

# 50 preguntas sobre Trabajo, empleo digno y emprendedurismo

***Herramientas*** comunicacionales  
para construir empleo digno

Material producido por Solidar Suiza

COORDINADOR SOLIDAR SUIZA:  
Martín Pérez

TEXTOS:  
Ruth Pozo  
Glenda Cabero

EDICIÓN:  
María Virginia Ortiz  
José Luis España

DISEÑO:  
Arturo Rosales

Publicación financiada por Brücke Le pont

D.L.: 4-2-282-18

© 2018



## 50 preguntas sobre Trabajo, empleo digno y emprendedurismo

### TRABAJO Y EMPLEO



#### ¿QUÉ ES EL TRABAJO?, ¿ES LO MISMO QUE EL EMPLEO?

Trabajo y empleo no son lo mismo. El trabajo es toda actividad que las personas realizan para generar los bienes (como alimentos, materiales, etc.) y servicios que consumimos, y de esta manera garantizar su subsistencia. El trabajo puede ser remunerado, es decir pagado, o no. Si es remunerado se lo denomina empleo.

**FUENTE:**

Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

## 2

### **TODOS DICEN QUE TENEMOS DERECHO A UN EMPLEO DIGNO, PERO ¿QUÉ SIGNIFICA ESTO?**

Así es, todas las personas tienen derecho a un empleo digno, tal como lo señala la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. Esto quiere decir que todos los bolivianos y las bolivianas tienen derecho a:

- Tener un buen trabajo.
- Trabajar sin discriminación.
- Percibir una remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
- El acceso al seguro de salud y la jubilación.
- La seguridad en el lugar de trabajo.
- Organizar y ser parte de los sindicatos.

**FUENTE:**

Constitución Política del Estado (CPE), Art. 46

## 3

### **¿TENER UN EMPLEO DIGNO ES LO MISMO QUE UN TRABAJO DECENTE?**

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –agencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que se ocupa de asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales– el empleo digno es lo que ellos denominan trabajo decente y se apoya en cuatro pilares:

- Respeto a los derechos laborales.
- Ingresos adecuados y protección social para la familia.
- Seguridad e higiene laboral.
- Diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

**FUENTE:**

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

# 4

## ENTONCES, ¿CÓMO PUEDO DIFERENCIAR EL TRABAJO DEL EMPLEO DIGNO?

El **Empleo Digno** se enfoca más en las condiciones personales de los trabajadores, considerándolos de manera individual. Por ello, un factor importante es la dignidad humana que es un derecho fundamental y le otorga al trabajo esa calidad, es decir: el trabajo como un derecho básico para la subsistencia del hombre y la mujer.

Entonces, un Empleo Digno es más que un trabajo. Puesto que el trabajo puede o no ser remunerado, como el trabajo familiar; puede ser formal o informal y puede ser precario. Mientras que entre las condiciones de un Empleo Digno están las de percibir una remuneración equitativa y justa, además del respecto a los derechos laborales.

El Empleo Digno y sus componentes, desarrollados por Solidar Suiza, refuerzan los pilares planteados por la OIT sobre el trabajo. Estos son:

- La protección al trabajador y trabajadora contra el “cuentapropismo forzado” o hacia “autoemplearse” por obligación.
- La conquista de la realización personal o la satisfacción que el trabajador encuentra con lo que está haciendo.
- La redistribución justa de los frutos que deja el trabajo.

**FUENTE:**  
Solidar Suiza



## REMUNERACIÓN O SALARIO

### 5

#### ¿QUÉ ES LA REMUNERACIÓN O EL SALARIO?

El salario o remuneración es el dinero que cobra el empleado u obrero como pago por su trabajo. En Bolivia, esta remuneración no puede ser menor al Salario Mínimo Nacional (SMN) para quienes cumplen contratos de tiempo completo.

El salario es proporcional al trabajo, por lo que no se puede hacer diferencias por razones de género, es decir, entre hombres y mujeres que desarrollan un mismo trabajo; por edad, entre jóvenes y adultos; y por nacionalidad.

El salario puede negociarse entre partes o de manera colectiva a través de un sindicato que debería, además, exigir el importe de las cargas sociales, el pago del aguinaldo y otros beneficios para los trabajadores.

#### FUENTE:

Ley General del Trabajo, Art. 52 y Constitución Política del Estado, Art. 48, inciso v)

# 6

## ¿CÓMO SE DETERMINA EL INCREMENTO DE NUESTROS SALARIOS?

El **incremento salarial** se define en base a la inflación acumulada, que es un dato que entrega el Instituto Nacional de Estadística (INE) cada dos meses a partir del Índice de Precios del Consumidor (IPC), y que sirve para saber cuánto ha subido el precio de los productos en el mercado.

El incremento salarial tiene como objetivo permitir a los trabajadores contar con los recursos necesarios para poder comprar los productos básicos de la canasta familiar.

**FUENTE:**

Instituto Nacional de Estadística (INE)

# 7

## ¿QUÉ ES LA TASA DE INFLACIÓN, EL IPC Y LA CANASTA FAMILIAR?

La **tasa de inflación** es la subida generalizada y sostenida de los precios de los productos incluidos en la Canasta Básica Familiar. La inflación se mide mediante la variación porcentual que presenta el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

El IPC es un indicador que mide la variación promedio de los precios de los bienes y servicios que consumen los hogares.

La Canasta Básica Familiar representa los productos y servicios de primera necesidad para la población.

