

# UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

BIBLIOTECA



## PROCESO DE DIGITALIZACIÓN DEL FONDO BIBLIOGRÁFICO DE LA BIBLIOTECA DE DERECHO

GESTION 2017

Nota importante para el usuario:

“Todo tipo de reproducción del presente documento siempre hacer mención de la fuente del autor y del repositorio digital para evitar cuestiones legales sobre el delito de plagio y/o piratería”.

La dirección de la Biblioteca



**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**



**TESIS DE GRADO**

TESIS PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN DERECHO  
“IMPOSTERGABLE NECESIDAD DEL ORDENAMIENTO  
LEGAL DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO PARA  
ESTABLECER SUS LIMITES DE CONTENIDO Y EXTENSIÓN”

**POSTULANTE:** Juan Marcelo Zambrana Torrelio

**TUTOR:** Dr. Gonzalo Trigos Agudo

La Paz - Bolivia

2006

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de vivir; y por sobre todo a mi querida familia, mis padres Juan Carlos y Gladys por sus reflexiones, su apoyo y sin los cuales no podría haber llegado donde estoy ahora, a mis queridos hermanos, (mil gracias), al Dr. Gonzalo Trigoso, por su gran colaboración en la realización de este trabajo.

## **DEDICATORIA**

A quienes me apoyaron, incentivaron e insistieron en la realización de este trabajo; no importa el momento, gracias.

# **“IMPOSTERGABLE NECESIDAD DEL ORDENAMIENTO LEGAL DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO PARA ESTABLECER SUS LIMITES DE CONTENIDO Y EXTENSION”**

## **1.- CAPITULO I.- MARCO HISTORICO ACTUAL.**

- |                                      |          |
|--------------------------------------|----------|
| 1. ECONOMIA GLOBAL Y NEOLIBERALISMO. | <b>1</b> |
| 2. CRISIS Y FLEXIBILIZACION.         | <b>2</b> |

3. OBJETIVO DE LOS FLEXIBILIZADORES.	4
4. CAPITAL, SALARIO Y PLUSVALIA.	5
4.1. Capital.	5
4.2. Salario.	6
4.3. Plusvalía.	7
4.4 Formas del Salario.	8
4.4.1. Salario Real.	8
4.4.2. Salario Nominal.	9
5. FORMAS DE SUPERAR LA CRISIS Y AUMENTAR LA GANACIA.	9
5.1. Formas de superar la crisis.	9
5.1.1. La Guerra.	9
5.1.2. La Recesión.	10
5.1.3. La Revolución.	10
5.2. Formas de Aumentar la Ganancia.	10
5.2.1. Incorporación de Tecnología.	10
5.2.2. Mejores Sistemas de Administración.	10
5.2.3. Aumentando la Jornada de Trabajo.	10
5.2.4. Manipulación de la Moneda.	12

## **2.- CAPITULO II.- DERECHO DEL TRABAJO Y FLEXIBILIZACION.**

1. FUNDAMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	14
1.1. Nociones sobre el Derecho.	14
1.2. El Derecho del Trabajo.	17
1.3. Principios del Derecho del Trabajo.	24
1.3.1. Principio Protector.	24
1.3.1.1. “la regla in dubio pro operario”.	25
1.3.1.2. “la regla de la norma más favorable”.	25
1.3.1.3. “la regla de la condición más beneficiosa”.	25
1.3.2. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos.	26
1.3.3. Principio de la continuidad de la relación laboral.	26
1.3.4. Principio de la primacía de la realidad.	27
1.4. Particularidad del Derecho del Trabajo.	27
2. LEY GENERAL DEL TRABAJO.	28
2.1. Título I. Disposiciones Generales.	31

2.2. Título II. Del Contrato de Trabajo.	31
2.3. Título III. De Ciertas Clases de Trabajo.	32
2.4. Título IV. De las Condiciones Generales del Trabajo.	32
2.5. Título V. De la Seguridad e Higiene en el Trabajo.	33
2.6. Título VI. De la Asistencia Médica y otras Medidas de Previsión Social.	33
2.7. Título VII. De los Riesgos Profesionales.	34
2.8. Título VIII. Del Seguro Social Obligatorio.	35
2.9. Título IX. De las Organizaciones de Patronos y Trabajadores.	35
2.10. Título X. De los Conflictos.	35
2.11. Título XI. De las Prescripciones y de las Sanciones.	36
2.12. Título XII. Disposición Especial.	36
3. LA PROPUESTA FLEXIBILIZADORA.	36

### **3.- CAPITULO III. FLEXIBILIZACION ACTUAL EN BOLIVIA.**

1. REALIDAD ECONOMICO-SOCIAL DE LA FLEXIBILIZACION.	39
2. APLICACIONES CINCIENTES DE LA EMPRESA PRIVADA.	40
3. REFLEJO EN LA SUPERESTRUCTURA JURIDICO-POLITICA.	40
3.1. Derecho Individual del Trabajo.	41
3.2. Derecho Colectivo del Trabajo.	42
4. ALGUNOS PROBLEMAS CONCRETOS DE L FLEXIBILIZACION.	42
4.1. Trabajadores Eventuales.	42
4.2. Jornada de Trabajo.	43
4.3. Subcontratación.	44
4.4. Microempresa.	44
4.5. Trabajo a Domicilio a Destajo.	45
4.6. Trabajo de Mujeres y Menores.	46
4.7. Desestructuración del Salario.	46
5. EMPRESA PRIVADA Y SU NECESIDAD DE NORMAS LABORALES CLARAS.	47
5.1. Seguridad en Inversiones.	48
5.2. Instrucciones del Fondo Monetario de Inversiones (F.M.I.), Banco Mundial (B.M.) y Banco Interamericano de Desarrollo (B.I.D.).	48

5.3. Control Social.	48
5.4. Destrucción de los Sindicatos.	49
6. AUTONOMIA RELATIVA DEL DERECHO LABORAL Y LA FLEXIBILIZACION.	49
7. SINCRETISMO Y CAOS NORMATIVO.	50
8. FLEXIBILIZACION O MODERNIZACION DE LA LEGISLACION LABORAL.	51
<b>4.- CAPITULO IV. LEY GENERAL DEL TRABAJO Y LEGISLACIÓN MODIFICATORIA.</b>	
1. Título I. Disposiciones Generales.	53
2. Título II. Del Contrato de Trabajo.	74
3. Título III. De Ciertas Clases de Trabajo.	98
4. Título IV. De las Condiciones Generales del Trabajo.	102
5. Título V. De la Seguridad e Higiene en el Trabajo.	147
6. Título VI. De la Asistencia Médica y otras Medidas de Previsión Social.	148
7. Título VII. De los Riesgos Profesionales.	155
8. Título VIII. Del Seguro Social Obligatorio.	167
9. Título IX. De las Organizaciones de Patronos y Trabajadores.	170
10. Título X. De los Conflictos.	175
11. Título XI. De las Prescripciones y de las Sanciones.	181
12. Título XII. Disposición Especial.	188
<b>5.- CAPITULO V. EL METODO DEL ORDENAMIENTO JURIDICO EN MATERIA LABORAL.</b>	190
<b>6.- CAPITULO VI. LA RELACION SOCIAL Y LA RELACION JURIDICA EN EL DERECHO LABORAL.</b>	194
<b>7.- CAPITULO VII. LA LEGISLACION LABORAL BOLIVIANA COMO CONRATACION SUJETA A LA DIALECTICA DE LA CORRELACION DE FUERZAS SOCIALES.</b>	198
<b>8.- CAPITULO VIII. NECESIDAD DE AVANZAR EN L AFORMACION</b>	

**DE UNA NUEVA LEY GENERAL DEL TRABAJO. 202**

**9.- CAPITULO IX. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

1. Conclusiones. 209

2. Recomendaciones. 211

**10.- ANEXOS. DISPOSICIONES LEGALES MODIFICATORIAS A LA LEY  
GENERAL DEL TRABAJO**

**11.- ANEXOS. GRÁFICOS, NÚMERO DE VECES QUE FUERON UTILIZADAS  
LAS DISTINTAS DIPOSICIONES LEGALES QUE MODIFICARON LA LEY  
GENERAL DEL TRABAJO**



## RESUMEN

*Las instituciones y normas jurídicas tienen la virtud de jurídicas aspectos de la vida social que se dan históricamente, es decir, que en los hechos se produce el racionamiento entre los hombres, estableciéndose las formas y contenidos de dichas relaciones de manera “natural”, resultando que en forma posterior el derecho positiva esas relaciones sociales para convertirlas en relaciones jurídicas. El Derecho debe resolver problemas sociales estén o no positivados, siendo que habrá que recurrir a la costumbre, la jurisprudencia o la doctrina como fuente formal o rechazar aquello que no está positivado.*

*El problema no es establecer desde qué momento una nueva norma jurídica deja sin efecto la anterior o desde qué momento la norma jurídica actúa “creando” derecho allí donde no existía y cómo aspectos de la vida social se aplican por la sociedad como si fueran el derecho positivo imperante; mientras aspectos jurídicos pierden eficacia y dejan de ser aplicados en la sociedad, a pesar de que se trate de derecho vigente, de derecho positivo.*

*Ese es en realidad el problema que abordamos en el presente trabajo de tesis, en lo referido al derecho del trabajo en Bolivia, específicamente en lo que respecta a la Ley General del Trabajo, es importante hacer notar la manera como el mundo del derecho acepta como verdad jurídica inconvencible la aplicación de normas jurídicas no sólo anacrónicas sino que además modifican una norma jurídica de mayor jerarquía ya sea en favor de los trabajadores o en beneficio de la clase patronal, sin que exista explicación positiva alguna.*

*Han pasado 65 años desde que en mayo de 1939 el Tcnl. Germán Busch Becerra procedió a dictar el Código del Trabajo, también conocido como Código Busch ya posteriormente, el 8 de diciembre de 1942 el Gobierno del Gral. Enrique Peñaranda ante el peligro del inicio de la huelga general en la empresa minera Patiño, procede a elevar el Código Busch a la jerarquía de ley y que en la actualidad conocemos como la Ley General del Trabajo.*

*En el último tiempo se estuvo hablando bastante sobre la necesidad de modificar la Ley General del Trabajo, en una posición que fue denominada “flexibilización laboral”, lo que vendría a ser prácticamente el desmantelamiento de los derechos de los trabajadores, empero, ¿qué es lo que realmente queda o hay todavía de Ley General del Trabajo?, la realidad demuestra que es muy poco y casi indefinible o difícil de establecer los límites de la Ley General del Trabajo todavía vigente. Eso es lo que se quiere establecer en el presente trabajo de tesis, tarea impostergable de ser realizada y demostrada.*

*Si bien a un principio se consideró que esta norma jurídica era adecuada a la realidad que el país vivía, en los últimos 20 años y como resultado de la globalización económica se modificó el sistema económico boliviano, habiendo pasado al estado capitalista de mercado. En lo que respecta al derecho del trabajo podemos decir que ocurrió otro tanto estos cambios en las condiciones de trabajo vinieron acompañados de una suerte de disposiciones legales que de manera lenta y constante se han venido dictando desde agosto de 1985 al presente con la finalidad de terminar de desestructurar el derecho del trabajo, situación está acompañada de medidas de hecho implementadas directamente por los empresarios bajo el amparo de la libre contratación y rescisión de contratos y de la libertad de convenir las condiciones de trabajo que impone el modelo.*

*Sin embargo la preocupación y aspecto central del presente trabajo de tesis está referida a la validez y eficacia de la Ley General del Trabajo, es decir, del texto original de la misma del cual prácticamente son 25 artículos de los 122 de los que consta, que se mantienen constantes y con su redacción original, el resto ya fue modificado a lo largo de los 65 años indicados. Esto genera una serie de problemas que tienen que ver con la inseguridad jurídica de las partes, debido a que nadie conoce sobre sus verdaderos derechos ya que los artículos originales fueron modificados y estas modificaciones lo fueron a su vez en forma posterior y así sucesivamente resultando de ello que la Ley General del Trabajo en su presentación de 122 artículos al final supone un texto que en su extensión es mucho mayor, el cual no tiene relación alguna con concordancias, analogías o jurisprudencia, puesto que algunos artículos de la mencionada ley fueron modificados o más bien derogados y cambiados; inclusive tenemos el caso de que las disposiciones legales modificatorias son de diversa jerarquía legal, siendo que en muchos casos debería acatarse a la disposición legal de mayor jerarquía pero, no es así ya que se obedece a normas inferiores que fueron impuestas por mucho tiempo y así se consolidaron por la costumbre o por el uso cotidiano de los juristas.*

*Por tanto ¿De qué disposición legal estamos hablando?, ¿Hasta qué fecha se considera que pueden aceptarse los cambios como si fueran parte del texto original de la ley?, ¿Cuál el sistema de reordenamiento de esta disposición?*

*El derecho debe garantizar la seguridad jurídica y por eso es necesaria una disposición legal laboral que sea clara y por tanto transparente, cognoscible y accesible a todo ciudadano, pero principalmente a todo trabajador. Esto debe basarse en un estudio positivo, pero también histórico y social del tema relativo a los límites de la legislación laboral ya que interesa conocer la razón por la cual continuamos haciendo referencia a una disposición legal que en los hechos prácticamente está derogada o abrogada.*

*En el caso de otras materias del derecho (excepto en materia penal) se ordena principalmente conforme a la jerarquía de la norma jurídica (la pirámide de Kelsen), a ello además se aplica la forma cronológica (lo posterior deroga a lo anterior), y finalmente se tiene cuidado en el tema de mantener la legislación sobre la base de los principios que informan a cada materia, sin embargo en materia laboral el ordenamiento debe realizarse tomando en cuenta la “cuestión social”, la diferencia de peso específico político, económico y social que existe entre el patrón y el trabajador; si ambos sujetos de la relación jurídica laboral gozan de la misma protección y los mismos derechos, se trata de una relación civil de igualdad entre las partes; de suceder ese extremo el derecho del trabajo habría desaparecido para convertirse en un capítulo más del derecho civil.*

*En la actualidad incluso, no es propio hablar de Ley General del Trabajo sino de la Legislación Laboral Boliviana es debido a esto que es imprescindible eliminar las contradicciones entre normas jurídicas laborales, ya que unas establecen derechos laborales y otras no por eso que se ve en la necesidad imprescindible de modernizar la Ley General del Trabajo o propiamente la legislación laboral boliviana dentro de los límites que establecen los principios del derecho del trabajo (protección, irrenunciabilidad, continuidad laboral, primacía de la realidad, buena fe, razonabilidad e intervención estatal).*

*La nueva legislación que deberá ser proyectada para que luego de su tratamiento congresal conforme a la Constitución Política del Estado sea promulgada reflejando la realidad social boliviana debiendo por supuesto tener la virtud de no constituirse en parte de la flexibilización laboral.*

# INTRODUCCIÓN

Las instituciones y normas jurídicas tienen la virtud de juridizar aspectos de la vida social. En realidad, primero existen los hechos sociales que se dan históricamente en la sociedad y muy posteriormente el derecho los enfoca y los juridiza.

En otras palabras, la realidad social es tan rica y en su desarrollo tan infinita que sería imposible para el derecho predecir o pronosticar con anticipación a los sucesos que se vayan originando en la sociedad. El derecho actúa sobre el fenómeno social, pero no sobre la totalidad social, en realidad lo que hace es tomar una parcela de esa realidad, desde el punto de vista normativo, y una vez que positiviza esa parcela la juridiza, es decir la observa desde el derecho, más allá de que esa misma realidad social pueda ser estudiada por otras ciencias como la sociología o la psicología.

A pesar de lo indicado anteriormente, es necesario hacer notar que las relaciones sociales al darse históricamente en la sociedad, generan fenómenos jurídicos sociales. En otras palabras, las relaciones sociales preceden a las relaciones jurídicas. Es decir que en los hechos se produce el racionamiento entre los hombres, estableciéndose las formas y contenidos de dichas relaciones de manera “natural”, resultando que en forma posterior el derecho positiviza esas relaciones sociales para convertirlas en relaciones jurídicas. Este aspecto hace que cuando estudiemos estas relaciones sociales (aunque no estén positivizadas) desde la óptica del derecho en realidad estemos en presencia de relaciones sociales que tienen efectos jurídicos. En otras palabras, es posible que el fenómeno social no esté juridizado pero a pesar de ello su sola existencia y desarrollo ocasiona y genera derechos y obligaciones en otros ámbitos del derecho que son positivos por disposición de la norma jurídica.

Estamos pues en presencia de la relación entre sociedad y derecho, pero además entre la causa y el efecto. El derecho finalmente debe resolver todos los problemas sociales que sean presentados ante sus órganos jurisdiccionales estén o no positivados, siendo que habrá que recurrir a la costumbre, la jurisprudencia o la doctrina como fuente formal o rechazar aquello que no está positivado, en cuyo caso el problema radicaría en aceptar que no existen lagunas jurídicas, bajo el axioma de que lo que no está prohibido por la norma está permitido; pero con este último criterio lo que se hace es cerrar los ojos a la realidad. Es fácil resolver formalmente el asunto recurriendo al mismo expediente de que una vez que se dicte la norma jurídica que positivice el fenómeno social, será derecho y por tanto contamos desde ese momento con esa realidad positivada. Pero el problema no es establecer desde qué momento una nueva norma jurídica deja sin efecto la anterior o desde qué momento la norma jurídica actúa “creando” derecho allí donde no existía.

En realidad, lo que es necesario explicar es la relación entre sociedad y derecho, entre la realidad social y lo formal jurídico, entre la relación social y la relación jurídica. Y ello es fundamental cuando se trata de intentar explicar cómo aspectos de la vida social se consolidan en las relaciones sociales entre los individuos y las clases sociales de manera que se aplican por la sociedad como si fueran el derecho positivo imperante; mientras tanto, aspectos jurídicos propios de la relación entre los sujetos jurídicos pierden eficacia y dejan de ser aplicados en la sociedad, a pesar de que se trate de derecho vigente, de derecho positivo.

Ese es en realidad el problema que abordamos en el presente trabajo de tesis, en lo referido al derecho del trabajo en Bolivia, específicamente en lo que respecta a la Ley General del Trabajo.

Algo que es importante hacer notar es la manera como el mundo del derecho acepta como verdad jurídica inconvencible la aplicación de normas jurídicas no sólo anacrónicas sino que además modifican una norma jurídica de mayor jerarquía ya a favor de los trabajadores ya en beneficio de la patronal, sin embargo desde ambas partes se aceptan como verdades positivas dichas modificaciones sin que exista explicación positiva alguna, excepto la referencia a la doctrina, a la costumbre, la jurisprudencia o la aceptación social de tal situación.

En el último tiempo se estuvo hablando bastante sobre la necesidad de modificar la Ley General del Trabajo, en una posición que fue denominada flexibilización laboral, es decir el desmantelamiento de los derechos de los trabajadores. La posición laboral ha sido constante y uniforme en sentido de defender “su” Ley General del Trabajo, empero, ¿qué es lo que realmente queda o hay todavía de Ley General del Trabajo?

La realidad demuestra que es muy poco y casi indefinible o difícil de establecer los límites de la Ley General del Trabajo todavía vigente. En realidad, se trataría de la defensa de la legislación laboral, pero todavía habrá que establecer de qué legislación estamos hablando, ya que mantener toda la legislación tal y como está hasta el presente no tiene sentido ya que en ella existen una serie de normas jurídicas que abiertamente benefician al patrón en grave perjuicio de los derechos de los trabajadores, incluso de derechos constitucionales.

Por tanto, será necesario avanzar hacia un ordenamiento de la Ley General del Trabajo, pero dicho ordenamiento debe tener un método propio, propio del derecho y del derecho del trabajo en consecuencia deberá ser realizado bajo el tamiz del principio de la protección, de la irrenunciabilidad de derechos y otros derechos laborales que hacen a esta materia.

Eso es lo que se quiere establecer en la presente tesis, tarea impostergable de ser realizada y demostrada.

## **2. Delimitación del tema**

### **2.1. Delimitación temática**

Nos circunscribimos a lo expresamente establecido en la disposición denominada Ley General del Trabajo y en las disposiciones legales que se consideran conexas, complementarias, modificatorias, derogatorias, aclaratorias, que también se encuentran expresamente publicadas en el actual ordenamiento legal, pero en diferentes legislaciones particulares (Sandoval, Jiménez) que no tienen el carácter oficial pero que se utilizan como si así fuere. Por tanto, habrá que ir a las fuentes formales del derecho, en el presente caso la Gaceta Oficial de Bolivia y la Biblioteca del H. Congreso Nacional.

### **2.2. Delimitación temporal**

El tema del trabajo escogido establece que debemos delimitar a partir de mayo de 1939 fecha en que se dictó el Código Busch hasta mayo del 2004, fecha en se hace un corte para realizar la investigación del caso.

### **2.3. Delimitación espacial**

Siendo que la disposición legal correspondiente a la Ley General del Trabajo en cuanto a su jurisdicción y competencia es de aplicación obligatoria para todo el país, deberemos atender a esa circunstancia.

## **3. Identificación del problema**

Han pasado 65 años desde que se dictó el Código del Trabajo Busch en mayo de 1939 el mismo que en diciembre de 1942 fuera elevado a rango de ley y que hoy se conoce como la Ley General del Trabajo.

Si bien a un principio se consideró que esta norma jurídica era adecuada a la realidad que el país vivía, dentro de los moldes impuestos por la rosca minero-feudal, pero que a pesar de ello tal ley traía

modernidad y protección a los trabajadores. En los últimos 20 años y como resultado de la globalización económica se modificó el sistema económico boliviano, habiendo pasado del estado de bienestar inaugurado en abril de 1952 al estado capitalista de mercado, resultando que como consecuencia de la modificación económica sufrida en el país prácticamente todas las instituciones estatales y nacionales se han modificado.

En lo que respecta al derecho del trabajo podemos decir que ocurrió otro tanto, ya que las políticas flexibilizadoras en muy poco tiempo dieron al traste con los derechos y conquistas sociales de los trabajadores y generaron una suerte de inseguridad jurídica para el trabajo en beneficio de los empresarios. Estos cambios en las condiciones de trabajo vinieron acompañados de una suerte de disposiciones legales que de manera lenta y constante se han venido dictando desde agosto de 1985 al presente con la finalidad de terminar de desestructurar el derecho del trabajo. Esta situación estuvo acompañada también de medidas de hecho implementadas directamente por los empresarios bajo el amparo de la libre contratación y rescisión de contratos y de la libertad de convenir las condiciones de trabajo que impone el modelo. Todos estos antecedentes hartos conocidos nos demuestran que el derecho del trabajo como fue conocido ya no existe más.

Sin embargo, la preocupación y aspecto central del presente trabajo de tesis está referida a la validez y eficacia de la Ley General del Trabajo. Es decir, del texto original de la misma. Esto porque en forma generalizada los trabajadores del país reiteradamente proclaman que se debe respetar esta disposición legal y que no aceptarán ningún cambio. Pero lo que no entendemos es a que texto en especial nos estamos refiriendo, ya que de la Ley General del Trabajo en su sentido original prácticamente de los 122 artículos de los que consta solo 25 artículos se mantienen constantes y con su redacción original, y el resto ya fue modificado a lo largo de los 65 años indicados. Por tanto ¿de qué disposición legal estamos hablando? ¿Hasta qué fecha se considera que pueden aceptarse los cambios como si fueran parte del texto original de la ley? ¿Cuál el sistema de reordenamiento de esta disposición?

#### **4. Fundamentación e importancia del tema de la tesis**

Se trata de un trabajo de capital importancia porque tiene que ver con los límites reales de la Ley General del Trabajo, razón por la cual se hace imprescindible el conocer cuáles de sus articulados están vigentes y cuáles no, asimismo cuantificar y sacar porcentajes, para poder evidenciar cuánto de esta disposición legal todavía está en pie y con pleno vigor que qué otro tanto no. En momentos en que se habla de flexibilidad de las disposiciones laborales, vale la pena conocer realmente qué y cuánto queda por flexibilizar.

