

SEGURO DE RIESGOS PROFESIONALES – LARGO PLAZO

By Nancy Tufiño

SEGURO DE RIESGOS PROFESIONALES – LARGO PLAZO	1
1.1 CARACTERÍSTICAS DEL SEGURO DE RIEGOS PROFESIONALES DE LARGO PLAZO....	2
1.2 CALIFICACIÓN DEL GRADO DE DISFUNCION.....	2
1.3 SISTEMA RESIDUAL	4
1.3.1 Requisitos:.....	4
1.3.2 Sistemas:.....	4
1.4 Pagos que corresponden (Prestaciones en dinero):	6
1.5 SISTEMA ACTUAL	8
1.6 Requisitos.....	9
1.7 Calificación de los grados de incapacidad	9
1.8 Pagos que corresponden (Prestaciones en dinero)	9

Los Riesgos Profesionales abarcan dos contingencias que son:

- las enfermedades profesionales y
- los accidentes de trabajo;

En Corto plazo se otorga prestaciones en especie, servicio y dinero; para las prestaciones en dinero en caso de accidentes de trabajo se otorga el 90 % del salario cotizable y para enfermedades profesionales se estableció el 75 %. Pero estas figuras cambian en el Sistema de Largo Plazo.

Entonces puede haber pasado 26 semanas prorrogables por otras 26 semanas o pudo haber pasado un mes desde un accidente y el pronóstico es fatal, de tal manera que la invalidez es contundente, por tanto como solamente se otorga una prorrogación cuando existe la posibilidad de recuperación para reinsertarlo a su actividad, entonces pasa a

Largo Plazo; ya sea porque se tiene pronósticos de carácter irreversible o porque las ampliaciones llegaron al límite.

En Corto Plazo, siempre se analizaba la causa y efecto, de tal manera que se llenaba un formulario de Denuncias, donde se previene a los entes gestores de corto y largo plazo del historial de cada trabajador, estableciéndose antecedentes de las enfermedades laborales y de los accidentes de trabajo; pero además como Riesgos Profesionales no requiere cotizaciones previas a diferencia de otros seguros, la prestación se ejecuta de inmediato, por ello concurren otros requisitos a diferencia de Corto plazo.

1.1 CARACTERÍSTICAS DEL SEGURO DE RIEGOS PROFESIONALES DE LARGO PLAZO

En Largo Plazo juegan otros factores, de tal manera existen otras características para que pase a largo plazo:

- Se continúa hablando de causa y efecto
- Se incorpora “**el grado de la disminución de la capacidad de trabajo**”, es decir se establecerá en que porcentaje ha disminuido la capacidad de trabajo de una persona con ese accidente o la enfermedad que proviene eminentemente de su trabajo y de la realización de la actividad cotidiana. En Seguridad Social también se conoce como “**Grado de disfunción**”.
- Entonces los parámetros que juegan en Largo Plazo, son el ORIGEN, la CAUSA y el GRADO.

1.2 CALIFICACIÓN DEL GRADO DE DISFUNCION

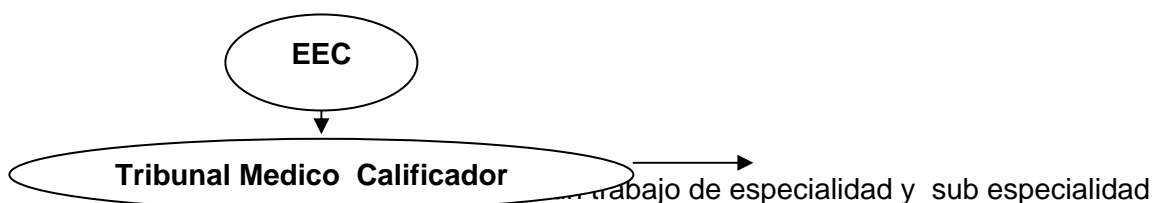
Para calificar el Grado de Disminución se requiere de médicos especialistas (especializados en Medicina del trabajo) quienes determinaran un grado de disfunción de 1 al 100, según corresponda. Estos Médicos especialistas, a veces requieren de otros especialistas como Ingenieros Industriales, de tal manera que la calificación del Grado es multidisciplinario, porque amerita que un técnico se pueda pronunciar en una particularidad del accidente o enfermedad, estableciendo el quantum de disminución de capacidad para una actividad específica, independientemente de las revisiones que realice el psicólogo, traumatólogo, etc. Entonces existe un Tribunal Calificador quien determina este grado de disminución, compuesto por una gran mayoría por médicos especialistas, pero puede requerir de la participación de otros profesionales (es por ello que puede ser multidisciplinario), dependiendo de cada caso.