**FUENTE:**

Instituto Nacional de Estadística (INE)

# 8

## ¿CUÁLES SON LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE INCLUYE LA CANASTA FAMILIAR?

La actual Canasta Básica Familiar incluye 364 productos y servicios clasificados en 12 grupos, incorporados en 2004 y cuyos precios han sido ajustados en 2007 por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Estos son:

1. Alimentos y bebidas no alcohólicas
2. Bebidas alcohólicas y tabaco
3. Prendas de vestir y calzados
4. Vivienda y servicios básicos
5. Muebles, bienes y servicios domésticos
6. Salud
7. Transporte
8. Comunicaciones
9. Recreación y cultura
10. Educación
11. Restaurantes y hoteles
12. Bienes y servicios diversos

**FUENTE:**

Instituto Nacional de Estadística (INE)



## TIPOS DE TRABAJO

### 9

#### ¿CÓMO SE PUEDE CLASIFICAR A LOS TRABAJADORES POR LA LABOR QUE REALIZAN?

Dependiendo del trabajo que realizan en los distintos sectores de la economía podemos clasificar a los trabajadores de la siguiente manera:

- **Trabajadores agrícolas:** los que perciben una remuneración en dinero o en mercancía por su trabajo en el área rural (en una hacienda o explotación agrícola, ganadera o forestal).
- **Trabajadores del servicio doméstico:** los que se dedican a labores de aseo u otras tareas propias de un hogar, y que no impliquen lucro o negocio para el dueño de casa.
- **Trabajadores a domicilio:** las personas a quienes se entrega material para que trabajen en su hogar u otro sitio, sin la vigilancia y dirección de las personas para quien trabajan.

**Funcionarios y empleados públicos:** aquellos que trabajan para la administración pública, es decir, instituciones del gobierno central, de las gobernaciones departamentales y de los gobiernos municipales. Su actividad está regulada por el Estatuto del Funcionario Público y su Reglamento.

## 10

### ¿CÓMO SE CLASIFICA A LOS TRABAJADORES DE ACUERDO A SU RELACIÓN DE DEPENDENCIA?

Se los puede clasificar en dos grupos:

- **Trabajadores asalariados o dependientes:** los que trabajan para otra persona, empresa o institución y reciben remuneración.
- **Trabajadores independientes:** los que, sin un patrono, trabajan por cuenta propia; como los artesanos, choferes propietarios, pequeños comerciantes o los funcionarios públicos sin sueldo fijo; por ejemplo, los notarios de fe pública.

## 11

### ¿CÓMO SE CLASIFICA A LOS TRABAJADORES DEPENDIENDO DEL CONTRATO SUSCRITO?

En cuanto a su condición contractual, se los puede dividir en tres grupos:

- **Trabajadores con contrato temporal:** los que trabajan en labores estacionales o de temporada, tales como zafras, cosechas, etcétera; también los eventuales o quienes son contratados para una obra o un servicio determinado.
- **Trabajadores con contrato fijo:** los que trabajan por un tiempo determinado y cuyo contrato establece una fecha de inicio y culminación para realizar sus labores.

**Trabajadores con contrato indefinido:** los que no tienen fecha de culminación para realizar sus labores.

12

### ¿QUÉ ES EL TRABAJO ASALARIADO?

El trabajo asalariado es el que realiza una persona a cambio de un salario regular por su labor. Para que el trabajador o trabajadora sea asalariado, y no sea trabajador independiente o informal, es necesario que haya un contrato que establezca los derechos y obligaciones de su empleador y de él mismo como asalariado.

13

### ¿QUÉ ES EL TRABAJO INFORMAL?

Según la OIT, el trabajo informal incluye todo trabajo remunerado (tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por las leyes, así como también el trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos.

Es por ello que los trabajadores informales no se benefician de contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o no cuentan con una representación de los trabajadores. Esto significa que no tienen opción para ejercer sus derechos laborales.

El sector informal agrupa, generalmente, a los propietarios y trabajadores de unidades económicas con menos de cinco personas ocupadas, a los trabajadores por cuenta propia y a los familiares no remunerados.

**FUENTE:**

Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

## 14

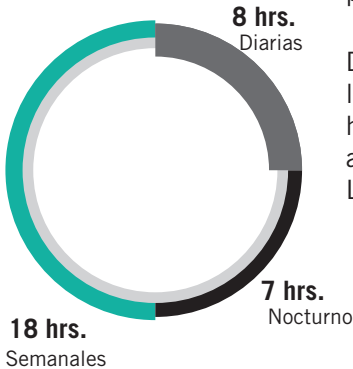
### ¿CUÁNDO MI TRABAJO SE PUEDE CONSIDERAR A TIEMPO PARCIAL?

Se considera trabajo a tiempo parcial a toda actividad pagada que se realiza por menos de 40 horas semanales.

De acuerdo a la Ley General del Trabajo, la jornada laboral no debe exceder las 8 horas por día y las 48 horas por semana. Para las mujeres y menores de 18 años, la jornada no excederá de las 40 horas semanales. La jornada de trabajo nocturno no superará las 7 horas.

**FUENTE:**

Ley General del Trabajo, Art. 46



## 15

### ¿QUÉ ES EL TRABAJO PRECARIO? ¿CÓMO PUEDO SABER SI MI TRABAJO ES PRECARIO?

El trabajo precario es la pérdida continua de los derechos conquistados por las y los trabajadores. Es la ausencia de un trabajo de calidad, es decir, de un Empleo Digno.

En ese contexto, si una persona realiza un trabajo que se caracteriza porque su puesto de trabajo es inestable, porque recibe un salario bajo o no cuenta con protección social, se dice que tiene un trabajo precario.