## **5. Marco de referencia**

### **5.1. Marco histórico**

Establecer el contexto histórico de la aparición del derecho del trabajo, del origen del derecho del trabajo en Bolivia, de saber las causas por las que se dictó el Código del Trabajo Busch y finalmente las grandes épocas históricas bolivianas por las que atravesó la Ley General del Trabajo hasta nuestros días y por supuesto la influencia mutua entre historia y dicha disposición legal.

### **5.2. Marco teórico**

Está relacionado al estudio de la disposición denominada Ley General del Trabajo, al análisis de lo que debe entenderse por derecho positivo, por vigencia de la norma positiva, por la validez y eficacia de las disposiciones legales, por la derogatoria tácita y social por no aplicación, por la habilitación de normas inferiores en jerarquía que se aplican con preeminencia sobre la norma jurídica jerárquicamente superior, por el valor que los juristas y la sociedad le otorga a disposiciones legales que nos superiores a la norma positiva pero que se aplican como si lo fueran. Es un estudio positivo, pero también histórico y social del tema relativo a los límites de la legislación laboral ya que interesa conocer la razón por la cual continuamos haciendo referencia a una disposición legal que en los hechos prácticamente está derogada o abrogada.

## **6. Hipótesis de trabajo**

La hipótesis es un paso fundamental para iniciar ciertos trabajos de investigación, es una respuesta provisional, una conjetura sujeta a comprobación, que se propone a una pregunta o problema.

Nuestra hipótesis es:

Desde su promulgación la Ley General del Trabajo estuvo siendo modificada al punto que luego de 65 años muy pocos de sus articulados originales se mantienen incólumes, de manera tal que de continuar la gradual y constante derogatoria de la Ley General del Trabajo tanto por vía de hecho como de derecho la misma habrá perdido su contenido y extensión a pesar de lo cual los juristas y la sociedad aparentemente



continuarán refiriéndose a ella como si en verdad estuviera vigente desconociendo de esta manera sus límites en cuanto a contenido y extensión.

## **7. Métodos y técnicas a utilizar en la tesis**

### **7.1. Métodos**

#### **7.1.1. Métodos generales**

##### **a. Método histórico-lógico**

Este método nos ayuda a hacer un seguimiento lógico de los acontecimientos históricos en el tema, para finalmente encontrar y realizar un mejor análisis relacionando el análisis de la historia y lo social con lo formal y lo lógico de la norma.

##### **b. Método inductivo**

Con este método podemos hacer un estudio comenzando por lo particular, buscando las causas particulares, para de esta manera llegar a deducir el problema general para así plantear la solución en base a un estudio minucioso de las causas y plantear soluciones de manera general.

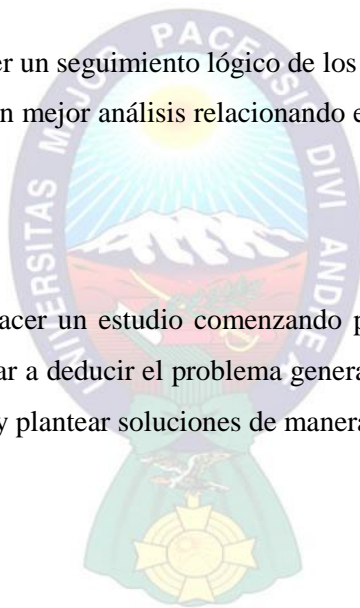
##### **c. Método dialéctico**

El método dialéctico es aquel que nos permite realizar el estudio de las contradicciones que generan pugna en la esencia misma de los hechos, en sus relaciones en los procesos de desarrollo, en tal sentido el presente método será el que nos ayude a realizar un análisis crítico del problema.

#### **7.1.2. Métodos específicos**

##### **a. Método exegético**

El cual nos permite determinar cuáles han sido los motivos o causas finales, tanto de los elementos objetivos y subjetivos que el legislador ha incorporado en nuestro ordenamiento jurídico. Deberá tenerse en



cuenta siempre el sub-método gramatical y la intención del legislador para la comprensión de la norma jurídica.

## **b. Método de las construcciones jurídicas**

Este método plantea analizar todas las instituciones jurídicas que se asemejan y se complementan para la investigación e interpretación de las mismas en un sentido concatenado e interrelacionado.

## **8.2. Técnicas a utilizarse**

### **8.2.1. Técnicas bibliográficas**

La información general proviene de libros, documentos, boletines, revistas y artículos de prensa especializados en la materia y el tema que estamos tratando y que nos ayudan a obtener información sobre el tema de investigación.

## **9. Bibliografía**

- REPÚBLICA DE BOLIVIA. Archivo del Honorable Congreso Nacional. Ley General del Trabajo, 1942.
- CAPRILES RICO, REMBERTO. Derecho Social Básico. La Paz - 1948.
- MALDONADO, ABRAHAM. Legislación Social Boliviana. La Paz - 1949.
- OSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Barcelona - 1965.
- JIMÉNEZ SANJINEZ, RAÚL. Compilación de Leyes Sociales de Bolivia. La Paz - 1980.
- SANDOVAL RODRÍGUEZ, ISAAC. Digesto Laboral Boliviano (2do. Tomo) La Paz - 1987.
- CERRONI, UMBERTO. Marx y el Derecho Moderno. México - 1998.
- SANDOVAL RODRÍGUEZ, ISAAC. Legislación del Trabajo. La Paz - 1999.
- SANDOVAL RODRÍGUEZ, ISAAC. Derecho Moderno y Derecho del Trabajo. Santa Cruz - 1999.
- TRIGOSO AGUDO, GONZALO. Código Procesal del Trabajo. La Paz - 2003.
- KELSEN, HANS. Teoría Pura del Derecho. Buenos Aires - 2003.
- RÉPÚBLICA DE BOLIVIA. Gaceta Oficial de Bolivia. Constitución Política del Estado. La Paz - 2004.
- ZEGADA SAAVEDRA, LUIS. Legislación Laboral Actualizada. Cochabamba – 2005.

# CAPÍTULO I

## MARCO HISTÓRICO ACTUAL

### 1. ECONOMIA GLOBAL Y NEOLIBERALISMO

La transformación económica operada en la Unión Soviética y los países socialistas de Europa del Este en la última década (en la República Popular de China la transición controlada y pacífica se inició a fines de 1970) y su consiguiente viraje hacia el modo de producción capitalista, han permitido que los EE.UU. y sus aliados Japón y la Unión Europea tengan un dominio económico sobre el resto de naciones. Ese dominio se traduce en su correlato político, jurídico y militar.<sup>i</sup>

A fines de la década de 1970 núcleos universitarios en Harvard, se liberan de las doctrinas keynesianas y en base a trabajos como los de Friedman orientan la teoría económica hacia el libre mercado y la privatización a ultranza.

La implementación de este tipo de economía en los EE.UU., la posterior caída del socialismo occidental (excepto Cuba), implican la posibilidad política para consolidar el poderío norteamericano mundial.

A ese efecto se aprobaron: El Plan Backer en economía, Plan Bennet en política internacional y narcotráfico, Documentos de Santa Fe 1, 2 y 3 en Geoestrategia, Plan Busch respecto al dominio militar continental; todo lo cual supone la imposición de la Economía Neoliberal a las naciones latinoamericanas, por intermedio del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional.<sup>ii</sup>

Por Neoliberalismo se entiende a la ideología de la clase burguesa o capitalista (son lo mismo) en esta fase imperialista. Supone la liberalización del mercado o desregulación, en base a la apropiación absoluta por parte de la empresa privada o capitalista de los medios de producción (minas, bancos, fábricas, ferrocarriles, medios de comunicación, transporte, tierra); el redimensionamiento del Estado (achicamiento y despido de trabajadores) no es más que la transferencia de las funciones y servicios públicos a la empresa privada; en esencia el Gobierno es la junta superior de los empresarios privados que dirigen las políticas

---

<sup>i</sup> “GEOESTRATEGIA Y DOMINACIÓN” Ramírez Santiesteban, Edgar. Edit. G&G, La Paz 1999.

<sup>ii</sup> Ibid.

necesarias para el cumplimiento de los fines de su clase, utilizando para ello los aparatos represivos, ideológicos y técnico-administrativos del Estado; la Gobernabilidad es esencial para violar los principios democráticos de pluralidad, y para conseguir verdaderas dictaduras en plena democracia, ya que se tiene el control secante sobre los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial; el Derecho y la Justicia se amoldan a las nuevas leyes que consagran al neoliberalismo; las instituciones sociales, grupos de presión, partidos, son eliminadas o convertidas al neoliberalismo.

Por lo tanto, el neoliberalismo es una doctrina global cuyo objetivo es el control político y apropiación económica de la sociedad y sus instituciones para conseguir mayores ganancias y garantizar la continuidad de sus negocios. Es decir, no es otra cosa que la reorganización de las relaciones de producción sociales para lucrar mejor.

## 2. CRISIS Y FLEXIBILIZACION

El modo de producción capitalista es anárquico, los empresarios privados al competir por el control de los mercados producen tantas mercancías que luego no pueden comercializar (vender), debido a esa superproducción de bienes la economía entra en crisis, puesto que las mercancías deben ser almacenadas (stocks) hasta que puedan ser vendidas, mientras eso suceda las empresas se cierran y los trabajadores son despedidos, lo cual ocasiona que ante el desempleo no hay salarios ni sueldos, por tanto tampoco existe la posibilidad para que la sociedad compre y consuma las mercancías almacenadas. La crisis de sobreproducción es un mal del sistema capitalista, es cíclica, es decir que cada determinada cantidad de años se repite.<sup>iii</sup>

El tema de la Flexibilización comenzó a tratarse en Europa a fines del año 1970 como una solución y respuesta al desempleo para lo cual se utilizaron las siguientes medidas entre otras: jubilación masiva de trabajadores, cuya carga económica asume el Estado, con la prohibición de que vuelvan a trabajar bajo dependencia patronal; prohibición del pluriempleo, obligando a que cada individuo únicamente tenga un trabajo en el cual gane lo necesario para desarrollar su vida; se incentivó a las empresas para la contratación de la mayor cantidad de trabajadores; se disminuyó la semana de trabajo (de 48 ó 40 horas generalizadas a 36, 35 ó 34 semanales), para que en las restantes puedan trabajar otras personas; se eliminaron las horas

---

<sup>iii</sup> “INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA ECONÓMICA MARXISTA” Mandel, Ernesto. Ediciones Norte, Buenos Aires 1983, pags. 15 y 16 en referencia a la teoría del valor, es decir la existencia de un plusvalor (plusvalía) producto del trabajo del obrero en el tiempo de trabajo adicional que beneficia directamente al patrón, siendo que en el tiempo de trabajo necesario el trabajador ya generó las mercancías suficientes como cubrir los costos del capital constante o monto económico con el cual el patrón produce sus mercancías.

extras para que nuevos trabajadores utilicen ese tiempo.

Se entiende que la idea funciona siempre y cuando exista una sociedad políticamente organizada que sea capaz de subvencionar los gastos que supone la flexibilización y que está dispuesta a eliminar o paliar en gran parte el desempleo, un requisito sine-qua-non es que los salarios sean lo suficientemente altos para que el trabajador y su familia puedan reponer sus medios de existencia (canasta familiar) en forma normal.<sup>iv</sup>

Sin embargo, entrada la década de 1980 y aparecido el neoliberalismo, cambia el contenido de la flexibilización. En su lugar el Neoliberalismo incluye y consolida normas jurídicas socio-económicas que protegen a los empresarios privados y destruyen las conquistas sociales de los trabajadores. Su función -- ahora-- no es combatir el desempleo, sino garantizar la mayor ganancia de los empresarios a costa de aquellas medidas que a un principio fueron impuestas para favorecer a la sociedad.<sup>v</sup> Es la llamada desregulación laboral. Ya no existen derechos especiales para los trabajadores, sino la ley de la oferta y la demanda. Es la aplicación pura de la economía neoliberal, la liberalización del mercado laboral. El lugar del Derecho Laboral viene a ser ocupado por el Derecho Civil, absolutizando el JUS VARIANDI (o el derecho que tiene el patrón de variar las condiciones de trabajo siempre que no afecte a la esencia del convenio laboral) como norma fundamental del derecho laboral.<sup>vi</sup>

### 3. OBJETIVO DE LOS FLEXIBILIZADORES

---

<sup>iv</sup> Ibid. Mandel se pregunta “¿qué es la plusvalía? y responde: podemos ya dar una respuesta a esta pregunta, desde el punto de vista del valor en la teoría marxista. La plusvalía no es otra cosa que la forma monetaria del producto social excedente, es decir, la forma monetaria de esa parte de su producción que el trabajador abandona al propietario de los medios de producción sin recibir nada en cambio”. Pag. 31.

<sup>v</sup> Ibid. En el Capítulo III intítulado El Neocapitalismo Mandel a partir de las páginas 100 y siguientes señala los siguientes aspectos: “Otro reverso de la medalla del neocapitalismo es el conjunto de fenómenos a los que se alude sumariamente con el rótulo de “economía concertada”, “programación económica”, o bien “planificación indicativa”. Es otra forma de intervención deliberada en la economía, contraria al espíritu clásico del capitalismo, pero caracterizada por el hecho de que no depende esencialmente de los poderes públicos, sino que es el resultado de una colaboración, de una integración, entre aquéllos y los grupos capitalistas privados... ¿Cómo se explica esta tendencia general a la planificación indicativa, a la programación económica o a la economía concertada? Hay que partir de una necesidad real del gran capital, que deriva precisamente del fenómeno que hemos descrito en la primera parte de nuestra exposición. Hablamos de la aceleración del ritmo de renovación del capital fijo, de las instalaciones mecánicas, como consecuencia de una revolución tecnológica más o menos permanente. Pero esto quiere decir que es necesario amortizar inversiones cada vez más grandes en un lapso cada vez más corto. Es indudable que hay que calcular y planificar esta amortización con toda la exactitud posible, para proteger a la economía contra fluctuaciones a corto plazo, que pueden sumir en el caos a empresas que trabajan con decenas de millones de francos (moneda francesa anterior al euro). En este hecho fundamental reside la causa de la programación económica capitalista, de la tendencia a la economía concertada... En último análisis, la programación capitalista no es otra cosa que la extensión, o más bien la coordinación, a escala nacional, de lo que ya se hacía en la gran empresa capitalista o en el grupo capitalista, trusts o cartel, que abarca una serie de empresas.”

<sup>vi</sup> “DERECHO MODERNO Y DERECHO DEL TRABAJO” Sandoval Rodríguez, Isaac. Edit. Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Regional Santa Cruz. 1998 - 1999.

Los "flexibilizadores" (capitalistas = burgueses = empresarios privados) al plantear la sustitución de la Ley General del Trabajo, no buscan mejorar las relaciones obrero-patronales, ni siquiera ordenar y sistematizar el Derecho Laboral actual, su interés primordial es conseguir mayor ganancia a costa del trabajo de obreros y empleados.<sup>vii</sup>

Se puede utilizar el ejemplo de la Ley de Pensiones (Ley No. 1732), en la cual el interés de la burguesía consistió en asaltar los dineros (reservas bancarias y aportes mensuales) de los trabajadores, en arrebatarles parte del salario, en adueñarse de los patrimonios (inmuebles, moviidades, líneas telefónicas) de los Fondos Complementarios; en ningún caso la burguesía ha tenido el menor interés en mejorar la seguridad social; toda la maquinaria estatal movilizadada y su aparato propagandístico a los que recurrieron (parlamentarios, ejército, policía, Bono Sol, AFPs.) para consolidar sus intereses económicos, es un engaño para justificar el atraco y atraer a la trampa a los trabajadores. No les interesa cómo funcione la seguridad social.

En el caso de la flexibilización de las normas laborales la idea es la misma. La burguesía necesita crear una nueva ley, eso les va a traer algunos problemas de carácter técnico, sin embargo, el negocio que existe de por medio es tan importante y la ganancia tan alta, que hay que justificar a como dé lugar la implementación de la nueva ley.

Debe quedar claro que el UNICO y EXCLUSIVO interés de la empresa privada es hacer mejor negocio a costa del trabajo (entiéndase fuerza de trabajo) de sus obreros y empleados.

No hay que buscar las razones de la flexibilización laboral en el cambio de la filosofía, el desarrollo del espíritu humano, los avances del derecho, estas razones se reducen al aumento de la ganancia del patrón; sin embargo, si bien el interés y el mecanismo para conseguir ese aumento de la ganancia es económico, para efectivizarse precisa subordinar a la superestructura jurídico-política. En otras palabras, la clave para hacer el negocio ya existe, pero para que funcione hay que modificar la Ley General del Trabajo, caso contrario sería un delito.

De ahí se desprende la necesidad para la burguesía para cambiar la ley, aunque al presente los neoliberales flexibilizadores ya impusieron en los hechos la flexibilización en algunos sectores productivos, tal como lo veremos en su momento.

El problema radica, en que los inversores extranjeros para arriesgar su capital en Bolivia no sólo

---

<sup>vii</sup> "DERECHO DEL TRABAJO Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL" Trigo Agudo, Gonzalo. Sin edit. La Paz 1997.

necesitan las seguridades que les pueden dar los Empresarios, el Ejército, la Policía, el Ministerio de Trabajo y algunos dirigentes sindicales corruptos; sino que necesitan garantizarse con el texto escrito de una ley. Y como nuestros empresarios privados no pueden desarrollar al país sino a costa de hipotecarlo o venderlo al capital privado extranjero, se ven en la necesidad de aprobar el nuevo instrumento legal laboral.

## 4. CAPITAL, SALARIO Y PLUSVALÍA

### 4.1. CAPITAL

Todo empresario privado antes de iniciar una actividad productiva, planifica y calcula los gastos en los cuales incurrirá. Esta inversión que realizará se denomina Capital, y se subdivide en Capital Constante y Capital Variable. La asignación de mayores o menores recursos a uno u otro capital se denomina Composición Orgánica del Capital.

Ahora bien, supongamos que el empresario privado invertirá en la producción de tejidos y para ese fin tiene asignado por ejemplo un capital de Bs. 100.000.-

La Composición Orgánica del Capital podrá ser la siguiente:

Capital Constante	Bs. 60.000.-
Capital Variable	Bs. 40.000.-
Composición Orgánica del Capital	Bs. 100.000.-

El Capital Constante está compuesto de todos los gastos fijos que demanda la producción, vale decir: edificios, maquinaria, luz, agua, teléfono, materia prima, embalajes, combustibles, impuestos, gastos de reserva para amortización de maquinaria.

El Capital Variable está compuesto únicamente por los gastos que se realizarán para el pago de salarios a los obreros, es decir el presupuesto o partida para pago de sueldos o salarios.

El Valor de toda mercancía se descompone en dos partes, un valor conservado y un valor nuevo. La fuerza de trabajo del obrero cumple una doble función, conserva los valores existentes (capital constante) y crea un valor nuevo compuesto por su salario y la plusvalía o ganancia del patrón (el Valor de Uso de la

fuerza de Trabajo crea el nuevo valor).

Una parte del nuevo valor la recibe el obrero; es el valor correspondiente a su salario. La otra parte, la plusvalía, la acapara el capitalista sin ofrecer compensación por ella.

Para poder recuperar el capitalista su inversión (capital constante y capital variable) además de obtener su ganancia (plusvalía), tiene que vender las mercancías; de esa manera nuevamente se convierten en capital (dinero) dichas mercancías.

## **4.2. SALARIO**

El precio de las mercancías está dado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción. Lo mismo, el valor del salario del obrero depende del tiempo de trabajo necesario para producir la mercancía fuerza de trabajo necesaria para la producción del resto de mercancías. La Fuerza de Trabajo (manual e intelectual del trabajador) sólo en el Modo de Producción Capitalista se constituye en Mercancía; sin embargo, el Valor de Uso de la Fuerza de trabajo es la única mercancía que tiene la capacidad de crear un valor superior al propio, crea un plus valor o plusvalía.<sup>viii</sup>

## **4.3. PLUSVALÍA**

Durante la jornada laboral, el patrón divide el horario de trabajo en dos partes, la primera se denomina Tiempo de Trabajo Necesario y la segunda se denomina Tiempo de Trabajo Adicional o Plus trabajo. Durante las horas correspondientes al Tiempo de Trabajo Necesario, el trabajador produce las mercancías suficientes como para reponer todos los gastos correspondientes a la inversión realizada del Capital Constante (edificios, electricidad, materia prima, impuestos). Durante el Tiempo de Trabajo Adicional, el trabajador produce las suficientes mercancías como para reponer el gasto que se realizará para la cancelación de su salario con un plus valor o aumento de la inversión realizada, denominado Plusvalía, que se convierte en la ganancia o utilidad del empresario.<sup>ix</sup>

---

<sup>viii</sup> “INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA POLÍTICA MARXISTA” Coggiola, Osvaldo. Edit. Trinchera O.T. La Paz 2002.

<sup>ix</sup> Ibid.



## S A L A R I O:

TIEMPO DE TRABAJO NECESARIO			TIEMPO DE TRABAJO ADICIONAL		
4 HORAS			4 HORAS		
Capital Constante	=	Bs. 2.000	Capital Variable	=	Bs. 1.000
Capital Variable	=	Bs. 1.000	Merc. Producidas	=	Bs. 2.000
Pago de Salarios	=	Bs.1.000	Plusvalía	=	Bs. 1.000

Del cuadro anterior se observa que el trabajador en las primeras horas del trabajo ya ha repuesto la inversión realizada por el patrón de su Capital Constante con la producción de mercancías que se realizarán o venderán en esa cantidad. Es decir que el patrón invirtió un Capital Constante de Bs. 2.000.- y en cuatro horas de trabajo del trabajador se produjeron mercancías por el valor de otros Bs. 2.000, de tal forma que existe un equilibrio entre lo invertido y lo producido.

En cambio, se observa que en las subsiguientes horas de trabajo adicional el patrón o capitalista no sólo que recupera la inversión de su Capital Variable para cancelar los salarios de sus trabajadores, sino que además se beneficia con el aumento del dinero invertido gracias a la Plusvalía o trabajo adicional del obrero que crea un aumento de la riqueza original o del capital con el que se inició el proceso de la producción. El patrón invirtió Bs. 1.000.- para el pago de salarios, sin embargo en cuatro horas de trabajo de los trabajadores se han producido mercancías por el valor de Bs. 2.000.-, de tal manera que vendidas o realizadas esas mercancías, se pagarán los salarios con Bs. 1.000.-, y quedan como ganancia o plusvalía para el patrón Bs. 1.000.- Esta plusvalía no es ganancia que se produce al vender la mercancía en los mercados, esta plusvalía se origina directamente del trabajo del trabajador no pagado por el patrón.

¿Cómo se calcula el precio del valor Fuerza de Trabajo? El obrero solamente posee su energía manual e intelectual. El patrón compra esa Fuerza de Trabajo pagando a cambio el Salario. El salario es el precio del valor fuerza de trabajo y se calcula como en todas las otras mercancías, por el Tiempo de Trabajo Socialmente Necesario para producirlo. ¿Cómo se produce o reproduce la Fuerza de Trabajo? ¿Cómo puede calcularse la manera de reproducir la Fuerza de Trabajo? Únicamente estableciendo la cantidad de mercancías que el Trabajador necesita para reproducir su fuerza de trabajo diariamente, de tal manera que cada día al amanecer se encuentre en condiciones de presentarse en la fábrica o empresa para trabajar empleando esa fuerza de trabajo. Por tal motivo el salario está relacionado con las mercancías necesarias para que el trabajador y su familia puedan subsistir (sus hijos son los futuros obreros, en ellos se reproduce la fuerza de trabajo del futuro).

