

Vicepresidencia del Estado
Presidencia de la Asamblea Legislativa Plurinacional

BOLIVIA
Secretaría General



La Paz, 14 de diciembre de 2023
VPEP-SG-DGGL-URL-NE-0095/2023

Hermano:
Dip. Israel Huaytari Martinez
**PRESIDENTE DE LA CAMARA DE DIPUTADOS
ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL**
Presente.-



Ref.: Remite Proyecto de Ley

Estimado Presidente:

Por instrucciones del Vicepresidente del Estado – Presidente de la Asamblea Legislativa Plurinacional, Jilata David Choquehuanca Céspedes, remito la Nota con Cite: **NE/DP/AVEDH/UPSV/2023/405**, recepcionada el 04 de diciembre de 2023, así como la documentación adjunta, presentados por el Defensor del Pueblo, Pedro Francisco Callisaya Aro, mediante la cual remite el **“Proyecto de Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”**, para su atención y tratamiento legislativo correspondiente.

Con este motivo, saludo a usted con mis mayores atenciones.


Ing. Juan Carlos Alurralde Tejada
SECRETARIO GENERAL
Vicepresidencia del Estado Plurinacional
Presidencia de la Asamblea Legislativa Plurinacional



JCAT/OCHC/LMG/maq
CC: Archivo
Adj.: Documentación Original, CDs,
HR: 2023-07207

Jach'a Marka Sullka Irptaña Utr'a
Taqi Markana Kamachi Wakichaña Tantachawi Utr'a

Llaqta Umallirina
Nawra Llaqtakamachina Tantakuy Umallirina

Tëtaruvichaguasu Jaikuerigua Jembiapoa
Tëtatireta Inõmboati Mborokuaiporã Oivae Juvicha Jembiapoa



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

VICEPRESIDENCIA DEL ESTADO PLURINACIONAL
CORRESPONDENCIA

04 DIC 2023

No. 07207 Fojos 20 Anexo 1 Folder
Horas: 18:11
Recepcionado por: Jimenez

La Paz, 4 de diciembre de 2023
NE/DP/AVEDH/UPSV/2023/405

Señor
David Choquehuanca Céspedes
VICEPRESIDENTE DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
Presente

Ref.: Remisión de Proyecto de Ley

De mi mayor consideración:

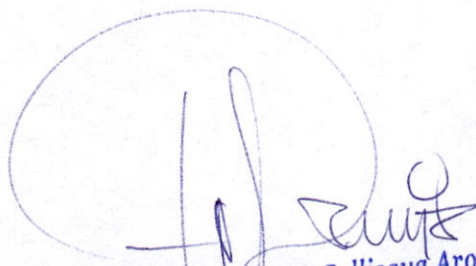
PL-245/23

A través de la presente, pláceme dirigirme a su excelente persona deseándole éxito y eficacia en las funciones que desempeña.

La Defensoría del Pueblo en el marco de sus atribuciones de elaborar proyectos de Ley que permitan promover el cumplimiento de los derechos específicos establecidos en la Constitución Política del Estado y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, elaboró una propuesta normativa sobre inclusión laboral, en coordinación con las organizaciones de personas con discapacidad.

En ese sentido, en virtud de los Artículos 218.1 y 222.2 de la Constitución Política del Estado y Artículos 2.1 y 5.2 de la Ley N° 870 de 13 de diciembre de 2016 del Defensor del Pueblo, muy respetuosamente tengo a bien remitir a su autoridad el Proyecto de Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad con informe técnico de respaldo, para su tratamiento respectivo.

Con este motivo, aprovecho la oportunidad para reiterarle las seguridades de mi más alta distinción.


Pedro Francisco Callisaya Aro
DEFENSOR DEL PUEBLO



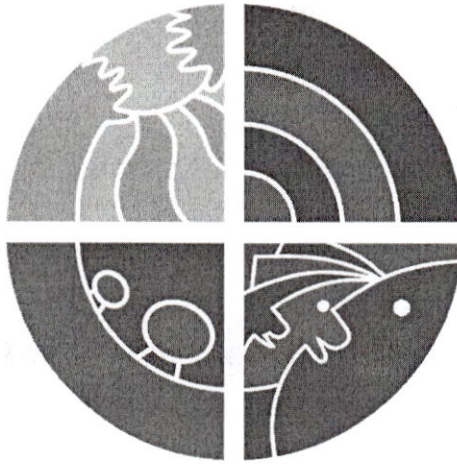
Imprime
anverso
y reverso



39

DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE BOLIVIA

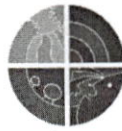
ADJUNTORÍA PARA LA VIGENCIA Y EJERCICIO DE DD.HH.
DE NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES, MUJERES Y
POBLACIONES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD



PROYECTO DE LEY DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



2023



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

PROYECTO DE LEY LEY DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Exposición de motivos

El Artículo 70 de la Constitución Política del Estado reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a ser protegidos por el Estado, al trabajo de acuerdo a sus capacidades, y al desarrollo de sus potencialidades individuales. Por su parte, el Parágrafo II del Artículo 71, establece la obligación estatal de promover la efectiva inclusión de la población con discapacidad en el ámbito político, social, cultural, productivo y económico, sin discriminación alguna.

