

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL

Apoyo OIT



ANTEPROYECTO “CÓDIGO LABORAL” (Propuesta COB)

Dr. Frank I. Taquichiri Yapura

Proyectista ± Asesor Laboral COB

**~ANTEPROYECTO CÓDIGO LABORAL~
(PROPUESTA COB)**

**LIBRO PRIMERO
PARTE GENERAL**

TITULO I

EL DERECHO LABORAL

**CAPÍTULO ÚNICO
DEFINICIONES PARA SU APLICACIÓN**

Artículo 1.- (ESPACIO Y APLICACIÓN)

Este Código se aplica a todas las formas de relaciones laborales, que emergen del esfuerzo humano físico o intelectual o mixto, que tiene a desempeñar una labor, bajo condiciones de subordinación con relación al objeto de trabajo y durante la jornada de trabajo; que, desempeña la trabajadora o trabajador como contraprestación a favor de la empleadora o empleador, sea en el sector público o privado.

Artículo 2.- (VÍNCULO JURÍDICO LABORAL)

Es la relación que tiene la trabajadora o trabajador por el hecho de poner su tiempo en el marco de una jornada efectiva de trabajo y bajo sometimiento a disposición de la empleadora o empleador, donde concurren los siguientes requisitos:

- 1) Trabajo por cuenta ajena.
- 2) Subordinación y dependencia.
- 3) Remuneración en cualquiera de sus formas
- 4) Jornada de Trabajo.
- 5) Regularidad y continuidad

Artículo 3.- (TRABAJADORA Y TRABAJADOR)



Trabajadora y trabajador, es toda persona física que en forma libre y voluntaria se obliga a realizar una actividad laboral en forma personal subordinada en virtud de una relación de trabajo, contrato laboral, relación contractual o convenio.

Artículo 4.- (EMPLEADORA O EMPLEADOR)

La empleadora o empleador es una persona natural o jurídica, propietaria de una explotación, industrial, comercial, servicios u otras que tiene bajo su dependencia una o varias personas que le prestan servicio en virtud de un contrato de trabajo o relación laboral.

Artículo 5.- (CONCEPTO DE EMPRESA O ESTABLECIMIENTO LABORAL)

Es el Complejo Jurídico económico social, comercial o de servicios, con o sin fines de lucro, donde existe pluralidad de intereses, que deben ser coordinadas para obtener una productividad o resultados en el marco de sus fines y objetivos que persigue de manera adecuada a través de la participación de trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores.

Artículo 6.- (REMUNERACIÓN)

Constituye remuneración todo lo que percibe la trabajadora o trabajador en dinero efectivo y de curso legal, en cualquier de sus formas, como contraprestación por la actividad laboral que desempeña en forma libre y voluntaria a favor de otra persona natural o jurídica.

Artículo 7.- (SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS)

I. No están comprendidos en el presente Código Laboral, los servidores públicos que ocupen cargos jerárquicos, de dirección y confianza, así como los cargos institucionalizados en el marco de las normas para servidores públicos, los cargos de libre nombramiento por autoridad pública administrativa competente, los delegados y representantes del Supremo Gobierno ante los directorios o consejos de entidades autónomas autárquicas y descentralizadas en general; funcionarios que serán considerados servidores públicos, comprendidos, por tanto en norma especial que regla su relación contractual.

II. Tampoco están comprendidos, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, proyectos y que por las características de eventualidad, se vinculen contractualmente con una entidad pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato u ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos requisitos condiciones y formas de contratación se regulan por las normas especiales del sector público.

III. Si se ejecutan servicios, proyectos u obras por intermedio de empresas privadas, las trabajadoras y trabajadores contratados por ellas para este efecto, están amparados por el presente código laboral y demás disposiciones pertinentes, siendo empleadores las empresas o establecimientos laborales contratistas.

Artículo 8.- (NO ESTAN SUJETOS AL CÓDIGO LABORAL)



No están sujetos a las disposiciones del presente código laboral, los sub oficiales y oficiales del Ejercito Nacional, los suboficiales, clases y oficiales de la Policía Nacional, debido a que tienen su propio régimen especial.

Artículo 9.- (TRABAJADORA Y TRABAJADORES MIGRANTES)

Se aprueba la recomendación 151 adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra el 4 de junio de 1975, en su sexagésima reunión, reconociendo todos los derechos, beneficios y conquistas a los trabajadores migrantes, debiendo cumplir previamente para ser trabajadores normas del régimen migratorio.

TITULO II PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

CAPÍTULO I PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 10.- (PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO)

Los Principios Generales del Derecho del Trabajo, se impondrán a falta de normativa expresa o duda; constituyen principios exclusivos, que la autoridad administrativa competente del Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, los legisladores, juzgadores o autoridad pública cualquiera fuere su actividad, aplicará como fuente supletoria.

CAPITULO II PRINCIPIOS Y REGLAS ESPECIALES DEL TRABAJO

Artículo 11.- (PRINCIPIO PROTECTIVO)

Es la protección que ejerce el Estado, a través de las instituciones administrativas y organismos jurisdiccionales creados para este fin, en el marco de la obligación tutelar a favor de la trabajadora y trabajador, aplicando las siguientes reglas:

- 1) **Indubio pro operario.**- En caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.



- 2) **De la condición más beneficiosa.-** En caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida, ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante la nueva norma que se ha de aplicar.

Artículo 12.- (PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD)

Los derechos, beneficios y conquistas que se reconocen a favor de los trabajadores, son irrenunciables y son nulos los convenios que tiendan a burlar sus efectos.

Artículo 13.- (PRINCIPIO INTERVENCIONISTA)

En la que el Estado, a través de los órganos administrativos especiales competentes y jurisdiccionales ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos, beneficios y conquistas sociales de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 14.- (PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL)

Se le atribuye a la relación laboral o relación contractual en cualquiera de sus modalidades, la más larga duración, que nace desde el primer día de labor, imponiéndose al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción, la recontractación, la transformación, la liquidación y la sustitución del empleador.

Artículo 15.- (PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD LABORAL)

Es la seguridad laboral que tiene toda trabajadora y trabajador en su fuente de trabajo, no pudiendo ser despedido sin que exista una causa justificada conforme a procedimientos normados para el despido.

Artículo 16.- (PRINCIPIO DE LA INAMOVILIDAD)

Se reconoce la inamovilidad a favor de todas las trabajadoras y los trabajadores, en situaciones especiales establecidas en el presente código, con la finalidad de proteger, sostener y amparar frente a la desvinculación laboral, en caso de gestación, discapacidad, fuero sindical y otros que sean reglamentados por el Ministerio del ramo.

Artículo 17.- (PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD)

Donde prevalece y se impone la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes, contrato o convenio.

Artículo 18.- (PRINCIPIO DE LA INVERSIÓN DE LA PRUEBA)

Se aplica por los procedimientos laborales, que establecen que la carga de la prueba corresponde a la empleadora o empleador, que la trabajadora o el trabajador no tienen la obligación de probar su demanda o denuncia, su palabra constituye prueba.

Artículo 19.- (PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN)



Es la exclusión de diferenciaciones que colocan a una trabajadora o trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantiene responsabilidades o labores similares.

Artículo 20.- (PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LA REMUNERACIÓN)

Es el monto en dinero efectivo de carácter irrenunciable que percibe la trabajadora o trabajador en contraprestación a los servicios acordados en cualquiera de sus modalidades y formas: sea mensual, quincenal, semanal, diario, por horas, comisiones, por obra, a porcentaje, premios, incentivos, u otros que haya percibido el trabajador los mismos que son derechos adquiridos, consolidados, irrenunciables, imprescriptibles e inembargables.

Artículo 21.- (PRINCIPIO DE LA IGUALDAD LABORAL)

I. Todos los trabajadores cuya actividad es regular y continua, presta sus servicios por cuenta ajena, percibe una remuneración, esta bajo subordinación y dependencia, esta protegido por este código laboral, y tiene los mismos derechos, beneficios y conquistas.

II. Todas las trabajadora y trabajadores son iguales ante la ley, prohibiéndose, cualquier forma de discriminación, diferenciaciones y clasificaciones que restrinja, disminuya o niegue su incorporación a esta normativa social, sea del sector público o privado.

Artículo 22.- (PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACION LABORAL)

Donde a la relación laboral se le atribuye la más larga duración imponiéndose al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción, la recontractación, la renuncia por quinquenio, la sustitución del empleador o cambio de denominación o conversión de la Empresa o Establecimiento laboral.

LIBRO SEGUNDO RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

TITULO I RELACION LABORAL

CAPÍTULO UNICO RELACION DE TRABAJO Y RELACION LABORAL



Artículo 23.- (RELACIÓN LABORAL)

Es el acuerdo verbal por el cual una persona se obliga a prestar a favor de otra un trabajo personal subordinado manual, intelectual o mixto sujeto a una remuneración, bajo condiciones de subordinación laboral de la empleadora o empleador, sus representantes o personal superior.

Artículo 24.- (RELACIÓN DE TRABAJO)

Se produce desde el momento, en la que la trabajadora o trabajador inicia personalmente las actividades de trabajo pactadas, sea en la misma empresa o establecimiento laboral, desde su domicilio, a distancia, en la calle, el campo o donde le fuere encomendado.

TITULO II CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 25.- (CONTRATO DE TRABAJO)

I. Es el acuerdo, convenio, pacto verbal o escrito en virtud del cual una persona se obliga a prestar a favor de otra, un trabajo personal subordinado manual, intelectual o mixto sujeto a una remuneración y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes que siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad.

II. El contrato de trabajo constituye ley para las partes, siempre y cuando se hayan constituido legalmente y sujeto a los alcances del presente código, puede establecerse además considerando los usos y costumbres de la comunidad.

Artículo 26.- (EL CONTRATO DEBE CONTENER)

El contrato individual de trabajo deberá contener por lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Nombre, apellido paterno y materno o razón social de los contratantes,
- b) Edad, nacionalidad, estado civil y domicilio del trabajador,
- c) Naturaleza del servicio y el lugar donde será prestado,
- d) Determinación del objeto de trabajo,
- e) Monto, forma y periodo de retribución de la remuneración acordada,
- f) Plazo del contrato,
- g) Lugar y fecha del contrato,



- h) Jornada de trabajo, horarios de entrada y salida, días de trabajo y horas de trabajo.
- h) Inscripción de sus herederos, con indicación de nombres y edad, para los efectos de las disposiciones concernientes a la reparación de los riesgos profesionales.

Artículo 27.- (REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO)

Son requisitos:

- 1) **El Consentimiento.**- Es el acuerdo de voluntades, expresado verbalmente o por escrito.
- 2) **La Capacidad.**- Es la facultad e idoneidad para realizar un trabajo sea manual o intelectual.
- 3) **El Objeto.**- Es el servicio u obra que se va a realizar y por la cual se ha convenido.
- 4) **La Causa.**- Tiene que ser lícita, que el trabajo a realizar sea una actividad permitida por nuestras leyes y las buenas costumbres.

Artículo 28.- (CONTRATOS FRAUDULENTOS)

Cualquier forma de contrato, civil, comercial, que tienda a encubrir o vulnerar la relación laboral, es nulo de pleno derecho, por lo tanto no surtirá efectos de ninguna naturaleza, debiendo la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social disponer la validez de la relación laboral por tiempo indefinido.

Artículo 29.- (CONTRATO INDETERMINADO)

Si el contrato no determina el servicio a prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar el que corresponda a su estado y condición, dentro del género de trabajo conforme el objeto de la empresa.

Artículo 30.- (CONTRATO DE MENORES)

I. Los menores de 18 años y mayores de 16 años, podrán pactar contratos de trabajo, salvo oposición expresa de sus padres o tutores, los mayores de 14 años y menores de 16 años, requerirán la autorización expresa de sus padres o tutores, y en su defecto, la del Inspector del Trabajo.

II. Se considera trabajador menor, al que realiza actividades productivas o presta servicios de orden material, intelectual o mixto, percibiendo cualquier forma de remuneración, asimismo, realice labores agropecuarias dentro del régimen de trabajo comunitario y/o familiar.

III. El Estado protegerá al menor de la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que sea peligroso o perjudique su educación; sea nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, moral o social.

IV. El organismo nacional llevará un registro especial de todos los trabajadores menores de edad, a quienes se les otorgará su respectiva cédula de trabajo.



V. Las organizaciones no gubernamentales y otras privadas coadyuvarán en la protección del trabajador menor de edad, en base a las normas y reglamentos que establezca el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

VI. En caso de enfermedad o accidente, independientemente del auxilio inmediato y traslado al seguro único de salud, el empleador está obligado a comunicar a sus padres o tutores y al Ministerio de Trabajo.

VII. Se prohíbe el desempeño de trabajos peligrosos, insalubres y de peligro moral por parte de menores de 18 años de edad.

TITULO III

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

MODALIDAD EN VIRTUD DEL TIEMPO

Artículo 31.- (CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO)

Es aquel que se pacta entre una trabajadora o trabajador y una empleadora o empleador de manera verbal o por escrito, por tiempo indeterminado donde no existe un plazo determinado de la conclusión del contrato.

Artículo 32.- (CONTRATO DE TRABAJO ESTACIONAL)

Es aquel que se pacta en diferentes estaciones del año, sometido a un contrato y condiciones preestablecidas de manera expresa, sin que ese trabajo sea regular y permanente debiendo privilegiadamente recontratar a las trabajadoras o trabajadores que durante las diferentes estaciones de cada año prestan de manera regular sus servicios, a fin de salvaguardar sus derechos y antigüedad.

Artículo 33.- (CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO)

I. Es aquel que se pacta necesariamente por escrito, por cierto tiempo, en tareas laborales no permanentes ni propias de la empresa o establecimiento laboral, no está permitido más de dos contratos sucesivos a plazo fijo, en caso de evidenciarse la infracción de estas prohibiciones por la empleadora o el empleador, se dispondrá por autoridad administrativa competente del Ministerio



del Trabajo, Empleo y Previsión Social, que el contrato a plazo fijo se convierta en contrato de tiempo indefinido.

II. Sin embargo, podrá ser a plazo fijo si lo impone la naturaleza misma de la obra a ejecutarse o del servicio a prestarse, siempre que no sea una tarea propia, permanente y regular de la empresa o establecimiento. En este caso el contrato deberá ser forzosa e imprescindiblemente suscrito en forma escrita y su duración no excederá de un año; podrá ser renovado por una sola vez, siempre que el empleador pruebe ante la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, la necesidad absoluta de renovación que en ningún caso extenderán por más de un año. Si vencido el término estipulado subsisten las actividades para las que el trabajador fue contratado, se operará la tácita reconducción del contrato por tiempo indefinido por autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 34.- (CONTRATO DE OBRA O SERVICIO)

Es el que se realiza en labores de la construcción y consultorías especializadas por su carácter de labores específicas, que tienen una fecha de inicio y concluyen cuando culmina la obra por la cual se ha contratado, la suscripción de este contrato será necesariamente por escrito y con la intervención de la autoridad administrativa competente del Ministerio del Trabajo, Empleo y previsión Social.

Artículo 35.- (EFICACIA DE LOS CONTRATOS)

I. El contrato de trabajo escrito, surtirá eficacia a la homologación del mismo por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo, se pacta esencialmente por tiempo indefinido a falta de contrato escrito se establecerá por la autoridad competente del Ministerio del Trabajo, que la relación laboral es por tiempo indefinido.

CAPÍTULO II **MODALIDAD EN VIRTUD DE LA ACTIVIDAD**

Artículo 36.- (CONTRATO DE ENGANCHE)

I. Es el que tiene por objeto la contratación de trabajadoras o trabajadores, a través de la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social que actúa como intermediarios de la empleadora o empleador, para labores a ejecutarse lejos de su residencia habitual, organizando servicios gratuitos de enganche para lo cual establecerá políticas de empleo digno.

II. El trabajo no es una mercancía, por lo que se prohíbe a particulares, privados, agencias de empleos, locatarios u otros que prestan servicio con o sin fines de lucro, la subcontratación, tercerización, enganche o cualquier forma fraudulenta de prestadores de la fuerza de trabajo, en tareas propias, regulares y permanentes de una empresa o establecimiento laboral, que tienda a



burlas los derechos, beneficios y conquistas que a las trabajadoras y trabajadores, reconoce este código laboral.

III. En caso de inobservancia y violación al párrafo precedente del presente artículo, por inervación de la ley social, el principal o al que prestare servicios la trabajadora o trabajador será la empleadora o empleador responsable de la carga social.

Artículo 37.- (CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO)

Es aquel por el que una persona es contratada para realizar un trabajo en su domicilio. Cuando la actividad laboral a domicilio se efectúa para dos o más personas o al público en general, no se opera la relación laboral, en cambio cuando se realiza el trabajo para una sola empleadora o empleador, existe relación laboral o relación contractual.

Artículo 38.- (CONTRATO DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR DEL HOGAR)

Es el contrato por el cual una persona se contrata para realizar labores del hogar, en forma continua, a una empleadora, empleador o familia que habita bajo el mismo techo, relacionados con las labores de la cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños y personas que requieren asistencia, compras para la despensa que sean inherentes al servicio del hogar.

Artículo 39.- (CONTRATO DE TRABAJO DE MENORES DE EDAD)

Todo niño, niña o adolescente que preste servicio asalariado en el hogar, sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o mantenga algún grado de afinidad, se sujeta a lo previsto en el Código Niño, Niña o Adolescente, la Ley General del Trabajo; su Decreto Reglamentario y normas conexas.

TITULO IV
SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
Y CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I
SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 40.- (SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO)

Es el cese parcial de los efectos contractuales durante un cierto tiempo, en caso de enfermedad, vacaciones, pre y post natal, licencias, servicio militar y otros establecidos por este código, manteniéndose el vínculo laboral y los derechos adquiridos y consolidados del trabajador,



volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que dieron origen a esa interrupción.

CAPÍTULO II EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 41.- (EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO)

La ruptura rescisión o conclusión del vínculo que une a la trabajadora o el trabajador con la empleadora o el empleador dará lugar a la extinción de la relación laboral y contractual, en consecuencia concluyen los derechos y obligaciones que genera una relación laboral.

CAPÍTULO III CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 42.- (CAUSAS DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL O RELACIÓN CONTRACTUAL)

La relación Laboral o Relación contractual se extingue por:

- 1) **Fuerza Mayor o Caso Fortuito.-** Es todo acontecimiento imprevisto o en su caso de haberse previsto, no ha podido evitarse, que como emergencia de estas causas se produce la extinción del contrato.
- 2) **La muerte de la trabajadora o Trabajador y de la empleadora o empleador.-** Cuando fallece una trabajadora o trabajador, cesa el vínculo laboral, en cambio cuando fallece la empleadora o empleador la empresa o establecimiento laboral, continuará en actividad a través de los herederos y si no hubiera con la intervención de los propios trabajadores quienes conformaran empresas o establecimientos laborales comunitarias o sociales
- 3) **Por voluntad de las partes.- (Acuerdo de partes).-** La extinción de las relaciones laborales o relaciones contractuales por acuerdo de partes, dará lugar a la extinción del mismo, en el marco de la irrenunciabilidad de los derechos de la trabajadora o trabajador, persistiendo la obligación del empleador en cuanto a los beneficios sociales que pudiera corresponderle al trabajador conforme a lo preceptuado por este código.
- 4) **Retiro Voluntario.-** El trabajador podrá retirarse voluntariamente cumpliendo los plazos que norma este código, en tal situación se la relación laboral o relación contractual se extingue, persistiendo los derechos y beneficios sociales que pudiera corresponderle.