## **4.4. FORMAS DEL SALARIO**

Ahora bien, los patrones constantemente están viendo la manera de disminuir sus costos y aumentar las ganancias, todo ello a costa del salario del proletario.

Una manera habitual de hacerlo es mediante la desvalorización de la moneda y mediante la Inflación. De ello se tiene que el salario puede ser entendido de la siguiente manera<sup>x</sup>.

### **4.4.1. SALARIO REAL**

Es el pago o salario (calidad de moneda o medio de pago) que recibe el proletario por la venta de su fuerza de trabajo y que sirve y alcanza para que pueda adquirir y/o comprar todas las mercancías necesarias para reproducir su fuerza de trabajo y atender las necesidades de su familia.

### **4.4.2. SALARIO NOMINAL**

Es el pago o salario (cantidad de moneda o medio de pago) que recibe el proletario por la venta de su fuerza de trabajo y que está representado por valores numéricos, que no necesariamente alcanzan para la compra de las mercancías necesarias para reproducir su fuerza de trabajo.

Es importante que los trabajadores busquen que el salario que se pague sea el real que se convino con el patrón y no así el nominal que es manipulado por el patrón capitalista. Esto puede hacerse calculando el monto del salario a tipo de cambio del dólar, en la fecha del aumento salarial y luego en la fecha de presentación del Pliego de Peticiones, para ver en cuánto se devaluó el salario producto de la inflación monetaria.

---

<sup>x</sup> Ibid.

## **5. FORMAS DE SUPERAR LA CRISIS Y AUMENTAR LA GANANCIA**

### **5.1. FORMAS DE SUPERAR LA CRISIS**

Ya dijimos que la crisis se produce como efecto de la excesiva producción de mercancías que no pueden ser absorbidas (compradas y consumidas) por el mercado, en consecuencia, quedan almacenadas (stock) y hay que esperar a que se vendan, eso supone la suspensión de las actividades productivas (hasta que se produzca dicha venta) y el cierre de las empresas con el despido de los trabajadores.

De manera general las formas que existen de superar las crisis económicas son:

#### **5.1.1. LA GUERRA**

Ya que mediante ella se procede a la eliminación física de los desocupados mediante la muerte en los campos de batalla; asimismo, el esfuerzo de guerra es tan grande que todas las mercancías son utilizadas en la campaña si es que no son tomadas como botín por los vencedores.

#### **5.1.2. LA RECESIÓN**

Es la solución que generalmente practican los patrones o capitalistas, ya que proceden al cierre de las empresas y despido de los trabajadores. Durante ese periodo de crisis y confusión por el que la sociedad atraviesa, los capitalistas desde el aparato estatal se apropian y benefician con todas las riquezas nacionales y estatales, de tal manera que pueden sortear la crisis con mayores y mejores ventajas que las clases sociales desposeídas que tienen que soportar todo el peso y rigor de la crisis económica. Este periodo puede durar varios años, y supone miseria, desocupación, enfermedad y muerte para los trabajadores.

#### **5.1.3. LA REVOLUCIÓN**

La revolución significa el cambio del modo de producción, y la toma del Estado por parte de una o varias clases sociales oprimidas. En nuestra época y pese a todos los acontecimientos mundiales, la revolución social únicamente puede llevar a imponer el modo de producción socialista, basado en la propiedad social de los medios de producción, a diferencia del modo de producción capitalista basado en la propiedad privada e individual sobre dichos medios de producción (minas, fábricas, tierra, bancos,

transportes, comunicaciones).

## **5.2. FORMAS DE AUMENTAR LA GANANCIA**

Los patronos en su afán de competencia y para obtener mayores ganancias utilizan varios sistemas:

### **5.2.1. INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍA**

Siendo la competencia entre capitalistas en el mercado el mayor problema para la venta de mercancías, existirá un empate entre ellos con graves perjuicios para su producción total, si es que todos tienen la misma tecnología y maquinaria. Producirían lo mismo con el mismo costo y precio, así como de la misma calidad, lo cual haría que el comprador se surta de uno u otro capitalista sin mayor problema. Eso hace que la competencia también se produzca a nivel tecnológico, de tal manera que los capitalistas para derrotar a sus competidores deben incorporar cada cierto tiempo nueva tecnología a sus empresas, en consecuencia, tecnología hace bajar el costo de producción y abarata el producto, permitiendo vender el total de la mercancía en el mercado superando de esa manera a los competidores.

### **5.2.2. MEJORES SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN**

Debido a una mala organización administrativa de los trabajadores y de los sistemas de trabajo dentro de una empresa, los costos de las mercancías suben, siendo que, si se administra tanto la calidad como cantidad de ese trabajo, mejora la producción, disminuye su costo y aumenta en consecuencia la ganancia. En los últimos años se habló mucho de Calidad Total y/o Excelencia Total, esto supone la organización administrativa en las unidades productivas de manera que la eficiencia y responsabilidad sean la base de la producción. Los sistemas administrativos modernos nacieron con los estudios de Taylor, Fayol y Ford, quienes demostraron que, organizando a los trabajadores en forma correcta, y repartiendo el trabajo por especialidades, así como mejorando las condiciones generales de la empresa, el rendimiento y productividad puede elevarse en porcentajes desconocidos hasta entonces, todo ello sin aumentar las horas de trabajo y sin subir los costos de producción. Se busca entonces mejorar las condiciones generales que hacen al trabajo cotidiano en la empresa y mediante la aplicación científica de estos sistemas administrativos permitir a la empresa mejorar sus ganancias sin invertir un centavo para ello.

### 5.2.3. AUMENTANDO LA JORNADA DE TRABAJO

Los dos anteriores sistemas estudiados tienen un común denominador, que radica en que no se toca la jornada de trabajo, en un caso se incorpora tecnología de punta y en el otro se mejora el sistema de administración de personal.

En cambio, en este nuevo sistema, lo que se busca es aumentar la ganancia mediante el aumento de las horas de trabajo. La conquista de la Jornada de Ocho Horas que ahora se conmemora cada primero de mayo, fue un triunfo para los trabajadores. Sin embargo, los patrones no lo ven así, y ha sido siempre su sueño el poder destruir esa conquista y aumentar las horas de trabajo a 12, 14, 16 ó 18 horas. Es obvio, que en las primeras horas del tiempo de trabajo necesario la inversión será repuesta, y en el tiempo de trabajo adicional, las ganancias de plusvalía son mucho más jugosas. Cuando los capitalistas son incapaces de incorporar tecnología o de mejorar sus sistemas de administración, buscan acrecentar sus ganancias mediante la extensión de la jornada de trabajo, con lo cual la ganancia y productividad recae sobre las espaldas del trabajador, pero sin que exista un aumento salarial o retribución económica por las horas adicionales de trabajo. Una forma descarada de realizar esto es el denominado Trabajo a Destajo.

### 5.2.4. MANIPULACIÓN DE LA MONEDA

Es otra forma de garantizar ganancia a los capitalistas, esta vez la cuestión está en disminuir el salario del trabajador sin que este se percate de que eso está sucediendo. Anualmente y a comienzo de la gestión, el Gobierno calcula el porcentaje de la devaluación monetaria para dicha gestión fiscal. Esa información es dada a conocer a los empresarios, los cuales calculan en base a ella sus costos.

Los capitalistas hacen sus cálculos en dólares y compran y pagan todo en dólares, menos los salarios que son pagados en bolivianos, de tal manera que a medida que pasan los meses el salario real del obrero disminuye, aunque nominalmente siga siendo el mismo, como, por ejemplo:

<b>Tipo de Cambio</b>	<b>\$us 1 x Vd. 5</b>	<b>\$us 1 x Vd. 5.5</b>	<b>\$us 1 x Bs. 6</b>
Periodo	Enero/2004	Junio/2004	Diciembre/2004
SALARIO REAL	\$us 200	\$us 180	\$us 160
SALARIO NOMINAL	Bs. 1.000	Bs.1.000	Bs.1.000

(Se supone una devaluación del 10% semestral)

Como se puede apreciar, el monto del salario nominal se mantiene constante, no disminuye, sin embargo, como nuestra moneda está basada en el Dólar, en los hechos el salario real del trabajador ha disminuido. En el mes de Enero/2004 podía comprar mercancías por el valor de Doscientos Dólares, en cambio en el mes de diciembre únicamente comprará mercancías por el valor de Ciento sesenta Dólares. Los otros Cuarenta Dólares, han pasado a poder del capitalista, que tiene una ganancia adicional.

Los porcentajes de los llamados aumentos salariales no cubren el verdadero índice de la inflación y devaluación monetaria, de tal manera que ni son un aumento al salario real ni equivalen al verdadero índice de devaluación.

Por eso en los Pliegos Petitorios, primero tiene que pedirse la Reposición Salarial, es decir la devolución del monto de salario nominal devaluado respecto al dólar, y en segundo lugar recién el Incremento Salarial que se crea conveniente.

Si atendemos la forma que tienen los capitalistas de calcular los precios de las mercancías, vamos a ver que la mercancía está valorada a la par del dólar norteamericano (\$us). Si se produce inflación entonces los precios calculados en bolivianos (Bs.) de las mercancías suben, porque el precio real está calculado en dólares. Sin embargo, los salarios que están calculados en dólares a comienzo de la gestión no sufren ningún aumento y su pago continúa realizándose en bolivianos (Bs.), de donde se tiene que los patronos logran obtener una ganancia adicional a costa del salario del trabajador.

# CAPÍTULO II

## DERECHO DEL TRABAJO Y FLEXIBILIZACIÓN

### 1. FUNDAMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 1.1. NOCIONES SOBRE EL DERECHO

Existe coincidencia en definir al Derecho como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los individuos entre sí y entre estos y el Estado; sin embargo, este conjunto de normas jurídicas (sistema para otros) tiene un origen y contexto social. Ese origen y contexto es el Modo de Producción, entendido como la totalidad social que abarca a la Estructura Económica (relaciones de producción y fuerzas productivas) y a la Superestructura Ideológica (ideología y lo político-jurídico). Es la Estructura Económica o Base Material la que determina en última instancia el sentido y movimiento de los fenómenos, procesos y cosas de la superestructura (entre ellos el derecho), la cual se encuentra en una relación de correspondencia con la Estructura Económica. Ello no quita que los niveles superestructurales posean una autonomía relativa, producto de su propia naturaleza y dinámica sustancial, tal el caso del normativismo del Derecho (positivismo, neopositivismo, logicismo, neokantismo, formalismo jurídicos).<sup>xi</sup>

Sin ánimo de ingresar en una polémica, podemos señalar que en los Estados donde un Modo de Producción es el hegemónico tanto en calidad como en cantidad, es decir, donde dicho Modo de Producción se presenta en un estado de pureza ya sea por su propia evolución merced a sus condicionantes históricos, o al desarrollo posterior del mismo que le permite históricamente alcanzar esa calidad, en lo que se denomina equi-finalidad, se dará la situación de que el fenómeno del derecho se presentará como un sistema de normas, es decir como un complejo jurídico total correspondiente a su estructura económica totalizadora en el marco de una sola matriz eco-social. Por el contrario en los estados cuyo desarrollo es desigual y de economía combinada, donde si bien un Modo de Producción es el hegemónico, en cambio existe un abigarramiento, superposición o yuxtaposición de varios otros modos de producción que dan lugar a que la formación socio-económica esté compuesta por la interrelación de varios otros modos de producción, donde la matriz económica de la formación social está dirigida por el modo de producción de punta o vanguardia, pero a remolque de otros modos de producción que frenan ese avance o intentan desviarlo, creando un triángulo

---

<sup>xi</sup> “INTRODUCCIÓN AL DERECHO” Vinogradoff, Paul. Edit. Fondo de Cultura Económica (Breviarios). Primera reimpresión en Chile 1993.

de fuerzas que responde al valor intrínseco de cada modo de producción y su relación respecto a la totalidad, en estos casos no se puede hablar de un sistema de derecho integrado, sino por el contrario de un conjunto de normas jurídicas que buscan una identificación nacional-estatal o económico-social que en todo caso corresponde a diferentes sistemáticas, conforme diferentes son los modos de producción al interior de la formación social. De tal manera que la contradicción estaría planteada por una entropía de carácter jurídico entre el derecho representante de las clases sociales económicamente dominantes que representan al modo de producción de punta o vanguardia, respecto a las formas y correspondencias jurídicas pertenecientes a otros modos de producción que permanecen en el precapitalismo o que son expresión de formas de acumulación originarias de socialismo, que se desarrollan en el tiempo presente con proyección al futuro. Ello permite señalar que la hegemonía de clase o bloque histórico de poder difícilmente podrá consolidarse desde la sociedad política sobre toda la sociedad civil; o en otras palabras, supone que al existir estas otras contradicciones en la base económica de la sociedad, tales contradicciones se reflejan en la superestructura jurídica, de tal manera que no existe una posibilidad de dominio absoluto Natural, de una parte de la sociedad respecto a la otra, se dan relaciones de conflicto múltiple.

Se entiende que la contradicción fundamental en un Tipo de Derecho dado (por el modo de producción), es la legalización (validez y eficacia de la norma) de la apropiación por una clase social (o bloque histórico) de los Medios de Producción y el consiguiente despojo por estos de las demás clases sociales (masas = clases oprimidas). Ello implica que es también el intento de legitimación (fundamentalmente ideológico), justificación e imposición de una determinada Relación Social de Producción basada en el tipo de propiedad impuesto por las clases sociales económicamente dominantes de los Medios de Producción. Asimismo, busca consolidar todos los factores reales y materiales de las Relaciones Técnicas de Producción de las clases sociales propietarias. Todo lo anterior se refiere a las sociedades en las cuales los Modos de Producción suponen la existencia de propiedad privada y consiguiente división social en clases antagónicas y/o contrapuestas entre sí.

El aspecto o elemento dinámico de la unidad y lucha de contrarios de esta contradicción denominada derecho, está constituido por las clases sociales oprimidas, que al existir (pertener y permanecer) situadas en la Estructura Económica también son susceptibles de crear, modificar o extinguir la superestructura. Aunque subordinados en el sistema social, erigen constantemente ideología y formas jurídico-estatales germinales, ideas y realidades que contrapuestas con las dominantes constituyen la materialización de la lucha de clases, y en consecuencia el objeto jurídico sobre el cual versa la apropiación de las riquezas naturales y sociales entre los sujetos de derecho denominados para nuestro entender como clases sociales. Este elemento dinámico está constituido por las Fuerzas Productivas, principalmente por la Fuerza de



Trabajo del proletariado, debido al carácter de la economía actual basada en la producción industrial de mercancías, lo que hace que las clases polares o fundamentales sean burguesía y proletariado. Es obvio que, en países como Bolivia, el proletariado constituye minoría, de ahí la importancia de la alianza estratégica entre obreros-campesinos y clases medias para consumar la revolución social y nacional liberadora de todo el Estado Boliviano.

La contradicción principal tendrá relación con la Formación eco-social de la que se trate, en nuestro caso la República de Bolivia en la época actual. Esta contradicción se encuentra sobredeterminada por muchos factores externos e internos. Si bien son las contradicciones internas las que determinan el carácter de las cosas, procesos o fenómenos, no es menos evidente que su desarrollo está condicionado por las contradicciones externas, debido a que el mundo material no es sólo un todo en desarrollo, sino que se encuentra concatenado y articulado, sus objetos y fenómenos no se desarrollan por sí mismos, aisladamente, sino indisolublemente ligados, unidos con otros objetos y fenómenos, siendo dicha influencia recíproca. En este caso la sobredeterminación de la contradicción principal en su aspecto externo más importante está condicionada por la globalización de la economía, la ausencia de la bipolaridad de sistemas socio-económicos, y la implementación imperialista del neoliberalismo. Por su parte, la sobredeterminación interna de la contradicción principal radica en el proceso de desestructuración del Estado de 1952 que se realiza desde 1985, que supone el conflicto casi finalizado entre lo estatal-nacional y la privatización-capitalización, neoliberalización de la economía, la búsqueda de hegemonía ideológica por parte de la burguesía respecto a la sociedad basada en modelos individualistas y la implementación de un sistema jurídico-estatal bajo su control monopólico.

Las condicionantes del Derecho Boliviano actual emergen de los factores enumerados, pero también de su propia estructura dialéctica interna y propia (como la esencia que hace que Bolivia sea lo que es y no sea otro Estado) como disciplina del conocimiento, interpretación y aplicación de normas legales a los hechos, actos o negocios jurídicos, o lo que es lo mismo a los hechos o fenómenos sociales.

Esta contradicción que más bien podría definirse como oposición de ideas y discursos respecto a la realidad, es decir la superación de contradicciones ideológico-jurídicas mediante el conocimiento para crear una verdadera ciencia del derecho que refleje la realidad, pero con capacidad para modificarla (reacción dialéctica de la superestructura sobre la estructura) al basarse en las leyes del desarrollo social, se relaciona con una fuerte superestructura que fuera creada por el Estado de 1952 o lo que significó para los trabajadores el ideario de la Revolución Nacional. No sólo que la conciencia socio-política de los trabajadores y las otras clases subalternas se niega a permitir el paso a los sistemas neoliberales, con lo que combate la intención

hegemónica ideológica de la burguesía, sino que las condiciones económicas y los choques estructurales hacen que estos rechazos semiconscientes asuman formas reales de existencia social, que se manifiestan en las huelgas, marchas, toma de minas u otras empresas, buscando recuperar las conquistas y los derechos obtenidos en el periodo de la cresta revolucionaria de 1952.

No es necesario indicar que la superestructura jurídico-política también está siendo desmontada, de ahí que la lucha por imponer nuevos patrones de acumulación económica, tropieza con la necesaria transformación de las normas legales de 1952, y de allí la implementación de una nueva legislación nacional de carácter neoliberal, que lentamente y con muchas contradicciones, lagunas y negligencias jurídicas se viene imponiendo a partir de su modelo paradigmático el Decreto Supremo No. 21060 de 29 de Agosto de 1985.

## **1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO**

Sólo en las sociedades históricamente divididas en clases sociales existe el conflicto económico entre ellas y por tanto la lucha de clases. La sociedad ha conocido etapas históricas donde no existió apropiación sobre los medios de producción, es decir no existió la propiedad privada y en consecuencia tampoco la división de la sociedad en clases sociales. Es lo que se conoce como Modo de Producción Comunista Primitivo. Que va desde que el HOMBRE transcurre de recolector, cazador y nómada, hasta que se asienta o sedentariza en un territorio y se convierte en agricultor y pastor. Es lo que existió con los pobladores antiguos de nuestro territorio actual, cuando se organizaron los ayllus o comunas. El sistema comunario es una constante en el desarrollo de casi todos los pueblos del mundo.

Una vez que aparece la apropiación del hombre sobre los medios de producción, la sociedad se dividió en clases sociales, y desde entonces asistimos a la lucha de estas clases que se constituye en el motor de la historia.

En las sociedades de clase como la esclavista, tributaria, semi-feudal, mita y capitalista, que son las que existieron en nuestro territorio y sobre nuestra población, si bien existió lucha de clases, estado y derecho; en cambio, cabe señalar que por mucho que se hubieran dictado normas legales respecto a la organización del trabajo (ama llulla, ama sua, ama kella inkásico o las ordenanzas del Virrey Toledo), dichas normas no constituyen derecho del trabajo o laboral.

El Derecho Laboral o del Trabajo, es producto del modo de producción capitalista. Para existir

precisa de la libertad del trabajador que permite que venda su fuerza de trabajo por el precio de un salario al capitalista/burgués propietario del medio de producción para la producción de mercancías destinadas esencialmente a su realización o venta en el mercado.

El Derecho Laboral nace en consecuencia como una forma de regular jurídicamente las relaciones sociales de compra-venta de la fuerza de trabajo del proletario al capitalista/burgués, en consecuencia establece las condiciones bajo las cuales se realizará esa compra-venta, toda vez que no se trata de la traslación del dominio de un título o bien que se realiza en un instante único, como la compra-venta de una casa o automóvil, sino que supone una relación de “tracto sucesivo”, o relación continua que se va operando hora a hora y día a día durante muchos años.

Si bien el Derecho General es una expresión que corresponde a la superestructura de las sociedades divididas en clases sociales, el Derecho del Trabajo corresponde a la superestructura jurídica del Modo de Producción Capitalista. No es un Derecho de las masas (clases sociales oprimidas), ni lo es de la clase proletaria; ello porque no representa sus intereses históricos clasistas, vale decir no es el camino de la liberación hacia la construcción del Modo de Producción Socialista. Sin embargo, sin ser un derecho de clase para el proletariado, se constituye en un instrumento y en un espacio importantísimo desde donde los trabajadores pueden lograr una serie de conquistas sociales y pueden conseguir una mejor redistribución de la Riqueza Nacional en favor de los desposeídos.

El Derecho del Trabajo, es pues un derecho abigarrado en el sentido de que pertenece como derecho a la burguesía, sin embargo, refleja y representa intereses inmediatos (salarialistas o economicistas) del proletariado y las otras clases oprimidas.

Este reflejo se da a partir de la necesaria manifestación en la superestructura social de los intereses de las fuerzas productivas (vale decir la fuerza de trabajo humana), mismas que son parte de la estructura económica y que existen en constante conflicto respecto a las relaciones de producción (tipo de propiedad capitalista sobre los medios de producción). La superestructura es reflejo de la estructura, entonces también debe reflejar a las fuerzas productivas. Pero este reflejo se realiza bajo los moldes que imponen el Estado y Derecho burgués, con sus reglas de juego o Normas Jurídicas, organizadas en correspondencia o concordancia a su estructura económica. Empero, necesariamente debe expresar los intereses económicos en juego; en otras palabras se debe expresar en la superestructura el conflicto económico entre el capital y el trabajo, entre la apropiación de la plusvalía por parte del capitalista y la pelea del proletario por hacerse de ese plus valor; es decir se debe expresar la Lucha de Clases. Si el Estado y el Derecho no incorporan esta

lucha de clases, motor dialéctico de la historia, dándole un sentido y dirección, abandonan su papel de defensores-mediadores en favor de los explotadores contra los explotados; cosa por otro lado imposible de lograr, puesto que el Estado y el Derecho son inherentes en las sociedades de clases, esto significa que no pueden ser eliminados de la sociedad mientras en esta exista propiedad privada sobre los medios de producción, la existencia de este tipo de propiedad presupone la existencia del estado y del derecho, a ello se refieren (o debería ser así) quienes definen al estado y derecho como “el lugar o espacio donde se cohesionan los niveles de la formación eco-social (vale decir la economía, ideología y derecho-estado) y donde se les otorga un sentido y dirección”, es decir que este lugar existe necesariamente; por tanto en “este” lugar se inscribe también la lucha de clases.

La sociedad capitalista en sus orígenes negó la existencia de las asociaciones, ya que defendía el individualismo. Durante la Revolución Francesa en 1793 se dictó la Ley Chapellier que prohibía la existencia de sociedades, asociaciones y otras que no fueran el propio individuo.

Desde entonces, los sindicatos que se formaron fueron reprimidos en Europa y Norteamérica. Pero los trabajadores siguieron creando sindicatos, pese a que sobre los sindicalistas pesaba la pena de muerte. Tuvieron que pasar muchos años hasta que los patrones y el Estado acepten la existencia de los sindicatos. Los trabajadores sindicalizados comenzaron a exigir derechos, que de a poco fueron concedidos o arrancados, y de esa manera comenzó a existir un derecho, aunque burgués, que ciertamente favorecía a los trabajadores.