## 16

### ¿QUIÉNES PUEDEN TENER UN TRABAJO PRECARIO?

Las y los trabajadores formales o informales, asalariados o independientes, pueden estar en situación de precariedad laboral, por ejemplo, en las siguientes situaciones:

- **Trabajo formal/precario:** un trabajador de una empresa que está en fase de reestructuración es obligado a renunciar para ser recontratado con un menor salario y sin considerar su antigüedad.

- **Trabajo informal/precario:** una peluquera que trabaja 12 horas diarias, sin contrato, sin seguro médico, ni beneficios sociales y que gana el salario mínimo, sin reconocimiento de horas extras.
- **Trabajo asalariado/precario:** un consultor que tiene un contrato por producto y por tiempo determinado y, a cambio, recibe una remuneración inferior al salario mínimo nacional, con posibilidades inciertas de renovación contractual.
- **Trabajo independiente/precario:** una comerciante que utiliza su casa y su vehículo para almacenar y vender sus productos al mismo tiempo que hace labores domésticas.

## 17

### ¿QUÉ ES EL MERCADO DE TRABAJO?

El mercado de trabajo o mercado laboral es aquel en el que se encuentran la oferta y la demanda de trabajo. La oferta laboral la realizan los trabajadores y la demanda la hacen las empresas.

- **La oferta de trabajo** es la cantidad de personas que estas dispuestas a trabajar a cambio de un salario. Ésta, depende del volumen de la población económicamente activa (a mayor volumen de trabajadores, mayor oferta laboral) y del número de horas que la persona está dispuesta a trabajar (a más horas, más salario). En otras palabras, los trabajadores solo pueden ofrecer: capital humano (trabajadores) u horas de trabajo.
- **La demanda de trabajo** son los puestos de trabajo generados por las empresas o empleadores, es decir, son las oportunidades laborales existentes. Ésta, depende de tres factores: 1) Las posibilidades de venta y los planes de producción de la empresa (más producción, más demanda

de trabajadores; 2) El salario (más salario, menos demanda y viceversa); y 3) La productividad del trabajo (más productividad, más demanda de trabajadores y viceversa).

Los voluntarios, estudiantes, amas de casa y jubilados no pertenecen al mercado de trabajo porque no están buscando activamente un empleo.

## 18

### ¿QUÉ ES EL SUBEMPLEO?

El subempleo es la subutilización o utilización ineficiente de las habilidades o experiencia de un trabajador para desarrollar cierto trabajo. Esta situación se da cuando el mercado de trabajo no puede absorber la oferta de mano de obra, y las y los trabajadores que están capacitados para una determinada ocupación quedan al margen de los empleos formales. Por ejemplo:

- **Subempleado 1:** un especialista en sistemas informáticos que trabaja en atención al cliente en una telefónica.
- **Subempleado 2:** una bioquímica que debe trabajar como visitadora médica.
- **Subempleado 3:** un contador dando clases de matemáticas a domicilio por horas.
- **Subempleado 4:** una panadera trabajando de lavavajillas en un bar los fines de semana.

**FUENTE:**

Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)



## DERECHOS LABORALES

19

### ¿POR QUÉ DECIMOS QUE EL TRABAJO ES UN DERECHO?

El Pacto Internacional por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 6 que el derecho a trabajar comprende: “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido”.

El trabajo es un derecho porque es una actividad que está ligada a la dignidad humana y es la base para la realización de otros derechos fundamentales para una Vida Digna.

La Declaración Universal de Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho:

- Al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

- A igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna.
- A una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.
- A fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En el país, los derechos fundamentales están reconocidos por la Constitución Política del Estado (CPE) que también señala, entre los fines del Estado boliviano, garantizar “el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo”.

**FUENTE:**

Declaración Universal de Derechos Humanos,  
Art. 23 y Constitución Política del Estado, Art. 9, inciso 5)  
Pacto Internacional de Derechos Económicos,  
Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966

## 20

### ¿CÓMO SURGEN LOS DERECHOS LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES?

Los derechos laborales son el resultado de las relaciones desiguales que se dieron durante la revolución industrial (Europa, siglo XVIII) entre los trabajadores y los grandes empresarios que gozaban de poder económico y político.

Las primeras protestas, en contra de los abusos, surgieron de forma natural e inesperada a través de manifestaciones, huelgas, ocupación de fábricas y sabotajes, que sirvieron de preparación para la formación de los sindicatos. Estas organizaciones de trabajadores pedían mejores salarios y condiciones de trabajo reguladas.

En respuesta, los empresarios industriales capitalistas sostenían que los Estados no debían interferir en la “libre contratación” entre empleadores y trabajadores.

En la actualidad, el derecho laboral se aplica en toda relación existente entre quien aporta su capital y quien aporta su fuerza de trabajo; ya sea en pequeñas o grandes empresas o de forma particular, como un jardinero o una trabajadora del hogar.

Desde 1842, las conquistas laborales en el país han permitido garantizar los derechos de los trabajadores. Por ejemplo: jornada de trabajo de ocho horas, seguridad social e industrial, sindicalización y pago de bonos de antigüedad, de producción y de insalubridad, entre otras. Con el paso del tiempo, estos beneficios fueron modificados, de acuerdo con las demandas de una relación laboral justa.

## 21

### **¿CUÁLES SON LOS DERECHOS LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES BOLIVIANOS?**

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (CPE) señala, de manera general, que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno con seguridad industrial y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo, satisfactorio, que asegure para sí y su familia una existencia digna”.

La CPE también compromete la protección, por parte del Estado, al ejercicio del trabajo en todas sus formas, la prohibición del trabajo forzoso, el cumplimiento obligatorio de las condiciones sociales y laborales, el acceso a una fuente laboral estable, de manera equitativa y satisfactoria, y la protección de los menores al trabajo.