- 5) **Despido Unilateral e Intempestivo.-** Es la desvinculación de la actividad laboral de la trabajadora o trabajador de manera unilateral y de imprevisto por parte de la empleadora o empleador, la misma se opera previa aceptación y retribución de los derechos, beneficios y conquistas sociales que este código reconoce a la trabajadora o trabajador despedido.

TITULO V LA JORNADA DE TRABAJO INSTITUCIÓN MADRE

CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO

Artículo 43.- (JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO)

La jornada efectiva de trabajo es la institución madre, de la que nacen los derechos, beneficios y conquistas por el solo hecho de ponerse la trabajadora o trabajador a disposición de la empleadora o empleador.

Artículo 44.- (HORAS Y DÍAS LABORALES DE LA JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO)

Las horas y días laborables son:

- a) **Para los trabajadores.-** Son horas laborables las que el trabajador se pone a disposición de la empleadora o empleador en tanto no exceda de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro horas semanales, comprendiendo como tales a todos los días lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado excepto su hubiere convenios preexistentes de suspender actividades a medio día del sábado por la mañana o todo el día.
- b) **Para las trabajadoras.-** Son horas laborables las que la trabajadora se pone a disposición de la empleadora o empleador en tanto no exceda de ocho horas diarias y de cuarenta horas semanales, comprendiendo como tales a todos los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes.

Artículo 45.- (FERIADOS DEPARTAMENTALES Y NACIONALES)

Son declarados días feriados con suspensión de actividades publicas y privadas, los domingos; el 1 de enero, el 22 de enero en conmemoración al nacimiento del Estado Plurinacional Boliviano, lunes y martes de carnaval; Viernes Santo; el 1 de mayo día del trabajador; el día de Corpus Christi; el 6 de agosto día de la patria; el 2 de noviembre por todos santos; el 25 de diciembre como fiesta familiar, y en cada departamento la fecha de su efemérides.



Artículo 46.- (FERIADOS QUE CAIGAN EN DÍA LABORABLE)

Los feriados nacionales establecidos en el artículo precedente, que coincidan con el día domingo, serán compensados con el día lunes de la semana en curso, después del feriado correspondiente.

Artículo 47.- (PROHIBICIÓN DE TRABAJO EN DIAS FERIADOS)

I. Durante los días declarados feriados por el presente código laboral, no podrán efectuarse trabajos de ninguna clase aunque que estos sean de beneficencia.

II. Se exceptúa de la disposición precedente, a las empresas o establecimientos laborales, que no puedan suspenderse el trabajo por razones de interés público o por la naturaleza misma de la labor, en este caso los trabajadores tendrán descanso de dos horas a la mitad del día feriado y serán retribuidos conforme al monto establecido para días feriados y domingos trabajados.

Artículo 48.- (JORNADA DE TRABAJO SEMANAL)

Son día hábiles para el trabajo los días lunes martes, miércoles, jueves, viernes y sábado hasta medio día en aplicación al descanso sabatino, prohibiéndose el trabajo en días domingos y feriados con suspensión de actividades publicas y privadas, el ministerio del ramo autorizará el trabajo en días domingos y feriados para aquellas empresas o establecimientos laborales, cuya actividad requiera del trabajo en estos días, para tal efecto se elaborará un planilla especial de control del trabajo y remuneración de los domingos y feriados.

Artículo 49.- (JORNADA EFECTIVA DE TRABAJADORES MENORES DE EDAD)

La jornada efectiva de los menores de edad, no puede excederse del máximo legal de siete horas diarias y de treinta y cinco horas semanales, computables de lunes a viernes.

Artículo 50.- (JORNADA EFECTIVA DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA)

En razón de la maternidad, y preservando el bien mayor que es el hijo gestante, la trabajadora en estado de embarazo tiene como jornada efectiva de trabajo un periodo no mayor a siete horas diarias y de treinta y cinco horas semanales computables de lunes a viernes a partir del quinto mes de embarazo.

Artículo 51.- (JORNADA EFECTIVA DE LA TRABAJADORA POR RAZONES DE LACTANCIA)

Durante el periodo de lactancia y hasta que el hijo cumpla un año de edad, la trabajadora tendrá una hora de tolerancia dentro la jornada efectiva de trabajo a la conclusión de la jornada diaria.

Artículo 52.- (JORNADA EFECTIVA DE PADRES SUSTITUTOS Y ACTIVIDADES AFINES)

La trabajadora y trabajador que realicen labores de madre, y en su caso de padre sustituto en los hogares para niños, hogares de ancianos o centros para discapacitados, que tengan por vivienda al hogar de acogida para estas personas que requieren asistencia social, tendrán una jornada efectiva de 8 horas diarias, y de 48 horas semanales para los varones y de 40 horas semanales para las mujeres, sin que su permanencia dentro las 24 horas en el hogar que habita sea considerado como



horario extraordinario, aun si realiza tareas inherentes a sus actividades propias y sobreviniente de las necesidades del hogar, que no impliquen las tareas principales y obligatoria que debe realizar durante la jornada efectiva.

Artículo 53.- (JORNADA EFECTIVA DE LAS TRABAJADORAS O TRABAJADORES DEL HOGAR)

I. La jornada efectiva de las trabajadoras o trabajadores asalariados del hogar, no excederá de más de 8 horas diarias en el trabajo externo e interno, y de 48 horas semanales para los varones y de 40 horas semanales para las mujeres.

II. Si el trabajo se realiza por la modalidad de internación, la permanencia dentro las 24 horas en el hogar que habita, no será considerado como horario extraordinario, aun si realiza tareas inherentes a sus actividades propias sobreviniente de sus necesidades personales, excepto en los casos que realice tareas principales inherentes al trabajo del hogar.

CAPÍTULO II
SUSPENSIÓN, INAMOVILIDAD Y TOLERANCIA EN LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 54.- (JORNADA SUSPENDIDA DURANTE EL PUERPERIO)

La trabajadora tendrá derecho durante el embarazo, el puerperio y la maternidad a la suspensión de la jornada efectiva de trabajo por un plazo máximo de 45 días anteriores al parto y de 45 días posteriores a él, siempre que en estos períodos no ejecute otra actividad laboral remunerada.

Artículo 55.- (INAMOVILIDAD DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA)

Toda trabajadora en período de gestación, desde el momento de la fecundación y hasta un año del nacimiento del hijo, gozará de inamovilidad en su puesto de trabajo en instituciones públicas o privadas.

Artículo 56.- (TRABAJOS LIVIANOS EN VIRTUD DEL EMBARAZO)

La trabajadora en gestación en el puesto de trabajo que implique esfuerzos que afecten su salud, merecerá un tratamiento especial, que le permita desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas sin afectar su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

Artículo 57.- (INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR CUYO CONYUGUE, CONCUBINA O CONVIVIENTE ESTE EMBARAZADA) Todo trabajador cuyo conyugue, concubina o conviviente este en período de gestación, desde el momento de la fecundación y hasta un año del nacimiento del hijo, gozará de inamovilidad en su puesto de trabajo en instituciones públicas o privadas.

Artículo 58.- (SANCIÓN POR VIOLACIÓN A LA INAMOVILIDAD DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA)



En caso de trasgresión a la inamovilidad de la trabajadora o trabajador, la empleadora o empleador está obligado sin perjuicio de las sanciones correspondientes, a continuar otorgando la totalidad de los subsidios por los períodos establecidos y en dinero efectivo, aunque la trabajadora hubiese sido retirada legal o ilegalmente. Debiendo retribuir el mismo en el plazo no mayor a 15 días calendario, computables a partir de su desvinculación.

Artículo 59.- (SANCIÓN POR VIOLACIÓN A LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR CUYO CONYUGUE ESTE EN ESTADO DE EMBARAZO O EN PERIODO DE LACTANCIA)

En caso de trasgresión a la inamovilidad del trabajador cuyo conyugue, concubina o conviviente este en estado de embarazo o periodo de lactancia hasta un año de la hija o hijo nacido, la empleadora o empleador está obligado sin perjuicio de las sanciones correspondientes, a continuar otorgando la totalidad de los subsidios por los períodos establecidos y en dinero efectivo, aunque el trabajador hubiese sido retirado legal o ilegalmente, debiendo retribuir el mismo en el plazo no mayor a 15 días calendario, computables a partir de su desvinculación.

Artículo 60.- (TOLERANCIA DE LA JORNADA LABORAL PARA ESTUDIANTES) Las trabajadora y trabajadores legalmente inscritos y que comprueben su asistencia continua a la universidad u otros centros de enseñanza técnica, gozarán de una hora de tolerancia en las mañanas, y en las tardes, pudiendo compensarse con una hora de trabajo en horas extraordinarias, las dos horas diurnas de tolerancia que se les concede.

CAPÍTULO III
DIVISIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 61.- (JORNADA DIURNA)

I. Es la que se cumple durante las horas hábiles del día entre las seis de la mañana y las veinte horas de la noche, en forma discontinua con horarios de ingreso y salida tanto en la mañana como en la tarde, dividida en dos periodos de cuatro horas, con una interrupción de dos horas de descanso a medio día.

II. Por disposición de Ministerio del Ramo podrá en la jornada diurna establecerse el horario continuo con un descanso de media hora a mitad de la jornada continua, que no excederá de siete horas efectivas de trabajo.

Artículo 62.- (JORNADA NOCTURNA)



Es aquella que se realiza entre las veinte horas y las seis de la mañana del día siguiente, en esta jornada nocturna solo se puede trabajar siete horas y se reconoce a la trabajadora o trabajador, el recargo nocturno que debe adicionarse por separado a la remuneración.

Artículo 63.- (JORNADA MIXTA)

Es la que se efectúa, parte durante el día y parte durante la noche, esta jornada mixta no puede exceder de siete horas, debiendo aplicarse el recargo nocturno por las horas trabajadas durante la jornada nocturna.

Artículo 64.- (REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO)

La reducción de la jornada efectiva de trabajo, no afecta la remuneración pactada, en virtud de que la jornada efectiva de trabajo establece un máximo, pudiendo ser menor y por ningún motivo se podrá alegar acumulación de horas pendientes de trabajo, debiendo en todo caso retribuirse la remuneración y derechos sociales incluyendo las horas reducidas.

LIBRO TERCERO
DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

TITULO I
DERECHOS ADQUIRIDOS Y DERECHOS ESPECTATIVOS

CAPÍTULO I
DERECHOS ADQUIRIDOS, CONSOLIDADOS Y EXIGIBLES

Artículo 65.- (COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN)



I. Es el monto en dinero efectivo que percibe la trabajadora o trabajador en contraprestación a los servicios acordados en cualquiera de sus modalidades, esta se compone de:

- 1) **El haber básico,**
- 2) **El bono de antigüedad,**
- 3) **El bono de producción,**
- 4) **El bono de categoría,**
- 5) **Las horas extraordinarias,**
- 6) **El salario dominical,**
- 7) **Domingos y feriados trabajados,**
- 8) **Recargo nocturno,**
- 9) **Subsidios Prenatales, Natalidad, Lactancia y Defunción,**
- 10) **Bonos a contrato en el sector minero,**
- 11) **Bono de frontera,**
- 12) **Conquistas percibidas en dinero efectivo,**

II. Su retribución es obligatoria a la empleadora o empleador a favor de sus las trabajadoras o trabajadores, debiendo hacer efectivo en dinero de curso legal hasta cada 10 impostergerablemente de cada mes vencido.

Artículo 66.- (EL HABER BASICO)

El mismo que, constituye la base de toda remuneración que la trabajadora o trabajador percibe por la labor realizada en virtud de haber cumplido la jornada efectiva diaria semana y mensual, el mismo que no podrá ser menor al salario mínimo nacional que el Supremo Gobierno establece en cada gestión.

Artículo 67.- (EL BONO DE ANTIGÜEDAD)

I. Es el monto en dinero efectivo que responde a un porcentaje adicional por los años de servicio de acuerdo a la siguiente escala:

*	De	1	-	5	años	5 %
*	De	6	-	10	años	10 %
*	De	11	-	15	años	25 %
*	De	16	-	20	años	35 %
*	De	20	-	25	años	45 %
*	De	26	o	más	años	50 %

II. Su retribución se calcula en base a cinco salarios mínimos nacionales en vigencia, establecidos por el Supremo Gobierno para cada gestión, los que serán reajustados de manera retroactiva cuando el salario mínimo nacional sea establecido posterior al primer mes de cada gestión.

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



Artículo 68.- (BONO DE PRODUCCIÓN)

Es la remuneración adicional a una producción también adicional, éste debe ser remunerado en el mismo porcentaje en el que la producción rebase la meta establecida, calculado sobre el haber básico.

Artículo 69.- (INDEPENDENCIA DEL BONO PRODUCCIÓN)

Este bono deberá ser retribuido independientemente del haber básico y otros derechos reconocidos por el presente código y en ningún caso podrá ser consolidado a otros ingresos que percibe la trabajadora o trabajador.

Artículo 70.- (SECTOR PRODUCTIVO O CADENA PRODUCTIVA PARA LA RETRIBUCIÓN DEL BONO DE PRODUCCIÓN)

El bono de Producción se retribuirá en todas las empresas o establecimientos laborales del sector productivo, comprendiéndose como sector productivo a toda la empresa o establecimiento laboral, como una unidad productiva, comprendida dentro la cadena productiva en virtud de que todas sus actividades están ligadas al fin que persigue dentro la producción, sea del sector privado o público.

Artículo 71.- (BONO DE PRODUCCIÓN PARA EL SECTOR PÚBLICO)

I. Las empresas o establecimientos laborales productivas del sector público, que están obligadas a retribuir el bono de producción, son aquellas consideradas como empresas o establecimiento laborales que cuenten con patrimonio propio, autonomía de gestión administrativa y financiera y que hayan sido legalmente creadas como tales y que sean estas productoras de bienes o proveedoras de servicios.

II. La previsión para la retribución del bono de producción deberá estar incluida en el presupuesto de la entidad, conforme a normas financieras publicas.

Artículo 72.- (EL BONO DE CATEGORIA)

La categoría es un nivel o determinada posición alcanzada en virtud de la idoneidad, capacidad, antigüedad y experiencia, es decir a su destreza adquirida en el curso del trabajo y a través de un proceso de aprendizaje específico, conlleva la responsabilidad en el cargo y cualificación lograda de la trabajadora o trabajador, dentro de una escala de remuneración.

Artículo 73.- (ESQUEMA DE CATEGORIZACIÓN)

I. Para la determinación de las categorías se establece el siguiente esquema:

- a) Personal superior y jerárquico.
- b) Personal de dirección y confianza.
- c) Personal profesional en producción y en administración.
- d) Personal calificado en producción o en administración.
- e) Personal no calificado en producción o en administración.

f) Personal de servicios.

II. La vacancia producida en cualquier cargo será asumida por la trabajadora o trabajador inmediatamente inferior siempre que reúna idoneidad, competencia y antigüedad. Esta disposición se aplicará sin distinción de sexos.

Artículo 74.- (BONO DE PRODUCCIÓN Y CATEGORIA PARA EL SECTOR PÚBLICO)

En las empresas públicas, para la concertación de la meta de producción y para fijar las categorías se aplicarán las normas legales que rigen el funcionamiento de ellas.

Artículo 75.- (BONO A CONTRATO EN EL SECTOR MINERO)

Independientemente del haber básico, y los derechos, beneficios y conquistas, las empresas o establecimientos laborales mineros, podrán retribuir en base a contrato por mensualidades según el promedio de sus objetivos, los que constituirán derechos adquiridos, consolidados, irrenunciables e indisolubles, serán considerados obligatoriamente para los incrementos, actualizaciones y reintegros de ley.

Artículo 76.- (HORAS EXTRAORDINARIAS)

I. Las empresas y establecimientos laborales, comprendidas por el presente Código Laboral, retribuirán las horas extraordinarias por trabajos efectivamente realizados en exceso de la jornada efectiva establecida para trabajadoras, trabajadores y menores de edad, con el recargo del 100% sobre el haber básico, por cada hora trabajada durante la jornada diurna, si las horas extraordinarias efectivas son realizadas durante la jornada nocturna, se pagará el doble, independientemente del recargo nocturno.

II. No está permitido realizar más de dos horas extraordinarias en una jornada, la autoridad competente administrativa del ramo regulará y autorizará la realización de horas extraordinarias.

Artículo 77.- (FERIADOS NO LABORABLES)

Los días feriados establecidos por el presente código son días no laborables con suspensión de actividades públicas y privadas, serán remunerados como jornada normal de trabajo.

Artículo 78.- (FERIADOS TRABAJADOS)

Los días feriados trabajados se retribuye el doble, o sea con el 100 % de recargo en base al haber básico, el mismo que es diferente al domingo trabajado que se paga como consecuencia de la prohibición de trabajo en días domingos.

Artículo 79.- (EL SALARIO DOMINICAL)

Es la retribución equivalente al promedio de los días trabajados en el mes y multiplicado por los domingos del mes, percibido por la trabajadora o trabajador como incentivo por el cumplimiento a la jornada semanal, calculada en base al haber básico.

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



Artículo 80.- (DOMINGOS NO TRABAJADOS)

Los domingos son días no laborables y remunerados como jornada normal de trabajo.

Artículo 81.- (RETRIBUCIÓN TRIPLE POR DOMINGOS TRABAJADOS)

Los días domingos trabajados se retribuirá el triple, o sea con el 200 % de recargo en base al haber básico, independientemente de la remuneración como día no laborable y al salario dominical que se retribuye como consecuencia de un incentivo.

Artículo 82.- (COMPENSACIÓN AL DESCANSO EN DOMINGO)

I. Las trabajadoras y los trabajadores que hubiesen trabajado en días feriados o domingos por estar comprendidos sus servicios en días no hábiles de trabajo, tendrán derecho, a elección de la empleadora o empleador a una compensación de descanso con otro día de la semana en curso o para ser pagados con un 100 % de recargo sobre el salario normal en base al haber básico.

II. Aclarándose que la compensación es al descanso, no a la obligatoriedad de la retribución doble por trabajo en días feriados o la obligación de la retribución triple por trabajo en días domingos.

Artículo 83.- (RECARGO NOCTURNO)

se reconoce a la trabajadora o trabajador, el recargo nocturno que debe adicionarse por separado a la remuneración.