La lucha por estos derechos o conquistas socio-laborales, se inscribe en el ideario socialista del siglo pasado como parte de su programa mínimo a exigir a los Estados (el programa máximo se refiere a los intereses históricos estratégicos de clase). Sin embargo, como la lucha se realiza sobre ambos programas, constantemente la lucha va a llevar hacia la toma del Estado vía insurreccional (la Revolución Europea de 1848, o la Comuna de Paris en 1871-72); o también se va a mediatizar mediante la aprobación de normas jurídicas y leyes más benignas debido a la lucha de los partidos políticos social-demócratas en los parlamentos.

Iniciada la primera Guerra Mundial en 1914, algunas tendencias socialistas van a llamar a la revolución social contra la guerra inter-imperialista. En Rusia el Partido Bolchevique impulsó la gran Revolución de octubre de 1917. Una vez triunfante y en el poder se dictan las medidas económicas necesarias para socializar la propiedad de los medios de producción en favor de toda la sociedad y se comienza a construir el Estado y el Derecho socialista. En esta época se verá plasmada en su legislación

todo el programa mínimo de reivindicaciones por el que se estuvo luchando tanto tiempo, ello por supuesto implica los derechos y conquistas laborales, de la seguridad social, vivienda, salud, educación e higiene y seguridad industrial y ocupacional.<sup>xii</sup>

Finalizada la 1ra. Guerra Mundial en 1918, una ola de protestas, rebeliones y revoluciones se apodera de Europa, en países como Finlandia, Hungría y Alemania se producen también revoluciones socialistas que serán aplastadas posteriormente por la burguesía; sin embargo una cosa queda clara para todas las clases sociales y es que la dominación no puede seguir tan impune y descarada; se hace necesario que dentro de las funciones técnico-administrativas del Estado se incluyan sistemas de regulación de la explotación de la fuerza de trabajo humana, esto significa que las otras funciones particulares del Estado (coercitiva e ideológica) se reorganizan en base a la nueva organización del proceso de la producción económica, basada en normas que defienden y protegen el capital humano o fuerza de trabajo, bajo el entendido de que la superexplotación del trabajador no sólo que destruye recursos humanos importantes para el capitalismo, sino que ocasiona graves problemas sociales que amenazan su dominación, de tal manera que el postulado de Marx de que el Estado es la agrupación gerencial de la clase dominante para defensa de sus intereses históricos, se manifiesta en toda su expresión, puesto que el Estado burgués busca que la explotación de la fuerza de trabajo se realice en la forma menos inhumana, en beneficio de todos los capitalistas, evitando que algunos de ellos por su angurria de lograr más ganancia pongan en riesgo la dominación general de la clase económicamente poderosa, vale decir la burguesía.

Bajo estos postulados generales y al calor de la presión de las luchas obreras es que se crea el Derecho del Trabajo, como un conjunto de normas jurídicas que regula la relación obrero-patronal. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) es creada mediante el Tratado de Paz que puso fin a la 1ra. Guerra Mundial entre las potencias Aliadas y Alemania, que se firmó en Versalles el 28 de Junio 1919. De esta forma al decir de Sandóval R. “El Derecho de Trabajo alcanza su universalidad y legitimación oficial, convirtiéndose en la norma que regula las relaciones de trabajo dependiente. Esto es, que busca según las palabras del Tratado, lograr la paz en base a la justicia social”.<sup>xiii</sup>

De lo anterior se desprenden dos conclusiones: la primera relativa a que el Derecho del Trabajo o Laboral no es un derecho perteneciente al proletariado, puesto que en el fondo solamente racionaliza y “humaniza” la explotación del trabajador; la segunda, que aunque no sea un derecho de clase para el proletariado, sirve para enfrentar y combatir al capitalismo en mejores condiciones, logrando que la riqueza

---

<sup>xii</sup> “HISTORIA DE LA GRAN REVOLUCIÓN SOCIALISTA DE OCTUBRE” Academia de Ciencias de la URSS – Instituto de Historia. P. Soboliev, E. Guimpelson, G. Trukan y F. Chebaevski. Edit. Progreso, Moscú – sin año.

<sup>xiii</sup> Conferencia ofrecida en el I. Colegio Departamental de Abogados de La Paz auspiciada por la Asociación de Abogados Laboralistas Regional La Paz en febrero de 1992.

nacional en el modo de producción capitalista se redistribuya en forma más justa entre las clases sociales, restando utilidades al burgués y dando paso a gérmenes de acumulación originaria socialista (dentro del marco dialéctico de la unidad y lucha de contrarios que necesariamente se presuponen).

Se tiene entonces que el Derecho del Trabajo, pese a la ideología jurídica proteccionista en favor de trabajador de que está impregnada, continúa siendo un instrumento de dominación de clase.

El fundamento ideológico Derecho del Trabajo es un reflejo del choque que se da en la base económica de la sociedad entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción. Responde entonces a la siguiente secuencia: tipo de propiedad privada capitalista sobre los medios de producción, lucha de clases para mejorar la situación económico-social de los trabajadores, canalización y/o formalización de esa sublevación en el marco del Estado y Derecho capitalista.

Pero cada forma o materialización del Derecho responde a la manifestación de la diversidad social. La sociedad es tan rica en cuanto a las posibilidades de sus relaciones que para cada una de estas expresiones existe un Derecho especial o particular. La totalidad de estos derechos hacen al Derecho General. Me refiero a que los asuntos relacionados con la familia son objeto del derecho de familia, lo que corresponde al derecho de sancionar del Estado sobre los delincuentes al derecho penal, los contratos al derecho civil, la propiedad y usos de la tierra al derecho agrario, y según el caso los derechos minero, tributario, municipal, educativo, constitucional, administrativo, procesal, menor, social, comercial, internacional; es decir tantos derechos especiales como expresiones sociales de las relaciones humanas y de clase existen en la sociedad.

Cada uno de estos derechos refleja una forma particular de las relaciones de los hombres en la sociedad dentro de un modo de producción dado, en una formación eco-social. De esta manera, no se puede predicar en forma generalizada sobre el concepto de un derecho particular para todos los modos de producción, o en otras palabras, el nivel superestructural jurídico-político refleja (se sobre entiende que no en forma mecánica, puesto que a su vez reacciona sobre la estructura económica merced a la interrelación dialéctica que existe, y que posee autonomía relativa, tal por ejemplo la teoría de la norma jurídica kelseniana) la estructura económica, por la cual está condicionada en última instancia por la Ley de la Correspondencia o la Teoría de la Concordancia que se manifiesta como la relación interna necesaria que existe entre estos procesos u objetos. De tal manera que, por ejemplo el Derecho de Familia en la Polinesia de la barbarie, en Roma esclavista, o en los ayllus comunarios, únicamente tendrá relación con el Derecho de Familia capitalista actual en lo que se refiere a expresiones generales como que todos ellos tratan sobre las relaciones jurídicas en la familia, pero sus notas características o esenciales, es decir lo que hace que cada uno de estos derechos sea el derecho que es y no otro derecho, es abismalmente diferente; de ahí la

diferencia de contenidos en una misma aparente forma (filosófica-conceptual), es decir el matrimonio por grupos entre todos los hombres y todas las mujeres, con la comunidad de sexo entre ellos o lo que actualmente de acuerdo a nuestra valoración moral denominamos promiscuidad fue natural en una época de la humanidad, todos eran los padres y madres de todos los hijos, porque nadie podía demostrar o establecer su filiación respecto a algún hombre en particular, o el matrimonio por contrato que se registra en Roma con la subordinación plena de la mujer quien debe abandonar su clan y sus anteriores relaciones con lo que ahora denominaríamos su verdadera familia, o el matrimonio reglamentado en las tribus o naciones de los Andes de carácter totémico, y finalmente lo que conocemos como familia en la actualidad con la igualdad de derechos entre los sexos; todos los ejemplos anteriores contrastados con sus bases económico-sociales, quedan perfectamente explicados en cuando a su existencia necesaria.

De lo anterior se infiere que existen tantos Tipos de Derecho (Derecho General) como Modos de Producción existan en la humanidad. Y también se implica que existen tantas Formas Jurídicas (Derechos Particulares) como las expresadas en una determinada formación eco-social.

Los Derechos Particulares, entonces, expresan determinadas formas de relacionamiento social entre los hombres, dichos nexos sociales están determinados por las relaciones sociales de producción, de cuyas múltiples manifestaciones nacen las formas jurídicas que denominamos derechos particulares.

El Derecho del Trabajo es pues un Derecho Particular, que está inmerso e indisolublemente ligado y forma parte esencial del Derecho General, pero no de cualquier derecho general, sino única y exclusivamente del Tipo de Derecho del Modo de Producción Capitalista. Ahora bien, la Forma del Derecho varía de un Estado Capitalista a otro, conforme el capitalismo se ha originado y desarrollado en cada Estado particular. Es decir, depende de la Formación eco-social del Estado en cuestión, o lo que es lo mismo, está determinado por las condicionantes históricas concretas que ha vivido cada Estado en su desarrollo económico, es la manera particular en la que se expresa el sistema capitalista; de ahí por tanto que varíen las legislaciones de un Estado a otro dentro del mismo modo de producción capitalista.

Cada Derecho Particular, estudia una parcela o una manifestación especial de la compleja realidad. El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas correspondientes a la relación obrero-patronal.

### 1.3. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios son las bases o fuentes más generales y fundamentales que hacen al conocimiento de un objeto, fenómeno o proceso. “Un principio jurídico fundamental es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Informa la totalidad del mismo y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, en las cuales muchas veces el legislador se ve precisado a aludirlo” (“Enciclopedia Jurídica Omeba”).

Los principios del Derecho del Trabajo al decir de Américo Plá Rodríguez son:

- Principio Protector, el cual se puede concretar en estas tres ideas:
  - a) In dubio, pro operario;
  - b) Regla de la aplicación de la norma más favorable;
  - c) Regla de la condición más beneficiosa.
- Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos.
- Principio de la continuidad de la relación laboral.
- Principio de la Primacía de la Realidad.
- Principio de la Razonabilidad.
- Principio de la Buena Fe.

En lo que se refiere a nuestro trabajo, únicamente hablaremos de los cuatro primeros principios.

#### 1.3.1. PRINCIPIO PROTECTOR

Es el fundamento esencial del Derecho del Trabajo, puesto que lo hace diferente de los demás derechos. En todos los derechos particulares, el legislador busca la igualdad jurídica entre las partes, la protección similar de los derechos de las partes. En cambio, en el Derecho del Trabajo se parte de la realidad social, en la cual se encuentra que el capitalista y el obrero no son iguales, puesto que el primero es propietario de la empresa, goza de fortuna económica, de poder político; empero, el trabajador únicamente tiene su fuerza de trabajo (manual e intelectual) que es vendida al capitalista a cambio de un salario para poder sobrevivir. De esta relación se evidencia la diferencia esencial entre uno y otro, según el lugar que ocupan en el proceso de la producción. Esta desigualdad social es nivelada por el Derecho del Trabajo, que al proteger en mayor medida al trabajador y otorgarle más derechos, permite crear un ambiente ficticio de equilibrio jurídico entre las partes.



El principio protector se divide en tres partes, y tomamos de I. Sandoval R. su análisis sobre ellas:

### **1.3.1.1. LA REGLA IN DUBIO PRO OPERARIO**

Encierra el criterio que la autoridad administrativa o judicial debe asumir para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador. O sea, siguiendo a Mario L. Deveali, rechazando el principio admitido en el derecho privado, según el cual los casos dudosos deben resolverse en favor del deudor (in dubio, pro reo).

### **1.3.1.2. LA REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE**

Determina que en caso que haya más de una norma aplicable, deba optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiera correspondido según los criterios sobre la jerarquía de las normas. Esto es, rompiendo la pirámide de Kelsen sobre el orden piramidal de las normas, el admitirse la posibilidad de derogaciones por disposiciones de menor grado, cuando estas resulten más beneficiosas para los sujetos protegidos, para los trabajadores.

### **1.3.1.3. LA REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**

Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. De esta manera, toda norma posterior habrá de respetar aquellas condiciones que resulten más beneficiosas para los trabajadores. Ratificándose que las condiciones más favorables que haya podido alcanzar el trabajador, deben ser respetadas.

## **1.3.2. PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS**

Conforme a Plá Rodríguez debe entenderse como la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de un o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. La Constitución Política del Estado en su Artículo 162 y el Artículo 4to. de la Ley General del Trabajo establecen en Bolivia la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, por el ser el Derecho del Trabajo de orden público, en consecuencia de cumplimiento obligatorio, ello implica que ningún trabajador puede renunciar a lo que por derecho le corresponde, es decir que toda renuncia que realice de sus derechos es nula conforme a ley, y que en consecuencia existe toda la potestad jurídica de recuperar lo renunciado, por más

que hubiera firmado documentos privados o públicos respecto a la renuncia. En otras palabras, aun siendo de su voluntad e interés la renuncia a derechos sociales, no lo puede hacer.

### **1.3.3. PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACION LABORAL**

Con Sandoval R. diremos que este principio “parte de la presunción jurídica que el contrato de trabajo es un contrato de trabajo sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación de trabajo no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga en busca de la seguridad del trabajador. La continuidad en el trabajo es una derivación y consecuencia del principio protector, ya que el proseguir trabajando, obviamente, es más beneficioso que haber quedado desocupado”.

Los alcances de este principio según Plá Rodríguez son:

- Preferencia por los contratos de duración indefinida.
- Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato.
- Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido.
- Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal.
- Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones.
- Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador.

### **1.3.4. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

Plá Rodríguez señala que “el principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. Analizando este principio Krotoschin indica que “por consiguiente, no interesa tanto el contrato de trabajo sino que la relación de trabajo en el sentido de hecho jurídico debe prevalecer sobre el acto jurídico de aquél”. Se trata entonces de que por encima de lo que pueda establecer el contrato (verbal o escrito), lo que vale es la verdadera relación laboral que existe entre el patrón y el trabajador. De esa manera no importa que los contratos puedan establecer las condiciones de trabajo que crea conveniente el patrón, puesto que lo que interesa es el verdadero trabajo y las condiciones reales en las cuales se realiza este, de tal manera que se tiene que atender a la realidad laboral y no a lo que puedan decir los contratos o documentos suscritos entre partes.

## 1.4. PARTICULARIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios señalados hacen la diferencia entre el Derecho del Trabajo y el resto de derechos particulares (penal, civil, familiar, comercio, tributario, constitucional) Empero, pese a su carácter proteccionista, no puede ser considerado como un árbitro social entre las clases, ya que en última instancia responde a los intereses de la clase económicamente dominante que controla el poder estatal, a la que sirve porque legaliza y legitima la Ley del Valor, es decir la apropiación de la Plusvalía en favor de la burguesía.

Pero a pesar de que el Derecho del Trabajo cumple con el objetivo fundamental de sancionar y legalizar la Ley del Valor en los hechos y en la realidad, en cambio formalmente favorece a los trabajadores. Porque a nivel de la superestructura y en base a sus principios establece una desigualdad formal entre el patrón y el trabajador ante la “ley”. Esto significa que formalmente y normativamente hablando, el Derecho del Trabajo no es un derecho igual, no es un derecho imparcial y equitativo. El Derecho del Trabajo reconoce la existencia de la desigualdad en la base social, material y económica de la sociedad, reconoce la denominada “cuestión social”, es decir la diferencia entre el poder económico y político del patrón contra la miseria y desamparo del trabajador. El Derecho del Trabajo entiende esa diferencia real y trata de compensarla, de superarla a partir de conceder mayores derechos y garantías a los trabajadores en el plano jurídico, para que puedan defenderse de la patronal. Por eso es un derecho desigual, beneficia a los trabajadores por el carácter protector de sus principios y normatividad. Es una manera de igualar ante la ley a patrones y trabajadores, de que jurídicamente se encuentren en las mismas condiciones, el patrón que tiene mayor poder en la realidad, tiene menos derechos laborales ante el trabajador que con sus mayores derechos laborales compensa su situación de desamparo social.

Si este concepto o categoría fundamental del derecho laboral de desigualdad jurídica en favor del trabajador es cambiada o eliminada, entonces dejará de existir el Derecho del Trabajo.

Así como el Derecho Penal Moderno se funda en “ampliar lo favorable y restringir lo odioso” para el delincuente, y su no aplicación supone la desaparición de las mínimas normas penales como en el caso de la Ley 1008 (Sustancias Controladas y narcotráfico); o así como el Derecho Agrario se funda en que “la tierra es del que la trabaja” y si se liberaliza la tierra desaparece la legislación agraria para dar paso a la civil y mercantil; asimismo, si se modifica el carácter protectorio en favor del trabajador del Derecho del Trabajo, nos encontraremos ante una legislación de carácter civil y comercial que no es más derecho laboral.

## 2. LEY GENERAL DEL TRABAJO

La legislación laboral boliviana está impregnada del espíritu protector con que nació el Derecho Social en general tal como lo vimos anteriormente. Ello debido a la influencia europea en cuanto al pensamiento marxista y social-demócrata, y también seguramente a la Revolución mexicana y la Constitución social de Querétaro.

Raúl Castro Niño de Guzmán refiere que “la primera disposición legal concreta que alcanza en sus beneficios a empleados y obreros es la Ley de 23 de noviembre de 1915 promulgada en el gobierno de Ismael Montes, que establece el descanso dominical, con excepción del servicio doméstico, aplicable solamente en las capitales de departamento. Como otra disposición importante de esta primera etapa de la vida republicana tenemos el Decreto Supremo del 29 de septiembre de 1920, de legalización del derecho de huelga”.

Pero en realidad la legislación laboral sobre bases ideológicas liberales corresponde a la creación de la República. Hay que recordar que la superestructura jurídico-política boliviana era ya capitalista.

En fecha 29 de Agosto de 1825 se dicta Resolución disponiendo la Vigencia del Decreto del Cuzco, indicando “*que se ejecute en estas provincia el decreto espedido en el Cuzco el 4 de Julio último, como también (sic.) los de la misma fecha que favorecen á los indios*”. El Decreto disponía entre otros “*que ningún individuo del Estado ecsija (sic.) directa ó indirectamente el servicio personal de los peruanos indijenas (sic.), sin que preceda un contrato libre del precio de su trabajo*”.<sup>xiv</sup>

También existe la Orden de 17 de julio de 1826 que reza: “*Secretaría de guerra.- Palacio de gobierno. Al ser, comandante general (sic.) del distrito de... Sirvase Ud., prevenir en la órden jeneral de la plaza, que el soldado que tome á cualquier indio, y lo ocupe, sea en lo que fuere, sin pagarle, será castigado con doscientos palos, estando U.S. á la mira de que se cumpla estrictamente, pues así lo dispone S.E. el Presidente de la República, de cuya orden lo digo á U.S.*” (sic).<sup>xv</sup>

Ya desde la Ley de 3 de agosto de 1826 se establecen los días feriados en la República. El Descanso Dominical queda consagrado por Ley de 23 de noviembre de 1915. La Ley de 20 de febrero de 1920 dispone

---

<sup>xiv</sup> “HISTORIA DE BOLIVIA” Sandóval Rodríguez, Isaac. Edit. Talleres de Industrias Gráficas Sirena Color. Santa Cruz – Bolivia 1999, 3era. Edición.

<sup>xv</sup> Ibid.

la obligación de servicio médico y botica sin imponer recargo ni descuento alguno a los empleados y obreros en las empresas mineras. El Decreto de 26 de Septiembre de 1920 establece el Derecho a la Huelga, con el único requisito para los trabajadores de que se anuncien con 8 días de anticipación en los servicios de luz, agua, tranvías, ferrocarriles, hospitales o casas de beneficencias; en el resto de los casos basta el anuncio de 5 días; si bien existe la institución de la conciliación y arbitraje, está debe realizarse paralelamente a la huelga que entonces es legal, esta disposición era mucho más avanzada que la actual que existe para la huelga. La Ley de Accidentes de Trabajo se dicta el 19 de enero de 1924 y se reglamenta por Decreto Supremo de 21 de Julio de 1924. Por Ley de 21 de noviembre de 1924 se establece la jornada obligatoria de trabajo de sólo 8 horas diarias disponiéndose que el trabajo mayor sea computado como hora extra y remunerado en proporción al duplo de los sueldos ordinarios. La Ley de 18 de marzo de 1926 organiza el Departamento Nacional del Trabajo. También se aprueba el Decreto Reglamentario de 16 de marzo de 1925 que aclara los derechos de los empleados. La Ley de 25 de enero de 1924 establece el ahorro obligatorio para obreros, en base al descuento del 5%. La Ley de 22 de mayo de 1935 crea la Caja de Seguro y Ahorro Obrero. El Decreto Ley de 2 de Junio de 1936 da nacimiento al Ministerio del Trabajo.<sup>xvi</sup>

La Constitución Social Boliviana dictada en 1938 por Germán Busch establece los derechos sociales para los trabajadores bolivianos. La Constitución Política del Estado de 1938 que fue el número 12 de Bolivia establece el Régimen Social en sus artículos 121 al 130 disponiendo la protección del trabajador, los beneficios sociales, reconocimiento de las asociaciones profesionales, el contrato colectivo y el derecho a huelga.

La Constitución Política del Estado número 13 de 1935 dictada por Gualberto Villarroel incluye en su artículo 127 la disposición de que “la Ley determinará el sistema de participación de los empleados y obreros en los beneficios de las empresas”, es decir, las Primas y otros.

La Constitución Política del Estado número 15 de 1962 de Paz Estensoro establece los contratos individuales y colectivos el salario mínimo, la jornada máxima, el trabajo de mujeres y menores, el descanso semanal y anual remunerado, los feriados, aguinaldos, primas y sistemas de participación en utilidades, indemnización, desahucio y otros.

"El proyecto de Código de Trabajo --al decir de Raúl Castro Niño de Guzmán, fue-- elaborado por los Jefes de Trabajo y Catedráticos de Derecho del Trabajo del país, no obstante de que mereció críticas favorables de la O.I.T., del Presidente del Colegio de Abogados de Montevideo, del Ex-Presidente de la

---

<sup>xvi</sup> Ibid.

República de Chile José Irrueta Goyena, fue rechazado en 1939 y a su vez, el Presidente Germán Busch con el Ministro de Trabajo Roberto Jordán Pando, encomendaron la redacción de la Ley General del Trabajo al señor Remberto Capriles Rico que por entonces desempeñaba el cargo de oficial Mayor del Ministerio del Trabajo, siendo luego promulgada por D.L. de 24 de mayo de 1939. Conforme a las críticas vertidas, este D.L. fue estudiado precipitadamente, inspirado en escasos textos como la Ley Mejicana del Trabajo de 1931, el Código del Trabajo de Chile de 1931 y tal vez alguna otra legislación laboral. Este cuerpo legal fue promulgado como consecuencia de las reacciones sociales de post-guerra que vivió Bolivia, después de la contienda con el Paraguay de 1932 a 1935".(sic)

“Dictado que fue el D.L. surgieron las críticas por provenir de un gobierno de facto y porque se afectaba a leyes fundamentales. Ante esta situación el propio Poder Ejecutivo mediante circular de 28 de julio de 1939 suspendió su vigencia en parte, especialmente en lo referente a los riesgos profesionales. Esta suspensión produjo un desconcierto. De otra parte, la Corte Suprema de Justicia en varios casos declaró la inconstitucionalidad del D.L. por provenir de un gobierno de facto. Constitucionalizado el país, el Poder Ejecutivo, remitió a la Cámara de Diputados en 1942, un nuevo proyecto de Código de Trabajo redactado por Remberto Capriles y Gastón Arduz, proyecto que también fue rechazado; pero, elevó al rango de Ley el D.L. General de Trabajo de 1939. En tal virtud, la actual Ley General del Trabajo fue promulgada en 8/XII/42 y posteriormente reglamentada por D.S. de 13 de agosto de 1943”.(sic)

La Ley General del Trabajo, conforme a sus títulos se organiza de la siguiente manera:

## **2.1.\* Título I. Disposiciones Generales**

Artículos 1° al 4°. Establece los derechos y obligaciones laborales así como las jurisdicción de la Ley; el concepto de patrón que la persona natural o jurídica que proporciona trabajo por cuenta propia o ajena para la ejecución o explotación de una obra o empresa, y el concepto de empleado y obrero que es trabajador por cuenta ajena que prestan servicios de carácter intelectual y material o manual; y la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores.