El Estado con la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, mediante la Ley N° 4024 de 15 de abril de 2009, asumió la obligación internacional de asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad.

El Artículo 27 de la citada Convención establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. A tal efecto, se debe salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación respectiva.

El Estado, el 26 de septiembre de 2017 promulgó la Ley N° 977 de Inserción Laboral y Ayuda Económica para Personas con Discapacidad, que establece la inserción laboral de personas con discapacidad, así como de madres, padres, cónyuges o tutores de personas con discapacidad menores de dieciocho años o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al 4% del total de su personal en las instituciones del sector público, y en un porcentaje mínimo de 2% en las entidades o establecimientos laborales del sector privado. Asimismo, reconoce el derecho a la inamovilidad laboral de esta población, y determina la obligación de las instituciones de brindar condiciones de accesibilidad a las y los trabajadores con discapacidad.

Las medidas adoptadas por la Ley N° 977 van permitiendo la integración laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, conforme la obligación internacional asumida por el Estado, corresponde transitar al ejercicio de los derechos laborales de esta población con un enfoque inclusivo, por lo que, es indispensable adoptar una Ley





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

que establezca medidas integrales para promover y garantizar la inclusión laboral de la población con discapacidad conforme a los mandatos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

Contenido

LEY N° XX LEY DE XX DE XX DE 2023

LUIS ALBERTO ARCE CATAORA
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Por cuanto, la Asamblea Legislativa Plurinacional, ha sancionado la siguiente Ley:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

DECRETA:

PL-245/23

LEY DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

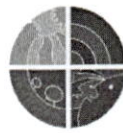
CAPÍTULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 1. (OBJETO). La presente Ley tiene por objeto establecer medidas integrales para promover y garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Estado Plurinacional de Bolivia de acuerdo a los mandatos establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

ARTÍCULO 2. (DEFINICIONES). Son definiciones aplicables en la presente Ley las siguientes:

- a. **Accesibilidad.** Condiciones pertinentes que deben ser otorgadas a las personas con discapacidad para asegurar su acceso, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Incluye medidas de identificación y eliminación de barreras, para que disfruten de manera irrestricta de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales.





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

- b. **Ajustes razonables.** Modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, que no imponen una carga desproporcionada o indebida, que deben ser efectuadas por la entidad, cuando una persona con determinada deficiencia física o funcional los necesita para disfrutar de condiciones de accesibilidad en un contexto particular en la que los modos, métodos o medios previstos para garantizar la accesibilidad o la aplicación de las normas de accesibilidad puede ser insuficiente para garantizarles el acceso. Incluye la admisión de acompañantes que brindan apoyo a personas con discapacidad.
- c. **Productos de apoyo.** Son aquellos instrumentos, dispositivos, herramientas o cualquier otro equipo que tenga por finalidad principal favorecer el funcionamiento, el desarrollo de las actividades de la vida diaria, mejorar la autonomía personal y la calidad de vida de las personas con discapacidad.
- d. **Barreras.** Factores del entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad, participación y originan discapacidad en la persona. Las barreras pueden deberse a actitudes, lenguaje, cultura, organización de servicios de apoyo, relaciones de poder, infraestructuras, sistemas y estructuras en la sociedad.
- e. **Discriminación por motivos de discapacidad.** Toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- f. **Medidas afirmativas.** Son políticas de carácter específico que se adoptan para evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 3. (PRINCIPIOS). La presente Ley se sustenta en los principios establecidos en la Constitución Política del Estado, Convenciones y Tratados Internacionales de Derechos Humanos de Personas con Discapacidad y los siguientes:

- a. **Corresponsabilidad.** Las personas con discapacidad, sus familias, la sociedad y las instituciones de manera conjunta deben permitir y contribuir la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- b. **Diversidad.** Las personas con discapacidad constituyen parte de la diversidad y la condición humana.