Estos especialistas realizan esta calificación bajo determinadas normas, que se encuentran en un **Manual de Normas de Evaluación y Calificación del Grado de Invalidez (MANECGI)**.

Los Entes de Corto Plazo, tienen un departamento que se denomina **de Medicina del Trabajo**, en este lugar los médicos hacen sus evaluaciones, pero no establecen el Grado de la disminución; pero cuando pasa a Largo Plazo, las administradoras de este

sistema AFPS, derivan a la **Empresa encargada de Calificar (EEC)**, que se creó específicamente para que califique el Grado de disminución de capacidad; por tanto esta empresa maneja el Manual de Normas de Evolución y calificación del Grado de Invalidez, realizando esta actividad en toda Bolivia, cuya centralización está en la ciudad de La Paz. (se debe analizar cada situación concreta, de tal manera que si se deja un espacio se puede interponer la acción de reclamación, porque eso algo puede significar un gradito más).

Todos los casos de Invalidez, ya sea por riesgo común o riesgos profesionales deben calificar el Grado, mediante la Empresa encargada de Calificación (EEC); anteriormente cada ente gestor tenía sus propios especialistas, pero hoy en día quien califica los grados de incapacidad es la Empresa Encargada de Calificación, mediante un **Tribunal Medico Calificador**.



1. GRADOS:

Los Grados establecidos son:

GRADOS		
del 11 al 25	del 26 al 59	Del 60 al 100
PAGOS QUE CORRESPONDE		
PAGO GLOBAL	RENTA DE INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL	RENTA DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Dentro de estos parámetros el Tribunal Medico Calificador emite su grado de disminución en la capacidad de trabajo.

- Cuando un informe del Tribunal Medico Calificador determina un Grado de disfunción entre 11 y 25 se le otorga un PAGO GLOBAL
- Cuando un informe del Tribunal Medico Calificador determina un Grado de disfunción del 26 al 59, le corresponde una RENTA DE INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.

- Cuando un informe del Tribunal Medico Calificador determina un Grado de disfunción del 60 al 100, le corresponde una RENTA DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

Entonces bajo estos parámetros se puede pelear por un grado mas, de tal manea que si se tiene 25 se puede pelear por 26 o si se tiene 59 se puede pelear para llegar a 60.

En Largo Plazo se trabaja con el Sistema Antiguo, Residual o de Reparto; y el Sistema Actual o de Capitalización.

1.3 SISTEMA RESIDUAL

Este Sistema reconoce el Pago Global, la Renta de Incapacidad Permanente Parcial y la Renta de Incapacidad Permanente Total.

El Sistema de Calificación que manejaba el Sistema antiguo, se encuentra en un anexo del Código de Seguridad Social donde se determinaba ciertas incapacidades con sus respectivos Grados de Incapacidad laboral; es decir ya existía medidas y porcentajes predeterminados; en cambio el Manual de Normas de Evaluación y Calificación del Grado de Invalidez juega con distintos porcentajes para lograr un Calculo de Combinación donde existe una formula mediante la cual se combinan los distintos resultados porcentuales provenientes del análisis clínico, de los rayos X, de la evaluaron del psicólogo para obtener un Porcentaje Global. En cambio en el sistema Antiguo ya entabla predeterminado el porcentaje, esto se aplico hasta el 30 de abril de 1997.

1.3.1 Requisitos:

- Debe ser titular del derecho, este seguro es exclusivo del titular del derecho.
- No admite beneficiarios
- No requiere cotizaciones previas.