## **2.2.\* Título II. Del Contrato de Trabajo**

En III Capítulos. Artículos 5° al 31°. Dispone que los contratos pueden ser individuales o colectivos, verbales o escritos, se interpretan por los usos y costumbres de la localidad, la capacidad jurídica para pactar contratos desde los 18 años y el derecho de los mayores de 14 años para trabajar con permiso de sus padres,

los gastos de movilidad cuando el trabajo se verifica a más de 2 Km. ; la responsabilidad de los nuevos patrones respecto a los trabajadores; el carácter indefinido o fijo del contrato la obligación de pago de Beneficios Sociales por despido intempestivo; el Quinquenio; el privilegio y prelación en el pago de Beneficios Sociales en caso de quiebra, clausura, liquidación o muerte del propietario; las causales legales de despido; el pre-aviso; la indemnización en base al promedio de los tres últimos totales ganados salariales; la obligación del contrato colectivo entre las partes que lo celebran y todas las modalidades del mismo; los contratos de aprendizaje; el contrato de enganche.

### **2.3.\* Título III. De Ciertas Clases de Trabajo**

En II Capítulos. Artículos 32° al 40°. Establece el trabajo a domicilio por cuenta ajena; el trabajo doméstico en los menesteres propios del servicio del hogar.

### **2.4.\* Título IV. De las Condiciones Generales del Trabajo**

En VIII Capítulos. Artículos 33° al 66°. Dispone los días hábiles para el trabajo durante el año, con excepción de feriados civiles (10 días: 1ro. de Enero, Lunes y Martes de Carnaval, Viernes Santo, primero de Mayo, Corpus Christi, 6 de Agosto, primero de Noviembre, 25 de Diciembre y Efeméride Departamental), estableciéndose por el Decreto Supremo No 14260 la compensación por el día Lunes de los días feriados que coincidan con Domingo; en el caso de los domingos, se establece que se pagará el triple por hora trabajada; se establece la vacación anual mediante una escala que va desde los 15 días para los que trabajan de 1 año a 2 años, hasta los 30 días para los que trabajan más de 10 años, promediándose los últimos 90 días trabajados para el pago de la vacación; la jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 horas por semana para varones y 40 horas semanales para mujeres; la jornada de trabajo nocturno es la que se practica entre horas veinte y seis de la mañana; el descanso durante la jornada de trabajo deberá ser de al menos 2 horas; también establece la obligación del pago de salario como pago por el trabajo; se establece el salario mínimo a pagarse en general; la hora extraordinaria y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; el trabajo nocturno con el 25 al 50% de recargo según los casos; el trabajo efectuado en Domingo se paga triple conforme a la Ley de 29 de Octubre de 1959; se establece el bono de producción, definido como una remuneración adicional, por un esfuerzo productivo también adicional destinado a superar una determinada meta de producción, concertada entre la empresa y el sindicato; el Decreto Supremo 19518 define la Categoría como una determinada posición dentro de una escala salarial construida en base a la responsabilidad, calificación, experiencia o destreza adquirida; se establece el Bono de antigüedad con una escala que va desde el 5% por 2 a 4 años de trabajo, hasta el 50%

por 25 o más años trabajados; se establece el bono profesional; también se crea la Prima anual, debiendo ser cancelada obligatoriamente por las empresas que hubieran obtenido utilidades al finalizar el año, otorgando a los trabajadores el valor de un mes de sueldo o salario; se dispone el pago de Aguinaldo que es un sueldo anual complementario; se prohíbe el trabajo de menores de 14 años, salvo los aprendices; se prohíbe el trabajo de mujeres y menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, o lo que se denomina saturnismo; la Ley No. 975 dispone la estabilidad laboral de la mujer embarazada hasta un año después del nacimiento del hijo; se establecen los ascensos para cubrir las vacancias en el trabajo; se dispone la jubilación obligatoria, ahora sujeta a la Ley No. 1732 de pensiones.

## **2.5.\* Título V. De la Seguridad e Higiene en el Trabajo**

Artículos 67° al 72°. Sus disposiciones han sido superadas por el Decreto Ley No. 16998 que puso en vigencia la denominada Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

## **2.6.\* Título VI. De la Asistencia Médica y otras Medidas de Previsión Social**

En IV Capítulos. Artículos 73° al 78°. Establece la obligación para las empresas de mantener un servicio permanente de médico y botica sin recargo ni descuento alguno a los trabajadores de su dependencia; dispone la obligación para las empresas que ocupen más de 200 obreros y disten más de 10 Km. de la población más cercana de construir campamentos para los trabajadores y sus familias con médico y botiquín; existencia de almacenes de aprovisionamiento para los campamentos; se obliga a las empresas que tengan más de 50 trabajadores para pagar los gastos de perfeccionamiento técnico en centros de enseñanza nacional o extranjeros de un trabajador o su hijo.

## **2.7.\* Título VII. De los Riesgos Profesionales**

En IV Capítulos. Artículos 79° al 98°. Establece que toda empresa está obligada a pagar a sus trabajadores indemnizaciones por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridas por razón del trabajo, exista o no culpa o negligencia por parte suya o la del trabajador. Se define el Accidente de Trabajo como toda lesión traumática o alteración funcional, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo en las condiciones establecidas anteriormente. Se define la Enfermedad Profesional como todas las resultantes del trabajo y que presentan lesiones orgánicas o trastornos funcionales, permanentes y temporales. La aplicación de estas disposiciones está en desuso por



la aplicación de los seguros a largo o corto plazo de la Caja Nacional de Salud y ahora de las A.F.P.s; aunque el Ministerio del Trabajo tiene competencia sobre riesgos (accidentes y enfermedades) cuando se trata de trabajadores no afiliados al seguro social, y en todos los de indemnización por antigüedad emergentes de la conclusión del contrato por muerte, incapacidad absoluta y permanente. Se establecen los grados de incapacidad y de las indemnizaciones correspondientes, clasificadas en: a) muerte; b) Incapacidad absoluta y permanente; c) incapacidad absoluta y temporal; d) incapacidad parcial y permanente; e) incapacidad parcial y temporal. Se dispone que tienen derecho a cobrar la indemnización por riesgos profesionales: la viuda, concubina, los hijos, y en caso de no existir estos los padres y los hermanos. Se establece que el abandono del trabajo por causa de muerte no producida por accidente de trabajo ni motivada por enfermedad profesional, se reputa como retiro forzoso debiéndose pagar el desahucio y resto de beneficios sociales. Las indemnizaciones deben pagarse sobre la base del salario que resulte del promedio ganado en los últimos noventa días trabajados, precedentes al día del accidente, o de aquél en que se declaró la enfermedad profesional. Las indemnizaciones son inembargables, irrenunciables e intransferibles, están exentas del pago de impuestos al Servicio Nacional de Impuestos Internos; los créditos por indemnizaciones gozarán de prelación en caso de quiebra. Además, se establece la obligación del patrón de proporcionar gratuitamente atención médica y farmacéutica en caso de accidentes y enfermedades profesionales, incluso hospitalización, el hecho de que la Caja Nacional de Salud otorgue prestaciones en especie, no elimina la obligación de la atención médica. Es obligatorio que los patrones tengan puestos de auxilio y botiquines con drogas, medicinas y otros elementos necesarios para los primeros auxilios. Si los trabajadores son menos de 30 deberá haber un sanitario en la empresa, si los trabajadores son más de 30 deberá haber un médico. El reconocimiento médico de los trabajadores a tiempo de suscribir el contrato es obligatorio.

## **2.8.\* Título VIII. Del Seguro Social Obligatorio**

En I Capítulo. Artículos 97° al 98°. Se instituye la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, así como pago de indemnizaciones, rentas y pensiones. Estas disposiciones están derogadas por la aplicación del Código de Seguridad Social de 14 de diciembre de 1956 y por la Ley de Pensiones No. 1732 de 29 de noviembre de 1996.

## **2.9.\* Título IX. De las Organizaciones de Patronos y Trabajadores**

En I Capítulo. Artículos 99° al 104°. Dispone el reconocimiento de asociación patronal. Reconoce y garantiza la sindicalización medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que

desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos. Se establece el derecho de huelga. La finalidad del sindicato es la defensa de los intereses colectivos que representa. Tiene facultad para celebrar contratos colectivos, hacer valer derechos, representar a sus miembros, crear escuelas profesionales e industriales, bibliotecas, cooperativas de producción y consumo. Los sindicatos deben dirigirse por un comité responsable. Las relaciones entre el Poder Público y los trabajadores se harán por las federaciones departamentales o confederaciones nacionales. No puede constituirse un sindicato con menos de 20 trabajadores ni con menos del 50 por ciento de los trabajadores de una empresa, en estos casos se elige un representante que goza también del fuero. No podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos, cualquiera sea su categoría y condición.

## **2.10.\* Título X. De los Conflictos**

En II Capítulos. Artículos 105° al 119°. Establece el procedimiento de la Conciliación y Arbitraje, que debe aplicarse antes de iniciar la huelga o el lock-out, caso contrario serán declarados ilegales. Los sindicatos que solucionen sus Pliegos de reclamaciones con el patrón deben remitirlo al Inspector del Trabajo, para que en 24 horas lo haga conocer al patrón y fijará Audiencia de conciliación a las 72 horas, constituyéndose la Junta de Conciliación con el Inspector como presidente y dos representantes por la parte patronal y otros dos por la parte laboral. La Junta no se disolverá hasta llegar a un acuerdo conciliatorio. Pero si no logra el acuerdo se constituirá el Tribunal Arbitral compuesto por el Director General del Trabajo y un representante por parte. El Tribunal Arbitral recibirá prueba con un término de 7 días y dictará su Laudo Arbitral (sentencia administrativa) pasados los 15 días. El Laudo es obligatorio: a) cuando las partes convengan; b) cuando el conflicto afecte a los servicios públicos de carácter imprescindible; c) cuando por resolución especial el Ejecutivo así lo determine. Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje, los trabajadores podrán declarar la huelga, y los patrones el lock-out.

## **2.11.\* Título XI. De las Prescripciones y de las Sanciones**

Artículos 120° al 121°. Establece que las acciones y derechos de esta ley, se extinguirán en el término de dos años de haber nacido. Asimismo, indica los montos pecuniarios por multas y sanciones que deberán cancelar quienes infrinjan las leyes sociales, considerándose una infracción cada caso individual de infracción.

## **2.12.\* Título XII. Disposición Especial**

Artículo 122°. Establece incompatibilidad de funciones de ejecutivos de empresas privadas para dirigir o administrar instituciones de créditos que manejen intereses de carácter público.<sup>xvii</sup>

## **3. LA PROPUESTA FLEXIBILIZADORA**

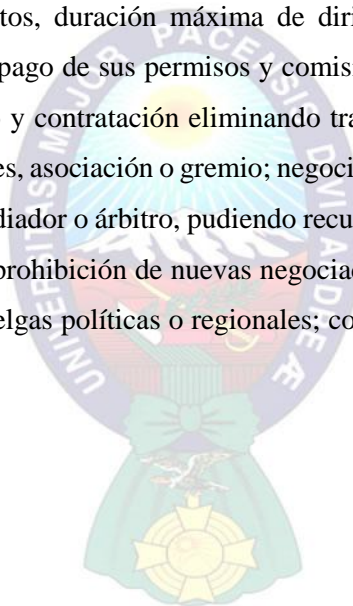
El sustento teórico de la propuesta de la Confederación de Empresarios privados de Bolivia se basa en el trabajo titulado “CONSIDERACIONES SOBRE LA REFORMA DE LA LEGISLACION LABORAL”, preparado por la Unidad de Análisis de Políticas Económicas (UDAPE), que señala que “la legislación laboral tiene consecuencias importantes en el comportamiento de toda la economía” por lo que “para ser coherente con su nuevo papel, el Estado debe abstenerse de formar parte de las negociaciones colectivas o de intervenir en la determinación de las condiciones individuales de trabajo. Así lo exige el incremento de la inversión y de la productividad laboral, que son factores claves del desarrollo”. Entiende como defectos de la actual legislación laboral: a) La incertidumbre que afecta a la relación laboral y sobre todo a la inversión privada; b) que representa costos laborales elevados; c) excesiva participación del Estado; y, d) procedimientos inadecuados respecto a los sindicatos, negociación colectiva y huelga. Encuentra que existen sectores que tienen ventajas laborales intolerables como bancarios, periodistas, y trabajadores aeronáuticos respecto al resto de los trabajadores.

Como solución plantea que la nueva normativa laboral debe establecer: una jornada laboral diaria de 8 horas con más 4 horas extras adicionales (total de 12 horas de trabajo por día), sin que exista obligación de pagar adicionalmente por las horas extras a no ser un 25% adicional contra el 100% actual; supresión de la jornada de 40 horas semanales; abrogar la jornada especial de trabajo nocturno que tiene 7 horas máximo, liberalizando dicha jornada, eliminando el pago de sobrecargo al trabajo nocturno que actualmente oscila entre un 25% y 50%; pactar jornadas de trabajo en grupos cuya duración máxima se aplique sólo al promedio trabajado en tres semanas; eliminar la norma que dispone 2 horas como descanso mínimo total dentro de la jornada cuyo rango debe ser entre media y una hora; autorizar el trabajo en domingos y sábados pasadas las 1 horas, con jornadas de 8 horas; establecer que por acuerdo de partes se trabaje en forma continua dos y hasta tres semanas sin descanso, debiendo otorgarse días de compensación correspondientes; disminuir número de feriados no laborales; eliminar la norma que establece como no laborable el lunes cuando el

---

<sup>xvii</sup> Todo este análisis tomado de la obra “DERECHO DEL TRABAJO Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL” de Gonzalo Trigoso según datos citados anteriormente.

feriado cae en domingo; establecer 15 días hábiles de vacaciones en los primeros 10 años de antigüedad y luego incrementar un día por cada tres años de antigüedad, hasta un máximo de 20 días hábiles; establecer la compensación de la vacación por dinero; no debe cancelarse la prima por ser un impuesto adicional a las utilidades, dejándola a la libre negociación; reducir el bono de antigüedad a la mitad; eliminar el bono de frontera; eliminar el bono de producción; eliminar el subsidio de lactancia; legalizar los contratos eventuales que deben generalizarse a todos los trabajadores; elevar a rango de ley el Artículo 55 del Decreto Supremo 21060; disminuir el periodo de pre-aviso de 3 meses a 1 mes; revisar las indemnizaciones por despidos; eliminar normas sectoriales como la de bancarios y periodistas; afiliación voluntaria a sindicatos; fomentar la pluralidad sindical al interior de las empresas e instituciones para que el trabajador pueda escoger entre por lo menos dos sindicatos; la cuota sindical económica sólo deber ser obligatoria para los afiliados de cada sindicato dentro de la empresa; nuevas reglas sobre elección de dirigentes, quórum de asambleas constitución y disolución de sindicatos, duración máxima de dirigentes, número máximo de horas de permiso semanal para los dirigentes, pago de sus permisos y comisión sindical a cargo de la organización sindical; asegurar libertad de trabajo y contratación eliminando trabas como la obligatoria pertenencia y afiliación a un Colegio de Profesionales, asociación o gremio; negociación colectiva con menor intervención del Estado, quitándole el papel de mediador o árbitro, pudiendo recurrirse a mediadores o árbitros privados; negociación colectiva por empresas; prohibición de nuevas negociaciones o huelga durante la vigencia del contrato colectivo; prohibición de huelgas políticas o regionales; contratación de reemplazantes durante la huelga.



# CAPÍTULO III

## FLEXIBILIZACIÓN ACTUAL EN BOLIVIA

### 1. REALIDAD ECONOMICO - SOCIAL DE LA FLEXIBILIDAD

No es una ironía ni una contradicción el que los trabajadores bolivianos en forma organizada y a una sola voz rechacen la “flexibilización” y que declaren que la combatirán en caso de que se la apruebe, siendo que en los hechos la “flexibilización” ya se viene aplicando.

Es decir, por un lado, nos oponemos a su posible aplicación y por otra resulta que ya está en ejecución.

Es que la realidad es dialéctica, puesto que las cosas son y al mismo tiempo no lo son. Nos encontramos ante un claro ejemplo social de la unidad y lucha de contrarios, donde el elemento dinámico constituido por la fuerza de trabajo está siendo destruido por el elemento antiguo que se niega a ser superado es decir las relaciones de producción. De esa manera ambos conviven y se presuponen. En lo jurídico-social, supone la expresión de la entropía (magnitud que determina el grado de desorden interno) de la normativa laboral.

En términos sociales y no filosóficos significa que una vez que se implementa el proyecto neoliberal en Bolivia con el Decreto Supremo 21060, se opera un cambio en la base económica material de la sociedad, la privatización de la economía cuyo correlato va a ser la privatización de las relaciones sociales de producción, suponiendo la creación de nuevas relaciones jurídicas entre el capital y el trabajo.

De tal manera que en medio, al margen o a pesar del ordenamiento jurídico laboral boliviano se estructura la nueva economía privatizada suponiendo una nueva relación obrero-patronal impuesta por la correlación de fuerzas favorable a la empresa privada, con el decidido apoyo estatal.<sup>xviii</sup>

---

<sup>xviii</sup> “GLOBALIZACIÓN Y TRANSNACIONALIZACIÓN DEL ESTADO”. Zaballa Lazo, Ángel. Editor Responsable Ángel Zaballa Lazo, Asociación de Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, La Paz, sin fecha.

## **2. APLICACIONES CONCIENTES DE LA EMPRESA PRIVADA**

La Empresa Privada en Bolivia al margen de todo el asesoramiento legal y político que facilita a sus asociados también emite instructivas anuales para su ejecución disciplinada. Dichas decisiones/instrucciones se adoptan con miras al beneficio general de la burguesía y por ello la importancia de su implementación.

Entre ellas podemos citar la de contratar trabajadores eventuales o con contratos atípicos que ingresen en el campo civil-comercial; la disminución de la importancia del sindicato para pactar directamente con el trabajador individual; el trabajo “a destajo” por rendimiento de la producción, por el cual el horario de trabajo o la jornada de trabajo ya no existe y en su lugar se establecen metas productivas que el trabajador alcanza en 14 o 16 horas diarias que le reportan el mínimo salarial para poder subsistir; desestructuración del salario que en el caso de los sectores fabril o constructor supone la eliminación de la Estructura Salarial eco-legal, desaparecen el salario básico, hora extra, recargo nocturno, categoría, bono de antigüedad, dominical y bono de producción; en 1996 los empresarios en forma acordada deciden no cancelar las primas, o sueldo anual adicional que debería pagar por imperio del Artículo 157 Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo con cargo a las utilidades de la empresa; en 1997 se dispuso la aplicación del Artículo 12 de la Ley General del Trabajo es decir el pre-aviso, de tal manera que prácticamente los despidos han sido legales y anunciados con tres meses de anterioridad para evitar el pago del desahucio que supone la cancelación de tres sueldos/salarios por el despido intempestivo.

## **3. REFLEJO EN LA SUPERESTRUCTRA JURÍDICO - POLÍTICA**

A partir del Decreto Supremo 21060 nos encontramos ante la reestructuración económica vía privatización. Supone una nueva economía que ya no se asienta en el capitalismo de estado originado en abril de 1952.

Si aplicamos la Ley de la Correspondencia o su sucedáneo la Teoría de la Concordancia, tenemos que la superestructura (ideología y derecho-política) necesariamente deben reflejar su base económica, fundamentalmente las relaciones de producción o el tipo de propiedad.

En tal sentido no es extraño de que desde el 29 de agosto de 1985 se hayan aprobado tantas leyes como fenómenos, procesos y relaciones sociales existen incluyendo una nueva Constitución Política del

Estado promulgada en 1994. Todas estas normas jurídicas se distinguen por estar inspiradas en el neoliberalismo privatizador, o lo que es lo mismo en la doctrina del libre mercado.

El Derecho Laboral no podía ser la excepción, de tal manera que de entonces a la fecha nos hallamos ante la producción cotidiana de disposiciones dispersas pero coincidentes en otorgar mayores y mejores derechos a los patrones en detrimento del trabajador, conforme a los nuevos tiempos que vivimos.

En el caso del Derecho Laboral es necesario hacer la siguiente precisión, conforme se desprende de su composición:

### **3.1. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

Si bien se halla estructurado conforme a los principios generales del trabajo ya estudiados, se diferencia por ser un derecho esencialmente estatista, esto significa que es el Estado el que lleva la iniciativa para la producción de normas jurídicas las mismas que conforme a la Carta Magna pueden ser creadas por los poderes Legislativo, Ejecutivo o Judicial conforme a su jerarquía conforme a la Pirámide de Kelsen (primacía jerárquica de la Constitución, luego de la Ley, los Decretos Supremos, etc.) o a la jurisdicción y competencia del órgano que la crea. El Estado define lo “correcto” conforme a sus intereses y objetivos. Un ejemplo claro de ello es la decisión Estatal (poderes ejecutivo y legislativo) de no incrementar salarios en la Administración Pública en las últimas gestiones de 1998, o de que no existe base porcentual para la libre negociación salarial en la empresa privada.

### **3.2. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

Es un derecho de “abajo para arriba”, que se crea en la base misma de la sociedad, en la “sociedad civil” y por lo general sin intervención estatal, pero constituye ley entre partes, puede aplicarse por el Estado como Derecho Precedente (jurisprudencia), y tiene absoluta legalidad (validez y eficacia). Se origina por los contratos colectivos suscritos directamente entre patrón y sindicatos, se produce entonces directamente entre las relaciones de producción y la fuerza de trabajo sin intervención estatal, pudiendo conseguirse (conquistar) derechos inéditos y novedosos.

La situación de la actual correlación de fuerzas en la sociedad hace que el derecho individual de

carácter estatista produzca normas jurídicas en favor del patrón merced a que el Estado es la junta general de administración de la empresa privada; y lo propio en el caso del derecho colectivo del trabajo los patrones utilizan todo el poder a su alcance para imponer sus intereses en la negociación directa.

## **4. ALGUNOS PROBLEMAS CONCRETOS DE FLEXIBILIZACIÓN**

### **4.1. TRABAJADORES EVENTUALES**

La mayor parte de la población económica activa bajo relación de dependencia salarial se encuentra bajo un contrato de trabajo eventual sea este escrito o verbal. A un principio (1986) se utilizó para debilitar a los sindicatos que aglutinan a los trabajadores permanentes, regulares o de planilla. Luego supuso una ventaja en cuanto al costo de mano de obra, puesto que no se cancelan aportes a los seguros sociales, no se pagan impuestos, no se paga prima, ni antigüedad, ni categoría ni dominicales, o recargo nocturno, en algunos casos se les cancelan horas extras, no gozan de vacación, están prohibidos de participar en huelgas o asambleas y por regla general ganan menos que un trabajador permanente (pese a que el Artículo 20 del Decreto Supremo 22739 que deberán ganar lo mismo que un regular por una responsabilidad laboral similar). En otras palabras, es un “esclavo moderno” que no tiene ningún derecho social reconocido por el patrón.

El proyecto de flexibilización de la Ley General del Trabajo dentro de sus fundamentos ideológicos establece que siendo que en Bolivia la mayor parte de la población es eventual, corresponde entonces crear una Ley del Trabajo que reconozca la legalidad de esta modalidad, y que elimine la modalidad de los trabajadores permanentes, puesto que estos avanzan hacia su extinción, al ser la ínfima minoría.

Pese a su dramática situación, habrá que explotar el “lapsus calamis” del Gobierno que en la Respuesta al Pliego Único de la C.O.B. textualmente indica que los trabajadores eventuales tienen derecho a la sindicalización.