- a) 25 % de recargo nocturno, en labores de oficina y administración.
 - b) 30 % de recargo nocturno, en las fabricas
 - c) 40 % de recargo nocturno, cuando sea efectuado la labor por trabajadoras.
 - d) 50 % de recargo nocturno, en trabajos insalubres para la salud o que constituyen un peligro.
- a) **Son Insalubres.-** Los que constituyen un peligro para la salud del trabajador, como son las minas de extracción de minerales, carbón, hornos de fundición y otros que al absorber los elementos contaminantes se contrae enfermedades.
- b) **Son Peligroso.-** Las que durante la actividad laboral están en peligro constante para la salud integridad y vida de la trabajadora o trabajador, como en las áreas de excavación de túneles en la construcción, minas, fabricas de explosivos y otras que el ministerio del ramo así lo establezca.

Artículo 84.- (SUBSIDIOS PRENATALES, NATALIDAD, LACTANCIA Y DEFUNCIÓN)

La trabajadora en gestación, o el trabajador que tenga a su conyugue, concubina o conviviente en estado de gestación, y hasta que cumpla un año el hijo o la hija, tienen derecho a percibir los siguientes subsidios:

- a) **Subsidio Prenatal.**- Percibirá a partir del quinto mes de embarazo sea esta trabajadora activa o conyugue, concubina o conviviente del trabajador, el equivalente a un salario mínimo nacional en especie, hasta el nacimiento de la hija o hijo.
- b) **Subsidio de Natalidad.**- Asimismo tendrán derecho a un subsidio de natalidad por cada hija o hijo nacido vivo, el monto en dinero efectivo equivalente a un salario mínimo nacional.
- c) **Subsidio de lactancia.**- El subsidio de lactancia se retribuirá hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad, por cada hija o hijo el equivalente a un salario mínimo nacional en especie.
- d) **Subsidio de defunción.**- En caso de fallecimiento de la hija o hijo dependiente y beneficiario la trabajadora o trabajador, percibirá el equivalente a un salario mínimo nacional en dinero efectivo, este derecho percibirá hasta que la hija o hijo cumpla 24 años de edad.

Artículo 85.- (SALAS CUNAS)

I. Las empresas o establecimientos laborales que ocupen más de 50 trabajadoras mantendrán salas cunas en donde las mujeres puedan amamantar a sus hijos menores de un año y dejarlos mientras ellas permanezcan en sus labores.

II. El mantenimiento de las salas-cunas correrá por cuenta exclusiva de la empleadora o empleador, quien deberá tener una pedagoga a cargo de la atención y cuidado de los niños.

III. Acreditarán ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la construcción y funcionamiento de salas-cunas, con las condiciones de higiene y seguridad necesarias.

Artículo 86.- (BONO A CONTRATO EN EL SECTOR MINERO)

Independientemente del haber básico, y los derechos, beneficios y conquistas, las empresas o establecimientos laborales mineros, podrán retribuir en base a contrato por mensualidades según el promedio de sus objetivos, los que constituirán derechos adquiridos y consolidados.

Artículo 87.- (BONO DE FRONTERA)

El bono de frontera se retribuirá a las trabajadoras o trabajadores, del sector público o privado cuyo lugar de trabajo se encuentra dentro de los cincuenta kilómetros lineales de las fronteras internacionales, consistente en el recargo del 20 % del haber básico.

Artículo 88.- (CONQUISTAS PERCIBIDAS EN DINERO EFECTIVO)

Son los ingresos adicionales percibidos independientemente de los establecidos por este código, cualquiera sea su denominación, premios, incentivos, retribución por alcances de objetivos, por metas, por productos, por contrato, por avance, entre otras modalidades de explotación o actividad laboral, las que serán conquista una vez percibida, no podrá quitarse en virtud de que constituyen derechos adquiridos y consolidados.



CAPÍTULO II NORMAS PROTECTIVAS EN EL MARCO DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS Y CONSOLIDADOS

Artículo 89.- (SUSTITUCIÓN DE LA EMPLEADORA O EMPLEADOR)

La sustitución de la empleadora o empleador, no afecta la validez de las relaciones laborales, relaciones contractuales o contratos existentes; persistiendo intactos los derechos, beneficios y conquistas de las y los trabajadores, para sus efectos, el sustituido será responsable solidario del sucesor hasta un año después de la transferencia.

Artículo 90.- (TRANSFORMACIÓN, CAMBIO DE NOMBRE O CONDICIÓN DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO LABORAL)

El cambio de nombre, transformación o condición de la Empresa o Establecimiento Laboral, no altera ni afecta la validez de las relaciones laborales, relaciones contractuales o contratos existentes; persistiendo intactos los derechos, beneficios y conquistas de las trabajadoras y los trabajadores, para sus efectos, la responsabilidad de la nueva empresa o establecimiento laboral seguirá subsistiendo.

Artículo 91.- (ABANDONO O MUERTE DE LA EMPLEADORA O EMPLEADOR)

I. Cuando la empleadora o empleador abandonare la empresa o establecimiento comercial, las trabajadoras o trabajadores podrán hacerse cargo de ella en compensación a sus derechos sociales, debiendo compensar las deudas de la empleadora o empleador si hubieren, hasta el 20 % de sus derechos sociales, liberando a la empresa de cualquier otra acreencia siendo responsable los herederos de honrar las deudas pendientes y de ninguna manera con bienes, muebles, inmuebles, maquinarias o equipos de la empresa o establecimiento laboral.

II. Si la empleadora o empleador falleciera y los herederos no desean continuar con la actividad, las trabajadoras o trabajadores podrán hacerse cargo de ella en compensación a sus derechos sociales, debiendo compensar las deudas de la empleadora o empleador si hubieren, hasta el 20 % de sus derechos sociales, estando obligados los herederos a honrar las acreencias con fondos propios y de ninguna manera con los bienes muebles, inmuebles, equipos, maquinarias de la empresa o establecimiento laboral.

Artículo 92.- (ACTIVIDAD LABORAL DISTANTE AL DOMICILIO DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR)

Cuando el trabajo se verifique en lugar que dista más de dos kilómetros de la residencia del trabajador, la empleadora o el empleador estarán obligados al traslado, en vehículos destinados



para el transporte de pasajeros, o en su caso retribuir el monto del costo de traslado a través del bono de transporte.

Artículo 93.- (EMPLEO Y REMUNERACIÓN PREFERENCIAL A LOS NACIONALES)

I. El ochenta y cinco por ciento de los empleados que sirvan a un mismo patrono, deberán ser nacidos en el Estado Plurinacional boliviano.

II. Del total del monto remunerado por el mismo patrono, se asignará el ochenta por ciento a favor de los trabajadores nacidos en Bolivia.

III. Los pagos hechos en moneda extranjera se reducirán al cambio bancario para restablecer dicho porcentaje, en caso de que el cambio de la moneda extranjera suba se pagará conforme al alza vigente, en caso de que el tipo de cambio baje, se mantendrá el último tipo de cambio mejor retribuido a fin de evitar la rebaja de la remuneración y consecuente retiro indirecto.

Artículo 94.- (PRIVILEGIO, PRELACIÓN Y EXENCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES)

I. Las acreencias, consistentes en derechos, beneficios y conquistas sociales de las trabajadoras y los trabajadores, tienen privilegio y prelación frente a otras acreencias, son inembargables, imprescriptibles, irrenunciables, de cumplimiento obligatorio y gozan de preferencia en su tratamiento y ejecución administrativa y legal, frente a otras resoluciones, fallos y normas del derecho público y privado.

II. En caso de cesación de servicios por quiebra, pérdida comprobada, el crédito del obrero gozará de prelación conforme a ley civil.

III. Procederá también el pago de los derechos sociales, en caso de clausura por liquidación o muerte de propietario. En este último caso la obligación recaerá sobre los herederos.

IV. Las sumas que perciban las trabajadoras y trabajadores por concepto de derechos sociales, consistentes en el desahucio, indemnización prima y aguinaldo, están exentos de impuestos.

Artículo 95.- (ADHESIÓN A LOS DERECHOS, BENEFICIOS Y CONQUISTAS SOCIALES) Las trabajadoras y trabajadores, antiguos, nuevos y por contratar, gozan del derecho de adhesión a los derechos, beneficios y conquistas que logren los dirigentes sindicales o representantes laborales, a través de convenios, acuerdos, pactos, entendimientos y otros instrumentos que sea de interés y beneficio a favor de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 96.- (SUSBSISTENCIA DE LOS DERECHOS, BENEFICIOS Y CONQUISTAS LOGRADAS Y EXTENSIÓN DE LAS MISMAS)

Las trabajadoras y trabajadores que hubieren logrado derechos, beneficios y conquistas, de mayor impacto social, económico, sindical y en general que sea más beneficioso que los que este código laboral reconoce, mantendrán su vigencia y constituirán derechos adquiridos y consolidados.



Artículo 97.- (PROHIBICIÓN DE GENERAR PLUSVALÍA)

I. Es el trabajo no remunerado ocasionado por el incumplimiento o violación a la remuneración establecida por el presente código, que la empleadora o el empleador retiene, la misma que esta prohibida.

II. A denuncia interpuesta ante autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, se procederá a la notificación del empleador o empleadora, a fin de que proceda con la retribución a favor del afectado, independientemente de seguir acciones administrativas y jurisdiccionales por infracción a leyes sociales y acciones penales.

Artículo 98.- (RECURSO ESPECIAL LABORAL EN CASO DE DEMANDA DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS, CONSOLIDADOS, EXIGIBLES E IRRENUNCIABLES)

I. Toda trabajadora o trabajador que creyere que indebidamente o ilegalmente se le esta vulnerando sus derechos adquiridos, consolidados, exigibles e irrenunciables reconocidos por este código laboral, recurrirá ante autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, guardando las formalidades legales.

II. La autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, inmediatamente señalará día y hora de audiencia pública, disponiendo que la empleadora o empleador, sea citado personalmente o por cedula en la empresa o establecimiento laboral y conducido a su presencia sin observación ni excusa.

III. La audiencia del Recurso especial laboral, en ningún caso podrá suspenderse, instruido los antecedentes la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, dispondrá mediante laudo laboral, ordenando la retribución en dinero efectivo y de curso legal de los derechos adquiridos, consolidados, exigibles e irrenunciables.

IV. El Laudo Laboral, se cumplirá hasta el tercero día hábil de su notificación en audiencia, elevando el laudo laboral, dentro las 24 horas al Juez del Trabajo, para su ejecución sin que por ello se suspenda el plazo establecido por la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

V. Si el recurrido, abandonare la audiencia antes de escuchar el laudo laboral, esta se notificará validamente en las oficinas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Si no concurriere a la audiencia, se llevará a efecto en rebeldía y oída la denuncia de la trabajadora o trabajador se dictará el laudo laboral.

VI. Los recurridos o personas administrativas públicas o particulares que resisten las decisiones del laudo laboral, serán denunciadas de oficio por la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social ante el Juez en materia penal, para su juzgamiento como reos de atentado contra los derechos adquiridos y consolidados de las trabajadoras y trabajadores.



CAPÍTULO III DERECHOS ESPECTATIVOS

Artículo 99.- (LA INDEMNIZACIÓN)

Toda actividad psicofísica en el tiempo de trabajo, produce a la trabajadora o trabajador un desgaste, el mismo que se acentúa cuando son muchos los años de trabajo que tiene con una empresa o establecimiento laboral, por ello cuando la trabajadora o trabajador sea despedido, por causal ajena a su voluntad o se retire voluntariamente sin que medie presión o vicios del consentimiento, tendrá derecho a percibir la indemnización por cada año de servicio, o duodécimas por los meses trabajados, consistente en una remuneración mensual en base al total ganado.

Artículo 100.- (EL DESAHUCIO)

La trabajadora o trabajador que fuere despedido por causas ajenas a su voluntad de manera intempestiva y unilateral por la empleadora o empleador, retribuirá en compensación a la violación a la estabilidad laboral, el desahucio, consistente en base a la siguiente escala:

- De noventa días vencido a un año, tres remuneraciones en base al total ganado
- De un año a cinco años de servicio, cuatro remuneraciones en base al total ganado
- De cinco años de servicio a mas cinco remuneraciones en base al total ganado

Artículo 101.- (LA PRIMA ANUAL)

I. Es el concepto que se retribuye a la trabajadora o trabajador, de carácter obligatorio sujeto al logro de utilidades o ganancias de la empresa o establecimiento laboral, consistente en una remuneración mensual en base al total ganado.

II. Se retribuirá además hasta el 25 % de las utilidades obtenidas durante el año, independientemente de una remuneración mensual en base al total ganado.

Artículo 102.- (VERIFICACIÓN DE LA PRIMA ANUAL)

La empleadora o empleador, demostrará mediante el Balance General de Pérdida y Ganancia debidamente auditada y homologada por la Administración de Impuestos Internos, si obtuvo o no utilidades, cuya copia simple del instrumento contable será obligatoriamente entregado en el plazo de 15 días a partir de su homologación por la Administración de Impuestos Internos, al sindicato, representantes laborales o a cada trabajadora y trabajador si no hubiere sindicato o representantes laborales, a fin de poner a conocimiento si hay lugar o no a esta retribución.

Artículo 103.- (FALTA DE PUBLICACIÓN O CONOCIMIENTO DE LA PRIMA ANUAL)



En caso de no ponerse a conocimiento de las trabajadoras y trabajadores el balance contable de gestión en el plazo establecido en el artículo precedente, la retribución de la prima será obligatoria y estará consolidada, aún no hubiere obtenido utilidades.

Artículo 104.- (RETRIBUCIÓN DE LA PRIMA ANUAL EN REGIMENES TRIBUTARIOS ESPECIALES)

Se retribuirá la prima anual, si la empresa estuviera comprendido en regimenes especiales, exentos de la obligatoriedad de presentar el balance contable de gestión anual. Asimismo están obligados de retribuir la prima anual si la empresa o establecimiento laboral no tuviere el Balance General de gestión independientemente si hubiere o no logrado utilidades.

Artículo 105.- (FECHA FATAL DE RETRIBUCIÓN DE LA PRIMA ANUAL)

El plazo para la retribución de la prima anual, es hasta cada 6 de agosto de cada año vencido, cumplido el mismo la empleadora o empleador que no hubiere retribuido la prima anual, se le sancionará con un incremento del 30 % del monto total a retribuir.

Artículo 106.- (VIÁTICOS)

Es el destinado a cubrir los gastos de traslado del lugar de trabajo a otra ciudad a cumplir una misión que le encarga la empleadora o empleador, el viático comprenderá gastos de alimentación, hospedaje y gastos de transporte dentro el radio urbano o rural hasta 2 km. de distancia por los días que dura su misión.

Artículo 107.- (AGUINALDO DE NAVIDAD)

I. Es una gratificación de fin de año, de carácter obligatorio, el mismo debe retribuirse a todas las trabajadoras y trabajadores del sector publico y privado, en base al calculo del promedio del total ganado de los tres últimos meses trabajados hasta el 20 de diciembre de cada año, consiste en una remuneración por año trabajado, o duodécimas si no hubiere cumplido un año de trabajo.

II. Tendrán derecho a esta gratificación, todas las trabajadoras y trabajadores que hubieran cumplido más de un mes de trabajo hasta antes del 20 de diciembre de cada año, aún perciban su remuneración en moneda extranjera.

III. En caso de incumplimiento, una vez vencido el plazo se pagará el doble, a sola denuncia ante autoridad administrativa competente del ministerio del ramo.

CAPÍTULO IV
AGUINALDO EN ACTIVIDADES INDEPENDIENTES

Artículo 108.- (AGUINALDO PARA PROFESIONALES)

Los profesionales que trabajan en empresas o establecimiento laboral del sector privado bajo remuneración, percibirán el aguinaldo en cada una de las empresas o establecimiento laborales en las que trabajen.



Artículo 109.- (AGUINALDO PARA VENDEDORES DE PERIODICOS)

Las empresas de medios escritos que tengan bajo su forma de distribución trabajadoras o trabajadores vendedores de periódicos, podrán incrementar con el 100% el monto del precio correspondiente a los días 24 y 25 de diciembre de cada año, monto de incremento que beneficiará de manera directa a los vendedores de periódicos independientemente del monto que perciban por el precio regular y las retribuciones que otorguen en calidad de aguinaldo las empresas o establecimientos laborales periodísticas.

Artículo 110.- (AGUINALDO PARA LUSTRADORES DE CALZADOS)

Las trabajadoras y trabajadores lustradores de calzados, incrementaran en el 100% el monto del precio por la prestación del servicio que otorgan, los día 24 y 25 de diciembre de cada año, independientemente de la gratificación que voluntariamente perciban.

Artículo 111.- (AGUINALDO PARA VOCEADORES DEL TRANSPORTE)

Las trabajadoras o trabajadores, chóferes asalariados del transporte, incrementarán sus tarifas hasta un 20 %, los días 24 y 25 de diciembre de cada año, monto que estará destinado a la retribución del aguinaldo tanto para el chófer asalariado como para el voceador del transporte, independientemente de la gratificación que perciba del propietario del medio de transporte.

Artículo 112.- (AGUINALDO PARA LAVADORES Y CUIDADORES DE AUTOS INDEPENDIENTES)

Las trabajadoras o trabajadores, cuidadores y lavadores de autos, incrementarán sus tarifas hasta un 20 %, los días 24 y 25 de diciembre de cada año, monto que estará destinado a la retribución del aguinaldo tanto para los cuidadores como los lavadores de autos independientes.

Artículo 113.- (AGUINALDO PARA PELUQUEROS, PEINADORAS, ESTILISTAS Y RAMAS AFINES)

Las trabajadoras o trabajadores, peluqueros, peinadores, estilistas y ramas afines, incrementarán sus tarifas hasta un 20 %, los días 24 y 25 de diciembre de cada año, monto que estará destinado a la retribución del aguinaldo.

Artículo 114.- (AGUINALDO PARA GARZONES Y BOTONES INDEPENDIENTES)

Las trabajadoras o trabajadores, garzones y botones que no cumplan jornada laboral efectiva y que trabajen de manera irregular y discontinua, tendrán derecho a solicitar a los usuarios una gratificación los días 24 y 25 de diciembre de cada año, independientemente de la gratificación que reciben por sus servicios, monto que estará destinado a la retribución del aguinaldo tanto para los cuidadores como los lavadores de autos independientes.

**CAPÍTULO V
EL QUINQUENIO**

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



Artículo 115.- (EL QUINQUENIO CONSOLIDADO Y EXIGIBLE)

Las trabajadoras y los trabajadores que hubieran cumplido cinco años de trabajo continuo tienen derecho a percibir la indemnización acumulada de cinco años de trabajo continuo, que adquiere el denominativo de quinquenio, y pueden hacerlo exigible a simple solicitud mediante una carta escrita con copia a la autoridad administrativa competente del ramo, o comunicar su acumulación a la empleadora o empleador de manera expresa.

Artículo 116.- (PREVISION CONTABLE PARA LA RETRIBUCIÓN DEL QUINQUENIO)

Las empleadoras y los empleadores deben efectuar sus reservas para la retribución del quinquenio, con carácter obligatorio.