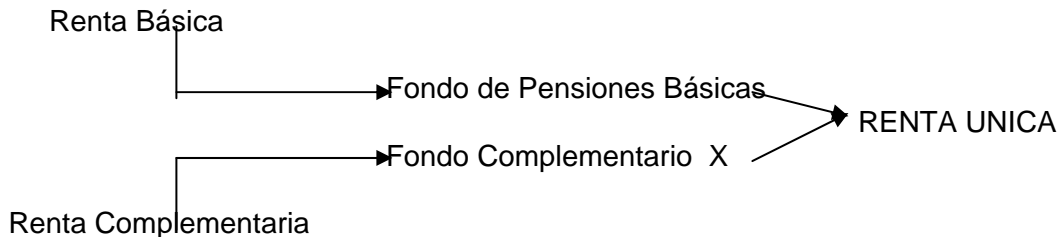
1.3.2 Sistemas:

El Sistema Antiguo (como no existía las AFPS) tenia un:

- **Sistema Básico:** Este sistema era de donde se partía, constituía la base de las prestaciones, se conoció un solo Fondo de Pensiones Básicas que hoy esta en plena liquidación.
- **Sistema Complementario:** Existió mas de treintena Fondos Complementarios como Fabriles, Ferroviarios, Magisterio, de Comunicaciones , etc. los mismos sectores fueron formando sus fondos complementarios, que eran independientes en su administración, esto vulneraba al Principio de Unidad Gestión, porque existía distintos aportes en los fondos complementarios así por ejemplo en el

fondo complementario fabril existía un 6 % de aporte, mientras que en el Fondo Complementario de Comercio existía un 10%.

Como en el Sistema de reparto existía la Renta Básica y La Renta Complementaria; Respectivamente para acceder a una Renta Básica se tenía que acudir al Fondo de pensiones Básicas que esta en liquidación; y para obtener una Renta Complementaria se debía acudir a un X Fondo (a los fondos complementarios que le correspondía respectivamente por sectores). Todos estos Entes Gestores se encuentran en plena liquidación, por tanto hoy en día se sigue calificando estas rentas pero por separado, de tal manera que se califica tanto la Renta Básica como la Renta Complementaria para llegar una Renta Única y, en este proceso de liquidación, la calificación esta a cargo del **Servicio Nacional del Sistema de Reparto** (SENASIR).



Con este Proceso se llega a unificar la Prestación, la calificación y las rentas; porque antes se acudía a dos distintos lugares, por una parte al Fondo Básico y por otro al Fondo Complementario; entonces como estos Fondos están en Plena Liquidación, para seguir calificando y para seguir otorgando las rentas se crea al Servicio Nacional del Sistema de Reparto (SENASIR); quien califica la Renta Básica y la Renta Complementaria, traduciéndolas en una Renta Única.

Para Riegos Profesionales entonces:

- **La Renta Básica**, equivale al 55 % del Promedio Salarial
- **La Renta Complementaria**, equivale al 45% del Promedio Salarial
- La Renta Única, sumando la Renta Básica y la Renta Complementaria equivale al 100% del Promedio Salarial (entonces Riegos Profesionales cubre al 100%)

Diferencia: en Largo Plazo ya se habla de porcentajes, de grados de disfunción, de renta única y renta complementaria, de un promedio salarial, mientras que en Corto Plazo se habla de salario cotizabile

Promedio Salarial: Promediar significa sumar el salario cotizabile de varios meses y luego dividirlos entre la misma cantidad de meses, para finalmente extraer el promedio salarial. El Promedio Salarial del Sistema de Reparto que actualmente se aplica, es de los 12 últimos meses de aportación; en cada mes se pondrá el total ganado (salario Cotizable) y posteriormente se dividirá entre 12 y nos dará un Promedio Salarial. Por ejemplo si un trabajador X gana 1500 Bs. de salario básico, entonces se sumara todo su sueldo de un año (12 meses) , para luego dividir entre el mismo año (12 meses), dando al final el Promedio Salarial. Entonces el Promedio Salarial es la suma de los salarios cotizables de cada mes, divididos entre el numero de estos.