### **4.2. JORNADA DE TRABAJO**

Como ya se abundó más arriba, el objetivo neoliberal es lograr mayor productividad, y ante la carencia de tecnología de punta, no hay más remedio que explotar intensiva y extensivamente al trabajador.



Para ello se utiliza el sistema del "destajo" o trabajo por productividad. Durante los años inmediatos anteriores al Decreto Supremo 21060, todos los trabajadores industriales querían participar de este sistema, que suponía que el salario por las 8 horas de trabajo estaba asegurado conforme a las leyes, y el resto de trabajo adicional por productividad engrosaba considerablemente el salario ya existente constituyéndose en un plus por su sacrificio laboral.

En la actualidad esta forma de trabajo ya no es más la que fue, puesto que la empresa privada a ideado que el trabajo por productividad, luego de las 14 o más horas de trabajo lo único que concede al trabajador como retribución salarial es el monto mínimo de salario que normalmente hubiera ganado si trabajaba sólo 8 horas, pero como el contrato es obligatorio y si no se acepta sobreviene el despido, el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios bajo esta forma de superexplotación. El salario a destajo con su plus se ha convertido en el salario mínimo para subsistir.

### 4.3. SUBCONTRATACIÓN

Los patrones quieren bajar sus costos de producción, por ello es mejor realizar la contratación de la fuerza de trabajo mediante la subcontratación, modalidad atípica (resabio de la alanoca virreynal y republicano), de tal manera que se pacta contrato civil-comercial con una persona denominada subcontratista (empresario o trabajador) quien se encarga de contratar sus trabajadores para realizar el trabajo:

Empresario → subcontratista → trabajador.

De tal manera que, en caso de existir accidente, o despido, o demanda de aumento salarial, el problema debe ser solucionado entre el subcontratista y el trabajador, liberándose el empresario de toda responsabilidad; pese a que el trabajo se pueda realizar en sus instalaciones y máquinas y bajo su control y dirección.

En una cantidad de casos el trabajo se realiza en talleres organizados por el subcontratista, quien tiene la obligación de vender o realizar toda la mercancía producida al empresario, de tal manera que no existe libertad para la venta en el mercado, es decir que la máxima de la libre empresa no funciona en estos casos.

#### 4.4. MICROEMPRESA

Constituye el engaño más grande hacia los trabajadores, se implementó como sistema piloto en la H. Alcaldía Municipal de La Paz en la gestión de J. Mantilla. Supone el despido del trabajador, pero la devolución del empleo bajo la modalidad de la nueva relación civil-comercial entre dos empresas, para nuestro ejemplo diremos entre la H.A.M.-L.P. y el microempresario. Los microempresarios eran antes los porteros y el personal de limpieza, ahora entre ellos eligen un Gerente General y continúan realizando el trabajo que siempre realizaron, con la diferencia de que el empresario (HAM-LP) contrata sus servicios por un cierto tiempo, y hace pagos totales o mensuales que divididos entre los microempresarios constituye el salario que antiguamente ganaban; la diferencia radica en que ahora no pueden exigir aumento salarial ni mejores condiciones de trabajo, tampoco pueden exigir vacaciones pues al ser empresarios pueden tomarla cuando quieran, no tienen antigüedad, no tienen categoría, no existen beneficios sociales, no existe obligación del contratante al pago de aportes a los seguros, los insumos e implementos de trabajo corren por cuenta del microempresario; están sujetos a los vaivenes políticos para su contratación o a que rebajen el costo de sus servicios, puesto que el contratante puede contratar libremente otra microempresa a la resolución del contrato comercial.

Al ser sociedades atípicas no están reconocidos por el Código de Comercio, no tienen capital suficiente para enfrentarse a una licitación o invitación puesto que no gozan de activos fijos o depósitos que permitan la presentación de boletas de garantía bancaria, su documentación legal no corresponde a los requisitos establecidos por ley siendo altos los gastos a erogar para constituirse en una sociedad de responsabilidad limitada, las diferentes cámaras empresariales indican que constituyen competencia desleal y en todo caso ante un concurso entre ambos, siempre lleva las de ganar el empresario formalmente establecido. La microempresa supone la superexplotación no sólo del trabajador-microempresario sino de toda la familia que debe realizar el trabajo para cumplir en forma eficiente y que no se pierda el contrato, resultando que la utilidad (antes salario) debiera prorratearse entre toda la familia.

El gobierno actual está empeñado en consolidar esta forma de trabajo, incluso ha cambiado el nombre del ministerio del ramo, ahora se denomina Ministerio del Trabajo y Microempresa. La idea es avanzar en la privatización incluso dentro del aparato estatal mediante la conformación de microempresas en lugar del típico empleado público; en el sector privado se busca reemplazar al sindicato como en el caso de las empresas capitalizadas del petróleo, donde se pretende que el Secretario General se convierta en Gerente General y el Sindicato en la Microempresa, de tal manera que mediante un contrato civil-comercial se pueda superar el conflicto laboral que supone el contrato de trabajo.

## **4.5. TRABAJO A DOMICILIO A DESTAJO**

Trabajo a domicilio a destajo, tan antiguo como la humanidad laboral, es la industria casera. Supone que el empresario entrega la mercancía para ser trabajada, elaborada o terminada en el domicilio del trabajador. Conforme a la Ley General del Trabajo las entregas de las mercancías se harán en tiempo no mayor a una semana lo mismo que los pagos de salario por otra o a destajo y no por día trabajado, ello porque el trabajador no está sujeto a vigilancia y control inmediato del patrón que se limita a recibir el trabajo concluido. Supone menor ganancia o salario que el trabajador regular, supone la superexplotación de toda la familia en el taller “familiar”, en caso de que la mercancía se pierda, destruya o dañe el patrón puede retener hasta la quinta parte de los pagos semanales, en caso de enfermedad o accidente de trabajo no hay responsabilidad para el patrón. Es conocido como “sistema del sudor” (sweating system), diferente al artesanado que vende directamente al público.

Significa salario bajo, sobre explotación en jornadas familiares de 18 horas para mejorar el ingreso, sin organización sindical, sin seguridad ni higiene industrial y ocupacional familiar, sin derecho a beneficios sociales ni a la seguridad social.

El neoliberalismo utiliza este sistema como una forma de abaratar sus costos y transferir los mismos sobre el trabajador.

## **4.6. TRABAJO DE MUJERES Y MENORES**

Constituye una otra forma de disminuir los costos, puesto que se considera que la mujer (aunque la ley lo niega) y los niños deben ganar menos. De tal manera que realizan el mismo trabajo y esfuerzo y ganan menos, siendo discriminados respecto a sus derechos de seguridad y otros, por regla general son eventuales. De manera general los niños están marginados de los sistemas de seguridad social y no gozan de beneficios sociales, los empleadores suponen que les hacen un favor al darles trabajo, aspecto que en la que Henry Ford no estaba de acuerdo y lo explicó en forma detallada y científicamente en cuanto a los importantes servicios laborales de los niños en general difícilmente realizables por personas mayores.

## **4.7. DESESTRUCTURACIÓN DEL SALARIO**

Conforme a la Ley General del Trabajo en los sectores productivos el salario o total ganado está

compuesto de:

- **SALARIO BÁSICO.** Es lo mínimo que el trabajador gana conforme a su contrato.
- **HORA EXTRA.** Por cada hora de trabajo adicional a las 8 horas legales se cuenta una hora extra que supone ganar el doble la tarifa horaria, es decir el 2 x 1. El doble de lo que ganaría en una hora de trabajo normal o dentro de las 8 horas legales (igual que los feriados).
- **RECARGO NOCTURNO.** A partir de las 20:00 horas hasta la 06:00 horas, todo trabajador debe ganar entre un 25% al 50% adicional sobre la tarifa horaria normal.
- **CATEGORÍA.** Entendida por ley como responsabilidad, calificación y experiencia por la destreza adquirida y que supone una mejora salarial.
- **SALARIO DOMINICAL.** Se entiende el pago triple por hora trabajada en Domingo respecto a la tarifa horaria, o el 3 X 1.
- **BONO DE ANTIGUEDAD.** Es una escala de incremento porcentual al salario básico conforme los años de trabajo en la empresa que va de 5% de 2 a 4 años hasta 50% de 25 o más años.
- **BONO DE PRODUCCIÓN.** Supone un incremento al salario básico conforme se supera la meta de producción establecida por la empresa.

Esta estructura salarial prácticamente quedó en desuso ante la anarquía salarial que la empresa privada ha impuesto, estableciendo salarios por tiempo basados en criterios propios y particulares de cada uno de ellos. De tal manera que a tiempo de intentar calcular la tarifa horaria el salario básico nos encontramos ante estructuras salariales arbitrarias que no tienen ninguna relación con lo descrito. Pese a lo dispuesto por las leyes, la empresa privada se basa en la libertad de contratación y de convenir sus contratos lo cual supone también de convenir directamente los salarios.

## **5. LA EMPRESA PRIVADA Y SU NECESIDAD DE NORMAS LABORALES CLARAS**

Si damos por aceptado que a nivel mundial se opera la globalización de la economía bajo la dirección de la estrategia de dominación del imperialismo, si decimos que a partir del Decreto Supremo 21060 la burguesía nacional viene arrinconando a los trabajadores e impone legalmente o en los hechos sus formas de contratación y de relacionamiento obrero-patronal, si afirmamos que el Estado está dispuesto a

apoyar inclusive con las armas al empresariado tal como el Cerco de Calamarca en la Marcha por la Vida<sup>xix</sup> o en la Masacre de Navidad en el Norte de Potosí<sup>xx</sup>, entonces por qué razón la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia exige una nueva Ley del Trabajo flexibilizada.

## **5.1. SEGURIDAD EN INVERSIONES**

Pese a que por vía administrativa el Ministerio Trabajo apoya las actividades patronales o a que en los hechos la prepotencia patronal arrincona a los trabajadores, la existencia de normas jurídicas favorables a los trabajadores coloca en gran incertidumbre las inversiones privadas nacionales o internacionales, motivo por el cual es necesario actuar con adecuación a ley y no sólo por la coacción, lograr hegemonía sobre la sociedad civil.

## **5.2. INSTRUCCIONES DEL FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (F.M.I.), BANCO MUNDIAL (B.M.) Y BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (B.I.D.)**

Las mencionadas instituciones financieras internacionales para garantizar déficits fiscales bajos así como mayor productividad que permita un crecimiento anual superior al 5%, de la misma forma exigen dicha privatización de las relaciones obrero-patronales para garantizar la inversión de los capitales de las transnacionales. Tal aspecto ha sido impuesto en 1997 al Brasil, como requisito previo para otorgar capitales para superar la grave crisis por la que atraviesa esa nación.

## **5.3. CONTROL SOCIAL**

Necesidad de tener controlada a la población, puesto que constantemente los trabajadores Reivindican sus derechos sociales constituyendo grave causa de conflictos socio-laborales.

## **5.4. DESTRUCCIÓN DE LOS SINDICATOS**

---

<sup>xix</sup> “LA REPRESIÓN DE LA MARCHA POR LA SOBREVIVENCIA” Instituto de Terapia e Investigación. Sistematizadora Susana Bacherer D. Edit. Artes Gráficas Latinas, La Paz 2003. Si bien el texto trata sobre la represión a la marcha de jubilados en enero de 2003 en Calamarca, en sus capítulos introductorios hace referencia a Cerco de Calamarca del ejército contra la marcha minera por la vida de septiembre de 1986 donde ante el triunfo militar sobre el proletariado minero se consolidó el modelo neoliberal impuesto por el D.S. 21060.

<sup>xx</sup> “APUNTES SOBRE LA MASACRE DE NAVIDAD” Trigo, Gonzalo. Sin edit. La Paz 1998.

La flexibilización supone el golpe de muerte a los Sindicatos, por tal motivo es clave para los empresarios flexibilizar la ley a objeto de eliminar al enemigo laboral.

## **6. AUTONOMÍA RELATIVA DEL DERECHO LABORAL Y FLEXIBILIZACIÓN**

Conocido el tema y abundado en este trabajo, se tiene que el Derecho como parte de la superestructura también reacciona sobre la base en forma dialéctica, de tal manera que dicho derecho se constituye en parte de la realidad social.

El Decreto Supremo 21060 y la flexibilización en los hechos, sirven al patrón para la opresión del trabajador en la empresa en marcha, sin embargo, se constituye en un grave obstáculo a tiempo de la cancelación de Beneficios Sociales.

En efecto los costos productivos se ven sumamente elevados y pierde sentido el planeamiento de superexplotación ante los tribunales laborales.

Presentada la demanda por beneficios sociales o reintegro de beneficios sociales, la misma contiene un análisis económico exhaustivo de lo que significó la relación obrero-patronal, estableciendo la cuantía de la liquidación que incluye horas extras, recargo nocturno, dominicales, bono de antigüedad. De tal manera que aquellos trabajadores súper explotados mediante contratos por productividad, resultan exigiendo pago de beneficios sociales por montos millonarios, puesto que aquellas horas trabajadas al margen de las 8 horas de trabajo ahora son cobradas como horas extras, y lo propio respecto a todos y cada uno de los puntos anteriores y que corresponden al Derecho del Trabajo; lo mismo respecto a los “eventuales” que analizada su situación a la luz del derecho laboral necesariamente deben considerarse permanentes, con derechos a la cancelación de sus beneficios sociales.

Los empresarios luego de una larga y engorrosa lucha legal, se ven obligados a cancelar en un sólo pago los montos a que son condenados por las sentencias de los jueces.

Pese a que figuras jurídicas y principios de derecho civil poco a poco han ido penetrando a los juzgados del trabajo, no es posible para los jueces dejar de lado la ley y la jurisprudencia al respecto.

Ante la imposibilidad de modificar esa situación, y ante la "independencia" de los jueces sujetos a su conciencia y a la ley con estabilidad laboral en la duración de sus funciones, la empresa privada mediante el Estado viene captando los cargos judiciales laborales mediante miembros adictos a su causa, a ello obedeció en lo político la desaparición de la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social<sup>xxi</sup>.

Sin embargo, gran parte de los Jueces, Vocales y Ministros del Trabajo son investigadores, estudiosos y académicos del Derecho del Trabajo, de tal manera que aplican la ley como debe ser, constituyendo todo ello un serio y grave riesgo para la estabilidad de la empresa privada, los costos de producción se pueden disparar en dos dígitos debido a una demanda social. Por eso es preciso para la empresa privada contar con una nueva legislación que les garantice la sobreexplotación de los trabajadores con la venia de los Juzgados del Trabajo.

## **7. SINCRETISMO Y CAOS NORMATIVO**

Una enorme producción de normas jurídicas laborales contradictorias y aplicables desde hace más de 50 años constituye el abanico del Derecho del Trabajo positivo actual.

Los especialistas en Derecho del Trabajo o el staff jurídico sociológicamente hablando, son quienes pueden orientarse en esa maraña de normas. Las mismas que en unos casos benefician a uno u otro según la correlación de fuerzas, capacidad legal, o interpretación de la autoridad administrativa o judicial.

Por tratarse de una difícil época de cambios, la legislación que se alumbra es también difícil y contradictoria, se opera una suerte de sincretismo, es decir se unen conceptos y principios laborales a privatistas y civilistas buscando un equilibrio entre ambos.

Ante esa situación la Empresa Privada exige la flexibilización laboral para tener “reglas de juego claras” que declaren los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores que en forma “completamente voluntaria y con autonomía de dicha voluntad pactan sus contratos”.

Para los trabajadores se trata de mantener a toda costa la Ley General del Trabajo actual, puesto que contiene una serie de derechos y conquistas que deben ser conservados a toda costa ante la avalancha de abusos y prepotencias empresariales.

---

<sup>xxi</sup> Esto aconteció con la promulgación de la nueva Ley de Organización Judicial No. 1455 de 18 de febrero de 1993 cuyo texto está inscrito en la Gaceta Oficial de Bolivia No. 1777.

## 8. FLEXIBILIZACIÓN O MODERNIZACIÓN DE LA LEGISLACION LABORAL

Parece que la discusión y pugna ha delimitado los campos de los contendientes: unos por la flexibilización inmediata y otros por la defensa de la Ley General del Trabajo.

Los primeros critican que la Ley General del Trabajo es obsoleta por tener 58 años de edad y que ya no se ajusta a la realidad y modernidad existente.

Los segundos defienden la Ley General del Trabajo por encontrar en ella garantías y derechos que les favorecen.

Considero que dicha discusión es falsa y únicamente ayuda a la empresa privada en su afán de flexibilizar para superexplotar en forma “legal”.

Es necesario aclarar el fondo y la forma de la posición de la defensa de la Ley General del Trabajo.

En cuanto al fondo, los trabajadores de Bolivia no podemos defender una Ley del Trabajo tan antigua que no refleja los derechos y conquistas generales e históricas de los trabajadores, en efecto si hacemos un análisis artículo por artículo de los 122 artículos de la Ley General del Trabajo, vamos a ver que únicamente 18 de ellos se encuentran vigentes a la fecha, por ello es un absurdo defender menos del 10% de la Ley General del Trabajo.

En lo que respecta a la forma, ningún ser humano mínimamente racional puede defender una disposición legal sexagenaria, debido a que necesariamente la misma ya es obsoleta y no se ajusta ni a la fuerza a la realidad actual, es imposible presentar un discurso contestatario coherente a la empresa privada sobre ese particular, siempre vamos a perder.

Por ello es que debemos analizar el asunto en forma correcta, y señalar que los trabajadores defendemos y reivindicamos la Legislación Laboral Boliviana, no la Ley General del Trabajo.

Y lo que exigimos es que se haga lo mismo que se hizo en 1995 con la Ley de Reforma Tributaria o en 1996 con el Código Penal, los cuales fueron ordenados y compilados.



¿Qué significa esto? Que aceptamos que el tiempo pasa y las cosas cambian, y que la Ley General del Trabajo modificada en 104 artículos debe ser ordenada, estableciéndose esas 104 modificaciones, de tal manera que en el lugar de los artículos escritos en 1939 se coloquen las diversas modificaciones que hasta el día de hoy ha sufrido dicha ley merced a la legislación laboral. De tal manera que el nuevo texto ordenado y compilado sea claro y expreso.

El staff jurídico dedicado al estudio del Derecho del Trabajo tiene plena conciencia y conocimiento de cuál es la legislación laboral vigente, por encima de las normas superadas en el tiempo y aparentemente contradictorias, por tal motivo se trata únicamente de darles sistematicidad orgánica en un cuerpo legal manteniendo todo su vigor en base a lo dispuesto por el Artículo 228 de la Constitución Política del Estado, que establece la supremacía constitucional sobre el resto de las leyes, no pudiendo en consecuencia ser modificado el espíritu protector y reivindicativo de la legislación laboral y menos de la Ley General del Trabajo. Esto incluye el respeto de la norma laboral judicial, es decir de la jurisprudencia dictada por la Excma. Corte Suprema de Justicia.



# CAPÍTULO IV

## LEY GENERAL DEL TRABAJO Y LA LEGISLACIÓN MODIFICATORIA

En mayo de 1939 el Tcnl. Germán Busch Becerra procedió a dictar el Código del Trabajo, también conocido como Código Busch.<sup>xxii</sup>

Posteriormente, el 8 de diciembre de 1942 el Gobierno del Gral. Enrique Peñaranda ante el peligro del inicio de la huelga general en la empresa minera Patiño, procede a elevar el Código Busch a la jerarquía de ley, es decir la Ley General del Trabajo que conocemos en la actualidad.<sup>xxiii</sup>

Esta norma jurídica, a lo largo de estos últimos 65 años a sufrido una serie de modificaciones producto de derogatorias que en forma constante se ha venido realizando, al punto de que de sus 122° artículos originales son muy pocos los que todavía quedan con la redacción original que les correspondiera cuando fueron promulgados, aspecto que en forma inmediata pasamos a demostrar:

### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 1º. (AMBITO DE APLICACIÓN)** La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualesquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.

(Concuerda Artículo 1º y 80º del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo)

#### TRABAJADORES MANUALES Y OBREROS DEL ESTADO

*Ley de 23 de diciembre de 1944.*

---

<sup>xxii</sup> “DIGESTO LABORAL BOLIVIANO” Tomos I y II. Isaac Sandoval Rodríguez, Elizabeth Íñiguez de Salinas, Carmen Delgadillo Pérez y Anselma Linares de Reyes, Coordinación General Ada Rosa Arenas de Sandoval. ASOCIACIÓN IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL FILIAL BOLIVIANA. Edit. Curucusí. Imprenta Mundy Color S.R.L., La Paz 1987.

<sup>xxiii</sup> Ibid.

Artículo Único. Se hacen extensivos los beneficios de las leyes de 19 de enero y 21 de noviembre de 1924 y 8 de diciembre de 1942, a empleados y obreros de peluquerías y a trabajadores manuales y obreros del Estado, sujetos a sueldo y salario respectivamente.

## **TRABAJADORES GOMEROS**

*Ley de 22 de noviembre de 1945.*

Artículo 1°. Elevase a la categoría de Ley el Decreto Supremo de 27 de diciembre de 1943, referente a la obligatoriedad de empresas de industrias y comercio a destinar el 25% de utilidades anuales para otorgar a sus empleados y obreros la prima equivalente al tiempo de servicios, ampliándose estos beneficios a los trabajadores gumíferos.

Artículo 2°. Las Empresas que no llenen formalidades contables para determinar utilidades, aun cuando protesten contar con pérdidas pagarán válidamente la prima anual.

Artículo 3°. Los saldos líquidos ganados por trabajadores indígenas son inembargables, salvo las pensiones de alimentación, debiendo ser depositadas en custodia en poder de cada empresario o patrono para ser canceladas en dinero de curso legal, en cada fábrica gomera, con intervención de Inspectores del trabajo.

Artículo 4°. El contrato escrito con siringueros indígenas es obligatorio hacerlo ante autoridad del Trabajo, en tres ejemplares, una para cada parte, debiendo la autoridad citada intervenir en su cumplimiento y liquidación. Las empresas que tengan reglamentos internos aprobados legalmente, podrán obtener trabajadores bajo convenios verbales.

Artículo 5°. Los sueldos y salarios de trabajadores gomeros; se bonificarán con el cien por ciento en empresas que no tengan asistencia sanitaria legal o no cumplan las prestaciones alimenticias según Ley o presupuesto mínimo convenido.

Artículo 6°. Todo anticipo concedido a indígena por concepto de trabajo, será pagado en moneda de curso legal a tiempo del contrato. Las empresas que burlen la prohibición de expender bebidas alcohólicas en los centros gomeros, perderán todo importe que no puedan comprobar como legal erogación de dinero.

## **PROHIBICIÓN DE ACUMULACIÓN DE CARGOS EN EL SECTOR PÚBLICO**

*Ley de 04 de noviembre de 1947.*

Artículo 1°. Ninguna persona podrá desempeñar más de un cargo dependiente del Gobierno Nacional, de las Prefecturas, Municipios y entidades de función económica o social con intervención del Estado, firmas comerciales intervenidas por causa de la guerra mundial, ferrocarriles del Estado, existentes al presente y que en adelante se crearon, se llamen autárquicas o semi-autárquicas, excepto en regiones alejadas, donde se podrá acumular hasta dos cargos siempre que sean de carácter técnico y no exista incompatibilidad.

Artículo 2°. No comprende esta Ley a las Universidades que nombrarán a sus catedráticos y funcionarios, en virtud de su propia autonomía.

Artículo 3°. Los jubilados, cuando sean llamados nuevamente a sus funciones ganarán el haber mensual mayor, más la quinta parte del menor, sin derecho alguno a ningún otro cúmulo.

Artículo 4°. Los cursos paralelos no se consideran cargos de acumulación pudiendo el profesor de la materia principal regentar los paralelos de sus especialidad.