Artículo 117.- (MONTO REMUNERABLE DEL QUINQUENIO)

El monto remunerable por concepto de quinquenio será el promedio del total ganado de los tres últimos meses a momento de solicitar su retribución.

Artículo 118.- (SOLICITUD DE RETRIBUCIÓN DEL QUINQUENIO)

Podrá exigirse la retribución del quinquenio o los quinquenios adeudados, para tal efecto cualquiera sea el quinquenio solicitado se calculara su retribución en base al total ganado de los tres últimos meses a momento de solicitarlos.

Artículo 119.- (PLAZO PARA LA RETRIBUCIÓN DEL QUINQUENIO)

El plazo para la retribución del quinquenio será de quince días calendario computable a partir de su solicitud, en caso de incumplimiento o vencido el plazo se establece una multa del 30% del monto total a retribuir y las correspondientes UFV's por todo el tiempo que se retarde el pago.

Artículo 120.- (LA RETRIBUCIÓN DEL QUINQUENIO NO AFECTA LA RELACIÓN LABORAL)

El quinquenio es un derecho adquirido, consolidado, irrenunciable y exigible, correspondientemente, su retribución no afecta en absoluto la antigüedad del trabajador, ni se interrumpe la relación laboral, por lo tanto el trabajador mantendrá intacta su fecha de ingreso inicial, antigüedad y demás beneficios y derechos sociales.

Artículo 121.- (EL QUINQUENIO NO ES AFECTADO POR LA DESVINCULACIÓN)

En virtud de que el quinquenio es un derecho adquirido, consolidado, irrenunciable y exigible, su retribución por parte de la empleadora o empleador no esta sujeto a ningún tipo de retención, por ninguna causal legal laboral, su retribución es obligatoria.

Artículo 122.- (PROMEDIO INDEMNIZABLE PARA RETRIBUCIÓN DEL QUINQUENIO)

Cuando se trata de una remuneración fija, se toma como promedio ese monto fijo, en caso de que la trabajadora o trabajador tenga otros ingresos o incrementos, para efectos del computo indemnizable del quinquenio, se promediará el total ganado de los tres últimos meses de trabajo.

TITULO II DESCANSOS LABORALES

CAPITULO I DESCANSOS EN LA JORNADA EFECTIVA

Artículo 123.- (DESCANSO INTERMEDIO EN LA JORNADA DIARIA)

I. Toda actividad psicofísica produce cansancio o sea el agotamiento físico por lo que el trabajador, merece un descanso para recuperar las energías físicas y el alivio de las tensiones mentales que origina el trabajo.

II. Se impone un descanso de dos horas en la jornada efectiva de trabajo en medio de la jornada efectiva de trabajo, en virtud de este periodo de descanso se divide la jornada efectiva de trabajo en dos periodos de no más de cuatro horas en la mañana y no más de cuatro horas en la tarde, tiempo de descanso que la trabajadora o trabajador utilizará para alimentarse y atender sus necesidades fisiológicas y recuperar su energía física y liberar la tensión mental que se origina en el trabajo.

Artículo 124.- (DESCANSO SABATINO)

Proviene del hebreo sabbath, que significa descanso, periodo de descanso desde el medio día en la tarde o todo el día, si existieren acuerdos o conquistas preexistentes.

Artículo 125.- (DESCANSO SEMANAL)

Es aquel que se produce a la finalización de una semana laboral, que comprender desde el medio día del sábado y el domingo, tiempo destinado para que la trabajadora o trabajador pueda libremente dedicarse a sus actividades personales, sociales, culturales, sindicales, deportivas o recreativas, destinado también a recuperar las energías físicas y de alivio a las tensiones mentales que ocasiona el trabajo.

Artículo 126.- (DESCANSO EN DIAS FERIADOS)

Son días feriados con suspensión de actividades públicas y privadas:

- a) El Primero de Enero. (Año Nuevo)
- b) El veintidós de enero (En conmemoración a la creación del nuevo Estado Plurinacional)
- c) Lunes y Martes de Carnaval (Fiesta de Carnavales)
- d) Viernes Santo (En conmemoración al martirio de Cristo)

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



- e) Corpus Cristi (Cuerpo de Cristo, día festivo religioso)
- f) Primero de Mayo (Día del Trabajador)
- g) Seis de Agosto (Día de la Patria)
- h) Primero de Noviembre (Todos Santos)
- i) Veinticinco de Diciembre (Navidad)
- j) Las efemérides departamentales, (Solo es feriado en el departamento)

CAPITULO II

VACACIONES ANUALES

Artículo 127.- (VACACION ANUAL)

Toda trabajadora o trabajador que haya cumplido un año continuo de trabajo en forma regular y permanente, tiene derecho a la vacación anual, conforme a las siguientes estipulaciones:

Artículo 128.- (TIEMPO VACACIONAL ANUAL)

Cuando el trabajador cumpla un año de servicio, adquiere el derecho de treinta días hábiles de vacaciones en la siguiente gestión laboral en curso, programada de acuerdo al rol que la empresa o establecimiento laboral anticipadamente publique o notifique al trabajador.

Artículo 129.- (REMUNERACIÓN DURANTE EL PERIODO DE LAS VACACIONES)

Durante el tiempo de vacaciones la trabajadora o trabajador seguirá percibiendo su remuneración al mes que corresponde, montos que percibirá al inicio de la vacación, en base al promedio del total ganado de los tres últimos meses.

Artículo 130.- (PROHIBICIÓN DE INHACUMULABILIDAD DE LA VACACIÓN ANUAL)

La vacación anual no es acumulable por su carácter obligatorio, sin embargo es un derecho adquirido, consolidado, irrenunciable e imprescriptible, toda trabajadora o trabajador al cabo de un año de trabajo debe necesariamente hacer uso del tiempo que este código le reconoce, para gozar de un descanso merecido.

Artículo 131.- (COMPENSACIÓN DE VACACIONES VENCIDAS)

I. Si la trabajadora o trabajador no hubiere hecho uso de sus vacaciones anuales, en el plazo establecido por este código, dentro la siguiente gestión en curso y hasta antes de cumplirse la siguiente vacación, la empleadora o empleador obligatoriamente le remunerará la misma a fin de evitar su acumulación, en base al total ganado del promedio de los tres últimos meses a la fecha que se vence la vacación en curso.

II. Asimismo la vacación será compensada en dinero cuando la relación laboral hubiere concluido por cualquiera de sus formas y motivos en base al promedio indemnizable.

Artículo 132.- (LA NO COMPENSACIÓN EN DINERO DE LA VACACIÓN ANUAL)

La vacación en ejercicio no es compensable en dinero, salvo acuerdo de partes o liquidación de derechos sociales por desvinculación laboral.

Artículo 133.- (PROHIBICIÓN DE FRACCIONAR LA VACACIÓN ANUAL)

No esta permitido fraccionar las vacaciones, salvo la solicitud expresa del trabajador, que por razones de fuerza mayor solicite permiso a cuenta de vacaciones, el que no podrá exceder de quince días hábiles.

Artículo 134.- (SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO EN LA OTORGACIÓN DE VACACIONES)

Si la empleadora o empleador no otorgase las vacaciones correspondientes o compensare vencido un periodo, serán sancionados con el 30 % de recargo al promedio del total ganado de los tres últimos meses, a compensarse a favor de la trabajadora o trabajador y las UFV's por día de demora.

TITULO III DESVINCULACION LABORAL Y PROMEDIO INDEMNIZABLE

CAPÍTULO I DESVINCULACIONES LABORALES

Artículo 135.- (DESPIDO LEGAL)

La trabajadora o trabajador no percibirá el desahucio ni la indemnización, cuando incurra en los siguientes causales de despido previo el debido proceso y resolución de despido por ante la Comisión Mixta de Despidos:

- a) Daño material causado con intención en los instrumentos y equipos de trabajo;
- b) Revelación y de secretos, documentos materiales y electrónicos confidenciales de trabajo;
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- d) Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del Reglamento Interno de la empresa;
- e) Abuso de confianza, robo, hurto, apropiación indebida por la trabajadora o trabajador;
- f) Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo;
- g) Acoso sexual, acoso laboral y psicológica.

Artículo 136.- (LIQUIDACION Y PLAZO DE RETRIBUCIÓN POR DESPIDO LEGAL)

- I. La autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, salvaguardará los derechos de la trabajadora o trabajador despedido legalmente,



consolidándose todos los derechos adquiridos y consolidados con excepción del desahucio, así como la indemnización si no hubiere cumplido cinco años de servicio.

II. La empleadora o empleador retribuirá la liquidación de la trabajadora o trabajador en el plazo de 15 días calendario, en caso de incumplimiento o vencido el plazo se establece una multa del 30% del monto total a retribuir y las correspondientes UFV's por todo el tiempo que se retarde el pago.

Artículo 137.- (DESPIDO POR PRE-AVISO)

I. El pre-aviso es una forma de despido y será comunicado a la trabajadora o trabajador de manera escrita, a través de la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, con noventa días de anticipación, en los siguientes casos:

- a) Cuando el empleador haya fallecido y los herederos no desean continuar con la actividad.
- b) Cuando la materia prima u objeto de la actividad se haya agotado.
- c) Por quiebra declarada judicialmente.

II. En estos casos el trabajador que recibe su pre-aviso, percibirá normalmente en base al promedio indemnizable del total ganado de los tres últimos meses, como remuneración y tiene una hora de reducción de la jornada efectiva de trabajo en el día para procurar una nueva fuente de trabajo, que es la finalidad del pre-aviso.

Artículo 138.- (LIQUIDACION Y PLAZO DE RETRIBUCIÓN POR PRE-AVISO)

I. La autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, salvaguardará los derechos de la trabajadora o trabajador pre-avisado, consolidándose con el pre-aviso todos los derechos establecidos en el presente código laboral, excepto el desahucio.

II. Vencido el plazo de noventa días, la empleadora o empleador retribuirá la liquidación de la trabajadora o trabajador en el plazo de 15 días calendario, en caso de incumplimiento o vencido el plazo se establece una multa del 30% del monto total a retribuir y las correspondientes UFV's por todo el tiempo que se retarde el pago.

Artículo 139.- (RETIRO VOLUNTARIO)

I. La trabajadora o trabajador que voluntariamente se retirará después de cumplir noventa días de antigüedad incluyendo el periodo de prueba, percibirá todos los derechos establecidos por el presente código incluyendo la indemnización, con excepción del desahucio.

II. El retiro voluntario se pre-avisará con treinta días de anticipación después de tres meses de trabajo ininterrumpido, si se omitiere el aviso la trabajadora o trabajador abonará una suma equivalente al haber básico de un mes calendario.

Artículo 140.- (LIQUIDACION Y PLAZO DE RETRIBUCIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO)



I. La autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, salvaguardará los derechos de la trabajadora o trabajador que se haya acogido al retiro voluntario, consolidándola indemnización y los derechos establecidos en el presente código laboral, excepto el desahucio.

II. La empleadora o empleador retribuirá la liquidación de la trabajadora o trabajador en el plazo de 15 días calendario, en caso de incumplimiento o vencido el plazo se establece una multa del 30% del monto total a retribuir y las correspondientes UFV's por todo el tiempo que se retarde el pago.

Artículo 141.- (DESPIDO ILEGAL)

I. En caso de producirse el despido ilegal del trabajador, el empleador deberá retribuir en el plazo imposterizable de quince días calendario, el finiquito correspondiente y demás derechos, beneficios y conquistas adquiridas y consolidados reconocidas por este código, incluido el desahucio y la indemnización, pasado el plazo indicado y para efectos de mantenimiento de valor correspondiente, la retribución de dicho monto será calculado y actualizado en base a la variación de la unidad de fomento a la vivienda UFV's, desde la fecha de despido de la trabajadora o trabajador, hasta el día anterior a la fecha en que se realice el pago del finiquito.

II. En caso de que el empleador incumpla su obligación en el plazo establecido en el presente artículo, pagará una multa en beneficio del trabajador, consistente en el 30 % del monto total a cancelarse del finiquito, incluyendo el mantenimiento del valor.

Artículo 142.- (BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN EN CASO DESPIDO ILEGAL)

Cuando el trabajador sea despedido ilegalmente, podrá optar por la retribución de su finiquito o por su reincorporación.

- a) **Retribución de Finiquito.-** Cuando la trabajadora o trabajador opte por la retribución de su finiquito, el empleador está obligado hacer efectivo el mismo en el plazo y condiciones establecidas en el artículo precedente.
- b) **Reincorporación.-** En caso de que la trabajadora o trabajador opte por su reincorporación podrá recurrir a este efecto ante la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, donde una vez probado el despido ilegal, se dispondrá la inmediata reincorporación al mismo puesto que ocupaba a momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales actualizados a la fecha de pago.
- c) **Negativa de reincorporación.-** En caso de negativa de reincorporación por parte de la empleadora o empleador, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, impondrá multas por infracción a leyes sociales, además de iniciar el proceso sumario administrativo.



d) Resolución de reincorporación.- La Resolución Ministerial de reincorporación emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, tendrá la calidad de una Resolución pasada en autoridad de Cosa Juzgada, y será remitida ante el Juez de Trabajo y Seguridad Social con la prueba del despido injustificado expedida por el Ministerio de Trabajo para su ejecución.

Artículo 143.- (DESPIDO INDIRECTO)

La empleadora o empleador que rebajare la remuneración, beneficios o conquistas a sus dependientes; bajare de nivel, categoría o cargo; acosare laboralmente; sobrecargare de trabajo imposible de cumplir o cualquier otra forma de intimidación de hecho o psicológica, incurrirá en despido indirecto, para tal efecto se procederá conforme al tratamiento de despido ilegal establecidos en los artículos precedentes.

**CAPÍTULO II
PROMEDIO INDEMNIZABLE PARA EFECTOS DE LIQUIDACION**

Artículo 144.- (PROMEDIO INDEMNIZABLE)

El promedio indemnizable para fines de liquidación de Beneficios Sociales en caso de despido o retiro voluntario, será en base al promedio de lo percibido los tres últimos meses efectivamente trabajados a momento de la desvinculación laboral.

Artículo 145.- (COMPOSICIÓN DEL PROMEDIO INDEMNIZABLE)

Para los efectos de la retribución de los derechos, beneficios y conquistas sociales relativas a la liquidación en caso de desvinculación, el promedio indemnizable comprenderá: El haber básico, las bonificaciones legales, las bonificaciones voluntarias, premios, incentivos, participaciones acordadas, retribución a contrato, por avance, en general todas las remuneraciones percibidas por las trabajadoras y trabajadores del comercio, la industria, instituciones bancarias, las minas, el sector agropecuario, sin exclusión alguna, por mucho que al hacerse los aumentos voluntarios se hubiese establecido de manera extra legal por las empresas, instituciones o establecimientos la bora les

Artículo 146.- (INCLUSIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA PARA EFECTOS DE LA INDEMNIZACIÓN Y DESAHUCIO)

Para los efectos de la retribución del desahucio, indemnización, en caso de despido o retiro voluntario, el tiempo de servicios, se computará a partir de la fecha en que éstos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba.

Artículo 147.- (INCLUSION DEL PERIODO DE PRUEBA PARA EFECTOS SOCIALES)



Únicamente en los contratos por tiempo indefinido, esta implícito el periodo de prueba de noventa días, vencido ese plazo la trabajadora o trabajador es considerado de planta y regular, en caso de despido o retiro voluntario, su antigüedad se computa desde el primer día de ingreso a la empresa, incluido el término de prueba.

Artículo 148.- (DESVINCULACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR)

I. Cuando la trabajadora o trabajador fallece por causas no imputables al trabajo, se repuntara como retiro forzoso e intempestivo, sus herederos percibirán el desahucio y la indemnización correspondiente.

II. Cuando la trabajadora o trabajador fallece por accidente de trabajo, sus herederos percibirán veinticuatro sueldos como compensación a su vida, independientemente del desahucio y la indemnización por año de servicio de acuerdo a la escala que establece el presente código.

Artículo 149.- (REAJUSTE DE DERECHOS Y BENEFICIOS SOCIALES)

Las empresas o establecimientos laborales de entidades públicas o privadas que no cumplieren debidamente la retribución de los derechos, beneficio y conquistas en caso de desvinculación, están obligadas a retribuir a sus ex trabajadores, sin ninguna excusa ni excepción, el monto total de sus beneficios sociales y derechos y conquistas, debidamente actualizado y reajustado, usando como factor de actualización el promedio indemnizable que correspondiese en el momento de ese pago al cargo del que fue despedido o renunció acogiéndose al retiro voluntario, factor que debe ser aplicado en todas la liquidaciones judiciales o extrajudiciales, además de retribuir una multa compensatoria a favor de la trabajadora o trabajador, calculado y actualizado en base a la variación de la unidad de fomento a la vivienda UFV's, establecida por el Banco Central de Bolivia, vigente al día del pago de los derechos, conquista y beneficios devengados o reactualizados.



LIBRO CUARTO DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

TITULO I

ORGANIZACIONES LABORALES EN GENERAL

CAPÍTULO I DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Artículo 150.- (EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO)

El Derecho Colectivo de trabajo tiene por sujetos a organizaciones de trabajadores y de empleadores en relación a condiciones de solidaridad provenientes de la contraprestación de la fuerza de trabajo o dadores de fuentes de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones y asociaciones, determinando o fijando reglas comunes ó actuando en forma conjunta para la defensa de sus derechos e intereses.

Artículo 151.- (FINES DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO)

El Derecho Colectivo del Trabajo es la fase superior del Derecho del Trabajo, sus fines tienen que ver con las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus contratos sus conflictos y la solución de estos.

Artículo 152.- (PILARES DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO)

El Derecho de las Organizaciones Sindicales, el Derecho de las Asociaciones Patronales y el Derecho de Conciliación y Arbitraje, son los tres pilares fundamentales del Derecho Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO II ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 153.- (EL SINDICATO)

El Sindicato es la organización de trabajadora y trabajadores al interior de una empresa o establecimiento laboral, constituidas con fines de representación, protección, reivindicación y demanda de los intereses de las y los trabajadores, destinados a la consecución y obtención de un trabajo decente y digno, bajo mejores condiciones de trabajo y se regirán por sus Estatutos y Reglamentos.



Artículo 154.- (FACULTADES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES)

I. Las trabajadoras y los trabajadores, tendrá facultades para celebrar con las empleadoras y empleadores contratos colectivos y hacer valer los derechos emergentes, representar a sus miembros en el ejercicio de sus derechos, representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje, crear escuelas de formación sindical, bibliotecas, organizar cooperativas de ahorro y consumo, deportivas, culturales, sociales y todo tipo de actividades destinadas a sus miembros.

II. Las organizaciones sindicales podrán crear seguros de cesantía, cajas de socorros mutuos, construcción de mausoleos sociales, institutos de capacitación profesional y cualificación laboral de una manera general de todos los servicios de la empresa o establecimiento laboral. Representar los intereses económicos comunes de los afiliados.