Además el Tribunal Medio Calificador para determinar una Incapacidad, considera cada caso concreto, analizando en que medida el accidente o enfermedad contribuye a su incapacidad laboral: si por ejemplo Juan de 25 años y Javier también de 25 años, ambos trabajan en el Rubro fabril; pero ante una tragedia los dos tienen un similar accidente de trabajo, perdiendo ambos las muñecas del brazo; ocurre además que en la misma fabrica otros dos trabajadores de la misma edad y del mismo sexo, también pierden las muñecas, pero uno es abogado y el otro era ingeniero industrial, la calificación respectiva oscilaría de la siguiente manera: al abogado de 11 al 26 grados; al ingeniero de 26 al 59 y a los fabriles del 60 al 100. En la situación concreta a pesar de que las condiciones son homogéneas (sexo, edad, lugar de trabajo) pero las incapacidades para el trabajo no son iguales, la incapacidad del abogado no es total porque éste trabaja con la mente; pero el fabril necesita de las manos para trabajar, entonces su incapacidad será total, por eso se analiza causa y efecto; pero sobre todo el origen. Ejemplo: Si se tiene un fabril de 25 años, y otro de 65 años, y ambos pierden la mano; entonces la incapacidad del fabril de 25 años será mayor al fabril de 65 años, porque a este último se le otorgara ya el Seguro de Jubilación. Entonces en el Actual Sistema el Manual de Calificación toma en cuenta todos estos factores, como edad, sexo, lugar de trabajo, origen del accidente, etc.

Si el trabajador X tiene un grado de disfunción del 18 %, le corresponde un Pago Global; si tuviera 30 % le corresponde una Renta de Incapacidad Permanente Parcial; si tuviera 70% le corresponde una Renta de Incapacidad Permanente Total. Hoy en día quien se encarga de esta calificar es el SENASIR.

1.4 Pagos que corresponden (Prestaciones en dinero):

- **El Pago Global:** equivale a la Renta que le hubiere correspondido por una incapacidad permanente total, multiplicado por 48 mensualidades.
- **Renta de Incapacidad Permanente Parcial:** equivale a la Renta que le hubiere correspondido por una Incapacidad permanente total por el grado de disfunción.
- **Renta de Incapacidad Permanente Total:** equivale a la suma de la Renta Básica que equivale al 55 % del Promedio Salarial y la Renta Complementaria que equivale al 45 % del Promedio Salarial, si sumamos nos dará el 100% .

El sistema Antiguo tiene carácter VITALICIO

PROBLEMA

1.- X luego de un largo tiempo de tratamiento, que tuvo la característica de ser siempre progresiva justo dos años antes de la fecha de corte, obtuvo la Resolución del Tribunal Medico Calificador de Incapacidades el 85% de grado de disfunción; la última gestión tuvo 2 tipos de salarios cotizables, el primer semestre 1600 Bs. y el segundo 2200 bs. ¿que prestación le otorgara y a cuanto ascenderá?

- Se trata de una enfermedad, porque existe una palabra cabalística “lenta y progresiva” y sabemos que la enfermedad siempre es lenta y progresiva”
- Tiene un 85 % de grado de disfunción (le corresponde una Renta de Incapacidad Permanente total)

- Promedio Salarial **1900 Bs.**

Primer Semestre 1600 bs.

1600
1600
1600
1600
1600
+ 1600

9600 Bs.

Segundo Semestre 2200 Bs.

2200
2200
2200
2200
2200
+ 2200

13200 Bs.

o

$$9600 \text{ Bs.} + 13200 = 22800 \cdot / \cdot 12 = \mathbf{1900 \text{ Bs.}}$$
 Promedio Salarial

- 30 de abril de 1995
- Para sacar la Renta Única se trabajará con la Renta Básica y la Renta Complementaria.

Renta de Incapacidad Permanente Total:

RENDA BASICA = equivale al 55 % del Promedio Salarial.