**FUENTE:**

Constitución Política del Estado, Arts. 46 y 47

## 22

### ¿QUÉ DICE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO SOBRE NUESTROS DERECHOS?

En Bolivia, tanto los trabajadores como los empleadores están sujetos a la Ley General del Trabajo (LGT) y su reglamentación (a excepción de los trabajadores agrícolas, los funcionarios y empleados públicos, y del Ejército).

Los derechos que esta Ley reconoce a las y los trabajadores son irrenunciables. Entre ellos están: la jornada laboral de 8 horas diarias, los beneficios sociales, las indemnizaciones por incapacidad, las vacaciones, las características del trabajo de las mujeres y los jóvenes, a la organización en sindicatos, etc. Además, señala los tipos de contrato y algunos tipos de trabajo, la seguridad e higiene en el trabajo, etc.

**FUENTE:**

Ley General del Trabajo

## 23

### ¿CUÁNDO SE VULNERAN NUESTROS DERECHOS LABORALES?

Los derechos de las y los trabajadores son vulnerados si un empleador limita o dificulta el ejercicio de los mismos, sin ninguna justificación, en forma injusta o sin respeto.

Por ejemplo, si un trabajador de un aserradero realiza su trabajo sin que su empleador le proporcione ropa e implementos adecuados (guantes, lentes de protección, botas, etc.), se está vulnerando su derecho a la seguridad industrial y la salud ocupacional, puesto que no recibe el equipo adecuado de protección individual, situación que además pone en riesgo su salud.

Del mismo modo, si un joven, por ser nuevo en el trabajo, recibe un salario inferior al resto de trabajadores que

realizan la misma tarea, está siendo afectado en su derecho a recibir un salario justo y equitativo.

**FUENTE:**

Ley General del Trabajo, Art. 67

24

## ¿LAS MUJERES TENEMOS DERECHOS LABORALES DIFERENTES?

Los derechos laborales de las mujeres son iguales al del resto de los trabajadores. Sin embargo, aún continúan desarrollando su trabajo en condiciones desiguales con relación a los hombres. Por ello, la Constitución Política del Estado señala que: “El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado”. Asimismo, establece que las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos.

Si bien las mujeres tienen, en general, los mismos derechos laborales que los demás trabajadores, también tienen algunos derechos específicos, por ejemplo, cuando están embarazadas tienen derecho al descanso: 45 días antes del nacimiento de su hijo o hija y 45 días después. También a contar con una hora para poder amamantar a su bebe y a contar con un espacio, como salas cunas, para poder llevar a su hijo o hija recién nacido al trabajo (cuando la empresa en la que trabaja tiene más de 50 trabajadores).

**FUENTE:**

Constitución Política del Estado, Art. 48, incisos v) y vi); Ley General del Trabajo, Art. 62

# 25

## ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS LABORALES QUE TENEMOS LAS Y LOS JÓVENES?

La Constitución Política del Estado señala que el Estado boliviano debe garantizar la incorporación de las y los jóvenes en el sistema productivo nacional, tomando en cuenta su capacitación y formación.

Por su parte, la Ley de Juventudes, promulgada en 2013, establece que las y los jóvenes tienen derecho a un trabajo digno con remuneración o salario justo y seguridad social, a gozar de estabilidad laboral y horarios adecuados que garanticen su formación académica, al reconocimiento de pasantías como experiencia laboral, a no sufrir discriminación laboral por su edad, situación de discapacidad, orientación sexual e identidad de género y a la protección de los derechos de maternidad y paternidad, entre otros.

Además, la norma señala que las empresas y el Estado deben generar condiciones efectivas para la inserción laboral de las y los jóvenes mediante la implementación de programas productivos, y que se deben crear fuentes de empleo en el sector público y privado que garanticen la inclusión sin discriminación al personal joven.

### FUENTE:

Constitución Política del Estado, Art. 48, inciso vii) y Ley de Juventudes, Art. 11

# 26

## ¿LAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR TENEMOS DERECHOS?

Sí. Los derechos de las y los trabajadores del hogar están reconocidos en la Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar (promulgada el 9 de abril de 2003), así como, en la Ley 309 (promulgada el 20 de noviembre de 2012) que ratifica el “Convenio sobre el Trabajo decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos” de la OIT. En estas leyes se establece que

todo trabajo del hogar, realizado bajo dependencia, está sujeto al pago de salarios, indemnización por años de servicios, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización y seguro de salud mediante afiliación a la Caja Nacional de Salud (CNS). Estas normas garantizan el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, las condiciones de un empleo digno para una vida digna, la protección contra toda forma de abuso, acoso y violencia y de los derechos de las mujeres migrantes,

Sobre las obligaciones del empleador, determina que las y los trabajadores asalariados del hogar deben recibir un trato considerado, respetuoso, acorde con la dignidad humana, condiciones adecuadas e higiénicas, precautelando la vida y la salud del trabajador, así como facilitar sus estudios, de ser necesario, y respetar su identidad cultural, entre otros.

**FUENTE:**

Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, Art. 8  
Convenio 189 de la OIT

**27**

## **¿EL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR SOLO TIENE RECONOCIDOS SUS DERECHOS EN BOLIVIA?**

Los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar también están avalados por el Convenio 189 de la OIT en la que participan 187 Estados miembros del mundo.