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

- c. **Igualdad de condiciones con las demás.** Entorno que garantiza a las personas con discapacidad iguales derechos o prestaciones que a la población en general, y exige la adopción de medidas específicas concretas para lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad a fin de que puedan disfrutar realmente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- d. **Protección contra el capacitismo.** El Estado debe impedir el estigma, rechazo, prejuicio social y exclusión contra las personas con discapacidad basado en el sistema de valores que considera ciertas características típicas del cuerpo y la mente como esenciales para desarrollar actividades productivas y vivir una vida valiosa, que están ligados a estándares estrictos de apariencia, funcionamiento y comportamiento, que consideran la discapacidad como una adversidad que conduce al sufrimiento y la desventaja e invariablemente devalúa la vida humana.
- e. **No discriminación.** El Estado promueve la igualdad de las personas con discapacidad, combate y sanciona todas las situaciones de discriminación y conductas discriminatorias que están vinculadas con la discapacidad. Incluye la obligación de adoptar ajustes razonables para la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.
- f. **Inclusión.** Garantiza que las personas se desarrollen juntas, tomen decisiones, compartan y participen en todos los ámbitos de la vida. Si hay una persona que tiene barreras, dificultades o necesidades específicas para su participación efectiva con las demás personas y el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales, el entorno debe ser modificado para superar estos obstáculos y brindarles condiciones de accesibilidad, apoyos y ajustes razonables pertinentes y necesarios.
- g. **Progresividad.** Los derechos de las personas con discapacidad deben estar en constante evolución, generando en cada momento una mayor protección y efectivización, evitando cualquier tipo de retroceso.
- h. **Protección integral.** Las políticas, planes, programas, proyectos y servicios para las personas con discapacidad en el ámbito laboral deben estar dirigidas a evitar cualquier acto que tenga por objetivo o resultado suprimir o menoscabar el ejercicio del derecho al trabajo y al empleo.
- i. **Respeto a la dignidad inherente.** La dignidad constituye la base de los derechos humanos y libertades fundamentales, por lo que, no puede ser objeto de afectaciones por cualquier acción de las personas o instituciones.





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

ARTÍCULO 4. (ÁMBITO DE APLICACIÓN). La presente Ley es aplicable a todas las instituciones públicas y entidades privadas del Estado Plurinacional de Bolivia.

CAPÍTULO II

MEDIDAS PARA LA EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 5. (INCORPORACIÓN LABORAL MÍNIMA). I. Las instituciones del sector público que comprenden los Órganos del Estado Plurinacional, instituciones que ejercen funciones de control, de defensa de la sociedad y del Estado, gobiernos autónomos departamentales, regionales, municipales e indígena originario campesinos, universidades públicas, empresas públicas, instituciones públicas de seguridad social y todas aquellas personas jurídicas que perciban, generen y/o administren recursos públicos, tienen la obligación de incorporar laboralmente a personas con discapacidad en un promedio mínimo del 4% (cuatro por ciento) de su personal.

II. Todas las empresas o establecimientos laborales del sector privado, que desarrollen cualquier actividad en el territorio nacional, tienen la obligación de incorporar laboralmente a personas con discapacidad, en un promedio mínimo del 2% (dos por ciento) de su personal.

III. La cantidad de la cuota de incorporación laboral, será definida tomando en cuenta la totalidad de su personal, exceptuando consultorías. En el caso de las Fuerzas Armadas y Policía Boliviana, se tomará en cuenta la cantidad de su personal administrativo, sin que ello, implique que el personal con discapacidad deba ser destinado a estas áreas.

ARTÍCULO 6. (INCORPORACIÓN LABORAL EXCEPCIONAL). I. Podrán ser incorporados laboralmente dentro el porcentaje mínimo establecido en el artículo anterior, la madre, padre, cónyuge, guardadora, guardador, tutora, tutor, hija, hijo, hermana o hermano que tenga bajo su dependencia o brinde apoyo permanente a la persona con discapacidad en las siguientes situaciones:

1. Discapacidad grave o muy grave.
2. Niñas, niños o adolescentes.
3. Discapacidad intelectual.

II. La incorporación laboral establecida en el párrafo anterior, será de forma excepcional, dando preferencia a la persona con discapacidad independientemente de su tipo y grado de discapacidad.





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

III. Las personas que sean incorporadas a puestos de trabajo, de forma excepcional, tienen la obligación de brindar asistencia y apoyo necesario para el desarrollo integral de la persona con discapacidad.

ARTÍCULO 7. (INAMOVILIDAD LABORAL). I. Las personas con discapacidad y aquellas que fueran incorporadas laboralmente de forma excepcional en el marco de la presente Ley, gozarán del derecho a la inamovilidad laboral, siempre que cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen su desvinculación.