RENDA COMPLEMENTARIA = equivale al 45 % del Promedio Salarial

$$RB = 1900 \times 55 \% = 1045$$

$$RC = 1900 \times 45\% = 855$$

$$+ \underline{\hspace{1cm}}$$

1900 Bs.

El actual SENASIR califica tanto la Básica como la Complementaria y llega a concluir en la Renta Única.

$$RB = 1900 \times 55 \% = 1045$$

$$RC = 1900 \times 45\% = 855$$

$$+ \underline{\hspace{1cm}}$$

1900 Bs.

$$RU = 1900 \times 100 \% = 1900 \text{ Bs.}$$

Sigue siendo el mismo resultado

Renta de Incapacidad Permanente Total:

$$RB = 1900 \times 55 \% = 1045$$

$$RC = 1900 \times 45\% = 855$$

$$+ \underline{\hspace{1cm}}$$

1900 Bs.

$$RU = 1900 \times 10 = 1900 \text{ Bs.}$$

Renta de Incapacidad Permanente Parcial:

$$RB = 1900 \times 55\% = 1045 \times 52\% = 543.4 \text{ Bs.}$$

$$RC = 1900 \times 45\% = 855 \times 52\% = 444.6 \text{ Bs.}$$

$$\begin{array}{r} + \\ \hline 1900 \text{ Bs.} \end{array} \quad \begin{array}{r} + \\ \hline 988 \text{ Bs.} \end{array}$$

$$RU = 1900 \times 100\% = 1900 \text{ Bs.} \times 52\% = 988 \text{ Bs.}$$

Grado de disfun-

En las prestaciones en especie se le otorgará la prótesis y la rehabilitación

El Pago Global:

$$RB = 1900 \times 55\% = 1045 \times 48 = 50160 \text{ Bs.}$$

$$RC = 1900 \times 45\% = 855 \times 48 = 41040 \text{ Bs.}$$

$$\begin{array}{r} + \\ \hline 1900 \text{ Bs.} \end{array} \quad \begin{array}{r} + \\ \hline 91200 \text{ Bs.} \end{array}$$

$$RU = 1900 \times 100\% = 1900 \text{ Bs.} \times 48 = 91200 \text{ Bs.}$$

¿Por qué no hacemos de manera directa?

mensualida-

1.1. Renta:

La Renta es la que sustituye al Sueldo o Salario permitiendo la continuidad de los medios de subsistencia, es pagada de manera periódica (tiene carácter de periodicidad) y emerge de una prestación en dinero del Sistema de Largo Plazo.

En Corto Plazo se hablaba de Subsidio de Incapacidad Temporal; pero en Largo Plazo se habla de Renta.

1.2. Pago Global:

El Pago Global también es una prestación en dinero del Sistema de Largo Plazo, pero como su nombre lo indica es pagadero por una sola vez; es un pago único. Mientras que la Renta es periódica.

Entonces en el ejemplo anterior el pago de 91200 Bs. no será mensual sino solo se pagará por una sola vez.

Se tocó el Sistema de Largo Plazo Residual (que se aplicó hasta el 30 de abril de 1997).

1.5 SISTEMA ACTUAL

Este sistema se aplica desde el 1ro de mayo de 1997 adelante. Este Sistema también tiene los tres tipos de Prestaciones en Dinero:

- Pago Global
- Renta de Incapacidad Permanente Parcial
- Renta de Incapacidad Permanece Total
- Se mantiene los mismos grados de disfunción

1.6 Requisitos

- No requiere Cotizaciones previas.
- Debe ser Titular del Derecho, este seguro es exclusivo del titular del Derecho
- No admite beneficiarios
- Tanto la Enfermedad o Accidente deben ser profesional o laboral.
- Debe existir el Grado de incapacidad; porque caso contrario se dará el subsidio de incapacidad temporal en Corto Plazo, equivalente en el 90 y 75 % dependiendo si es enfermedad o accidente de trabajo.
- Ser menor de 65 años de edad. El antiguo sistema tenía su carácter vitalicio, pero el nuevo sistema no tiene carácter vitalicio porque para otorgarle las prestaciones el trabajador debe tener hasta 65 años; entonces si el trabajador tiene una enfermedad o accidente a los 66 años le corresponde otra renta que es la Jubilación.