Este convenio fue ratificado por el país a través de la Ley N° 309, que exige a los Estados tomar una serie de medidas, con el fin de que las trabajadoras y trabajadores domésticos tengan un trabajo decente, que sean respetados y estén protegidos contra cualquier abuso, y cumplan sus labores en condiciones justas de empleo, incluyendo una vivienda digna.

**FUENTE:**

Convenio 189 de la OIT

## **¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN LA ZAFRA?**

La zafra se ha convertido en una opción de trabajo para miles de familias, que migran temporalmente hacia las regiones donde se cosecha la caña de azúcar y de castaña (de mediados de mayo a mediados de diciembre y de diciembre a marzo, respectivamente), para así disminuir la situación de extrema pobreza en la que viven en sus comunidades de origen.

Niños, niñas y adolescentes participan, directa o indirectamente en este trabajo. Como resultado, ponen en riesgo su salud, educación y las actividades propias de la infancia. Esta situación vulnera los artículos 133 al 135 del Código Niña, Niño y Adolescente, que prohíbe el trabajo en la zafra para menores de 14 años, porque está considerado como una de las peores formas de explotación infantil.

Las mujeres y adolescentes realizan el mismo trabajo de los hombres adultos, reciben el nombre de “cuartas” y no están considerados como zafreros. Ellas y ellos pierden sus derechos como trabajadores de este sector y perciben solo la cuarta parte del pago que reciben los hombres.

La remuneración es pactada, verbalmente, entre patrón y trabajador, y oscila entre 65 y 75 bolivianos por tonelada cosechada en el caso de la zafra de Bermejo – Tarija y entre 30 y 45 bolivianos en Santa Cruz.

Gracias al Decreto Supremo N° 19524 del 26 de abril de 1983 los trabajadores zafreros de la caña de azúcar se encuentran dentro de la Ley del Trabajo y su Decreto Reglamentario. Por su parte, el Decreto Supremo N° 20255 de 24 de mayo de 1984, establece los derechos y obligaciones que tienen dichos trabajadores.



## POBLACIÓN TRABAJADORA

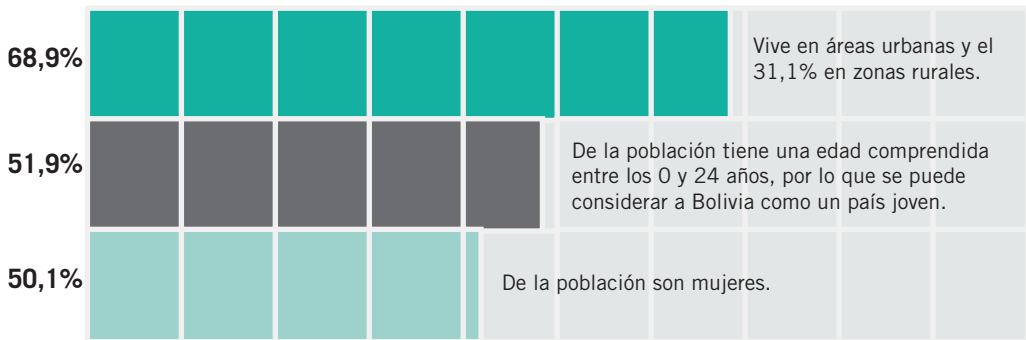
29

### ¿CÓMO ESTÁ DISTRIBUIDA LA POBLACIÓN EN EL PAÍS?

La población es el número de personas que habita un espacio territorial en un determinado momento. Conocer cuántos son y cuáles son sus características sociales, económicas y demográficas sirve para conocer el estado de situación de la población y para la creación de programas, proyectos o políticas de desarrollo.

Para el mercado de trabajo es importante esta información, porque muestra un panorama claro sobre el capital humano que dispone un país.

La población en Bolivia, según el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2012, llegó a 10.027.254 habitantes. De acuerdo con los datos actualizados por el INE, para el cuarto trimestre de 2016, Bolivia alcanzó un total de 11.066.819 habitantes. De ese total:



**FUENTE:**  
Instituto Nacional de Estadística (INE)

## 30

### ¿QUÉ PARTE DE LA POBLACIÓN PUEDE TRABAJAR?

Según la OIT, la Población en Edad de Trabajar (PET) está compuesta por todas las personas que tienen la edad suficiente para cumplir labores remuneradas. En el caso boliviano, la ley permite que las y los niños trabajen a partir de los 10 años de edad en casos de necesidad extrema y con el consentimiento de los padres. En el resto de países esta edad está fijada en los 14 años.

## 31

### ¿QUÉ ES LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA E INACTIVA?

A partir de la Población en Edad de Trabajar (PET), se determina:

- **La Población Económicamente Activa (PEA)**, que está conformada por todas las personas en edad de trabajar y que, además, ejercen o buscan algún puesto de trabajo. La PEA engloba a los trabajadores por cuenta propia o independientes, como los pequeños empresarios; y los asalariados o por cuenta ajena. Y,

- **La Población Económicamente Inactiva (PEI)**, es decir, la parte de la población en edad de trabajar que no participa en el mercado de trabajo, que ni está trabajando ni está buscando trabajo. Como las amas de casa, los jóvenes estudiantes y los jubilados.

## 32

### ¿QUÉ ES LA POBLACIÓN OCUPADA?

De la Población Económicamente Activa (PEA), se desprende la Población Ocupada (PO) que está compuesta por las personas de 10 años de edad y más, que declaran haber trabajado con o sin remuneración durante el periodo de la encuesta realizada por el INE, que forma parte del Censo, y es la que determina la tasa de desempleo.

Hay tres tipos de empleo en la PO, según su calidad: 1) no precario o pleno empleo; 2) precario moderado o déficit en algunas condiciones; y 3) precario extremo o déficit en todas las condiciones.