II. En el caso de la incorporación laboral excepcional, la inamovilidad laboral alcanzará a una persona por persona con discapacidad.

III. El padre o la madre que no cumpla con el deber de asistencia familiar con relación a su hijo o hija con discapacidad por el plazo máximo de tres meses continuos, debidamente comprobado, no podrá acogerse a la inamovilidad laboral, en el puesto laboral actual.

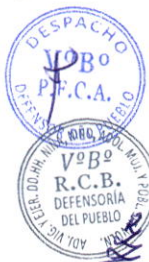
V. Toda persona insertada laboralmente de forma excepcional en el marco de la presente Ley, que incurra en abandono o falta de apoyo a la persona con discapacidad por el periodo de tres meses continuos, una vez comprobada cualquiera de estas circunstancias, no gozará de inamovilidad laboral en su puesto de trabajo actual.

IV. Se extinguirá el derecho a la inamovilidad laboral de la o el progenitor que cuente con tres resoluciones judiciales sobre aprobación de planillas de liquidación de asistencia familiar devengada.

ARTÍCULO 8. (ACREDITACIÓN DE DISCAPACIDAD). I. Las personas con discapacidad para acceder a la incorporación e inamovilidad laboral, deberán contar con carnet de discapacidad emitido conforme normativa del Ministerio de Salud y Deportes o documento de afiliación del Instituto Boliviano de la Ceguera, que acredite su condición de discapacidad.

II. La madre, padre, cónyuge, tutora, tutor, guardadora, guardador, hija, hijo, hermana o hermano que tenga bajo su dependencia o brinde apoyo permanente a persona con discapacidad, para acceder a la incorporación laboral excepcional e inamovilidad laboral, deberá cumplir los siguientes requisitos básicos:

1. Documento emitido por instancia o autoridad competente que acredite su condición de madre, padre, cónyuge, tutora, tutor, guardadora, guardador, hija, hijo, hermana o hermano de persona con discapacidad grave o muy grave,





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

con discapacidad intelectual o de niña, niño o adolescente con discapacidad, según corresponda.

2. Carnet de discapacidad de la persona con esta condición bajo su dependencia o a quien brinda apoyo permanente.

ARTÍCULO 9. (INVITACIÓN DIRECTA Y FLEXIBILIZACIÓN DE REQUISITOS). I. Las instituciones públicas para el cumplimiento de la incorporación laboral establecida por la presente Ley podrán realizar invitaciones directas y flexibilizar requisitos para la ocupación de puestos por personas con discapacidad.

II. El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas como ente rector del Sistema de Administración de Personal del Estado, regulará las condiciones de flexibilización de requisitos necesarios para que las personas con discapacidad efectivamente accedan a puestos de trabajo en las instituciones del sector público.

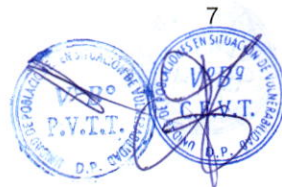
ARTÍCULO 10. (CONTINUIDAD LABORAL). Las Fuerzas Armadas y la Policía Boliviana promoverán la continuidad laboral de su personal cuando haya adquirido una discapacidad, garantizando su inclusión en todos los ámbitos y funciones de su competencia institucional, incluyendo las funciones operativas.

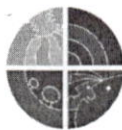
ARTÍCULO 11. (PROMOCIÓN Y APOYO ESTATAL). I. El Estado a través de los diferentes niveles de gobierno promoverá la incorporación laboral de las personas con discapacidad, a través de la gestión de alianzas estratégicas con instituciones públicas y entidades privadas.

II. El nivel central del Estado y las entidades territoriales autónomas, en el marco de sus competencias podrán efectuar descuentos impositivos, subvenciones, incentivos financieros, preferencia en la adjudicación de bienes y servicios u otras medidas de apoyo estatal a las empresas o establecimientos laborales del sector privado que contraten a personas con discapacidad en porcentajes superiores en un cincuenta por ciento (50 %) al mínimo establecido en la presente Ley, de acuerdo a Reglamento.

III. El Órgano Ejecutivo del nivel Central del Estado en coordinación con las entidades territoriales autónomas desarrollará programas de capacitación y formación continua, con enfoque diferencial de todas las discapacidades, en diversas áreas y rubros, para que las personas con discapacidad tengan mayores y mejores oportunidades laborales.