1.7 Calificación de los grados de incapacidad

Quien esta encargada de la calificación de los grados de disminución de la capacidad es la **Empresa Encargada de Calificar (EEC)**, a través del **Tribunal Medico Calificador**, quien maneja el **Manual de Normas de Evolución y Calificación del Grado de Invalidez (MANECGI)**. La Empresa Encargada de Calificación fue creada por las AFPS.

El SENASIR actualmente califica las dos rentas (básica y complementaria) del sistema antiguo, concluyendo en un Renta Única, porque el Fondo de Pensiones Básico y los fondos complementarios están en liquidación.

1.8 Pagos que corresponden (Prestaciones en dinero)

- **Renta de Incapacidad Permanente Total:** Equivale al 100% del Salario Base. (en el antiguo sistema se hablaba de Promedio Salarial, pero en este sistema se habla del Salario Base, es decir se multiplica el salario base por el 100%)
- **Renta de Incapacidad Permanente Parcial:** Equivale al Salario Base multiplicado por el Grado de disfunción.

- **El Pago Global:** equivale al Salario base multiplicado por 48 mensualidades y por el grado de disfunción.

Salario Base – Art. 5 Ley de Pensiones:

Salario Base: Es el monto que se utiliza como referencia para el cálculo de las Pensiones.

Para las Pensiones de jubilación, el Salario Base es el promedio de los Totales Ganados o Ingresos Cotizables, de los últimos cinco (5) años.

Para las Pensiones de invalidez y muerte, el Salario Base se calculará de acuerdo a los casos siguientes:

- a) Si el Afiliado hubiese efectuado cotizaciones por cinco (5) años o más, el Salario Base será el promedio de los Totales Ganados o Ingresos Cotizables de los últimos cinco (5) años.
- b) Si el Afiliado hubiese efectuado cotizaciones por más de dieciocho (18) meses y menos de cinco (5) años a efecto de obtener las Pensiones de invalidez o muerte, el Salario Base será el promedio de los Totales Ganados o Ingresos Cotizables de los últimos dieciocho (18) meses.
- c) Si el Afiliado hubiese efectuado cotizaciones por menos de cinco (5) años y hubiese fallecido o resultado inválido como consecuencia de accidente por riesgo común o por riesgo profesional, el Salario Base será el promedio de los Totales Ganados o Ingresos Cotizables realizados.

A efecto del cálculo del Salario Base, sólo se considerarán los Totales Ganados o Ingresos Cotizables con mantenimiento de valor respecto al dólar estadounidense, sobre los cuales efectivamente se realizó cada cotización.

El Salario Base Máximo aplicable para el cálculo de Pensiones de invalidez y muerte será el equivalente a sesenta (60) veces el salario mínimo nacional vigente;

PROBLEMA

Renta de Incapacidad Permanente Total:

SALARIO BASE = 1900

GRADO DE DISFUNCION = 80%

Es menor de 65 años

Tuvo un accidente o enfermedad de trabajo (estos datos son la Causa)

Se debe analizar la Trilogía Causa, Efecto y el “Origen”.

$$1900 \times 100 \% = \underline{1900 \text{ Bs.}}$$

Renta de Incapacidad Permanente Parcial:

SALARIO BASE = 1900

GRADO DE DISFUNCION = 55%

Es menor de 65 años

Tuvo un accidente o enfermedad de trabajo (estos datos son la Causa)

Se debe analizar la Trilogía Causa, Efecto y el “Origen”.