III. Las organizaciones sindicales, en general, atenderán de manera solidariamente a sus afiliados, cooperarán y asistirán a todos aquellos fines que acuerden o que se determine en los estatutos y reglamentos.

Artículo 155.- (OBLIGATORIEDAD DE CONSTITUIR SINDICATOS DE TRABAJADORES)

En todas las empresas o establecimientos laborales, donde hubieren más de 15 trabajadoras o trabajadores, será obligatorio para la autoridad administrativa competente del Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, verificar o de oficio asesorar y coadyuvar en la constitución de organizaciones sindicales, y si no hubiera más de 15 trabajadoras o trabajadores se elegirán tres representantes laborales que tendrá el mismo carácter de los sindicatos, para este fin las trabajadoras y trabajadores, solicitarán a la autoridad competente del ramo, la presencia y consecuente concurrencia a las instalaciones de la empresa o establecimiento laboral en día laborable hábil, de un inspector de la jefatura del trabajo a fin de proceder con la fiscalización y asistir a las deliberaciones para la constitución de la dirección sindical conforme a reglas para este fin.

Artículo 156.- (LA DIRECCION SINDICAL)

Los sindicatos se dirigirán por una directiva, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento, los inspectores del trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán sus actividades conforme a reglas para este fin, otorgando el reconocimiento respectivo.

Artículo 157.- (ORGANIZACIONES MATRICES)

Los sindicatos se organizarán en Federaciones Departamentales de Sindicatos, las Federaciones en Confederaciones Nacionales y las Confederaciones la Central Obrera Boliviana.

La Central Obrera Boliviana, podrá constituir Centrales Obrera Departamentales y Regionales, que representarán al ente matriz de los trabajadores dentro los departamentos y regiones, en el marco de su organización delegada, cada organización se regirá conforme a sus Estatutos y Reglamentos.

Artículo 158.- (SINDICALIZACION PROHIBIDA A SERVIDORES PÚBLICOS)

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



No podrán organizarse sindicalmente los funcionarios o servidores públicos, que tengan relación y dependencia directa de los órganos legislativo, judicial, ejecutivo y gobiernos departamentales cualquiera que sea su categoría y condición.

CAPÍTULO III

EL FUERO SINDICAL

Artículo 159.- (FUERO SINDICAL PARA DIRIGENTES Y REPRESENTANTES LABORALES)

I. Las trabajadoras y trabajadores que se postulen a cargos directivos de los sindicatos gozaran de fuero sindical, hasta el momento del verificativo del acto electoral y consiguientemente continuaran gozando de fuero sindical los que sean elegidos para desempeñar los cargos directivos de un sindicato, y no podrán ser destituidos sin previo proceso.

II. Los dirigentes sindicales que gozan del fuero sindical, no podrán ser transferidos de un empleo a otro ni aun de una sección a otra, dentro de una misma empresa, sin su libre consentimiento.

Artículo 160.- (TRASLADO Y DESAFUERO SINDICAL)

I. En caso de que la empleadora o empleador, estime necesario el traslado o la destitución del dirigente sindical, se procederá como consecuencia de un proceso judicial, instaurado ante el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente ante el cual se probará la comisión de delitos o faltas contempladas en el presente código, como causales de despido.

II. Asimismo, para el caso de traslado de una sección a otra, el empleador deberá comprobar las razones técnicas y necesarias a la industria que justifique dicho traslado.

III. En su caso el dirigente sindical podrá interponer recurso judicial de reconvención en defensa del fuero sindical que le protege.

Artículo 161.- (FALLO JUDICIAL DE DESAFUERO SINDICAL)

I. Establecida la suficiente culpabilidad del dirigente sindical, el Juez de Trabajo determinará su retiro de acuerdo a lo establecido por las causales establecidas en el presente código.

II. Para el caso de simples traslados el Juez de Trabajo, previo informe de la Inspección del Trabajo autorizará dicho traslado haciéndose constar en el mismo, el tiempo de duración y la remuneración respectiva teniendo en cuenta que esta última no podrá ser inferior a la remuneración percibida en su ocupación anterior.

Artículo 162.- (SANCION POR VIOLACIÓN A FUERO SINDICAL)

Toda empleadora o empleador, su representante, gerente, administrador, jefe, supervisor, administrativo, personal de dirección o confianza, o persona con cargo público o privado, que infringiese la disposición del artículo precedente, impidiendo, acosando laboral, de hecho o psicológicamente, persiguiendo, en suma obstaculizando el libre ejercicio de la actividad sindical, será sancionado por la autoridad jurisdiccional, previo procedimiento sumario, con una multa

pecuniaria de cinco mil bolivianos a diez mil bolivianos, suma que será destinada a las actividades sindicales de la víctima y una privación de libertad de seis meses a dos años, sin derecho a Perdón Judicial, suspensión condicional de la pena o indulto.

Artículo 163.- (ESTABILIDAD LABORAL PARA EX - DIRIGENTES SINDICALES)

Los dirigentes y representantes laborales, que concluyan su mandato sindical no podrán ser retirados de su fuente laboral por un período mínimo de un año, a fin de que rindan cuentas de su gestión, salvo la comisión de infracciones establecidas en las causales de despido legal.

CAPÍTULO IV

DECLARACION EN COMISIÓN

Artículo 164.- (DECLARATORIA EN COMISIÓN PARA DIRIGENTE SINDICALES)

I. Los dirigentes de la Central Obrera Boliviana, Centrales Obrera Departamentales y Regionales, Confederaciones y Federaciones de trabajadores serán declarados en comisión, caso por caso mediante Resolución Ministerial expresa, con goce de ciento por ciento de sus haberes, beneficios sociales, conquistas y demás ingresos adquiridos y consolidados, mientras desempeñen sus funciones sindicales.

II. Se podrá también declarar en comisión a los dos dirigentes de sindicatos, cuyo número de afiliados exceda de quinientos miembros, siempre y cuando pertenezcan a diferentes secciones, áreas, unidades o departamentos de trabajo dentro la misma empresa o establecimiento laboral.

Artículo 165.- (COMISIÓN MOMENTANEA PARA DIRIGENTES SINDICALES)

Los dirigentes sindicales y representantes laborales no declarados en comisión por Resolución Ministerial expresa, solicitarán, para ausentarse momentáneamente de su trabajo a fin de cumplir actividades propias de su mandato, autorización de la empleadora o empleador, quien está obligado a otorgarles el permiso necesario por el tiempo solicitado.

Artículo 166.- (DECLARATORIA EN COMISIÓN A EVENTOS SINDICALES)

Los delegados de trabajadores que deben concurrir a ampliados, congresos u otros eventos sindicales, serán declarados en comisión con goce de haberes, mediante Resolución expresa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 167.- (RESTITUCIÓN AL CARGO ORIGINAL DEL EX-DIRIGENTE SINDICAL)

Los dirigentes sindicales a la finalización de sus mandatos, serán restituidos a su fuente de trabajo que ocupaban en el momento de haber sido declarados en comisión.

CAPÍTULO V

DE LA CONSTITUCION, INSCRIPCIÓN Y DISOLUCIÓN SIN DICAL

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



Artículo 168.- (EJERCICIO DE LA DIRIGENCIA SINDICAL)

El ejercicio de la actividad sindical es estrictamente personal y no puede, por tanto, ser transferida, ni delegada.

Artículo 169.- (CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS)

Los sindicatos se consideran legalmente constituidos desde la fecha del reconocimiento por su entidad matriz, debiendo proseguir con el trámite de Resolución Ministerial que expida el Poder Ejecutivo concediéndoles Personalidad Jurídica.

Artículo 170.- (REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA PERSONERÍA JURÍDICA DE LOS SINDICATOS)

Para el objeto anteriormente indicado, presentarán la respectiva solicitud ante el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, acompañando copia legalizada de los documentos siguientes:

- a) Acta de Constitución, Estatutos y Reglamentos en duplicado;
- b) Acta del escrutinio o forma de elección del Comité Electoral y posesión;
- c) Acta o poder en que conste la personalidad del que solicita el reconocimiento;
- d) Nómina del Directorio;
- e) Nómina de afiliados.

Artículo 171.- (INSCRIPCIÓN DE LOS SINDICATOS)

Todo sindicato, obtenida que haya sido su Personalidad Jurídica, se inscribirá en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la que está obligada a abrir un registro especial con tal objeto. El certificado expedido por esta autoridad servirá para acreditar la existencia de los sindicatos.

Artículo 172.- (REFORMA DE ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS)

La reforma de estatutos se sujetará a trámites similares para la obtención de la Personería Jurídica, la solicitud deberá acompañar además de un ejemplar de los estatutos, una copia legalizada del acta de la asamblea, en la que se acordó la reforma.

Artículo 173.- (DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS)

La disolución de los sindicatos, Federaciones y Confederaciones, podrá ser resuelta por el Poder Ejecutivo en los siguientes casos:

- a) Cuando se compruebe la violación de las disposiciones del presente código laboral, de sus Estatutos o Reglamentos;
- b) Cuando se hubiesen mantenido en receso por más de un año.

Artículo 174.- (CANCELACION DE LA PERSONERÍA JURÍDICA DE LOS SINDICATOS)

Si los afiliados de un sindicato, solicitaren la cancelación de la Personalidad Jurídica, la presentación se hará al Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, acompañando la copia legalizada del acta de la Asamblea General en que ella fue resuelta.

Artículo 175.- (DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL SINDICATO)

En caso de disolución, se liquidará el haber sindical dentro del plazo de seis meses, y sus bienes se destinarán al objeto que señalen los estatutos. A falta de determinación expresa sobre este punto, y después de haberse cubierto las obligaciones pendientes del sindicato, se destinará sus bienes a su Federación, Confederación, Centrales Obreras Departamentales y Regionales o Central Obrera Boliviana, en ese orden en caso de renuncia de las inmediatas superiores.

Artículo 176.- (LIQUIDADORES DE LOS SINDICATOS DISUELTOS)

La resolución gubernativa que declare la disolución del sindicato, nombrará uno o varios liquidadores, si los estatutos sociales no hubiesen previsto nada al respecto.

Artículo 177.- (REQUISITOS PARA LA CONSTITUCIÓN Y DISOLUCIÓN DE LAS FEDERACIONES, CONFEDERACIONES, CENTRALES OBRERAS DEPARTAMENTAS Y REGIONALES Y CENTRAL OBRERA BOLIVIANA)

I. Las Federaciones, Confederaciones, Centrales Obreras Departamentales y Regionales y la Central Obrera Boliviana, deberán constituirse y obtener la personalidad jurídica, en las mismas condiciones establecidas para los sindicatos y en tal caso, gozarán de los mismos derechos que éstos, agregándose el de representar a las organización en el orden de sucesión establecida por este código laboral.

II. En caso de disolución se aplicará el mismo procedimiento establecido para los sindicatos y en los mismos casos señalados.

Artículo 178.- (PROHIBICIONES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES)

Prohíbese a los sindicatos, Federaciones, Confederaciones, Centrales Obreras Departamentales y Regionales y la Central Obrera Boliviana, ocuparse en objetos diferentes a los señalados anteriormente, así como ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad de trabajo y la libertad de la industria, en la forma garantizada por la Constitución y las leyes.

Artículo 179.- (DIRECTORIO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES)

Los sindicatos, Federaciones, Confederaciones, Central Obrera Boliviana, Centrales Obreras Departamentales y Regionales, serán regidos por un directorio idóneo, cuyos miembros deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de edad;
- b) Tener capacidad legal;
- c) Ser boliviano de nacimiento;
- d) No estar condenado con sentencia ejecutoriada en cumplimiento;



e) Haber cumplido con la Ley del Servicio Militar Obligatorio, o haber sido legalmente eximido.

Artículo 180.- (BIENES DE LA ORGANIZACIONES SINDICALES)

Los Sindicatos, Federaciones, Confederaciones, Central Obrera Boliviana, Centrales Obreras Departamentales y Regionales, podrán adquirir y conservar bienes de toda clase.

Artículo 181.- (FONDOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES)

Los fondos de los Sindicato, Federaciones, Confederaciones, Centrales Obreras Departamentales y Regionales y la Central Obrera Boliviana, no pertenecen a los dirigentes que lo constituyen, son del dominio de los afiliados, que por delegación la administran y disponen los dirigentes.

Artículo 182.- (ADMINISTRACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES)

La administración del patrimonio de las organizaciones sindicales corresponde al Directorio. Toda inversión de fondos, exceptuando los consignados en el presupuesto anual, aprobado por la asamblea, deberá ser autorizada por ésta, dejándose constancia en el acta respectiva de la cantidad y el objeto del gasto.

Artículo 183.- (INVERSIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES)

En ningún caso podrá invertirse los fondos del sindicato en finalidades distintas a las establecidas en sus estatutos y reglamentos.

Artículo 184.- (RESPONSABILIDAD SOLIDARIA)

Los miembros del directorio del sindicato serán solidariamente responsables de su administración financiera, sin perjuicio de la responsabilidad individual cuando se configuren actos contrarios a los Estatutos y Reglamentos.

Artículo 185.- (RENDICIÓN DE CUENTAS DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES)

Todos los dirigentes sindicales de los Sindicatos, Federaciones, Confederaciones, Centrales Obreras Departamentales y Regionales y la Central Obrera Boliviana, tienen la obligación de rendir cuentas a sus mandantes al cabo de su gestión en el plazo de tres meses siguientes, se faculta a los trabajadores de base denunciar el incumplimiento de esta obligación ante el Ministerio de Trabajo.

Artículo 186.- (DENUNCIA POR FALTA DE RENDICIÓN DE CUENTAS)

La denuncia de los trabajadores a los efectos de lo previsto por el artículo precedente, deberá contener el monto estimativo de los fondos manejados por los dirigentes sindicales, el mismo que servirá de base para girar la nota de cargo correspondiente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.



Artículo 187.- (INEMBARGABILIDAD DE LOS FONDOS SINDICALES)

Los fondos de las organizaciones sindicales, son inembargables.

Artículo 188.- (RENOVACION MEDIANTE VOTACION)

La renovación de las organizaciones sindicales se llevará a cabo en el término de 30 días calendario a partir de la fecha de culminación del mandato, mediante elecciones democráticas, de todos los cargos que hubieran caducado en su mandato, de acuerdo a sus estatutos y reglamentos.

CAPÍTULO VI ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

Artículo 189.- (ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES)

I. Se garantiza la libre asociación de empleadores, que podrán agruparse en asociaciones por rubros, sectores industriales, servicios u otros, locales, provinciales, regionales, departamentales, nacional, en Federaciones, Confederaciones y otras formas de asociación conforme a sus estatutos y reglamentos.

II. Su constitución y disolución será establecida conforme a los procedimientos para los sindicatos contenidos en el presente código laboral.

Artículo 190.- (INSCRIPCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES)

Toda organización de empleadores, obtenida que haya sido su Personalidad Jurídica, se inscribirá en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la que está obligada a abrir un registro especial con tal objeto. El certificado expedido por esta autoridad servirá para acreditar la existencia de las organizaciones de empleadores.

CAPÍTULO VII REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS LABORALES

Artículo 191.- (REGISTRO UNICO DE EMPLEADORES)

I. El Registro Único de Empleadores es obligatorio y constituye el Registro Público de información socio laboral de carácter único y oficial.

II. Están obligadas a registrarse en el Registro Único de Empleadores, todas las Sociedades Comerciales, Bancarias, Financieras, de Servicios, Empresa unipersonales, Sociedades

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles, Empresas o Establecimientos laborales públicas y privadas, independientemente de su giro o naturaleza.

Artículo 192.- (MATRICULA DEL REGISTRO UNICO DE EMPLEADORES)

I. El Registro Único de Empleadores, otorgará una Matricula y será renovable, este documento de carácter oficial, será obligatorio para el tramite de créditos en el sistema financiero.

II. El Registro Único de Empleadores, tendrá el carácter legal de Declaración Jurada y será reglamentado por Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 193.- (DEVOLUCIÓN DE MULTAS DISCIPLINARIAS)

I. Las multas y sanciones disciplinarias autorizadas y reglamentadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, serán depositadas en una cuenta bancaria habilitada por el Ministerio del ramo, a nombre del sindicato o representantes laborales, para uso en actividades sociales, culturales, deportivas, sindicales u otros que de los trabajadores destinen previa aprobación en Magna Asamblea.

II. Los dirigentes sindicales o representantes laborales, solicitarán el desembolso al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, debiendo asimismo presentar la rendición de cuentas trimestral para solicitar un nuevo desembolso.

TITULO II

RELACION CONTRACTUAL COLECTIVA DEL TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO

CONTRATO COLECTIVO

Artículo 194.- (CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO)

El contrato colectivo de trabajo es la institución central del derecho colectivo de trabajo, que permite al sindicato elaborar con la empresa o establecimiento laboral, las condiciones generales del trabajo en un plano de igualdad y equivalencia de fuerzas de las partes.

Artículo 195.- (OBLIGATORIEDAD DE CELEBRAR CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO)

El contrato colectivo de trabajo es el único medio legal de relación contractual laboral, que será efectuado en todas las empresas o establecimientos laborales en la que haya sindicatos constituidos a fin de precautelar la verdadera libertad contractual para las partes.

Artículo 196.- (ADHESIÓN AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO)

Las trabajadoras y trabajadores organizados en sindicatos, serán sujetos de la relación contractual que sus dirigentes sindicales suscriban, los que por adhesión serán parte del contrato colectivo de

trabajo, sus efectos tendrá alcance a las trabajadoras y trabajadores que posteriormente ingresen a la empresa.

Artículo 197.- (EFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO) Los contratos colectivos de trabajo tendrán los siguientes efectos:

- a) Se sobre pone al contrato individual de trabajo, los contratos individuales de trabajo se someterán al contrato colectivo en tanto beneficie al trabajador.
- b) Constituye ley para las partes en el amplio sentido de la palabra.
- c) Integra las normas comunitarias de cada empresa o establecimiento laboral.
- d) Establece la disciplina espontánea del sindicato del que procede el carácter colectivo.
- e) Es un instrumento legal que genera derechos, beneficios y conquistas irrenunciables y obligaciones a las partes.
- f) Es de carácter estricto de ordenamiento colectivo de quienes suscriben este contrato.
- g) Es un contrato bilateral, convenidos entre el Sindicato, Federaciones, Confederaciones o Central Obrera Boliviana, Centrales Obreras Departamentales o Regionales de trabajadores, que se suscribe con una empresa o establecimiento laboral, o grupo de empleadores en un plano de igualdad y equivalencia de condiciones.
- h) Sólo los Sindicatos, Federaciones, confederaciones, Centrales Obreras Departamentales y Regionales y la Central Obrera Boliviana, con personería jurídica podrán celebrar validamente contratos colectivos.

Artículo 198.- (ALCANCES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO)

El contrato colectivo de trabajo, no sólo obliga a quienes lo han celebrado, sino a las trabajadoras y los trabajadores que después se adhieren al contrato por escrito o inclusive a quienes ingresan posteriormente a la empresa o establecimiento laboral y se afilian al sindicato.