IV. La Unidad Ejecutora del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad del Ministerio de la Presidencia, destinará recursos del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad de





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Personas con Discapacidad para la ejecución de programas, proyectos y servicios tendientes a coadyuvar a la implementación de las medidas de equiparación de oportunidades, igualdad de condiciones y otras medidas afirmativas establecidas en la presente Ley.

CAPÍTULO III MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 12. (ACCESIBILIDAD FÍSICA Y BARRERAS ARQUITECTÓNICAS). I. El Estado emitirá normas técnicas sobre condiciones de accesibilidad física y supresión de barreras arquitectónicas para su aplicación en las instituciones del sector público y en las empresas o establecimientos laborales del sector privado.

II. Todas las instituciones públicas y privadas están obligadas a garantizar condiciones de accesibilidad física a las personas con discapacidad que les permita participar en igualdad de condiciones en las etapas de reclutamiento, incorporación y desempeño laboral.

III. El Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social de forma anual supervisará las condiciones de accesibilidad que se brindan a las personas con discapacidad en las instituciones del sector público y empresas o establecimientos laborales del sector privado.

IV. El incumplimiento de las normas de accesibilidad física para personas con discapacidad vinculados al derecho a postular y acceder a puestos laborales en igualdad de condiciones con las demás, serán sancionados de acuerdo a Reglamento.

ARTÍCULO 13. (ACCESIBILIDAD COMUNICACIONAL). Las instituciones públicas y las empresas o establecimientos laborales del sector privado deben brindar y garantizar condiciones de accesibilidad comunicacional a las personas con discapacidad en todas las etapas de reclutamiento, incorporación y desempeño laboral.

ARTÍCULO 14. (ACCESIBILIDAD ACTITUDINAL). I. Las instituciones públicas y entidades privadas deben implementar planes, programas, proyectos y acciones para la promoción del buen trato, respeto a la dignidad humana y derechos de las personas con discapacidad, y medidas para la concienciación sobre la discapacidad bajo el modelo social, procurando un entorno laboral asequible, abierto e inclusivo.





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

II. Las instituciones del sector público y las empresas o establecimientos laborales del sector privado deben regular y prohibir en sus reglamentos internos actos discriminatorios, malos tratos y acoso en razón de discapacidad o conductas que impidan el acceso al trabajo en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad, bajo sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 15 (AJUSTES RAZONABLES). I. Las instituciones públicas y entidades privadas deben efectuar ajustes razonables cuando una persona con determinada discapacidad los necesite en las etapas de reclutamiento, incorporación o desempeño laboral.

II. La denegación de ajustes razonables, constituye una forma de discriminación por motivo de discapacidad.

III. La carga de la prueba sobre la desproporcionalidad para denegar el ajuste razonable a la persona con discapacidad que lo necesite, estará a cargo de la institución pública y empresa o establecimiento laboral del sector privado respectivo.

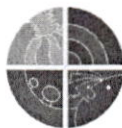
IV. El Estado mediante las entidades competentes podrá brindar asistencia técnica y acompañamiento en la aplicación de los ajustes razonables requeridos por personas con discapacidad.

ARTÍCULO 16 (APOYO PARA BRINDAR ACCESIBILIDAD). El nivel central del Estado y las entidades territoriales autónomas, en el marco de sus competencias, con la finalidad de brindar condiciones de accesibilidad a las personas con discapacidad en las instituciones públicas y entidades privadas, podrán atender proyectos de apoyo para:

1. Subsidiar las obras de infraestructura y mano de obra calificada para las adecuaciones necesarias.
2. Subvencionar el costo de los productos técnicos o el apoyo personal que podría requerir algún servidor o servidora pública, trabajador o trabajadora con discapacidad.

ARTÍCULO 17. (JORNADA LABORAL DIFERENCIADA). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, autorizará la jornada laboral con horario diferenciado y reducción de hasta 6 horas laborales para personas con discapacidad que así lo requieran, sin afectar su remuneración mensual, acceso a prestaciones ni beneficios laborales, de acuerdo a Reglamento.





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

ARTÍCULO 18. (PROMOCIONES Y ASCENSOS). Las instituciones públicas y entidades privadas deberán brindar condiciones de igualdad a las personas con discapacidad para que participen de compulsa o procesos de promoción y ascensos a puestos laborales de decisión o dirección.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS DE APOYO AL AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS

ARTÍCULO 19. (PROGRAMAS DE AUTOEMPLEO). I. El Estado promoverá la inclusión de las personas con discapacidad en el desarrollo productivo del país, mediante el incentivo y desarrollo de programas y proyectos de apoyo al autoempleo.

II. Los programas contemplarán apoyos para la generación, asistencia e implementación de toda forma de empleo por cuenta propia, procurando su sostenibilidad.