$$1900 \times 55 \% = \underline{1045 \text{ Bs.}}$$

SALARIO BASE = 1900
GRADO DE DISFUNCION = 35%

$$1900 \times 35 \% = 665 \text{ Bs.}$$

SALARIO BASE = 1900
GRADO DE DISFUNCION = 40%

$$1900 \times 40 \% = 760 \text{ Bs.}$$

Comparando con el sistema antiguo el resultado es el mismo; tanto en la Renta de Incapacidad Permanente Total que es 1900 Bs. y la Renta de Incapacidad Parcial que es 1045 Bs. Pero no siempre se llegara al mismo resultado, porque en el Antiguo Sistema se maneja la Básica y Complementaria (ambos estaban regulados por el Código de Seguridad Social; la Básica fue la primera en crearse , pero a la Renta Complementaria se le da una apertura para que se vayan creando , tal es así que cada Fondo tiene su propia fecha de creación, defiriendo unas con otras, hasta el 87 los Fondos complementarios tenían carácter Voluntario de tal manera que los que deseaban creaban sus fondos y así mismo estaba librada a la voluntariedad la afiliación, después de volvió obligatorio, a eso se debe que muchas personas no tengan fondos complementarios. Por tanto difieren los Fondos Básicos y los Fondos Complementarios; en unos casos el fondo básico puede ser 180 cotizaciones y complementarias 120, por ello se debe hacer diferentes operaciones; incluso puede darse que se tenga que otorgar un Pago Global para la Complementaria y Renta Vitalicia para la Básica, esto dependerá del número de cotizaciones, en este momento no interesa las cotizaciones porque no se requiere cotizaciones previas.).

I Pago Global:

SALARIO BASE = 1900
GRADO DE DISFUNCION = 12%

$$1900 \times 48 = 91200 \times 12\% = 10.944 \text{ Bs.}$$

(SB) (mensualidades) (GD)

En el Sistema antiguo salio 91200 Bs. pero en el Sistema Actual tenesmos como resultado 10.944, esta diferenciación se debe a que en el antiguo sistema no se multiplicaba por el grado de disfunción, sino solamente servia de parámetro.

- **El Salario Base**, es la suma del salario básico mas el bono de antigüedad (es la suma de los totales ganados y promediado)
- El D.S. 28700 determina el incremento del Salario Básico a 500 Bs.
- Averiguar el tipo de cambio del dólar.

- En materia social, se aplica la norma mas beneficiosa es decir “el principio del Induvio pro operario”, por que se busca normas que cumplan con el Principio de oportunidad.
- Averiguar porque el Magisterio quiere volver al Sistema Antiguo

PROYECTO DE LEY CON MODIFICACIONES
COMPLEMENTACION DE LA LEY 975 CON ALCANCE A LA
INAMOVILIDAD LABORAL DE VARONES

Por cuanto el Honorable congreso nacional decreta:

Articulo 1.- (INAMOVILIDAD LABORAL) todo varón cuya cónyuge se encuentre en estado de gestación, hasta un año del nacimiento del hijo gozara de inamovilidad en su puesto de trabajo en instituciones publica o privadas. Igualmente tendrá derecho a la inamovilidad laboral de un año todo trabajador, cuya cónyuge hubiera dado a luz con anterioridad de la presente ley , siempre y cuando el recién nacido no haya cumplido mas de 6 meses de vida desde su nacimiento.

Articulo 2.- (INAMOVILIDAD DE JERARQUÍA O CARGO LABORAL) los varones que se encuentren, comprendidos en el caso anterior conservaran de igual manera inamovible su jerarquía o cargo en el puesto de trabajo y su remuneración, la cual no podrá verse disminuida.

Articulo 3.- (PRESTACIÓN DE SUBSIDIO Y SALUD) de igual manera la cónyuge del trabajador tendrá derecho a recibir las prestaciones de salud y subsidio o de acuerdo a las normas existentes en el seguro obligatorio de corto plazo.

El fundamento de esta ley es la Igualdad de genero; largo plazo desde su creación no hace diferencia de genero, por ello se habla de “cónyuge”, este proyecto de ley, seguramente se creo para proteger a la cónyuge y al bebe, para quienes se otorga los beneficios del área social; porque se piensa que cuando nace un bebe la carga familiar aumenta. El fondo de esta y es proteger a la mujer en estado de gestación y al bebe hasta un año, no se esta protegiendo la inamovilidad del varón por ser tal, sino porque es padre de familia.

Derecho Minero

TUFIÑO, Nancy.
Seguro De Riesgos Profesionales – Largo Plazo
La Paz, Bolivia, NewLife®, 2008.

I. Titulo
II. 1.- Historia. 2.- Códigos. 3.- Recopilaciones.

12 págs.