Artículo 199.- (EQUILIBRIO SOCIAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO)

Todo contrato colectivo de trabajo, debe contemplar las condiciones generales de trabajo en el marco de mayor equilibrio social entre las partes, su objetivo y su alcance es no alterar ni que entren en contradicción los derechos individuales de los trabajadores con los de la empresa o establecimiento laboral.

Artículo 200.- (ORIENTACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO)

I. Los Contratos Colectivos de Trabajo estarán orientados a la defensa de los derechos, beneficios y conquistas de las trabajadoras y trabajadores, sin embargo también perseguirán logros para una producción efectiva, eficacia en la actividad laboral, calidad de servicio y competitividad. Los efectos de las citadas mejoras deben repercutir necesaria y adecuadamente a favor de la fuerza de trabajo que participa en la consecución de estos objetivos.

II. El contrato colectivo de trabajo estará orientado a preservar la estabilidad laboral, el respeto y trato adecuado, la protección a los dirigentes sindicales y sobre todo a la búsqueda de

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



mejores condiciones de trabajo, seguridad industrial, ocupacional, salud laboral, en el marco del trabajo decente y digno.

Artículo 201.- (EFICÁCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO)

El Contrato colectivo de trabajo, tiene eficacia a partir de la suscripción del mismo y su homologación por autoridad administrativa competente del Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 202.- (VIOLACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO)

Su quebrantamiento o violación e inobservancia del contrato colectivo de trabajo, será denunciada a la autoridad administrativa competente del Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, para que a su vez eleve la misma al Juez del Trabajo, a fin de establecer y obligar su cumplimiento en el marco de la defensa de la sociedad que en su caso podrá incluso su amerita imponer una sanción penal.

Artículo 203.- (EXTINCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO)

La extinción del contrato colectivo de trabajo se produce por las siguientes razones:

- a) Por mutuo consentimiento de partes, previa autorización del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- b) Por causas estipuladas en el contrato colectivo de trabajo.
- c) Por quiebra o liquidación Judicial de la Empresa o establecimiento laboral.
- d) Por la conclusión de la obra para la que se haya contratado, previa verificación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- e) Por el agotamiento de la materia objeto de la explotación, previa comprobación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- f) Por caso fortuito o fuerza mayor, previo informe del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

TITULO III

NORMAS INTERNAS REGLAMENTARIAS DE TRABAJO

CAPITULO ÚNICO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Artículo 204.- (REGLAMENTO INTERNO)

Toda empresa, fábrica o establecimiento que cuente con más de 15 trabajadoras o trabajadores, tiene la obligación de adoptar un Reglamento Interno que establezca el régimen de trabajo así

como también los derechos, beneficios, conquistas, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores.

Artículo 205.- (REDACCIÓN, PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO)

Dicho Reglamento Interno, cuya redacción puede ser efectuada por los trabajadores o empleadores, será puesto en conocimiento públicamente, a fin que en el término de ocho días, se formulen las observaciones que creyeren convenientes.

Artículo 206.- (APROBACIÓN DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS)

Las Empresas o Establecimientos Laborales, deberán hacer aprobar y registrar sus Reglamentos Internos, en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, precedidos en cada caso de un informe escrito que contendrá las observaciones realizadas.

Artículo 207.- (CONTENIDO DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS)

Los Reglamentos Internos deberán estar de acuerdo con las modalidades de trabajo de cada actividad, con el presente Código Laboral, las Leyes, Decretos y demás disposiciones vigentes en materia laboral, contendrá entre otros los siguientes aspectos:

- a) Condición para el ingreso.
- b) Formalidades de individualización.
- c) Requisitos inherentes al contrato de trabajo.
- d) Las horas en que principian y terminan las faenas, distribución de turnos, equipos y mitas.
- e) Condición de trabajo extraordinario y su remuneración.
- f) Descanso dominical y trabajos en días domingos y feriados.
- g) Los descansos.
- h) Los diversos tipos de remuneración, bonos y otros que se remunera.
- i) El lugar, día y hora de remuneración.
- j) Las obligaciones, prohibiciones, derechos y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores.
- k) Las sanciones y multas aplicables por faltas disciplinarias e infracciones al reglamento.
- l) Las prescripciones vigentes en orden al trabajo y previsión social.
- m) Disposiciones de orden, higiene y seguridad de acuerdo con la clase de trabajo.
- n) La designación de las personas del establecimiento, faena e industria, ante quienes deberán hacerse las reclamaciones en general.
- ñ) El nombramiento de delegados de empleados u obreros para el procedimiento de las reclamaciones.
- o) Procedimiento de solución de conflictos laborales en el marco de la negociación colectiva.

- p) Condiciones de trabajo de mujeres y niños si los hubiere.
- q) Los términos legales y disposiciones del contrato individual y colectivo.



r) Disposiciones generales.

TITULO IV CON FLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPITULO I PLIEGO DE RECLAMACIONES

Artículo 208.- (PLIEGO DE RECLAMACIONES)

Todo sindicato que tuviera reclamos respecto a la inobservancia, incumplimiento, rechazo u otras irregularidades de los derechos, beneficios y conquistas normadas por el presente código laboral, presentará su pliego de reclamaciones aprobado en magna asamblea general, dentro los primeros 30 días del mes de enero, de manera escrita, en las oficinas administrativas dentro la empresa o establecimiento laboral, para conocimiento de la empleadora o empleador, debidamente suscrito por los miembros de la directiva del sindicato o representantes laborales y a falta de éstos, por la mitad más unos de los trabajadores, con copia para conocimiento de la autoridad administrativa competente del Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 209.- (PLAZO PARA RESPONDER EL PLIEGO DE RECLAMACIONES)

El empleador en caso de aceptación o disidencia con el pliego de reclamaciones, responderá aceptando total o parcialmente o rechazando total o parcialmente el pliego de reclamaciones, en el plazo de 10 días calendario, de manera expresa con copia a la autoridad administrativa competente del Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social.

CAPITULO II PLIEGO PETITORIO

Artículo 210.- (PLIEGO PETITORIO)

El sindicato, que tuviera reclamos respecto a las condiciones laborales, falta de atención a situaciones emergentes del trabajo, nuevas demandas, requerimiento de situaciones complejas en diversos temas de su desarrollo laboral, presentará su pliego petitorio, aprobado en magna asamblea general, dentro los primeros 30 días del mes de junio, de manera escrita, en las oficinas administrativas de la empresa o establecimiento laboral, para conocimiento de la empleadora o empleador, debidamente suscrito por los miembros de la directiva del sindicato o representantes laborales y a falta de éstos, por la mitad más unos de los trabajadores, con copia a la autoridad administrativa competente del Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 211.- (PLAZO PARA RESPONDER EL PLIEGO PETITORIO)

El empleador en caso de aceptación o disidencia con el pliego petitorio, responderá aceptando total o parcialmente o rechazando total o parcialmente el pliego petitorio, en el plazo de 10 días calendario, de manera expresa con copia a la autoridad administrativa competente del Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social.

**CAPÍTULO III
NEGOCIACION DIRECTA**

Artículo 212.- (NEGOCIACIÓN DIRECTA)

El pliego de reclamaciones y el pliego petitorio, que fuere rechazado parcial o totalmente, abrirá el proceso de convocatoria a negociación directa por parte de la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo.

Artículo 213.- (PLAZOS Y PROCESO DE NEGOCIACIÓN DIRECTA)

I. En el plazo de 5 días a la fecha del rechazo, se convocará a una reunión, por la autoridad administrativa competente del Ministerio de trabajo, entre los empleadores y los dirigentes sindicales a fin de llevar a cabo la negociación directa, que iniciadas las mismas, no excederá de dos días de negociaciones.

II. Las partes que pueden estar asistidos de sus asesores, tanto en la parte legal como en la parte económica, social, sindical o según sus necesidades, en cuyas reuniones se buscará la concertación, son los instrumentos básicos que sirven para lograr un resultado satisfactorio para las partes en conflicto, en los puntos rechazados.

III. Una vez superados los puntos de conflicto se firmará un acta de negociación directa, debidamente rubricada por las partes, para ser homologado y aprobado por la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 214.- (HUELGA LABORAL)

I. Fracasadas las gestiones de negociación directa, sin perjuicio de continuar las acciones de conciliación y arbitraje, las trabajadoras y trabajadores podrán declarar la huelga legal, enmarcada en la suspensión pacífica de actividades de la empresa o establecimiento laboral por parte de los trabajadores, con el fin de alcanzar la satisfacción de los puntos rechazados del pliego de reclamaciones o petitorio y lograr los objetivos perseguidos.

II. La huelga es una suspensión colectiva y concertada del trabajo aprobada en Asamblea General, en el que se determine el abandono de la fuente de trabajo, una abstención en no

concurrir a labores o en su caso asistir a la fuente de trabajo sin cumplir las directivas del empleador.

Artículo 215.- (HUELGA LEGAL)

I. La huelga es legal cuando se ha cumplido con todos los pasos y requisitos establecidos en el presente código laboral, con las instancias y condiciones para su calificación.

II. En este caso se impone la obligación para la empleadora o empleador, retribuir las remuneraciones, los derechos adquiridos y consolidados, beneficios sociales y conquistas a las trabajadoras y los trabajadores por el tiempo que dure la huelga legal.

Artículo 216.- (HUELGA LABORAL DE HECHO)

I. Cuando la empleadora o empleador, personeros de la empresa, administradores o representantes de la empresa o establecimiento laboral, incurran en infracciones y violaciones a derechos adquiridos y consolidados de manera manifiesta o incumplan los acuerdos suscritos en virtud de los pliegos de reclamaciones o petitorios, los dirigentes sindicales podrán denunciar el mismo ante la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, quién en el plazo de 48 hrs. recibida la denuncia, intimará a la empresa o establecimiento laboral, ordenando su cumplimiento en el plazo de 48 hrs. Si persistiere el motivo de la denuncia previa verificación del Inspector de Trabajo, se podrán declarar la huelga de hecho. Con la suspensión pacífica de actividades de la empresa o establecimiento laboral.

II. Imponiéndose la obligación para la empleadora o empleador, de retribuir las remuneraciones, los derechos adquiridos y consolidados, beneficios sociales y conquistas a las trabajadoras y los trabajadores por el tiempo que dure la huelga legal.

Artículo 217.- (HUELGA ILEGAL)

La huelga será ilegal, si se produce sin haberse seguido el curso que impone la tramitación del pliego de reclamaciones o petitorio.

Artículo 218.- (EL PARO PATRONAL)

Es un medio de defensa, adoptado por la empleadora o empleador, ante cualquier atropello o exceso en el desarrollo del a huelga legal o huelga de hecho.

Artículo 219.- (LA CONCILIACIÓN)

I. Agotadas las instancia de negociación directa, la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, determina la apertura del proceso de conciliación, en el plazo de 48 hrs. independientemente de que los trabajadoras o trabajadores hubieren declarado la huelga legal o de hecho.

II. La junta de conciliación estará compuesta por la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, quién fungirá de presidente de la Junta de Conciliación y dos

representantes por cada parte, asesorada por abogados y profesionales entendidos en la materia, así como por sus dirigentes sindicales de organizaciones matrices a los que estuvieren afiliados.

III. La Junta de conciliación no podrá disolverse hasta llegar a un acuerdo conciliatorio o hasta llegar al convencimiento de que todo avenimiento es imposible.

Artículo 220.- (ACTA DE CONCILIACIÓN)

La Junta de Conciliación, levantará el acta respectiva, donde la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, realiza la labor de amigable componedor en el afán de solucionar el conflicto.

Artículo 221.- (JUNTA ARBITRAL)

Fracasada en todo o en parte la conciliación, inmediatamente y sin demora procesal, el conflicto será elevado ante el tribunal arbitral, el que estará compuesto por un árbitro por cada parte, presidido por el Director del Ministerio de Trabajo en las sede de Gobierno y en las Capitales de Departamento por el Jefe Departamental del Trabajo o a quien delegue la autoridad administrativa competente del Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 222.- (ARBITROS DE LA JUNTA ARBITRAL)

Elevado el conflicto a la Junta arbitral en el plazo de 24 [hrs. se](#) reunirá la junta arbitral, con los árbitros designados por las partes, no podrán ser árbitros los trabajadores y empleadores en conflicto, sus personeros, abogados y representantes; ni los directores, gerentes, administradores, socios o abogados de los empleadores.

Artículo 223.- (DESIGNACION DE ÁRBITRO Y REBELDIA)

Si alguna de las partes no designa su Arbitro, no obstante la notificación de la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, esta procederá a designar en rebeldía aplicando las sanciones del caso.

Artículo 224.- (SESIÓN DE LA JUNTA ARBITRAL)

Conformado el Tribunal, se convoca a la sesión de la Junta Arbitral en el plazo de 24 horas, la que no podrá suspenderse hasta lograr el fallo arbitral

Artículo 225.- (EL LAUDO ARBITRAL)

Es el fallo que emite la Junta Arbitral dentro del plazo de 24 hrs., culminada la sesión de la Junta Arbitral, fallo que podrá ser adoptado por mayoría de los árbitros o con la disidencia del árbitro que no estuviere de acuerdo con el fallo.

Artículo 226.- (CALIDAD DEL LAUDO ARBITRAL)



I. El Laudo arbitral, tiene la calidad de una resolución pasada en autoridad de cosa juzgada, de cumplimiento obligatorio para las partes, el mismo será homologado por una Resolución Ministerial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, no esta sujeto a recurso ulterior alguno, sea este ordinario o extraordinario.

II. El Laudo Arbitral, será remitido al Juez de Trabajo, para su ejecución y cumplimiento al tercero día de su legal notificación, sin lugar a recurso ulterior.

LIBRO QUINTO

LA SEGURIDAD SOCIAL

TITULO I

CONTENIDOS GENERALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I

OBLIGATORIEDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 227.- (OBLIGATORIEDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

I. El Estado normará, fomentará y protegerá el capital humano, la salud laboral, la educación, el trabajo decente y digno, la vivienda, la vestimenta, la seguridad laboral, la recreación y esparcimiento social y deportivo, remuneración justa que le permita la continuidad de sus medios de subsistencia de las trabajadoras o trabajadores y sus dependientes.

II. El Estado aplicará medidas normativas adecuadas para la rehabilitación de las personas inutilizadas y la concesión de los medios necesarios para el mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar.



Artículo 228.- (ALCANCE DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

Toda trabajadora y todo trabajador gozará de la seguridad social, desde el momento de la relación laboral, relación contractual o vínculo jurídico laboral.

**CAPITULO II
PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Artículo 229.- (PRINCIPIO DE LA UNIVERSALIDAD)

I. La seguridad social abarca absolutamente a todos los ciudadanos, sin distinción de ninguna clase, toda persona por el solo hecho de vivir en sociedad requiere de la asistencia de los medios que le permitan subsistir dentro una sociedad organizada junto al núcleo familiar.

II. La universalidad de la seguridad social, implica la protección de toda la población en general, de todo ser humano sin distinción de raza, religión, sexo, origen, si tiene o no relación de dependencia laboral, alcanzando de este modo a toda la población del universo del Estado Plurinacional.

III. Por la universalidad de la seguridad social, la cobertura de contingencias y prestaciones al universo de las personas protegidas deben estar contra todos los riesgos, necesidades sociales, respaldos por normas técnicas protectivas que aseguren mecanismos de prevención y rehabilitación en caso de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez, muerte, el desempleo y las cargas familiares.

Artículo 230.- (PRINCIPIO DE INTEGRIDAD)

Responde a que todos los infortunios a los que esta expuesto el ser humano, tendrá la cobertura necesaria en toda su integridad, la seguridad social tiene la finalidad de brindar protección a la persona desde antes de nacer hasta después de la muerte, otorgándole seguridad y protección integral.

Artículo 231.- (PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD)

Las trabajadora y trabajadores activos aportantes, sostendrán el sistema de seguridad social, en solidaridad por nuestras hermanas y hermanos mayores que aportaron ayer, siendo obligación del Estado contribuir a la asistencia social de las trabajadora y trabajadores que han llegado a la vejes.

Artículo 232.- (PRINCIPIO DE UNIDAD Y SISTEMA ÚNICO)

Que la seguridad social responda a una sola unidad y un sistema único de salud.

Artículo 233.- (PRINCIPIO DE ECONOMÍCI DAD)

La administración de los aportes, de observar una eficiente, efectiva e idónea administración, estando sujetos sus administradores a normas que regulen los fondos públicos.



Artículo 234.- (PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD)

La seguridad social responderá oportunamente, a las necesidades y requerimientos de los afiliados, en virtud que de la prontitud con la que se asiste a los afiliados depende muchas veces la vida de la trabajadora o trabajador.

Artículo 235.- (PRINCIPIO DE TECNICIDAD Y EFICACIA)

Toda atención que se presta al asegurado debe ser con la eficiencia que requiere su atención. Las personas que trabajan en el sistema de seguridad social, deben ser técnicas en la materia, especialistas, idóneos para administrar, cualificados y actualizados continuamente sobre los problemas de salud en especial y la seguridad social en general.

TITULO II SALUD OCUPACIONAL Y OTRAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN SOCIAL

CAPITULO I ASISTENCIA MÉDICA

Artículo 236.- (ASISTENCIA MÉDICA INTERNA)

I. Las empresas o establecimientos laborales que tengan más de cincuenta trabajadoras o trabajadores, mantendrán servicio permanente de atención médica, proporcionando médicos laborales y medicamentos en boticas que contengan el mínimo de medicinas farmacéuticas que establezca el Ministerio de Salud, sin cargo ni descuento alguno a sus dependientes. Los empleadores en este caso, prestaran asistencia tratándose de enfermedades profesionales hasta un máximo de seis meses, períodos dentro de los cuales conservaran su cargo y percibirán íntegramente sus salarios, produciéndose a su vencimiento la calificación de incapacidad, para fines de la indemnización.

Artículo 237.- (ASISTENCIA MÉDICA EN FABRICAS, INDUSTRIA Y DISTANTES)

La asistencia médica farmacéutica a que se refiere el artículo precedente, se prestará en fabricas, empresas industriales y empresas que empleen para su actividad maquinaria pesada, así como en empresas o establecimientos que están ubicadas en lugares que disten más de 2 kilómetros del centro de salud más cercano y donde no existe más servicio que el de las empresas. Dicha asistencia comprenderá a la familia de los trabajadores, entendiéndose por tales:

- a) Al cónyuge o tenido por tal;
- b) A los hijos menores de 24 años;
- c) A los padres o hermanos menores que vivan a sus expensas y en su mismo domicilio.



Artículo 238.- (TRATAMIENTO MÉDICO OBLIGADO)

La trabajadora o el trabajador sujeto a tratamiento está obligado a someterse al régimen prescrito por el seguro social o el médico de la empresa o establecimiento laboral, concurriendo para este efecto, a las horas y días en que le fueren fijados y cumpliendo el reposo en los sitios o establecimientos que le hayan sido indicados. Tampoco podrá desempeñar, en las horas destinadas al reposo, ninguna otra clase de trabajo remunerado. Cualquier infracción de estas obligaciones autoriza la suspensión de los beneficios establecidos por este capítulo, para lo cual el médico de la empresa está obligado a dar parte de la transgresión.