El Ministerio de Educación dictará la Resolución que autorice la acumulación de cargos docentes.

Artículo 5°. El Contralor General y los Contralores Departamentales que hicieren visación de presupuestos, con infracción de la presente ley, serán directamente responsables y sancionados con la multa del doble de los sueldos cuyo pago ilegalmente autorizaron. Asimismo, serán sancionados los funcionarios infractores con multas del doble de los sueldos ilegalmente percibidos. Se destinan estas multas a la Caja de Jubilaciones a que corresponda el funcionario contraventor.

Artículo 6°. Los profesionales, en las Capitales de Departamento, podrán tener sólo un cargo rentando, sin perjuicio de ejercer cátedra universitaria con cargo al presupuesto respectivo.

Artículo 7°. Los Tesoros Fiscales, Departamentales y Municipales bajo su responsabilidad y la del agente de la Contraloría, no podrán cancelar mayores acúmulos que los señalados por la presente Ley.

Artículo 8°. La presente ley, entrará en vigencia, desde el 1° de enero de 1948, quedando derogadas todas las disposiciones en contrario.

### **OBREROS EN LA INTENDENCIA GENERAL DEL EJERCICIO**

*Ley de 02 de diciembre de 1947.*

Artículo Único. Los obreros que prestan servicios en la Intendencia General del Ejército, quedan comprendidos en los beneficios de la Ley General del Trabajo.

### **TRABAJADORES DOMESTICOS DE CASAS COMERCIALES**

*Ley de 30 de diciembre de 1948.*

Artículo Único. Los empleados y asalariados que prestan servicios en empresas y casas comerciales en menesteres de cocina, comedor, dormitorio, limpieza y otras actividades calificadas como domésticos, quedan comprendidos en los beneficios de las Leyes de 19 de enero de 1924 y la Ley General del Trabajo.

### **PROFESIONALES SUJETOS A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

*Ley de 26 de octubre de 1949.*

Artículo Único. - Los profesionales, sean ellos abogados, médicos, ingenieros, dentistas, farmacéuticos, contadores, matronas, enfermeras, visitadoras o asistencia sociales diplomadas, procuradores y profesores o maestros que trabajen en empresa comerciales, industriales e instituciones bancarias, a sueldo mensual,

aunque no estén sujetos a horario continuo, gozarán de todos los beneficios acordados por las leyes sociales en favor de los trabajadores.

### **BENEFICIOS SOCIALES DE LOS PROFESIONALES**

*Decreto Supremo No. 1906, 26 de enero de 1950.*

Artículo 1°. (Reglamenta de la Ley anterior). Los profesionales a que se refiere el Artículo único de las Ley de 26 de octubre de 1949, sin excepción, serán acreedores a los beneficios generales de desahucio, indemnización por tiempo de servicio, indemnización por accidentes de trabajo, prima anual, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a las leyes sociales vigentes.

### **PROFESIONALES QUE NO TIENEN BENEFICIOS**

*Decreto Supremo No. 1906, 26 de enero de 1950.*

Artículo 4°. Los profesionales comprendidos en la Ley de 26 de octubre de 1949, que presten sus servicios a clientes individuales que no tengan carácter de empresas, sin percibir sueldo mensual, sino emolumentos por caso atendido, no tienen derecho a los beneficios establecidos por dicha Ley.

### **MECANICOS Y CHOFERES PROFESIONALES**

*Decreto Supremo No. 5207, 29 de abril de 1950.*

Artículo 1°. Todos los chóferes profesionales que trabajan por cuenta ajena, así como sus ayudantes, tienen la categoría de empleados para los efectos de las leyes sociales, cualquiera que fuese la forma mixta o combinada resultante de las anteriores formas de pago.

Artículo 2°. Igualmente son considerados en la categoría de empleados, los mecánicos de garajes sus ayudantes que trabajan por cuenta ajena en garajes o estaciones de servicios, sujetos a sueldo u otra forma convenida de remuneración.

Artículo 3°. Se presume la existencia de un contrato de trabajo en todos los casos en que se establezca la prestación de servicios del trabajador a un empleador o patrono.

### **DELEGADOS O REPRESENTANTES DEL SUPREMO GOBIERNO ANTE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS SON CONSIDERADOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

*Decreto Supremo No. 05592, 04 octubre 1960.*

Artículo 1°. Los delegados y representantes del Supremo Gobierno ante los directorios o consejos de entidades autónomas autárquicas y descentralizadas en general, serán considerados empleados públicos, comprendidos, por tanto, en las obligaciones y beneficios sociales acordados a éstos por las leyes del país.

Artículo 2°. Las entidades mencionadas están en la obligación de reconocer, únicamente, los sueldos, salarios, gastos de representación y otras remuneraciones que fijen sus presupuestos.

Artículo 3°. Para acumular más de dos cargos y/o representaciones rentadas, en cada caso, se requiere resolución suprema.

Artículo 4°. Los beneficios sociales que se reconocen a los empleados públicos, de acuerdo a lo prescrito por el Decreto Supremo de 3 de marzo de 1938, estarán a cargo del Estado.

### **TRABAJADORES QUE PERCIBEN REMUNERACIÓN DEL TESORO GENERAL DE LA NACIÓN CONSIDERADOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

*Decreto Supremo No. 08125, 30 de octubre de 1967.*

Artículo 1°. Modificase el contenido de los artículos primero de los Decretos Supremos Nos. 08047 y 08056 de 12 y 26 del julio del año en curso respectivamente, estableciendo que el personal de la Dirección Nacional de Desarrollo de Comunidades, debe sujetarse a las disposiciones contenidas en el “Estatuto del Funcionario Público”, estando por tanto homologado al régimen legal vigente para la administración pública.

Artículo 2°. Todo funcionario que reciba sus remuneraciones con fondos provenientes del Tesoro Nacional (Gobierno Central), cualquiera sea la institución en la que presta servicios será considerado para fines de derecho de orden, social como funcionario público y por lo tanto sujeto al régimen establecido por el Decreto Ley 07375 de fecha 5 de noviembre de 1965.

Artículo 3°. Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias al presente Decreto.

### **EMPLEADOS Y OBREROS QUE TRABAJAN EN PROYECTOS CONSIDERADOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

*Decreto Supremo No. 8270, 21 febrero de 1968.*

Artículo 1°. Los empleados y obreros bolivianos que dependen de agencias de gobiernos extranjeros, en oficinas, “Proyectos” u obras que cumplen actividades de asistencia técnica y económica, tienen los mismos derechos y obligaciones de los funcionarios públicos.

Cuando la agencia extranjera trabaje conjuntamente con una entidad autárquica boliviana, los empleados y obreros respectivamente tendrán los derechos y obligaciones que la ley acuerda a los que trabajan en esta última.

Artículo 2°. Si las agencias ejecutan servicios, “Proyectos” u obras por intermedio de empresas privadas, los empleados y obreros contratados por ellas para este efecto, están amparados por la Ley General del Trabajo y demás disposiciones pertinentes, siendo patronos las empresas contratistas.

Artículo 3°. En cuanto a la jurisdicción y competencia, las acciones de empleados y obreros que trabajan en las agencias de gobiernos extranjeros, serán dirigidas contra el Estado y no contra la agencia del Gobierno extranjero.

Las acciones que sustentan los empleados y obreros de agencias que trabajan conjuntamente con entidades autárquicas, así como las de empleados y obreros de empresas privadas que trabajan en obras, servicios y "Proyectos" mediante contratos con las agencias extranjeras, se iniciarán y sustentarán ante la judicatura del trabajo, al igual que las correspondientes a todas las empresas privadas y entidades autárquicas.

Artículo 4°. Cuando se interpongan demandas ante la Judicatura del Trabajo contra una agencia de gobierno extranjero, el juez comunicará en cada caso al Ministro de Relaciones Exteriores para que informe sobre la personería de la agencia.

En vista de dicho informe, el juez enviará el asunto a la autoridad competente, en conformidad a las disposiciones del presente Decreto.

Artículo 5°. Derogase el Decreto Supremo N° 08203, de 26 de diciembre de 1967, y dejase sin efecto legal la Resolución Ministerial N° 052/68, de 29 de enero de 1968.

### **RÉGIMEN DE BASE NO ALTERA RÉGIMEN LEGAL LABORAL**

*Decreto Supremo No. 09366, 27 de agosto de 1970.*

Artículo Único.- El personal de instituciones descentralizadas y empresas públicas que a la fecha de aprobación de la Ley de Bases del Poder Ejecutivo, se hallaba sometido a la Ley General del Trabajo, según sus propias leyes constitutivas y reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sindicales, continuará bajo dicho régimen.

### **TRABAJADORES DE LA CASTAÑA CONSIDERADOS FABRILES**

*Resolución Suprema No. 158243, 15 de julio de 1971.*

Que, el Decreto Supremo de fecha 10 de julio de 1953, en actual vigencia, en sus artículos 3°, 4°, 5° define claramente qué trabajadores están comprendidos dentro de la actividad fabril.

SE RESUELVE:

Artículo 1°. Se considera trabajadores fabriles, incorporados a los beneficios dispuestos por la Ley General del trabajo y sus disposiciones complementarias, a todos los que prestan servicios en las plantas beneficiadoras de castaña, a los que realizan el transporte en medios propios de las empresas dedicadas a esta actividad a los que trabajen en labores de selección, descascarado, quebrado, sancochado, secado embalaje y otras actividades relacionadas directamente con la transformación de la materia prima.

Artículo 2°. Asimismo, se considera trabajadores fabriles a destajo a los que prestan servicios a domicilio en la faena del quebrado de la castaña.

Artículo 3°. Para efectos de la calificación de los años de servicios y pago de beneficios sociales, se reconocerán los períodos de trabajo intermitentes, a partir de la dictación de la presente Resolución.

## **LEY DE SISTEMA NACIONAL DE PERSONAL Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

*Decreto Ley 11049, 24 agosto de 1973.*

Artículo 2°. El Sistema Nacional de Personal está constituido por el conjunto de organismos de la Administración Pública Nacional cuya acción coordinada posibilita la formulación y aplicación de principios, normas y técnicas uniformes de Administración de Personal con el objeto común de jerarquizar la función pública y alcanzar una mayor eficiencia administrativa acorde con las necesidades del desarrollo económico y social del país.

Artículo 3°. Se encuentran comprendidos en el campo de aplicación del Sistema Nacional de Personal, todos los organismos de la Administración Pública Nacional y los funcionarios que prestan servicios en ellos.

Artículo 6° Para los fines de la presente Ley, se considera Funcionario Público a toda persona que ejerce un cargo legalmente creado por autoridad competente y consignado en los presupuestos de servicios personales de los organismos respectivos de la Administración Pública Nacional.

Artículo 16°. La carrera administrativa está constituida por un conjunto de normas que regulan los derechos y obligaciones del funcionario del Estado, las condiciones de ingreso a la función pública, la permanencia y estabilidad en el ejercicio de ésta y la promoción de cargos de mayor jerarquía en base a la aplicación de los principios del mérito y la igualdad de oportunidades.

La carrera administrativa se basa en la valoración y dignificación del servidor del Estado y en el reconocimiento de su idoneidad en el ejercicio de la función pública.

## **TRABAJADORES GOMEROS Y CASTAÑEROS**

*Resolución Suprema No. 158244, 15 de julio de 1971.*

(Régimen de Seguridad Social).

Artículo 1°. Se hacen extensivos en favor de los trabajadores de la goma y la castaña los alcances de la Ley de 14 de diciembre de 1956 en los regímenes de enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

Artículo 2°. Las prestaciones establecidas en el artículo anterior; conforme lo dispuesto en el título VII de la Ley General del Trabajo y disposiciones complementarias, correrán a cargo de las empresas, sin costo alguno para los trabajadores.

## **TRABAJADORES DE TEMPORADA O ESTACIONAL INCLUIDOS EN LA LEY LABORAL**

*Resolución Ministerial No. 235/80 de 21 de abril de 1980.*



Que el trabajo de temporada o estacional no se encuentra legislado, no obstante, la importancia que tiene el país por el numeroso contingente de fuerza de trabajo que se encuentra comprendida en esta forma de relación social de producción.

Que el trabajo de temporada o estacional ha merecido atención especial de las organizaciones internacionales como las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) que han estudiado sus manifestaciones económicas y sociales en el país a través de proyectos concretos de largo alcance.

Que el Artículo 1º de la Ley General del Trabajo excluye de sus alcances al “Trabajo agrícola”, refiriéndose a las relaciones de pongueaje, arrendamiento de servicios y colonato, existente entonces;

Que las relaciones de trabajo asalariados que se dan en las empresas agroindustriales, agrícolas y pecuarias, con modalidades de subordinación y dependencia propias de las unidades de producción capitalista, por su naturaleza y característica se encuentran comprendidos en los alcances de la Ley General del Trabajo, circunstancia que exige su reglamentación especial:

Primero: El trabajo de temporada o estacional es aquel que se realiza en actividades propias de la agricultura, a saber; recolección de algodón, café y castaña, etc. y otras derivadas del procesamiento industrial de estas materias primarias que se dan bajo relaciones de trabajo asalariado.

Segundo: Los trabajadores de temporada o estacional sometidos a las condiciones de subordinación y dependencia propias de la relación de trabajo asalariado, se encuentran incluidos en los alcances de la Ley General del Trabajo.

Tercero: Atendiendo a la naturaleza y característica del trabajo asalariado o estacional, el régimen integral de la seguridad social y la antigüedad intermitente de los trabajadores serán reglamentados con posterioridad tomando en cuenta la naturaleza especial de esta relación laboral.

Cuarto: Las condiciones de trabajo, referidas a salarios, pasajes y viáticos para el traslado, días de trabajo remunerados, vivienda, asistencia médica, jornada de menores y otros aspectos importantes de la relación de trabajo se sujetarán al convenio colectivo único o suscribirse entre las organizaciones matrices de los trabajadores y de los empleadores con intervención del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Convenios generales sobre condiciones mínimas de trabajo que serán aplicadas en cada caso, según las peculiaridades de las empresas.

## **TRABAJADORES ZAFREROS COMPRENDIDOS EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

*Decreto Supremo No. 19524, 26 de abril de 1983.*

Artículo 1º. Los trabajadores que son contratados para prestar servicios en las zafras del algodón y la caña de azúcar, quedan comprendidos en los alcances de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

Artículo 2º. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, reglamentará la aplicación del presente decreto.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE ZAFREROS DE LA CAÑA Y COSECHADORES DE ALGODÓN**

*Decreto Supremo No. 20255, 24 de mayo de 1984.*

### **I.- DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1°. El presente Decreto establece los derechos y obligaciones derivados del trabajo asalariados de los zafreiros de la caña de azúcar y cosechadores de algodón, teniendo en cuenta sus características de especialidad y temporalidad.

### **II.- DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

Artículo 2°. El contrato de trabajo en forma escrita es obligatorio, pudiendo celebrarse individual o colectivamente, debiendo suscribirse en triple ejemplar.

El contrato debe determinar el servicio a prestarse y llenar los requisitos exigidos por el artículo 7° del Decreto Reglamentario de Ley General del Trabajo.

Artículo 3°. El contrato de trabajo constituye ley entre las partes, siempre que hubiese sido legalmente celebrado, los derechos que la ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables y será nula cualquier convención en contrario.

El contrato de trabajo surte efectos legales desde el momento de suscripción, debiendo ser refrendado por la Inspectoría del Trabajo o, en su defecto, por la autoridad política o administrativa superior del lugar.

Artículo 4°. El contrato se pactará por todo el tiempo que dura la zafra de la caña de azúcar o de la cosecha de algodón de cada productor.

No podrá ser rescindido o darse por terminado, excepto por las causales señaladas en el artículo 16° de la Ley General del Trabajo y artículo 9° de su Reglamento.

Las estipulaciones del contrato colectivo, constituyen condiciones mínimas a las que se sujetarán los contratos individuales.

Artículo 5°. El trabajo de mujeres y menores, se regulará conforme a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, así como por las disposiciones pertinentes del Código del Menor.

Artículo 6°. Queda prohibido el cobro de todo tipo de contribuciones a los trabajadores zafreiros y cosechadores de algodón en tránsito de su lugar de origen al centro de trabajo y viceversa, incluyendo bienes y enseres personales en las trancas, retenes y aduanillas. Las organizaciones sindicales de los trabajadores podrán tramitar la supresión y disminución de peajes y otras prestaciones.

Artículo 7°. Los empleadores que contraten trabajadores en el lugar de origen, se encuentran obligados a celebrar el contrato en dicho lugar, antes de que se verifique su traslado, pagando los gastos de transporte y viáticos del trabajador, de su esposa e hijos aptos para el trabajo.

El empleador queda asimismo obligado al pago del transporte de los hijos del trabajador menores de 14 años; esta obligación comprende tanto para el viaje al centro del trabajo como del retorno al lugar de procedencia.

En caso de retraso ocurrido durante el traslado por causas ajenas al trabajador, los empleadores estarán obligados al pago de los correspondientes viáticos.

Artículo 8°. El traslado del trabajador, su familia y sus enseres se realizará en condiciones de seguridad, quedando prohibido el traslado de otro tipo de carga.

Artículo 9°. Al arribo del trabajador y su familia al centro productivo, el empleador proporcionará vivienda y alimentación gratuita en tanto comience el trabajo y por un período de quince días, pasado este lapso el empleador pagará al trabajador el equivalente del salario vigente en la zona. Asimismo, en este equivalente se pagará al trabajador si este hubiese efectuado tareas previas en el centro de producción antes de los citados quince días.

Artículo 10°. Si el trabajador fuera retirado en forma injustificada, o por causas ajenas a su voluntad con anterioridad a la conclusión del contrato, el empleador estará obligado a pagar la indemnización por despido, en la siguiente forma:

- a) un monto equivalente a tres meses de salario si faltare igual o más tiempo para la conclusión del contrato.
- b) Si el tiempo estimado para la conclusión del trabajo fuera menor a los tres meses, el monto indemnizatorio será equivalente al salario que le hubiera correspondido hasta la conclusión del contrato.

El monto indemnizable se calculará sobre la remuneración percibida por el trabajador en los últimos quince días de trabajo.

Artículo 11°. A la terminación del contrato de trabajo el empleador pagará al trabajador la indemnización por tiempo de servicios por duodécimas. En ningún caso podrá trasladarse este pago a una nueva contratación, siendo inembargable y exento de todo impuesto.

Artículo 12°. Por la naturaleza y duración del trabajo de zafra y cosecha de algodón, no se admite período de prueba, ni la tácita reconducción.

Artículo 13°. A la expiración del contrato, el empleador otorgará el certificado previsto en el artículo 16° del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo.

### **III.- DEL SISTEMA DE RECLUTAMIENTO**

Artículo 14°. Queda prohibido la contratación de trabajadores por enganchadores, oficinas privadas de colocación u otras intermediarias. El estado organizará servicios gratuitos de colocación, bajo dependencia del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 15°. Los empleadores contratarán la fuerza de trabajo en el lugar de origen o en el centro productivo en forma directa o mediante los servicios a que hace referencia el Capítulo. V del presente Decreto.

#### **IV.- DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO**

Artículo 16°. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador. El tiempo que dure el traslado y carguío de la cosecha constituye parte de la jornada de trabajo, incluyéndose el pesaje en el caso del algodón.

Artículo 17°. La jornada de trabajo tendrá una duración de ocho horas por día, de conformidad al artículo 46° de la Ley General del Trabajo. Por la naturaleza a destajo de estas labores, podrá prolongarse, de mutuo acuerdo hasta un máximo de 12 horas diarias.

Artículo 18°. Los trabajadores zafros de la caña de azúcar y cosechadores de algodón, gozarán de un salario obtenido a través del cálculo del precio pagado por toneladas de caña cortada y cargada, o por libra de algodón cosechada. Este salario en cada ocasión, será fijado por el Supremo Gobierno, después de realizadas las consultas correspondientes a los sectores interesados.

Artículo 19°. En caso de incremento en los precios de la caña de azúcar o del algodón cosechado en el período de contrato, los trabajadores percibirán la compensación correspondiente. Los Ministros de Industria, Comercio y Turismo, de Asuntos Campesinos y Agropecuarios y de Trabajo, con participación de los sectores interesados, decidirán los casos en que dicha compensación tenga lugar y regularán los aspectos concernientes a la implementación de esta disposición.

Asimismo, regularán la compensación que corresponda a los trabajadores en casos de incrementos de precios de la caña de azúcar y del algodón cosechado con posterioridad a la finalización del contrato. En ambos casos de incremento, se efectuará la compensación salarial ante la modificación del ítem de mano de obra.

Artículo 20°. El pago del salario deberá efectuarse mediante papeletas o sobres, debiendo especificarse: a) Nombre o razón social del empleador; b) Nombre del trabajador; c) Días trabajados; d) Volumen de carga; e) Precio pagado por tonelada de caña o libra de algodón; f) Los descuentos y otros que afecten al salario, estableciéndose el total ganado y el líquido pagable.

Artículo 21°. En caso de suspensión del trabajo por motivos atribuibles al empleador, éste podrá asignar al trabajador otras labores de campo en el mismo centro de producción hasta cuando se reanude la zafra o cosecha, debiendo por ello pagar el salario correspondiente al promedio de corte de caña o cosecha de algodón del centro de productivo.

Si el contratado rehúsa efectuar las labores de campo asignadas en el centro de productivo, no percibirá remuneración alguna ni alimentación gratuita hasta que las labores sean reanudadas. Si la suspensión del trabajo no es atribuible al empleador, éste podrá asignar al contratado otras labores en el centro de producción, debiéndole pagar el jornal agrícola vigente en la zona. Si el empleador no ocupa al trabajador en otras tareas, proporcionará al trabajador y su familia alimentación gratuita hasta que las labores sean reanudadas.

Artículo 22°. El plazo máximo para cancelar el último salario será de siete días después de la finalización del contrato, período en el cual el empleador proporcionará obligatoriamente alimentación gratuita al trabajador y su familia. En caso de que el empleador no pague en el término señalado, el Ministerio del Trabajo establecerá las sanciones correspondientes.

Artículo 23°. Los trabajadores zafros de la caña de azúcar y cosechadores de algodón, gozarán del beneficio del salario dominical siempre que hubieren cumplido los seis días completos del trabajo durante la semana.

Artículo 24°. El trabajo en día feriado será remunerado con el cien por ciento de recargo, de conformidad con el artículo 55° de la Ley General del Trabajo. Se pagará triple salario por domingo trabajado, siempre que se hubiese cumplido con las seis jornadas de trabajo durante la semana.

Artículo 25°. Los trabajadores zafros de la caña de azúcar y cosechadores de algodón percibirán aguinaldo de navidad y bono de fiesta patrias por duodécimas.

Por razones de administración, el pago por duodécimas del aguinaldo de navidad y bono de fiestas patrias, así como indemnización, pago de feriados y dominicales, se incluirán en el precio del corte, pelado y carguío de cada tonelada de caña de azúcar y cada libra de algodón cosechado y pesado.

Artículo 26°. Se prohíbe todo tipo de retención o deducción del salario, salvo las expresamente señaladas por la Ley. Las remuneraciones a los trabajadores deben ser pagadas en su integridad en forma semanal, quincenal o mensual.

Artículo 27°. Los empleadores descontarán el 2% sobre salarios de los trabajadores, con destino a las organizaciones sindicales de los zafros y cosechadores. Los empleadores depositarán en las cuentas bancarias señaladas dichos montos retenidos en el término de tres días computables a partir de la fecha del descuento. En caso de incumplimiento de parte de los empleadores estos quedan obligados a depositar dichos fondos más los intereses legales por la mora.