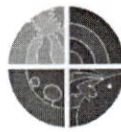
ARTÍCULO 20. (GENERACIÓN Y PROMOCIÓN DE EMPRESAS). I. Las instituciones de los diferentes niveles de gobierno, en el marco de sus competencias, promoverán y apoyarán la conformación y funcionamiento de Micro y Pequeñas Empresas reconocidas dentro del ámbito de la economía plural, que sean constituidas por personas con discapacidad o al menos constituida en el cincuenta por ciento (50%) de sus miembros por personas con discapacidad o madres, padres, tutores, guardadores, hermanas, hermanos, hijas e hijos de personas con discapacidad.

II. El nivel central del Estado y las entidades territoriales autónomas podrán brindar apoyo técnico y presupuestario a través de programas y proyectos para la constitución de empresas propias de personas con discapacidad.

ARTÍCULO 21. (ADQUISICIÓN PREFERENTE). El Estado a través del ente rector del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, emitirá criterios y lineamientos para la adquisición preferente de productos o contratación de servicios de empresas constituidas por personas con discapacidad o de aquellas que certifiquen el cumplimiento del porcentaje de incorporación laboral obligatoria establecida en la presente Ley.

ARTÍCULO 22. (CONCESIÓN DE PUESTOS DE VENTA Y LICENCIAS DE FUNCIONAMIENTO). I. Los Gobiernos Autónomos Municipales determinarán un porcentaje de puestos de venta de su jurisdicción para su concesión a personas con discapacidad, y a madres, padres, cónyuges, tutores, guardadores, hermanos e hijos que brindan apoyo permanente o tienen bajo su dependencia a personas con





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

discapacidad grave o muy grave, con discapacidad intelectual o niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

II. Los Gobiernos Autónomos Municipales flexibilizaran los requisitos para la otorgación de licencias de funcionamiento de locales y otros emprendimientos de personas con discapacidad y de aquellas señaladas en el parágrafo anterior.

CAPÍTULO V

GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO

ARTÍCULO 23. (CAPACIDAD IRRESTRICTA). I. Todas las personas mayores de edad independientemente del tipo de discapacidad podrán suscribir contratos con empresas o establecimientos laborales del sector privado y acceder al ejercicio de la función pública en cualquiera de sus modalidades.

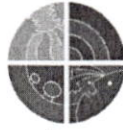
II. El Estado implementará mecanismos de protección para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluida de aquellas con discapacidad intelectual y mental o psíquica, tanto en el ámbito público como privado.

ARTÍCULO 24. (DISPOSICIONES POR VULNERACIÓN DE LA INAMOVILIDAD LABORAL). La resolución administrativa o judicial que determine la vulneración del derecho a la inamovilidad laboral de personas con discapacidad o de aquellas que fueron incorporadas laboralmente por excepción, deberá disponer la inmediata reincorporación laboral de la persona afectada con el pago de todos los salarios devengados que correspondan hasta su efectiva reincorporación, sin perjuicio de determinar el pago de costas procesales y medidas de reparación pertinentes al caso.

ARTÍCULO 25. (ACCESO A MEDIDAS AFIRMATIVAS). Las personas con discapacidad que sean incorporadas laboralmente en instituciones del sector público o entidades del sector privado en el marco de la presente Ley, podrán acceder a programas de vivienda social, otorgación de productos de apoyo u otras medidas afirmativas estatales de acuerdo a reglamentos correspondientes.

ARTÍCULO 26. (APLICACIÓN PREFERENTE). En caso de conflicto o colisión legal en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, se aplicará de forma preferente las disposiciones establecidas en la presente Ley.





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

CAPÍTULO VI MONITOREO Y MULTAS

ARTÍCULO 27. (TITULARIDAD PARA EL SEGUIMIENTO). I. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es la instancia encargada de realizar seguimiento periódico al cumplimiento de las medidas afirmativas establecidas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de acuerdo a reglamento.

II. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para un efectivo seguimiento al cumplimiento de las medidas afirmativas establecidas en la presente Ley, podrá coordinar, consensuar e implementar instancias de seguimiento con instituciones del nivel Central del Estado, entidades territoriales autónomas, organizaciones de personas con discapacidad y otras entidades pertinentes.

ARTÍCULO 28. (BASE DE DATOS). I. El Ministerio de Trabajo, Empleo y previsión Social mantendrá una base de datos que será actualizado trimestralmente con la siguiente información:

1. Instituciones públicas y privadas que incumplen la incorporación laboral mínima obligatoria.
2. Lista de las diez (10) instituciones del sector público y diez (10) del sector privado que reporten mayores porcentajes de incorporación laboral establecida en la presente Ley.
3. Información relacionada con el cumplimiento de las diversas medidas afirmativas establecidas en la presente Ley, de acuerdo a Reglamento.