También, a partir de la PEA, se determina la población Desempleada, que es la que busca y no encuentra empleo.

#### FUENTE:

Organización Internacional del Trabajo e Instituto Nacional de Estadística (INE)

## 33

### ¿QUÉ ES LA TASA DE DESEMPLEO?

La tasa de desempleo es un indicador que mide la cantidad de personas que está buscando activamente un empleo, pero no lo consigue. También sirve para medir qué porcentaje de trabajadores tiene efectivamente empleo.

Los tipos de desempleo más comunes son:

- **Desempleo abierto:** en el que las personas no tienen trabajo, pero lo buscan de forma activa.
- **Desempleo estructural:** que se produce por un desajuste entre la oferta y la demanda laboral y por la precariedad del empleo.
- **Desempleo de larga duración:** cuando alguien no encuentra un empleo por un periodo superior a los seis meses.
- **Desempleo estacional:** cuando la oferta y la demanda laboral están en función a las estaciones del año.

## 34

### ¿QUÉ ES EL BONO DEMOGRÁFICO?

El Bono Demográfico es el fenómeno que se da cuando el volumen de la población en edad de trabajar supera a la de los inactivos. En Bolivia, los jóvenes entre 15 y 24 años de edad son el sector de la población que se calcula superará los 3 millones de personas al final de esta década. Eso significa que el país tendrá una gran fuerza laboral los próximos 25 años, que es el tiempo que dura lo que se denomina el Bono Demográfico.

Esta situación puede ser favorable para el desarrollo económico del país, pero también puede convertirse en un problema, si no hay una generación de empleos suficientes que pueda cubrir la demanda.

## 35

### ¿QUÉ INICIATIVAS SE ESTÁN IMPULSANDO DESDE LOS DIVERSOS NIVELES DE GOBIERNO PARA GENERAR EMPLEOS?

El Gobierno central y algunos gobiernos municipales, están desarrollando e impulsando programas para facilitar y mejorar la formación de las y los jóvenes, con el propósito de brindarles apoyo para que accedan a un primer empleo. Por ejemplo:

- El Gobierno Autónomo Municipal de La Paz impulsa el programa “Mi primer Empleo”, que incorpora a jóvenes estudiantes universitarios, técnicos, egresados o profesionales al ámbito municipal o, desde el 2017, al sector privado.
- El Gobierno central promueve la inserción laboral de jóvenes a través de su Programa de Apoyo al Empleo (PAE) que apuesta por la capacitación para luego insertarlos en las empresas bajo la modalidad de pasantías. También lleva adelante el Plan Generación de Empleo que tiene 5 componentes: inserción laboral, fondo para capital semilla, programa de infraestructura urbana, protección y habilitación de áreas productivas e incentivos a la generación de empleo en las contrataciones públicas.

**FUENTE:**

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Ministerio de Planificación del Desarrollo y Gobierno Autónomo Municipal de La Paz



## TRABAJO PRODUCTIVO

### 36 ¿CÓMO SE MIDE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO?

Se entiende la productividad del trabajo como el nivel de producción realizado por un trabajador durante un periodo y hace referencia a la eficiencia del trabajo realizado con las condiciones, las herramientas, el tiempo y otros recursos más, destinados a ese fin.

En el mercado de trabajo los servicios y productos que se intercambian son diversos lo que afecta la remuneración de las y los trabajadores e influye en su productividad.

La productividad del trabajo depende, por un lado, de la formación y experiencia de los trabajadores, y por otro, de la tecnología utilizada. Pero también del nivel de los salarios y de satisfacción de los empleados y de si las condiciones laborales son mínimamente adecuadas para que las y los trabajadores se sientan motivados y valorados.

La productividad del trabajo se calcula, tomando en cuenta el valor agregado que crea cada trabajador ocupado; es decir, el valor que tiene el bien producido por cada trabajador, menos lo que costó producirlos (herramientas, materiales, energía, etcétera).

La productividad no tiene nada que ver con trabajar más horas, se refiere a trabajar mejor.

## 37

### ¿CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS DEL PAÍS?

La actividad productiva del país, también denominada matriz productiva, es un conjunto de actividades (económicas y productivas) que realizan los actores sociales, políticos, económicos y culturales de la sociedad para producir bienes, productos o servicios.

Los sectores de la matriz productiva son tres:

- **Primario** (*referido a los recursos naturales*): Minería e hidrocarburos (extractivas); Agricultura, ganadería y pesca.
- **Secundario** (*referido a la industria, encargado de la transformación de materias primas*): Industrias manufactureras; Electricidad, gas y agua; y Construcción.
- **Terciario** (*referido a los servicios y en el que está el resto de actividades*): Comercio; Transporte y comunicaciones; Establecimientos financieros y servicios empresariales; y Servicios.

## 38

### ¿QUÉ ES EL PRODUCTO INTERNO BRUTO?

El Producto Interno Bruto (PIB) representa el conjunto de los bienes y servicios producidos en un país durante un periodo de tiempo. Es el indicador de producción de un país más utilizado y refleja la riqueza de una nación, aunque también hay otros criterios de medición.

## ¿QUÉ ES LA FELICIDAD INTERIOR BRUTA?

La Felicidad Interior Bruta (FIB) es un indicador que mide cuánto acceso tienen las personas a diversos servicios, que permiten gozar de una vida feliz; por ejemplo: asistencia sanitaria, el tiempo en familia y amigos; la conservación de los recursos naturales y el medio ambiente y el disfrute del arte.

