- Confederaciones Nacionales;
- Federaciones Nacionales; y
- Federaciones Departamentales.

Asimismo, se mantiene la restricción para declarar en comisión excepcionalmente hasta dos dirigentes de un mismo empleador (dependiendo del número de trabajadores); sin embargo, se amplía la excepción de esta restricción a dirigentes de Centrales Obreras Departamentales, Centrales Obreras Regionales y Federaciones Departamentales, cuando únicamente aplicaba a dirigentes de la Central Obrera Boliviana, confederaciones y federaciones nacionales.

3. Acumulación de vacaciones - Decreto Supremo No. 4709

Un tema que generó amplio debate fue la posibilidad de acumular vacaciones por extensos periodos de tiempo, esto debido a la regulación contenida en el: i) artículo 33 del Decreto Reglamentario de la Ley General de Trabajo, que prohibía acumular vacaciones salvo acuerdo de partes; y ii) artículo 120 de la Ley General de Trabajo que establece que los derechos laborales prescriben y se extinguen a los 2 años de haber nacido.

En este contexto legal, un criterio común en la práctica era que las vacaciones podían acumularse por 2 años y una vez vencido este tiempo prescribían, por lo que los trabajadores que no hayan hecho uso de las mismas perdían este beneficio; sin embargo, este criterio se volvió inaplicable con la Constitución Política del Estado (promulgada en 7 de febrero de 2009) que en su artículo 48.IV. establece que los derechos laborales son imprescriptibles y por ende las vacaciones pueden ser acumuladas por más de 2 periodos, criterio confirmado en diversa línea jurisprudencial.

Pese a este contexto, es común identificar que en algunas esferas se mantenga el criterio de la imposibilidad de acumular vacaciones, por lo que a través del Decreto Supremo No. 4709 de 1° de mayo de 2022, se modificó el Artículo 33 del Decreto Reglamentario de la Ley General de Trabajo y se reconoce expresamente la posibilidad de acumular vacaciones cuando:

- Se suscriba un acuerdo mutuo escrito
- Exista omisión del empleador en la formulación del rol de turnos en una gestión.
- El empleador no haya permitido el uso de vacaciones.

Por otra parte, esta norma determina que más allá del rol de turnos definido por el empleador, los trabajadores podrán solicitar por escrito y de manera excepcional: i) el goce fraccionado de su vacación (dividida esta en no mas de tres periodos en cada gestión; y ii) el uso de medias jornadas laborales como vacación (las cuales sumadas no deberán sobrepasar 5 días de sus vacaciones anuales).

Es necesario aclarar que los empleadores cuentan con plena facultad de programar las vacaciones de su personal a través de un rol de turnos; sin embargo, esta no era utilizada regularmente por los empleadores, por lo que la puesta en vigencia de esta disposición es una oportunidad para que las empresas vuelvan una práctica común y anual, definir el rol de vacaciones de sus trabajadores y evitar su acumulación.

4. Licencias laborales especiales - Decreto Supremo No. 4708

En Bolivia existen licencias laborales a favor de los trabajadores cuya regulación se encuentra establecida en normas especiales y específicas. Por otra parte, existen licencias laborales que si bien no se encuentran reconocidas ni reguladas en la normativa laboral, suelen ser implementadas través de: i) Reglamentos Internos de Trabajo (aprobados por el Ministerio de Trabajo); ii) contratos de trabajo; iii) convenios colectivos; y/o iv) reconocimientos voluntarios del empleador.

En este sentido, con la publicación del Decreto Supremo No. 4708 de 1 de mayo de 2022, se ampliaron y reconocieron nuevas licencias laborales en beneficio de los trabajadores:

Licencia por fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos o hijos:

- Consistente en 3 jornadas laborales remuneradas.
- Para acceder a la licencia, el trabajador debe presentar dentro de los 5 días hábiles de ocurrido el fallecimiento: i) el certificado de defunción correspondiente; y ii) la documentación pertinente.
- Esta licencia no puede ser considerada a cuenta vacación y beneficia a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad laboral.

Licencia por matrimonio:

- Consistente en 3 jornadas laborales remuneradas.
- Para acceder a la licencia, el trabajador debe presentar antes del matrimonio, el certificado de inscripción y señalamiento de fecha de matrimonio emitida por Oficial de Registro Civil

-
- Esta licencia no puede ser considerada a cuenta vacación y beneficia a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad laboral.

Licencia por cumpleaños:

- Consistente en media jornada laboral remunerada.
- Para acceder a la licencia, el trabajador debe presentar copia de su cédula de identidad.
- Esta licencia no puede ser considerada a cuenta vacación y beneficia únicamente a los trabajadores que cumplan una jornada laboral de 8 horas diarias.

Otros aspectos para considerar sobre estas licencias:

- Si bien el Decreto Supremo No. 4708 no aclara la imposibilidad de que estas licencias sean compensadas por los trabajadores, no es recomendable que se exija la compensación de las licencias con otros días de trabajo
- En caso de que las licencias señaladas hayan sido otorgadas anteriormente por acuerdos o convenios suscritos entre partes y que estos determinen periodos de licencia diferentes a los reconocidos en el Decreto Supremo No. 4708, se deberá aplicar la licencia que sea más favorable al trabajador.

CONTACTO

Si requiere más información sobre el contenido del presente documento, el equipo laboral de PPO queda a su disposición.



Luis Pérez
ASOCIADO SENIOR
lperez@ppolegal.com



Alejandro Pemintel
SOCIO
apemintel@ppolegal.com



Rodrigo Montellano
ASOCIADO SENIOR
rmontellano@ppolegal.com



Luz Marina Iriarte
ASOCIADA SENIOR
liriarte@ppolegal.com



Fernando Escobar
ASOCIADO SENIOR
fescobar@ppolegal.com



Meliza Aliaga
ASOCIADA SENIOR
maliaga@ppolegal.com

www.ppolegal.com

SANTA CRUZ
Av. San Martín N° 155
Ambassador Business Center
Piso 18

LA PAZ
Av. Ballivián 555. Edif. El Dorial,
Piso 14

COCHABAMBA
Edificio Empresarial Torre 42,
Piso 6. Calle Papa Paulo N°604

SUCRE
Calle Bolívar N°318

COBIJA
Avenida 16 de Julio N°149

CENTRAL TELEFÓNICA
(+591) 620 02 020