ARTÍCULO 29. (DEBER DE INFORMAR). I. Las instituciones públicas y entidades privadas, de forma trimestral brindarán información al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social sobre el cumplimiento de los porcentajes de incorporación laboral de personas con discapacidad establecidos en la presente Ley.

II. El deber de brindar reporte trimestral, también corresponde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, debiendo ser efectuado ante el Ministerio de la Presidencia.

III. En caso que la institución pública o la empresa o establecimiento laboral del sector privado esté incumpliendo los porcentajes de incorporación laboral obligatoria de personas con discapacidad, deberá informar sobre las medidas adoptadas o previstas para su cumplimiento.





IV. La omisión de información sobre el cumplimiento de la incorporación laboral establecida por la presente Ley, constituirá infracción a ser multada de acuerdo a Reglamento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

ARTÍCULO 30. (SEGUIMIENTO A PERSONAS INSERTADAS LABORALMENTE POR EXCEPCIÓN). I. Los Gobiernos Autónomos Municipales a través de las Defensorías de la Niñez y Adolescencia, Servicios Legales Integrales Municipales, Unidades Municipales de Atención a la Discapacidad u otras reparticiones encargadas de proteger a las personas con discapacidad dentro su jurisdicción, recepcionarán denuncias de incumplimiento de la obligación de apoyo permanente de aquellas personas que fueron incorporadas laboralmente de manera excepcional en el marco de la presente Ley.

II. Si la denuncia fuera por abandono o incumplimiento de la obligación de apoyo permanente por el periodo de tres (3) meses continuos o más; verificado el mismo, la entidad encargada de proteger a la persona con discapacidad deberá informar esta situación a la institución pública o privada en la que fue insertada laboralmente la persona obligada, denotando que dicho incumplimiento faculta a la entidad a reconsiderar la continuidad o desvinculación correspondiente, sin que el obligado pueda alegar inamovilidad laboral.

ARTÍCULO 31. (CUMPLIMIENTO DE LAS CUOTAS LABORALES). I. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social tiene la responsabilidad de promover y hacer cumplir los porcentajes de incorporación laboral de personas con discapacidad establecidas en la presente Ley, en todas las instituciones del sector público y empresas o establecimientos laborales del sector privado.

II. El Ministerio de la Presidencia, será la instancia encargada de hacer cumplir el porcentaje de incorporación laboral obligatoria de personas con discapacidad en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

ARTÍCULO 32. (CONMINATORIAS Y COMUNICACIONES). I. Ante el incumplimiento de los porcentajes mínimos de incorporación laboral obligatoria de personas con discapacidad en las instituciones de los sectores público y privado, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social emitirá conminatoria a la autoridad pública respectiva o representante legal de la entidad renuente, recordando el deber de cumplir la medida afirmativa.

II. Ante un segundo incumplimiento del porcentaje de incorporación laboral obligatoria, en reporte trimestral consecutivo o discontinuo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, emitirá conminatoria advirtiendo que, en caso de no cumplir la

13





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

incorporación laboral en los porcentajes mínimos obligatorios por tercera vez, se aplicarán multas determinadas por Ley.

III. No será necesario la emisión de conminatorias previas para posibilitar la aplicación de multas por el incumplimiento de la medida afirmativa, cuando las instituciones públicas o privadas al menos por una vez fueron objeto de multa, siempre que la autoridad pública o representante legal de la entidad privada no haya cambiado.

IV. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, bajo responsabilidad, tiene el deber de emitir conminatorias necesarias ante reportes trimestrales que adviertan el incumplimiento de los porcentajes mínimos de incorporación laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas.

V. En caso de que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, esté incumpliendo el porcentaje de incorporación laboral obligatoria de personas con discapacidad, el Ministerio de la Presidencia deberá remitir nota de observación recordando el deber de cumplir la medida afirmativa y la advertencia de que, ante un reporte de incumplimiento por tercera vez de forma consecutiva o discontinua, dará lugar a la aplicación de multas legales.

ARTÍCULO 33. (MULTAS EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO). I. En caso de incumplimiento de los porcentajes de inserción laboral de personas con discapacidad por tercera vez, en reporte consecutivo o discontinuo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, emitirá conminatoria para la entidad renuente determinando la multa aplicable.