El concepto de Desarrollo Humano, emprendido por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), nace de esta perspectiva, la de medir y conocer cómo están las personas en cuanto al desarrollo de su potencial y a tener una vida productiva de acuerdo a sus necesidades e intereses.

El FIB es un indicador del Índice de Desarrollo Humano (IDH). El IDH mide:

- El disfrute de una vida larga y saludable, medida a través de la esperanza de vida al nacer.
- Acceso a la educación, medida mediante la tasa de alfabetización de adultos y la tasa combinada de matriculación en educación primaria, secundaria y superior.
- El disfrute de un nivel de vida digno, medido a través del PIB per cápita.



## EMPRENDEDURISMO

40

### ¿QUÉ ES EL EMPRENDEDURISMO?

El emprendedurismo es el término utilizado para referirse a todo lo relacionado con el emprendedor y sus actividades: dinámicas, teorías, herramientas y políticas. No hay una definición como tal.

El término describe la actitud de un individuo que asume riesgos ante una oportunidad identificada. De las personas que son más propensas a tener esta actitud se dice que tienen cultura emprendedora.

Una sociedad emprendedora está compuesta por gente emprendedora que, además, goza del apoyo de un Estado emprendedor que ve en los emprendimientos una fuente de innovación, de crecimiento económico y creación de empleos dignos. Es decir, que el entorno en el que se desenvuelve el emprendedor y su emprendimiento puede contribuir positiva o negativamente al desarrollo de un país.

# 41

## ¿QUÉ ES UN EMPRENDEDOR O EMPRENDEDORA?

Un emprendedor/a es la persona que empieza un proyecto por su propia iniciativa y que convierte su idea de negocio en una propuesta productiva, concreta, real y rentable.

El emprendedor/a se caracteriza por entender la realidad de su entorno y tiene la actitud hacia los resultados de su emprendimiento, no en función al salario. Por lo general, las características personales del emprendedor influyen en el éxito de su empresa.

# 42

## ¿QUÉ TIPO DE EMPRENDEDORES HAY?

Estos son algunos tipos de emprendedores:

- Los **visionarios**, siempre están buscando hacer negocios.
- Los **rastreadores**, conscientemente buscan nuevas oportunidades.

Los **accidentales**, el azar o la casualidad los hace emprender.

- Los **persuasivos**, su capacidad de convencer son su ganancia.
- Los **intuitivos**, siguen su primer impulso contra viento y marea.

# 43

## ¿ES LO MISMO UN EMPRESARIO Y UN EMPRENDEDOR?

No. La principal diferencia entre un empresario o microempresario y un emprendedor radica en el objetivo y razón de ser que tiene cada uno. Mientras el empresario busca, principalmente, réditos económicos, el emprendedor busca satisfacer desafíos personales o sociales.

44

## ¿QUÉ TIPO DE EMPRENDIMIENTOS HAY?

Hay dos tipos de emprendimientos:

**Los emprendimientos por necesidad:** que nacen como una respuesta ante el desempleo. Suelen caracterizarse porque tienen el propósito de garantizar el autoempleo o las actividades de subsistencia, son informales y de baja productividad; es decir, el servicio ofrecido en estos casos no genera valor ni innovación al producto presentado. Su impacto en el desarrollo económico es muy bajo.

**Los emprendimientos por oportunidad tienen otros propósitos:** sus impulsores aprovechan una necesidad detectada en el entorno y, combinando innovación, talento y capacidad para tomar decisiones y asumir riesgos, proponen alguna solución que beneficia a la sociedad en su conjunto.

45

## ¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE LOS EMPRENDEDORES EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS?

Los emprendimientos son importantes porque producen un efecto multiplicador en la economía de un país: crean nuevos empleos, aportan al desarrollo social y coadyuvan en la innovación tecnológica.

Para lograr un mayor desarrollo económico es necesario contar con emprendedores que generen valor agregado mediante la creación de nuevos productos, novedosos procesos de producción o que brinden servicios que no existían hasta ese momento.

46

## ¿CÓMO SE PUEDE LOGRAR QUE UN EMPRENDIMIENTO SEA SOSTENIBLE?

Un emprendimiento, para ser sostenible a largo plazo, tiene que estar inserto en su realidad local, en su barrio, en su calle, en su ciudad.

Un emprendimiento debe tener una meta donde llegar, una visión de crecimiento. Al contrario que el emprendimiento por necesidad, que un día puede llevar a las personas a vender salteñas, mañana chompas, luego helados, pintar uñas, etcétera, actividades de nula o baja productividad.

47

## ¿QUÉ PASA CON EL EMPRENDEDURISMO EN BOLIVIA?

El país se destaca en la región por su nivel de emprendedurismo en etapa inicial, según un estudio realizado por el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) –que mide y analiza la relación entre la actividad emprendedora y el crecimiento económico en 70 países del mundo–, que ubica a Bolivia en el tercer lugar, detrás de Ecuador y Perú.

La medición del GEM parte de lo que denominan Tasa de Actividad Emprendedora (TAE) que evalúa todas las iniciativas emprendedoras con menos de tres años y medio que existen en el mercado. Recoge, principalmente, las características de la dinámica emprendedora en un país.

Este estudio concentra las actividades económicas en cuatro niveles: el sector extractivo (donde Bolivia destaca), transformación, servicios a empresas y servicios al consumidor final (67% de los emprendimientos bolivianos están en esta actividad).

**FUENTE:**

Global Entrepreneurship Monitor (GEM)

48

## ¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE IMPIDEN UN ADECUADO DESARROLLO DEL EMPRENDEDURISMO?

Entre los principales factores se encuentran:

Falta de formación de los recursos humanos.