Artículo 239.- (ASISTENCIA DENTAL)

Las empresas o establecimiento laborales, sean estas mineras, industriales, agropecuarias, agroindustriales distantes a más de 2 kilómetros del centro de salud más cercano y que tengan más de cien trabajadores, están obligadas a sostener un servicio dentario permanente y gratuito, dotándole de instrumental y de los materiales necesarios. Será de cuenta del trabajador únicamente el costo de los materiales metálicos y similares utilizados en la restauración dentaria.

**CAPITULO II
PRESTACIONES EN CASO DE FALLECIMIENTO**

Artículo 240.- (GASTOS EN CASO DE FALLECIMIENTO)

En caso de fallecimiento, la empleadora o el empleador abonará los gastos de entierro independientemente de los derechos, beneficios y conquistas sociales, siempre que se hubiera producido por accidente o enfermedad profesional.

Artículo 241.- (PRESTACIONES DE LOS FUNERALES)

Las prestaciones para funerales por la muerte del asegurado o su cónyuge a que se refiere el artículo anterior, la empleadora o el empleador pagará a los derecho-habientes en el siguiente orden de prelación.

- a) A la viuda o viudo, sea esposa o esposo, concubina o concubino o conviviente;
- b) A las hijas o hijos;
- c) En caso de no existir viuda o viudo, hijas o hijos, se pagará a la persona que demuestre haber sufragado tales gastos.
- d) A falta de personas con derecho según los incisos anteriores a la Caja correrá con los gastos de funerales hasta el límite establecido.

Artículo 242.- (MONTO DE LAS PRESTACIONES)

Las prestaciones para funerales son iguales:



En caso de muerte por cualquier causa de una beneficiaria conyugue, concubina o conviviente se pagará el equivalente a dos haberes básicos del promedio de los tres últimos meses de la trabajadora o trabajador fallecido.

En caso de muerte de la o el titular de una renta de incapacidad permanente, invalidez o vejez, a tres haberes básicos.

En caso de muerte de la esposa o esposo, concubina, concubino o conviviente de la asegurada o asegurado en actividad de trabajo o titular de una renta, las prestaciones para funerales se pagarán conforme a la cuantía señalada en los incisos a) o b) según los casos.

Artículo 243.- (BENEFICIARIOS)

Son beneficiarios los siguientes familiares a cargo de la trabajadora o trabajador:

- a) La esposa o esposo, concubina o concubino, conviviente.
- b) Los hijos hasta los 18 años, o si estudian hasta los 24 años.
- c) Los padres dependientes, siempre que no dispongan de rentas personales para su subsistencia.
- d) Los hermanos, en las mismas condiciones de edad que los hijos, siempre que sean huérfanos o hijos de padres comprendidos en el inciso anterior.

**CAPITULO III
NORMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Artículo 244.- (NORMAS RELATIVAS A LA SEGURIDAD SOCIAL)

Las trabajadoras y trabajadores se sujetarán a normas relativas a la seguridad social y conforme al código de seguridad social, sus reglamentos y disposiciones en la materia, para tal efecto se regirá conforme a los principios establecidos en este código laboral, y la Constitución Política del Estado Plurinacional, que establece la prohibición de privatizar la seguridad social.

**TITULO III
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**CAPITULO ÚNICO
DISPOSICIONES GENERALES**



Artículo 245 (PROTECCIÓN DE LA SALUD)

El empleador esta obligado a adoptar todas las precauciones para preservar la vida, salud y mortalidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo: instalará servicios sanitarios adecuados y en general cumplirá las prescripciones normadas por los contenidos de la Seguridad, Higiene y Salud ocupacional y la reglamentación que establezca el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 246.- (PROHIBICIÓN DE BEBIDAS ALCOHOLICAS)

Se prohíbe introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en los centros de trabajo, así como su elaboración en industrias que no tengan este objetivo expreso, no podrán establecer o mantener en ellos casas de juego o de prostitución. Esta prohibición se observará dentro de un radio de cinco kilómetros alrededor de las empresas o establecimientos laborales situados fuera de las ciudades y provincias.

Artículo 247.- (NORMAS RELATIVAS A LA SEGURIDAD E HIGIENE)

Las trabajadoras y trabajadores se sujetarán a normas relativas a la seguridad e higiene y conforme al código de seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sus reglamentos y disposiciones en la materia.

TITULO IV
CAMPAMENTOS, PULPERIAS, CENTROS DE SALUD,
TECNIFICACIÓN DE TRABAJADORES Y DEPENDIENTE

CAPITULO I
CAMPAMENTOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 248 (OBLIGATORIEDAD DE CONSTRUIR CAMPAMENTOS)

I. Las empresas o establecimientos laborales, que ocupen trabajadoras o trabajadores a más de 10 Kilómetros de la población urbana más cercana, o que fueren trasladados a pernoctar cerca de la actividad laboral, estarán obligados a construir campamentos para alojar higiénicamente a los trabajadores y sus familias, sin costo alguno por concepto de vivienda, energía eléctrica, agua potable y servicio sanitario, mientras exista relación laboral, aún en periodo de vacaciones o descansos semanales.

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



Artículo 249.- (CONDICION DE LAS VIVIENDAS EN LOS CAMPAMENTOS)

Las empresas o establecimientos laborales, comprendidas en el artículo precedente, edificarán las viviendas en los campamentos, en condiciones higiénicas, de buena habitabilidad, conforme al numero de miembros de cada familia y someterán el plan de dichas obras a la aprobación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, no pudiendo darles curso sin este requisito.

Artículo 250.- (TRANSPORTE LIBRE DENTRO LOS CAMPAMENTOS)

Prohíbese a las empresas o establecimientos laboral, industriales, mineras, cooperativas, comerciales o cualquiera fuer su naturaleza, obligar a sus trabajadores el uso exclusivo de algunos servicios de transportes fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 251.- (LIBERTAD DE COMERCIO EN LOS CAMPAMENTOS)

Habrá libertad del comercio en los recintos y pertinencias de las empresas industriales y mineras, debiendo someterse los comerciantes que negocien dentro de ellos a las reglamentaciones de matrícula, inspección, lugar de expendio, horario y demás condiciones que dicten las autoridades administrativas correspondientes.

Artículo 252.- (PROHIBICION DE EXPENDIO DE BEBIDAS ALCHOLICAS Y ARMAS)

I. En los campamentos y hasta una distancia de cinco kilómetros, prohíbese la venta y consumo de bebidas alcohólicas.

II. La comercialización y uso de armas blancas y de fuego, están prohibidas dentro y fuera de los campamentos y hasta una distancia de diez kilómetros.

CAPITULO II MEDICO LABORAL, POSTAS DE SALUD Y HOSPITALES

Artículo 253.- (MEDICOS LABORALES EN CAMPAMENTOS)

Las empresas y establecimientos laborales que tengan campamentos están obligados a tener un médico laboral especializado en la materia para la atención de las trabajadoras, trabajadores y sus familiares dependientes.

Artículo 254.- (POSTAS DE SALUD EN CAMPAMENTOS)

Si tuviesen más de 200 trabajadores, mantendrán una o más postas de salud conforme a normas del Ministerio de Salud, independientemente de la obligatoriedad de asegurar a la trabajadora o trabajador al sistema único de seguridad social, con todos los servicios necesarios, la atención médica es extensiva a los familiares dependientes.

Artículo 255.- (HOSPITALES EN CAMPAMENTOS)

Si tuviesen más de 300 trabajadores, mantendrán uno o más hospitales conforme a normas del Ministerio de Salud, independientemente de la obligatoriedad de asegurar a la trabajadora o trabajador al sistema único de seguridad social, con todos los servicios necesarios, la atención médica es extensiva a los familiares dependientes.

CAPITULO III

PULPERIAS Y PROVISIÓN DE ARTÍCULOS DE PRIMERA NECESIDAD

Artículo 256.- (PULPERIAS EN CAMPAMENTOS)

En los campamentos, el trabajador puede adquirir los artículos de subsistencia, sea en las pulperías de la empresa, sea comprándolos de otra persona. El patrono le otorgará libertad de tránsito para él y su equipo, en las vías de la empresa.

Artículo 257.- (ALMACENES EN CAMPAMENTOS)

Los empleadores mantendrán almacenes de aprovisionamiento, por administración directa, en lugares que disten más de 10 Kilómetros de un centro de población. Las ventas se harán al costo y en forma de avío cuyo valor se descontará de las remuneraciones a pagarse.

Artículo 258.- (PROHIBICION DE ARRENDAMIENTO DE PULPERIAS EN CAMPAMENTOS)

Las empresas o establecimientos mineros, industriales, de servicios u otros que tengan campamentos, no podrán dar en arrendamiento o licitación sus pulperías.

Artículo 259.- (COSTO DE PRODUCTOS EN LAS PULPERIAS)

En los almacenes de aprovisionamiento y las pulperías a que se refieren los artículos precedentes, las ventas se harán al costo, más hasta un 10% en concepto de gastos de administración y mermas. Se exceptúa el caso de las empresas cuyos convenios de menor costo continúen en vigor.

Artículo 260.- (APROVISIONAMIENTO DE LAS PULPERIAS)

En los almacenes de aprovisionamiento y pulperías, será obligatoria la venta de los artículos de primera necesidad, como ser, carne, pan, azúcar, arroz, leche, vestuarios, combustibles, bebidas no alcohólicas, útiles de aseo, diarios, materiales escolar y libros de cultura elemental, los que serán provistos sin distinción alguna por concepto de nacionalidad o categoría y, en aquellas empresas donde aún subsistieren regímenes de racionamiento y distribución equitativa, su distribución se sujetará a la diversidad de situaciones familiares, según la reglamentación que establezca el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 261.- (VIGILANCIA EN LAS PULPERIAS)

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



Los almacenes de aprovisionamiento y las pulperías, quedan sujetas a la vigilancia, control y fiscalización de los inspectores del trabajo en todo lo relativo a precios, higiene, pesos y medidas, independientemente del control que ejerza el gobierno municipal, en el marco de sus tareas inherentes a sus atribuciones y competencia que la ley le confiere.

Artículo 262.- (PULPERIAS AGRICOLAS)

Las disposiciones de este Título, son extensivas a las explotaciones agrícolas, agropecuarias, forestales, gomeras, quineras, soyeras, camineras, fabriles, mineras, educativas, de salud, que tengan campamentos y reúnan las condiciones establecidas en este código.

Artículo 263.- (LAS PULPERÍAS NO PUEDEN PERMANECER CERRADAS)

En ningún caso las pulperías de cualquier empresa o establecimiento laboral o explotación, no podrán cerrar o suspender la venta de artículos por más de dos días consecutivos bajo pena de multa de Bs. 5.000 a Bs. 15.000 que se impondrán por la Inspección del Trabajo.

Artículo 264.- (PULPERIAS EN EMPRESAS DIVERSAS)

Las empresas o establecimientos laborales de bienes y servicios, tanto estatales como privados que cuenten con un mínimo de 50 trabajadoras o trabajadores, tienen la obligación de crear pulperías para el aprovisionamiento mínimo de arroz, azúcar, aceite y leche, bajo las condiciones establecidos en los artículos precedentes.

Artículo 265.- (PULPERIAS EXISTENTES)

Las empresas o establecimientos laborales que sostengan pulperías subvencionada en entidades públicas o privadas, compensarán a sus trabajadores el importe de la subvención en dinero. A tal efecto, otorgarán a sus trabajadores un incremento al haber básico igual al valor de la diferencia entre el precio de compra en el mercado de los artículos subvencionados y el precio que regía para su expendio en la pulpería.

CAPITULO IV
CUALIFICACIÓN, CAPACITACIÓN Y TÉCNIFICACIÓN
DE TRABAJADORES Y DEPENDIENTES

Artículo 266.- (CUALIFICACIÓN, CAPACITACIÓN Y TECNIFICACIÓN)

I. Las empresas o establecimientos que tengan más de 100 trabajadores, subvendrán los gastos de capacitación, cualificación y tecnificación para las trabajadoras y trabajadores, conyugue, concubina o conviviente dependiente, la hija o el hijo dependiente, a fin de que siga estudios de perfeccionamiento técnico en centros de enseñanza nacionales o extranjeras.

II. El beneficio deberá ser boliviano de nacimiento y podrá ser escogido por el empleador en coordinación o indicación del sindicato o representantes laborales.

III. El beneficio se suspenderá por conclusión de los estudios o reprobación en exámenes. En ambos casos, la empleadora o empleador deberá subvencionar a otra trabajadora o trabajador, conyugue, concubina o conviviente dependiente, la hija o el hijo dependiente.

TITULO V DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 267.- (INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS)

Toda empresa o establecimiento de trabajo está obligada a pagar a los trabajadoras y trabajadores, las indemnizaciones previstas, por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridas por razón del trabajo exista o no culpa o negligencia por parte suya o por la de la trabajadora o trabajador.

Artículo 268.- (RIESGOS Y RESPONSABILIDAD)

No le excluye de responsabilidad a la empleadora o empleador que ilegalmente realice contratos con enganchadores, contratista, tercerizadoras, agencias de empleo o servicios y otras formas fraudulentas, que por su cuenta o cuenta ajena, toman a su cargo la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria, que contraiga riesgos profesionales o accidentes de trabajo a las trabajadoras o trabajadores.

Artículo 269.- (RIESGOS RECLAMO A TERCEROS)

Sin perjuicio de la responsabilidad de la empleadora o empleador, la trabajadora o trabajador víctima de accidentes o los que tengan derecho a la indemnización del daño sufrido podrán reclamar de los terceros causantes del accidente, la indemnización del daño sufrido con arreglo a las prescripciones del derecho común. La indemnización que se obtuviese de terceros, conforme a este artículo, libera al empleador o empleadora de su responsabilidad en la parte que el tercero, causante del accidente, sea obligado a pagar. El empleador o empleadora, podrá repetir contra el tercero el reembolso de lo que hubiese pagado.

CAPITULO II RIESGOS PROFESIONALES PROMEDIO

Artículo 270.- (CÁLCULO DE RIEGOS PROFESIONAL)



El cálculo para el pago de indemnizaciones por causas de accidente de trabajo o por enfermedades profesionales, se establecerá sobre la base de la remuneración que resulte del promedio del total ganado en los noventa últimos días trabajados, precedentes al día del accidente, o de aquél en que se declaró la enfermedad profesional.

Artículo 271.- (RIESGO PROFESIONAL INDEMNIZACIONES Y ANTIGÜEDAD)

Los derechos, beneficios y conquistas reconocidos a la trabajadora o trabajador por el presente código laboral, en razón del tiempo de servicios y antigüedad en el trabajo, es distinto a la indemnización por riesgo profesional y accidente de trabajo, debiendo hacerse efectivos ambos beneficios sociales sin que el uno excluya al otro.

Artículo 272.- (PRESUNCIÓN DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR)

Para los efectos de los artículos precedentes, se presumirá la responsabilidad de la empleadora o empleador de cualquier accidente de carácter industrial o profesional ocurrido a la trabajadora o trabajador.

Artículo 273.- (ATENCIÓN DEL SISTEMA ÚNICO DE SEGURIDAD SOCIAL, NO EXCLUYE LA OBLIGACIÓN DE LA EMPLEADORA O EMPLEADOR)

I. El otorgamiento de las prestaciones en especie a cargo de la Caja Nacional de Salud, no excluye la obligación que todo empleador tiene, de suministrar al trabajador accidentado o enfermo los primeros auxilios. Para este fin cada empleador tiene la obligación de mantener en el lugar del trabajo, un puesto de auxilio dotado de las drogas e implementos que determine la Caja Nacional de Salud.

CAPITULO III
ACCIDENTE DE TRABAJO

Artículo 274.- (ACCIDENTE DE TRABAJO)

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión traumática, orgánica o trastorno funcional producido por la acción súbita, inesperada, violenta o no, por una causa inherente al trabajo, y que determine disminución o pérdida parcial o total de la capacidad de trabajo permanente o temporal inmediata o posterior o muerte de la trabajadora o trabajador.

Artículo 275.- (EXENCIÓN DE RIESGOS)

Se exceptúa los accidentes sobrevenidos de:

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



- a) Intención manifiesta de la víctima,
- b) Cuando se debida a fuerza mayor extraña al trabajo,
- c) Cuando se trata de servicios ocasionales ajenos a los trabajos propios y regulares de la empresa,
- d) Cuando se trata de obreros que realizan por cuenta del patrono, trabajo en su domicilio particular,
- e) Cuando se trata de accidente en estado de embriaguez, debidamente comprobado.

Artículo 276.- (OBLIGATORIEDAD DEL AVISO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO)

La empleadora o empleador, dará cuenta del accidente dentro de las 24 horas de ocurrido el mismo, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Precisión Social, o a la autoridad policial o política más próxima. Tratándose de enfermedades profesionales, la víctima u otra persona avisarán al patrono para que lo trasmita a la autoridad indicada. Sin este aviso, la indemnización se calculará teniendo en cuenta la clase, grado y duración que habría tenido la incapacidad si se hubiera prestado oportunamente atención médica y farmacéutica. Las autoridades de la Policía Nacional que reciban estos avisos, informarán detalladamente sobre el caso al Ministerio del Trabajo Empleo y Previsión Social.

Artículo 277.- (CONTENIDO DE LA DENUNCIA DE ACCIDENTE DE TRABAJO)

La empleadora o empleador, denunciará el accidente de trabajo en base a los siguientes elementos elementales:

- a) Nombre y domicilio del patrono o de la persona que lo represente,
- b) Indicación precisa del sitio en que ocurrió el accidente,
- c) Nombre de la víctima, con indicación de domicilio y lugar en que se encuentra,
- d) Su tiempo de servicios,
- e) Nombre y domicilio de los testigos que hubieren presenciado el accidente o que tuvieran conocimiento de él,
- f) Remuneración de la víctima,
- g) Sexo de la víctima,
- h) Edad y estado civil de la víctima,
- i) Causas materiales del accidente y la hora y circunstancias en que se produjo,
- j) Naturaleza de las lesiones sufridas y sus consecuencias posibles,
- k) Certificado del médico que haya asistido a la víctima,
- l) Nombre de la institución aseguradora,

Artículo 278.- (INFORME DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE)

Recibida la denuncia, la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, procederá, sin demora alguna, a levantar la información necesaria, la cual se efectuará, a ser posible, en el mismo lugar donde ocurrió el accidente y, en el lugar donde se encuentre la víctima, si ésta estuviere imposibilitada para concurrir a la información. Para este objeto, la autoridad podrá

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



requerir la presencia de la empleadora o empleador o de su representante y de los testigos del accidente o de las personas que primero tuvieron conocimiento de él.