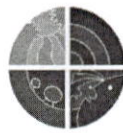
II. En las instituciones del sector público, la multa será aplicada a la Máxima Autoridad Ejecutiva, Presidentes de instancias legislativas, judiciales, electorales o autoridad que represente a la institución renuente, con el veinte por ciento (20%) de su salario mensual líquido.

III. En las empresas o establecimientos laborales del sector privado que incumplan la incorporación laboral obligatoria de personas con discapacidad, serán pasibles a multa de tres (3) salarios mínimos nacionales por cada cuota laboral incumplida.

IV. Las multas deberán ser depositadas en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles de haber recepcionado la conminatoria o comunicación respectiva, a la cuenta fiscal única que sea habilitada para el efecto.

V. El incumplimiento de pago de multas, dará lugar al incremento en un 30% del monto total, dentro los treinta días (30) calendario. Superado este plazo, ascenderá al 60%





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

hasta los sesenta (60) días. Si dentro estos plazos, no ocurriera el pago de la multa, está incrementará en un 100% hasta los noventa (90) días calendario. Los plazos serán computables a partir de concluido el plazo señalado en el párrafo anterior.

VI. En caso de persistir el incumplimiento de pago de multas, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, podrá activar acciones administrativas, judiciales u otras para obtener medidas restrictivas, registro de deudas económicas y sanciones contra las instituciones o autoridades renuentes.

VII. En caso de que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social sea la institución renuente, la exigibilidad para el pago de multas estará a cargo del Ministerio de la Presidencia.

ARTÍCULO 34. (DESTINO DE LOS RECURSOS). I. Los recursos provenientes de las multas por incumplimiento de la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, tanto del sector público y privado, serán administradas en una cuenta fiscal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y serán destinados exclusivamente a la implementación y fortalecimiento de programas y proyectos de inclusión laboral para la población beneficiaria de la presente Ley.

II. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el marco de la cooperación intergubernamental, podrá asignar a las entidades territoriales autónomas recursos provenientes de las multas, para que implementen y fortalezcan programas y proyectos de inclusión laboral de personas con discapacidad.

ARTÍCULO 35. (RENDICIÓN DE CUENTAS). Todas las instituciones públicas están obligadas a brindar información en sus audiencias públicas de rendición de cuentas sobre el grado de cumplimiento de la incorporación laboral obligatoria establecida en la presente Ley. Podrán incluir información sobre las acciones que hayan desarrollado y previsto para la efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. El Órgano Ejecutivo, en el plazo máximo de noventa (90) días hábiles de emitida la presente Ley, deberá emitir Reglamento específico de apoyo estatal para las empresas o establecimientos laborales del sector privado, que desarrollen cualquier actividad en el territorio nacional y hayan efectuado incorporación laboral de personas con discapacidad en porcentajes superiores al establecido.

SEGUNDA. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles de la puesta en vigencia de la presente Ley,





DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

emitirá el procedimiento para la autorización de horarios laborales diferenciados para personas con discapacidad.

TERCERA. El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles de emitida la Ley, regulará las condiciones de flexibilización de requisitos necesarios para la efectiva incorporación laboral de las personas con discapacidad en las instituciones del sector público.

CUARTA. Las personas con discapacidad, madres, padres, cónyuges o tutores de personas con discapacidad que fueron insertados laboralmente en el marco de la Ley N° 977, en el plazo de sesenta (60) días deberán presentar a la institución en la que desempeñan funciones laborales, la documentación establecida en el Artículo 8 de la presente Ley, para continuar gozando de inamovilidad laboral y otras medidas de inclusión laboral por discapacidad. Obligación excusable a aquellas que con anterioridad a la presente Ley presentaron los documentos señalados o cuentan con resolución de inamovilidad laboral de su institución.

DISPOSICIÓN ABROGATORIA Y DEROGATORIA

PRIMERA. Se deroga el inciso a) del Artículo 1 y el Artículo 2 de la Ley N° 977 de 26 de septiembre de 2017 de Inserción Laboral y Ayuda Económica para Personas con Discapacidad.

SEGUNDA. Quedan abrogadas y derogadas todas las disposiciones jurídicas contrarias a la presente Ley.

Remítase al órgano ejecutivo, para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional, a los ... días del mes XX del año dos mil veintitrés.


Fdo. Andrónico Rodríguez Ledezma, XXXXX

Por tanto, la promulgo para que se tenga y cumpla como Ley del Estado Plurinacional de Bolivia.

Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los XX días del mes de XX del año dos mil veintitrés.

Fdo. LUIS ALBERTO ARCE CATA CORA, XXXXX




Pedro Francisco Callisaya Aro
DEFENSOR DEL PUEBLO