Mercados desatendidos y descontrolados. Por ejemplo, el contrabando.

Baja productividad “inducida”, cuando un Estado prohíbe las exportaciones de algunos productos.  
Competitividad “incomprendida”, cuando el emprendedor paga más impuestos, difícilmente accede a crédito, mucha burocracia para constituir su empresa, etcétera.

Cultura extractivo-rentista, que no apuesta por el emprendimiento.

49

### **¿QUIÉNES SON LOS QUE MÁS EMPRENDEN?**

En Bolivia, los emprendedores son sobre todo hombres de entre 30 y 40 años de edad. Sin embargo, las mujeres y los jóvenes están incrementando su contribución a la actividad emprendedora.

En cuanto a la participación de las mujeres en el emprendedurismo, el país tiene el indicador más alto de la región (30%), aunque con énfasis en la actividad de servicios al consumidor en hoteles y restaurantes, así como el comercio al por menor.

50

### **¿CUÁL ES LA RELACIÓN DEL TRABAJO CON LA ECONOMÍA?**

La economía está en nuestra vida cotidiana y es parte de la actividad humana, porque todos los días compramos y/o vendemos bienes y servicios que necesitamos, como ropa, comida, transporte, telefonía, entretenimiento, cultura, etcétera.

Para producir estos bienes se necesita dinero, herramientas, máquinas, trabajadores y otros recursos. Los empresarios y sus empresas son los agentes económicos que invierten capital en la producción y quienes planifican el uso racional de ese recurso.

Asimismo, estas actividades permiten la recaudación de impuestos por parte del Estado (otro agente económico),

tributaciones que sirven para la construcción de hospitales, escuelas y carreteras: salud, educación y transporte son parte de las necesidades básicas de una población.

La clave para satisfacer las necesidades básicas y activar el desarrollo económico de una sociedad es el trabajo bien remunerado, porque sin empleo no hay ingresos, sin ingresos no hay demanda de bienes y servicios y no hay consumo, sin consumo no hay ventas, por tanto, no hay más producción, lo que trae despidos o desempleo.

## ***OTRAS PREGUNTAS/RESPUESTAS***

### **¿QUÉ ES EL HABER BÁSICO?**

El haber básico es el monto de dinero que se fija a favor de un trabajador en función al cargo que desempeña dentro de la institución o empresa en la que trabaja. Este monto está dado por la escala salarial que determina cada institución o empresa de acuerdo a los cargos jerárquicos dentro de la misma. Por ejemplo, se define un haber básico para los directores, otro para los coordinadores, para los jefes de unidades, para los técnicos u operarios, etc.

Es importante tomar en cuenta que el haber básico no puede ser inferior al salario mínimo nacional establecido por el Gobierno.

#### **FUENTE:**

Ponencia “Seminario taller: Incremento salarial en el sector privado – Gestión 2013”, KAS.

## ¿DESDE CUÁNDO ME CORRESPONDE RECIBIR EL BONO DE ANTIGÜEDAD?

El Bono de Antigüedad es una remuneración adicional obtenida por el trabajador por la antigüedad y experiencia que el mismo adquiere en beneficio de la empresa o institución en la que trabaja. Para poder cobrar este bono, el trabajador/a debe tener una antigüedad mínima de 2 años.

Para el cálculo del Bono de Antigüedad se aplican los siguientes porcentajes, de acuerdo a la cantidad de años de trabajo, sobre el salario mínimo nacional.

Años	Porcentajes
2-4	5%
5-7	11%
8-10	18%
11-14	26 %
15-19	34%
20-24	42%
25 o más	50%

**FUENTE:**

Decreto Supremo 21060, Art. 60.

## ¿CUÁNTOS DÍAS DE VACACIONES ME CORRESPONDEN SI YA ESTOY TRABAJANDO MÁS DE DOS AÑOS?

Cuando un trabajador tenga entre 1 a 5 años de trabajo, le corresponden 15 días hábiles de vacaciones. De 5 años a 10 años de trabajo, son 20 días hábiles; de 10 años en adelante, son 30 días hábiles.

Durante el tiempo que duren las vacaciones, los empleados y trabajadores percibirán el cien por ciento de sus salarios.

**FUENTE:**

Ley General del Trabajo, Art. 44

## ¿PARA PODER TRABAJAR ES NECESARIO TENER UN CONTRATO DE TRABAJO?

Sí, para trabajar las personas deben tener un contrato laboral. El mismo es un acuerdo en el que un empleador/a contrata los servicios de otra persona a cambio de una remuneración o salario. De acuerdo a la Ley General del Trabajo, el contrato puede ser verbal o escrito, individual o colectivo.

En Bolivia, existen tres modalidades de contrato laboral:

**Contrato a tiempo indefinido:** cuando tiene la fecha de inicio, pero no la fecha de finalización.

**Contrato a plazo fijo:** cuando el acuerdo tiene una fecha de inicio y de culminación preestablecida.

**Contrato de ejecución de obra o servicio (temporal):** en el que se determina la fecha de inicio y la finalización, en la mayoría de los casos, depende de la conclusión de la obra o servicio.

**FUENTE:**

Ley General del Trabajo, Arts. 5, 6 y 12

## ¿SE PUEDE DESPEDIR A UNA MUJER POR ESTAR EMBARAZADA?

No, no se puede despedir a una mujer trabajadora por estar embarazada. Al contrario, las mujeres trabajadoras tienen derecho a la inamovilidad laboral. Eso significa que mientras están embarazadas hasta que su hijo o hija tenga 1 año de edad no pueden ser despedidas. La inamovilidad también se aplica para el padre de su hijo o hija.