CAPITULO IV ENFERMEDAD PROFESIONAL

Artículo 279.- (ENFERMEDAD PROFESIONAL)

Se entiende por Enfermedad Profesional, a todo estado patológico producido por consecuencia del trabajo, que sobrevenga por evaluación lenta y progresiva, que determine la disminución o pérdida de capacidad de trabajo y de ganancia o muerte del asegurado y que sea provocado por la acción de los agentes nocivos cuya identificación será actualizada periódicamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión social en coordinación con el Ministerio de Salud.

Artículo 280.- (OBLIGATORIEDAD DEL AVISO EN CASO DE ENFRMEDAD PROFESIONAL)

La empleadora o empleador, que tuviere conocimiento o sospecha de enfermedad profesional, en su caso la víctima u otra persona, avisará al empleador, administrador, representante o inmediato superior, para que lo trasmita a la autoridad indicada. Las autoridades que reciban estos avisos, informarán detalladamente sobre el caso al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 281.- (AVISO DE RIESGOS PROFESIONALES)

El asegurado que haya sufrido un accidente de trabajo o presuma que éste afectado por una enfermedad profesional debe comunicar este hecho al empleador directamente o por medio de tercera persona, el empleador debe comunicar a la Caja en el término de 24 horas del siniestro ocurrido o la enfermedad presunta, mediante los formularios de denuncia de accidente o de declaración de enfermedad profesional. En caso de que el empleador no presente oportunamente dicha denuncia será posible a una multa cuyo monto establecerá el Reglamento. Los gastos de atención sanitaria otorgada al asegurado correrán por cuenta del empleador hasta que éste presente la denuncia

CAPÍTULO V DE LOS GRADOS DE INCAPACIDAD

Artículo 282.- (CLASIFICACIÓN DE LOS GRADOS DE INCAPACIDAD)

Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización, se califican en:

- a) Muerte por accidente de trabajo,
- b) Incapacidad absoluta y permanente.

- c) Incapacidad absoluta y temporal.
- d) Incapacidad parcial y permanente
- e) Incapacidad parcial y temporal.

Artículo 283.- (INCAPACIDAD ABSOLUTA PERMANENTE)

Son incapacidades absolutas y permanentes las que imposibilitan a la víctima, de una manera definitiva, para todo género de trabajo, considérense como tales, las siguientes:

- a) Pérdida total o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores, de las dos inferiores o de una extremidad inferior y otra superior conceptuándose par este fin, como partes esenciales, el pie y la mano.
- b) La lesión funcional del aparato locomotor que determine consecuencias análogas a la mutilación de las extremidades a que se refiere el inciso anterior.
- c) La pérdida de uno o los dos ojos, entendiéndose como tal la anulación del órgano o pérdida de la fuerza visual.
- d) La pérdida de un ojo, con disminución importante de la fuerza visual del otro.
- e) La enajenación mental incurable.
- f) Las lesiones orgánicas o funcionales del cerebro o de los aparatos circulatorio y respiratorio, ocasionados directa o indirectamente, por acción mecánica de las maquinarias o elementos industriales y siempre que se reputen incurables.
- g) La concurrencia de dos o más lesiones constitutivas cada una de incapacidad parcial y que evaluadas en conjunto, puedan reputarse análogas en sus consecuencias a una incapacidad absoluta.

Artículo 284.- (INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE)

Son incapacidades absolutas y temporales las que imposibilitan totalmente a la víctima para todo género de trabajo durante un tiempo no menor de seis días ni mayor de un año.

Artículo 285.- (INCAPACIDAD PARCIAL, PERMANENTE Y PORCENTAJE DE INDEMNIZACIÓN)

Son incapacidades parciales y permanentes las que determinan una disminución parcial pero definitiva de la capacidad de trabajo, serán indemnizadas conforme al porcentaje siguiente en caso de accidentes como sigue:

- a) Con el 100% la pérdida o inutilización de las extremidades superiores en su totalidad o en sus partes esenciales considerándose como tales:
 - 1.- La mano,
 - 2.- La totalidad de los dedos de la mano, aunque subsista el pulgar y
 - 3.- La pérdida de todas las segundas falanges.
- b) Con el 90 % la pérdida o inutilización de la extremidad superior izquierda, en su totalidad o en sus partes esenciales, la mano o la totalidad de los dedos.
- c) Porcentajes de indemnización de la inutilización total de los dedos de la mano:
 - 1.- Pulgar derecho 50 %

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
Apoyo OIT

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL



CENTRAL OBRERA BOLIVIANA

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL

Apoyo OIT

2.-	Pulgar izquierdo	40%
3.-	Índice derecho	35%
4.-	Índice izquierdo	30%
5.-	Medio	19%
6.-	Anular	19%
7.-	Menique	23%

- d) Con el 100 % la pérdida e inutilización de una de las extremidades inferiores, en su totalidad o en sus partes esenciales, conceptuándose parte esencial el pie y en éste los elementos indispensables para la sustentación y progresión.
- e) Con el 90 % la pérdida o inutilización total de un pie
- f) Con el 70 % la pérdida de un ojo o de la visión
- g) Con el 70 % en caso de provocarse sordera,
- h) Con el 30 % en caso de provocarse hernia simple,
- i) Con el 60 % en caso de hernia doble

Artículo 286.- (INCAPACIDAD PARCIAL TEMPORAL)

Son incapacidades parciales y temporales las que imposibilitan a la víctima para reanudar el ejercicio de su profesión o trabajo habitual durante un tiempo no menor de 6 días, ni mayor de 6 meses.

Artículo 287.- (INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD POR NUEVO ACCIDENTE)

I. Las trabajadoras y trabajadores que hubieran recibido indemnización por accidente o enfermedad profesional no podrán recibir una nueva indemnización, aduciendo la misma incapacidad.

II. Los trabajadores que hubieran sido indemnizados por incapacidad absoluta y permanente, según la definición y en los casos comprendidos en el artículo precedente, en caso de nuevo accidente o enfermedad profesional, la trabajadora o el trabajador tienen derecho a recibir válidamente la indemnización correspondiente a este último riesgo.

Artículo 288.- (NORMAS RELATIVAS A LAS INDEMNIZACIONES DE LOS RIESGOS PROFESIONALES) Las reglamentaciones relativas a las indemnizaciones en razón de los riesgos profesionales, serán actualizada periódicamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social determine.

LIBRO SEXTO

VIGENCIA DE NORMAS, COMPETENCIA REGLAMENTARIA, DEROGACIONES Y DISPOSICIONES FINALES

TITULO I

VIGENCIA DE NORMAS Y REGLAMENTACIÓN ADMINISTRATIVA MINISTERIAL

CAPÍTULO I VIGENCIA DE NORMAS Y FACULTAD REGLAMENTARIA

Artículo 289.- (VIGENCIA DE NORMAS)

Lo establecido en el presente código laboral, será aplicable a tanto a las actuales relaciones laborales, así como a las que tengan origen con posterioridad.

Artículo 290.- (VIGENCIA DE NORMAS COMPATIBLES Y DIVERSAS FORMAS DE RETRIBUCIÓN)

Permanecen vigentes e intactos, todos los derechos, beneficios y conquistas que fueron compatibles con el presente código laboral o que constituyeren una mejoría en cuanto a los retribuciones que se están practicando, así como los que se estuvieran retribuyendo al margen de los establecidos por el presente código laboral, los cuales constituyen derechos irrenunciables.

Artículo 291.- (NORMAS REGLAMENTARIAS ADMINISTRATIVAS)

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, emitirá la reglamentación procedimental de la solución de conflictos en lo relativo a los derechos adquiridos, consolidados e irrenunciables, en base a los plazos previstos en el presente código laboral, en los que se requiera de una norma procesal reglamentaria.

Artículo 292.- (AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE)

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, reglamentará las facultades y competencia de la autoridades administrativas competentes en cada situación inherente a la competencia de esta cartera de Estado, conforme a sus normas internas administrativas, por la que se otorgará la competencia a la autoridad administrativa, señalada en el presente código laboral.

Artículo 293.- (PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN CASO DE DERECHOS ESPECTATIVOS)

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, reglamentará el procedimiento administrativos, recursos e instancia para la solución de conflictos laborales, relativos a los derechos espectativos, debidamente determinados en el presente código laboral.

Artículo 294.- (PRINCIPIOS PROCESALES ADMINISTRATIVOS)

El Ministerio de Trabajo aplicará los siguientes principios laborales procesales administrativos:

- a) **Principio de la defensa natural y protección sindical.**- El trabajador podrá por si mismo o con el apoyo de la dirigencia sindical, interponer sus demandas o denuncias ante la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social,



asistido de su abogado, dirigentes sindicales, dirigentes de las Federaciones, Confederaciones, Centrales Obreras Departamentales o Regionales o en su caso de la Central Obrera Boliviana.

- b) **Principio de la inobservancia protocolar y las formalidades.**- La autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, prescindirá de todo ritual protocolar, formalidades dilatorias y tediosas, enfocando su proceder al respeto mutuo y deferencia, agilizando la audiencia para llegar al fondo de la demanda que origino el conflicto.
- b) **Principio de la realidad material.**- Por el que la realidad objetiva y material, tiene preferencia y prioridad, respecto a los pasos procesales.
- c) **Principio Tutelar.**- El Estado ejerce la tutela de la trabajadora o trabajador, por lo tanto, la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, tiene una doble función, la de administrar los mecanismos procesales y asumir la tutela de la trabajadora y trabajador, guiando y conduciendo su accionar procesal.

Artículo 295.- (NORMAS REGLAMENTARIAS INTERPRETATIVAS)

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es la llamada a interpretar los contenidos reglamentarios y disponer a través de Resoluciones, instructivos, comunicados u otros instrumentos administrativos, la correcta aplicación del presente código laboral, en base a sus contenidos legales y principios.

Artículo 296.- (APLICACIÓN PRIMICIAL DE NORMAS)

La Constitución Políticas del Esta Plurinacional es la ley suprema de nuestro ordenamiento jurídico, las autoridades administrativas, Judiciales y políticas, aplicarán con preferencia a cualquier otra disposición legal, resolución o determinación.

Artículo 297.- (NORMA REMISIBLE)

Las figuras laborales especiales o que por su modalidad compleja no hubieren sido previstos en la presente código laboral, se regirán por las disposiciones reglamentarias que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social determine o la norma aplicable de manera excepcional de los Convenios y Recomendaciones ratificadas de la Organización Internacional del Trabajo, ratificadas por el Estado Plurinacional de Bolivia, siempre que no signifiquen violación de los principios generales del presente Código Laboral.

CAPÍTULO II
ABROGACIÓN Y DEROGACIÓN DE NORMAS

Artículo 298.- (ABROGACIONES)

Sancionado y publicado que fuere el presente código laboral, quedan abrogados, la Ley General del Trabajo, establecido por Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley de la República el 8 de Diciembre de 1942. De la misma manera queda abrogado el Reglamento de la Ley General del Trabajo, establecido por Decreto Supremo No. 224 de 23 de Agosto de 1943 y su normativa conexas. También se abroga el Código Procesal del Trabajo, establecido por Decreto Ley 16896 de 25 de Julio de 1979, así como sus disposiciones conexas. Finalmente, se abrogan todas las disposiciones contrarias al presente código laboral en materia laboral.

Artículo 299.- (DEROGACIONES)

Se derogan los contenidos legales referidos a materia legal laboral, de todo otro ordenamiento jurídico normativo, adjetivo o sustantivo contrario al presente Código laboral, sea estos relativos a la Organización Judicial del Estado Plurinacional, las facultades establecidas para jueces, vocales y Ministros del Órgano Judicial, en cuanto se refiera a materia laboral.

TITULO II
DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO ÚNICO
DE LA MODIFICACIÓN ABROGACIÓN O DEROGACION DEL CÓDIGO LABORAL

Artículo 300.- (MODIFICACION, ABROGACIÓN O DEROGACIÓN DEL CÓDIGO LABORAL)

I. El presente código laboral, responde a las necesidades y sobre todo a las conquistas, traducidas en derechos y beneficios irrenunciables, expresa la vivencia misma de nuestros hermanos mayores llamados en otrora obreros.

II. Durante el periodo del oscurantismo laboral neoliberal vigente desde 1985, se trato de borrar de la mente y el corazón de las trabajadoras y trabajadores sus derechos, sin embargo la lucha granítica y unitaria de los obreros, posibilitó su defensa.

III. El Código Laboral, constituye una reivindicación social, de mineros, fabriles, maestros, universitarios, salud, gremialistas, del sector público, municipales, independientes, diversas formas laborales privadas y pueblo en general que ofrendo su vida, y fue victima de masacres y persecuciones, logrando arrancar a los patrones y gobernantes en duras luchas proletarias, sus derechos.

IV. Por ello se dispone, que no podrá ser modificado, abrogado o derogado, sin la participación consultiva de las trabajadoras o trabajadores a través de la Central Obrera Boliviana,

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL

Apoyo OIT

Será nula cualquier forma de modificación, cambio, abrogación o derogación sin participación que no provenga de una consulta a la Central Obrera Boliviana.

C O N T E N I D O



CENTRAL OBRERA BOLIVIANA

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL

Apoyo OIT

LIBRO PRIMERO PARTE GENERAL

TITULO I EL DERECHO LABORAL

CAPÍTULO ÚNICO DEFINICIONES PARA SU APLICACIÓN

TITULO II PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

CAPÍTULO I PRINCIPIOS GENERALES CAPITULO II PRINCIPIOS Y REGLAS ESPECIALES DEL TRABAJO

LIBRO SEGUNDO RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

TITULO I RELACION LABORAL

CAPÍTULO ÚNICO RELACION DE TRABAJO Y RELACION LABORAL

TITULO II CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO CONTRATO DE TRABAJO

TITULO III MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I MODALIDAD EN VIRTUD DEL TIEMPO CAPÍTULO II MODALIDAD EN VIRTUD DE LA ACTIVIDAD

TITULO IV SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO II

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO III

CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

TITULO V

LA JORNADA DE TRABAJO INSTITUCIÓN MADRE

CAPÍTULO I

JORNADA DE TRABAJO

CAPÍTULO II

SUSPENSIÓN, INAMOVILIDAD Y TOLERANCIA EN LA JORNADA DE TRABAJO

CAPÍTULO III

DIVISIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

LIBRO TERCERO

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

TITULO I

DERECHOS ADQUIRIDOS Y DERECHOS ESPECTATIVOS

CAPÍTULO I

DERECHOS ADQUIRIDOS, CONSOLIDADOS Y EXIGIBLES

CAPÍTULO II

NORMAS PROTECTIVAS EN EL MARCO DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS Y CONSOLIDADOS

CAPÍTULO III

DERECHOS ESPECTATIVOS

CAPÍTULO IV

AGUINALDO EN ACTIVIDADES INDEPENDIENTES

CAPÍTULO V

EL QUINQUENIO

TITULO II

DESCANSOS LABORALES

CAPITULO I

DESCANSOS EN LA JORNADA EFECTIVA

CAPITULO II

VACACIONES ANUALES

TITULO III

DESVINCULACION LABORAL Y PROMEDIO INDEMNIZABLE

CAPÍTULO I

DESVINCULACIONES LABORALES

CAPÍTULO II



CAPÍTULO II

PROMEDIO INDEMNIZABLE PARA EFECTOS DE LIQUIDACION

LIBRO CUARTO

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

TITULO I

ORGANIZACIONES LABORALES EN GENERAL

CAPÍTULO I

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CAPÍTULO II ORGANIZACIONES

SINDICALES

CAPÍTULO III

EL FUERO SINDICAL

CAPÍTULO IV

DECLARACION EN COMISIÓN

CAPÍTULO V

DE LA CONSTITUCION, INSCRIPCIÓN Y DISOLUCIÓN SINDICAL

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

CAPÍTULO VII

REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS LABORALES

TITULO II

RELACION CONTRACTUAL COLECTIVA DEL TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO

CONTRATO COLECTIVO

TITULO III

NORMAS INTERNAS REGLAMENTARIAS DE TRABAJO

CAPITULO ÚNICO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

TITULO IV

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPITULO I

PLIEGO DE RECLAMACIONES

CAPITULO II

PLIEGO PETITORIO

CAPÍTULO III

NEGOCIACION DIRECTA



**LIBRO QUINTO
LA SEGURIDAD SOCIAL**

**TITULO I
CONTENIDOS GENERALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**CAPÍTULO I
OBLIGATORIEDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL
CAPITULO II
PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**TITULO II
SALUD OCUPACIONAL Y OTRAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN SOCIAL**

**CAPITULO I
ASISTENCIA MÉDICA
CAPITULO II
PRESTACIONES EN CASO DE FALLECIMIENTO
CAPITULO III
NORMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**TITULO III
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**CAPITULO ÚNICO
DISPOSICIONES GENERALES**

**TITULO IV
CAMPAMENTOS, PULPERIAS, CENTROS DE SALUD, TECNIFICACIÓN DE TRABAJADORES Y
DEPENDIENTE**

**CAPITULO I
CAMPAMENTOS DE LOS TRABAJADORES
CAPITULO II
MEDICO LABORAL, POSTAS DE SALUD Y HOSPITALES
CAPITULO III
PULPERIAS Y PROVISIÓN DE ARTÍCULOS DE PRIMERA NECESIDAD
CAPITULO IV
CUALIFICACIÓN, CAPACITACIÓN Y TÉCNIFICACIÓN DE TRABAJADORES Y DEPENDIENTES**

**TITULO V
DE LOS RIESGOS PROFESIONALES**

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES
CAPITULO II
RIESGOS PROFESIONALES PROMEDIO**



CENTRAL OBRERA BOLIVIANA

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL

Apoyo OIT

CAPITULO III

ACCIDENTE DE TRABAJO

CAPITULO IV

ENFERMEDAD PROFESIONAL

CAPÍTULO V

DE LOS GRADOS DE INCAPACIDAD

LIBRO SEXTO

**VIGENCIA DE NORMAS, COMPETENCIA REGLAMENTARIA, DEROGACIONES Y
DISPOSICIONES FINALES**

TITULO I

VIGENCIA DE NORMAS Y REGLAMENTACIÓN ADMINISTRATIVA MINISTERIAL

CAPÍTULO I

VIGENCIA DE NORMAS Y FACULTAD REGLAMENTARIA

CAPÍTULO II

ABROGACIÓN Y DEROGACIÓN DE NORMAS

TITULO II

DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO ÚNICO

DE LA MODIFICACIÓN ABROGACIÓN O DEROGACION DEL CÓDIGO LABORAL



CENTRAL OBRERA BOLIVIANA

ANTEPROYECTO CODIGO LABORAL

Apoyo OIT

PROPUESTA DE LA NORMA:



La elaboración del Código Laboral, propuesta de la COB, responde a Instructivo, del Comité Ejecutivo vigente, encomendado al área de Asesoría Laboral de la COB, en Noviembre de 2009.

CON EL APOYO DE:



LEGISLACIÓN LABORAL
Consultora de Derecho del Trabajo y Salud Laboral

APOYO DE SOCIABILIZACION:



OFICINA INTERNACIONAL DEL
TRABAJO^u

08, de abril de 2010
La Paz * Bolivia