## **V.- DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO**

Artículo 28°. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a través de la Dirección General del Empleo, creará y organizará oficinas públicas de colocación gratuita para la contratación de trabajadores. Estas oficinas funcionarán en zonas de origen de los trabajadores y en las zonas de atracción cercanas a los centros productivos.

Artículo 29°. Las Oficinas de Colocación darán preferencia a los trabajadores que prestaron servicio en el sector.

Artículo 30°. Los pedidos de los empleadores a las Oficinas de Colocación de trabajadores especificarán: a) Infraestructura y condiciones de trabajo; b) Tipo de productos; c) Accesibilidad a los centros productivos; d) Distancia a los centros poblados más próximos.

## **VI.- DE LAS INSPECTORÍAS**

Artículo 31°. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, mediante sus inspectorías, tendrán jurisdicción y competencia sobre los conflictos laborales de trabajadores zafros de la caña de azúcar y cosechadores de algodón.

Artículo 32°. Los inspectores de Trabajo exigirán el cumplimiento de las normas laborales y las de Higiene y Seguridad Ocupacional.

#### **VII.- DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

Artículo 33°. En tanto se dicte el Decreto Reglamentario de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, regirá en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Título V de la Ley General del Trabajo y el Título V de su Decreto Reglamentario.

Artículo 34°. Los empleadores proporcionarán para el cumplimiento de las labores a los contratados, herramientas de trabajo, así como ropa de trabajo consistente en lona para los zafros de caña y bolsas para los cosechadores de algodón. A la conclusión del contrato, los trabajadores devolverán al empleador las herramientas de trabajo en el estado en que se encuentren.

#### **VIII.- DE LA ASISTENCIA MÉDICA, DE LOS RIESGOS Y OTRAS MEDIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL**

Artículo 35°. Mientras no, se haga efectiva la aplicación del seguro social integral para los trabajadores zafros y cosechadores de algodón, el empleador deberá proporcionar atención médica, hospitalaria y farmacéutica en forma gratuita durante la vigencia del contrato, ya sean en caso de enfermedad, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 36°. El Ministerio de Previsión Social y Salud Pública. Tendrá a su cargo el reconocimiento médico de los trabajadores, a partir de 1985, antes de la suscripción del contrato y a la finalización del mismo, coordinando para ello con las Federaciones de Cañeros y con las oficinas de colocación del Ministerio de Trabajo, del Instituto Boliviano de Seguridad Social, y de las Federaciones Sindicales de Zafros y Cosechadores de Algodón para estudiar y presentar al Supremo Gobierno un informe técnico-financiero destinado a la creación e implementación de una Caja Descentralizada de Seguridad Social.

Artículo 38°. En caso de incumplimiento de alguna de las partes interesadas, en las decisiones establecidas en el estudio final de la comisión, la parte infractora se hará cargo de las siguientes obligaciones:

a) El empleador está obligado a pagar a sus trabajadores las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedades profesionales previstas en la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario. Durante el tiempo de impedimento, el trabajador percibirá el 100% de su salario calculado en la forma prevista en el inc. b) de este artículo.

b) El cálculo de la indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional se efectuará sobre el promedio de los últimos quince días de trabajo efectivo, y si el trabajador no hubiese cumplido éste período se calculará sobre el promedio de los días trabajados.

c) Por la naturaleza del trabajo, la familia conformada por el trabajador, su esposa y los hijos que trabajan, se constituyen en una unidad productiva, debiendo indemnizarse también a los familiares del trabajador por los accidentes, o enfermedades profesionales ocurridos en función del trabajo.

d) En caso de muerte de un trabajador, los herederos, conforme a la Ley Civil, tendrán derecho a una indemnización igual al salario equivalente a dos períodos del trabajo para el que fue contratado.

e) Los empleadores serán responsables de cualquier accidente de trabajo que ocasionare al trabajador lesiones, incapacidad parcial, total temporal o permanente o que le ocasionare la muerte.

Artículo 39°. En caso de accidente en el traslado del trabajador, tanto de ida como de retorno, se aplicarán las disposiciones legales vigentes relativas a la responsabilidad civil.

#### **X.- DE LA VIVIENDA Y DEL ABASTECIMIENTO DE ARTÍCULOS DE PRIMERA NECESIDAD**

Artículo 40°. Los empleadores proporcionarán a los trabajadores vivienda con condiciones de higiene, abrigo, ventilación, luz, agua apta para el consumo, servicio higiénico y espacio conforme al número de sus moradores. Los Ministerios de organizaciones sindicales, supervigilarán el cumplimiento de las condiciones mínimas de la vivienda.

Artículo 41°. La vivienda será en lo posible independiente para cada trabajador y su grupo familiar. En caso de ser viviendas comunes, el empleador deberá dividirlos con tabiques adecuados.

Artículo 42°. No podrá darse a la vivienda un uso diferente para el que está destinado, debiendo encontrarse separadas de los lugares de crianza de animales y de depósitos de combustibles.

Artículo 43°. Los empresarios deberán proporcionar gratuitamente cinco libras de leche en polvo por mes a los trabajadores por cada hijo menor de un año de edad, debiendo adquirirse este producto de la Corporación Boliviana de Fomento a través de los mecanismos establecidos por la seguridad social.

Artículo 44°. Los empleadores se encuentran obligados a instalar pulperías empresariales de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo No. 20182 de 12 de abril de 1984, mediante las cuales proveerán a los trabajadores harina, aceite, arroz, fideos a granel, y azúcar. Las pulperías funcionarán en base a recursos provenientes de aportes de los trabajadores y los empleadores.

#### **XI.- DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 45°. Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos a los trabajadores zafreros de la caña de azúcar y cosechadores de algodón. No es aplicable el artículo 123° del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo. Se perderá la calidad de sindicalización únicamente por las causas que determinen los Estatutos Sindicales.

Artículo 46°. Los aspectos no contemplados en el presente Decreto se regirán por las disposiciones de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

Artículo 47° Corresponde a la Judicatura del Trabajo el conocimiento de las controversias que se susciten entre los trabajadores zafreros y sus empleadores.

## **LIBRE CONTRATACIÓN Y RESCISIÓN LABORAL**

*Ley 1182 de 17 de septiembre de 1990.*

Artículo 13°. Las remuneraciones a empleados y trabajadores serán establecidas entre las partes. Los contratos de trabajo pueden convenirse o rescindirse libremente en conformidad a la ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias.

Los inversionistas deben respetar asimismo el Régimen de Seguridad Social vigente en el país.

## **AMPLIACIÓN DEL AMBITO DE APLICACIÓN E INSERCIÓN DE DEPORTISTAS PROFESIONALES A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

*Decreto Supremo No. 23570, 26 de julio de 1993.*

Artículo 1°. De conformidad al Artículo 1° de la Ley General del trabajo que determina, de modo general, los derechos y obligaciones emergentes del trabajo asalariado, constituyen características esenciales de la relación laboral; a) La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador; y b) La prestación de trabajo por cuenta ajena; y c) La percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas de manifestación.

Artículo 2°. Toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea ésta natural o jurídica, en cuya relación concurren las características señaladas en el artículo primero, se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Ley General de Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso.

Artículo 3°. Todo pago pactado, efectuado o por efectuarse, en contraprestación a los servicios acordados a que se refiere el artículo precedente, en cualquiera de sus modalidades, constituye forma de remuneración o salario, entre otros: El sueldo mensual, el pago quincenal, el pago semanal, el jornal, el pago por horas, el pago de comisiones, el pago por obra o producción, el pago a porcentaje, el pago en metálico, el pago en especie cuando esté permitido.

Artículo 4°. Se establece que, de acuerdo con los artículos precedentes, se hallan dentro de los alcances de la Ley General del Trabajo y sus disposiciones complementarias los deportistas profesionales, en cualquier rama del deporte; en cuyo caso el contrato de trabajo debe constar obligatoriamente por escrito y con intervención de las autoridades administrativas del trabajo.

Artículo 5°. Se declara que los empleadores, sean personas o instituciones deportivas, no adquieren la “propiedad” del deportista profesional sino tan sólo la propiedad del derecho de exclusividad de su fuerza de trabajo.



Artículo 6°. La remuneración estipulada y contenida expresamente en el contrato de trabajo, deberá efectuarse en forma mensual con derechos y beneficios establecidos por la legislación laboral, exceptuando, conforme a la naturaleza del trabajo, el pago de horas extraordinarias por no estar sujetos a horario determinado.

Artículo 7°. No constituye parte del salario de los deportistas profesionales las primas, premios y cualquier otra forma de gratificación o estímulo, por considerarse actos de liberalidad individualizados del empleador, así como el porcentaje de los denominados "pases profesionales". Cualquier pacto, convenio o acuerdo efectuado entre partes, que modifiquen lo establecido en el presente párrafo será de naturaleza eminentemente civil o mercantil, sin que incida en los derechos emergentes de la relación laboral.

Artículo 8°. Los períodos de inactividad del trabajador por causas no imputables a su persona, así como las resultantes de lesiones, no darán lugar en ninguna circunstancia a la disminución del salario estipulado. En caso de que la lesión se prolongará por tiempo mayor a dos meses y que genere secuelas temporales o permanentes, se procederá conforme al régimen de incapacidad contemplada en la legislación social vigente con todos sus efectos.

## **LEY DEL SERVICIO NACIONAL DE REFORMA AGRARIA AGRÍCOLAS INCORPORADOS A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

*Ley 1715 de 18 de octubre de 1996 (Ley INRA).*

### **DISPOSICIONES FINALES:**

**CUARTA:** (Incorporación a la Ley General del Trabajo).

Se dispone la incorporación de los trabajadores asalariados del campo al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, sujeta a régimen especial, concordante con lo prescrito en el Artículo 157, numerales I y II de la Constitución Política del Estado.

**SEPTIMA:** (Juicios agrarios a juzgados laborales).

Los procesos referidos a conflictos laborales agrarios radicados en la inspección regional, direcciones departamentales y Dirección General del Trabajo Agrario y Justicia Campesina, serán remitidos a la Inspección Nacional del Trabajo para su resolución en la vía conciliatoria de acuerdo a los principios constitucionales vigentes. De no mediar conciliación se remitirán a conocimiento de los Juzgados del Trabajo y Seguridad Social.<sup>xxiv</sup>

## **ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO**

*Ley 2027 de 27 de octubre de 1999.*

---

<sup>xxiv</sup> "LEGISLACIÓN DEL TRABAJO" Sandoval Rodríguez, Isaac. Edit. Talleres de Industrias Gráficas Sirena Color. Santa Cruz 2002.

Artículo 2°. El presente Estatuto, en el marco de los preceptos de la Constitución Política del Estado tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad.

Artículo 3°. (AMBITO DE APLICACIÓN).- I. El ámbito de aplicación del presente Estatuto abarca a todos los servidores públicos que presten servicios en relación de dependencia con cualquier entidad del Estado, independiente de la fuente de su remuneración.

II. Igualmente están comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Estatuto los servidores públicos que presten servicios en las entidades públicas autónomas, autárquicas y descentralizadas.

III. Las carreras administrativas en los Gobiernos Municipales, Universidades Públicas, Escalafón Judicial del Poder Judicial, Carrera Fiscal del Ministerio Público, Servicio de Salud Pública y Seguridad Social, se regularán por su legislación especial aplicable en el marco establecido en el presente Estatuto.

IV. Los servidores pública dependientes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional estarán solamente sujetos al Capítulo III del Título II y al Título V del presente Estatuto.

### **EMPLEADOS PÚBLICOS SUJETOS A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

*Estatuto Funcionario Público - Ley 2027, 27 de octubre de 1999.*

Artículo 69°. (Tratamiento para el Personal de Entidades Autónomas, Autárquicas y Descentralizadas).- inc.

I) Los servidores públicos dependientes de las entidades públicas, autárquicas y descentralizadas, cuyas actividades se regulen por disposiciones legales o estatutarias singulares amparadas por la Ley General del Trabajo, que estuviesen prestando servicios en las mencionadas entidades hasta la fecha de vigencia de la presente ley, seguirán sujetos a dicho régimen laboral.<sup>xxv</sup>

### **EMPLEADOS PÚBLICOS NO CONTEMPLADOS EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

*Estatuto Funcionario Público - Ley 2027 de 27 de octubre de 1999.*

Artículo 6°. (Otras Personas que Prestan Servicios al Estado) No están sometidas al presente Estatuto ni a Ley General del Trabajo, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, 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 Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.

---

<sup>xxv</sup> "ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO" Ley No. 2027. Sin edit. 1999

Artículo 7°. Inc. III) Los derechos reconocidos para los servidores públicos en el presente Estatuto y su régimen jurídico, excluyen otros derechos establecidos en la Ley General del Trabajo y otras disposiciones del régimen laboral que rigen únicamente para los trabajadores.

## **LEY DE MUNICIPALIDADES**

*Ley 2028 de 28 de octubre de 1999.*

Artículo 59°. (Servicios públicos y otros empleados) A partir de la promulgación de la presente Ley, el personal que se incorpore a los gobiernos municipales será considerado en las siguientes categorías: 1. Los servidores públicos municipales sujetos a las previsiones de la carrera administrativa municipal descrita en la presente Ley y las disposiciones que rigen para los funcionarios públicos. 2. Los funcionarios designados y de libre nombramiento que comprenden al personal compuesto por los oficiales mayores y los oficiales asesores del Gobierno Municipal. Dichas personas no se consideran funcionarios de carrera y no se encuentran sujetas a la Ley General del Trabajo no al Estatuto del Funcionario Público de acuerdo a lo previsto por el artículo 43° de la Constitución Política del Estado. 3. Las personas contratadas en las empresas municipales, públicas o mixtas, establecidas para la presentación directa de servicios públicos, éstas se encuentran sujetas a la Ley General del Trabajo.<sup>xxvi</sup>

**ARTICULO 2°. (PATRONO - EMPLEADOR – TRABAJADOR) Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados, todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por prestar servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta categoría, también al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.**

(Ver artículos 2°, 3° y 4° Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo)

**ARTICULO 3°. (TRABAJADORES EXTRANJEROS) En ninguna empresa o establecimiento, el número de trabajadores extranjeros podrá exceder del 15 por ciento del total y comprenderá exclusivamente a técnicos. El personal femenino tampoco podrá pasar del 45% en las empresas o establecimientos que, por su índole, no requieren usar del trabajo de estas en una mayor proporción. Se requiere ser de nacionalidad boliviana para desempeñar las funciones de Director, Administrador,**

---

<sup>xxvi</sup> “LEY DE MUNICIPALIDADES” Ley No. 2028. Edit. Tribuna de los Trabajadores UPS – Editorial. La Paz 1999.

**consejero y Representante en las instituciones del Estado, y en las particulares cuya actividad se relacione directamente con los intereses del Estado, particularmente en el orden económico y financiero.**

#### **PORCENTAJE DE REMUNERACIÓN A EXTRANJEROS Y BOLIVIANOS.**

*Decreto Supremo de 02 de febrero de 1937.*

Artículo 1°. El ochenta y cinco por ciento de los empleados que sirven a un mismo patrono, deberán ser de nacionalidad boliviana.

Del total de sueldos pagados por el mismo patrono, se asignará el ochenta y cinco por ciento en favor de los empleados nacionales los pagos hechos en moneda extranjera, se reducirán al cambio bancario para restablecer dicho porcentaje.

#### **CONTADOR BOLIVIANO EN EMPRESAS**

*Ley de 27 de diciembre de 1944.*

Artículo 17°. A partir del año 1950 todas las empresas cuyo capital líquido pase de Bs. 10.000.000.- estarán obligados a tener como primer contador o contador general a un profesional boliviano que haya cumplido con los requisitos exigidos en la presente Ley.

***Decreto Supremo No. 755, 7 de marzo de 1947 – Reglamentario.***

Artículo 24°. Las disposiciones del artículo 17° de la Ley son extensivas a empresas o entidades estatales.

#### **PORCENTAJE DE ARTISTAS EXTRANJEROS Y BOLIVIANOS**

*Decreto Supremo No. 3653, 25 de febrero de 1945.*

Artículo 1°. Las emisoras comerciales de radio, deberán contratar necesariamente, un número de artistas suficiente para llevar un veinticinco por ciento de sus emisiones con números vivos. Entre esos críticos, por lo menos un 60% deberán ser nacionales.

Artículo 2°. Los locales públicos autorizados a presentar números vivos igualmente, deberán contratar por lo menos un sesenta por ciento de artistas nacionales.

Artículo 3°. Los contratos de toda clase de artistas se hallan sujetos a los beneficios de la Ley General del Trabajo. Para su validez deberán ser visadas por la Sub-Secretaria de Prensa, Información y Cultura.

## **RECOMENDACIÓN 151 DE LA O.I.T. SOBRE TRABAJADORES MIGRANTES DE 4 DE JUNIO DE 1975**

*Ley 984 de 02 de marzo de 1988.*

Artículo Único.- 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.

2. (Igualdad de oportunidades y de trato).- Los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias que se encuentren legalmente en el territorio de un Miembro deberán disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato con los trabajadores nacionales.

**ARTICULO 4°. (IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS) Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.**

(Concuerta Artículo 162° Constitución Política del Estado; ver Artículo 21° Código Civil).



**TÍTULO II**  
**DEL CONTRATO DE TRABAJO**  
**CAPÍTULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 5°. (CONTRATO INDIVIDUAL O COLECTIVO) El contrato de trabajo es individual o colectivo, según que se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores.**

(Concuerta artículos 5° al 7° del Decreto Reglamentario; Ver Artículo 157° Constitución Política del Estado).

**ARTÍCULO 6°. (CONTRATO VERBAL O ESCRITO) El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, 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.**

### **CONTRATO A PLAZO E INDEFINIDO**

*Decreto Ley 16187, 16 de febrero de 1979.*

Artículo 1°. El contrato de trabajo puede celebrarse en forma oral o escrita por tiempo indefinido, a plazo fijo, por temporada, por realización de obra o servicio, condicional o eventual.

A falta de estipulación escrita, se presume que el contrato es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Artículo 2°. No están permitidos más de dos contratos sucesivos a plazo fijo. Tampoco están permitidos contratos a plazo en tareas propias y permanentes de la empresa.

En caso de evidenciarse la infracción de estas prohibiciones por el empleador, se dispondrá que el contrato a plazo fijo se convierta en contrato de tiempo indefinido.

Artículo 3°. En contratos de trabajo de las empresas de consultoría y de construcción, el plazo del contrato de trabajo será hasta la terminación de la obra y/o de los trabajos específicos.

Artículo 4°. Las indemnizaciones por tiempo de servicios, pagadas por terminación de contratos suscritos a plazo fijo para ocupaciones permanentes, se reputarán como anticipo de liquidación final, siempre que no hubiere discontinuidad alguna entre uno y otro contrato, considerándose como fecha original la de la primera contratación.

## **DOS CONTRATOS SUCESIVOS**

*Resolución Ministerial No. 283/62, 13 de junio de 1962.*

Establécese que el contrato de trabajo se pacta esencialmente por tiempo indefinido. Sin embargo, podrá ser limitado en su duración si así lo impone la naturaleza misma de la obra a ejecutarse o del servicio a prestarse. 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 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.

## **RETROACTIVIDAD**

*Decreto Supremo No. 21678, 18 de agosto de 1987.*

Artículo Único. Se aclara que el artículo 1° del Decreto Supremo No. 21431 de 10 de noviembre de 1986 tiene carácter retroactivo.

## **DECLARATORIA EN COMISIÓN SINDICAL**

*Decreto Supremo No. 22407, 11 de enero de 1990.*

Artículo 97°. Los principales dirigentes nacionales, confederaciones y federaciones de trabajadores serán declarados en comisión, caso por caso, mediante resolución ministerial expresa, con goce del ciento por ciento de sus haberes y demás beneficios sociales, mientras desempeñen sus funciones sindicales.

Se podrá también declarar en comisión a los dirigentes de las federaciones departamentales, siempre y cuando pertenezcan a diferentes fuentes de trabajo. Se podrá declarar en comisión excepcionalmente, a dos dirigentes de una misma empresa, dependiendo del número de trabajadores del centro laboral.

Esta restricción no rige para los dirigentes de la Central Obrera Boliviana, Confederaciones ni Federaciones Nacionales.

**ARTÍCULO 7°. (OBLIGACIÓN LABORAL)** 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 que forme el objeto de la empresa.

(Concuerda Artículo 7° del Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 8°. (AUTORIZACIÓN)** Los mayores de 18 y menores de 21 años, podrán pactar contratos de trabajo, salvo oposición expresa de sus padres o tutores, salvo oposición expresa de sus padres o tutores, los mayores de 14 años y menores de 18 requerirán la autorización de aquéllos, y en su defecto, la del Inspector del Trabajo.

**ARTÍCULO 9°. (GASTOS DE VIAJE)** Si se contrata al trabajador para servicios en lugar distinto al de su residencia, el patrono sufragará los gastos razonables de viaje y retorno, Si prefiere cambiar de residencia, el patrono cumplirá su obligación en la misma medida. En caso de disidencia sobre el monto de los gastos, hará la fijación el Inspector del Trabajo. No se entiende la obligación antes prescrita, si el contrato fenece por voluntad del trabajador o por su culpa o por común acuerdo salvo estipulación en contrario.

#### **CONTRATO A DISTANCIA DE LA RESIDENCIA**

*Decreto Supremo No. 2340, 11 de enero de 1951.*

Artículo 2°. Cuando el servicio haya de prestarse en lugar distante más de cien kilómetros de la residencia habitual del trabajador, el contrato estipulará que los gastos de ida y regreso, así como los de alimentación, correrán a cargo del patrono o del intermediario, debiendo abonar éste el 50% a tiempo de suscribir el convenio. El otro 50% será pagado a la terminación del contrato por cualquiera de las causales previstas en la Ley General del Trabajo. En ningún caso se permitirá al enganchador cobrar prima de enganche ni comisión alguna al trabajador enganchado.

**ARTÍCULO 10°. (TRANSPORTE)** Cuando el trabajo se verifique en lugar que dista más de dos kilómetros de la residencia del trabajador, el Estado podrá mediante Resoluciones especiales, imponer a los patronos la obligación del traslado.

**RESOLUCIONES ESPECIALES:**

*Resolución Ministerial No. 7590/54, 17 de noviembre de 1954, en favor de los trabajadores de S.A.I.D.*

*Resolución Ministerial No. 2215/56, 23 de julio de 1956, en favor de los trabajadores de FANASE.*

*Resolución Ministerial No. 573/60, 4 de agosto de 1960 en favor de los gráficos.*

**ARTÍCULO 11°. (SUSTITUCIÓN DEL EMPLEADOR)** La sustitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes; para sus efectos, el sustituido será responsable solidario del sucesor hasta 6 meses después de la transferencia.

**INDEMNIZACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES**

*Decreto Supremo No. 1592, 19 de abril de 1949.*

Artículo 8°. En caso de sustitución de patronos, si el transferente indemniza al trabajador por el tiempo que estuvo a su servicio, el cómputo de la antigüedad con relación al sucesor se hará desde el día siguiente al último cubierto por la indemnización sin considerar período de prueba alguno. En el caso contrario, el trabajador conservará la antigüedad ganada al servicio del anterior patrono.

**ARTÍCULO 12°. (MODALIDADES).** El contrato podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio.

En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindir sin previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas: 1) Tratándose de contratos con obreros, con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo ininterrumpido; con 15 días, después de 6 meses y con 30, después de un año; 2) Tratándose de contratos con empleados con 30 días de anticipación por el empleado y con 90 por el patrono, después de tres meses de trabajo ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los períodos establecidos.

**DURACIÓN DE LOS CONTRATOS A PLAZO**

*Resolución Ministerial No. 283/62, 13 de junio de 1962.*

Establécese que el contrato de trabajo se pacta esencialmente por tiempo indefinido. Sin embargo, podrá ser limitado en su duración si así lo impone la naturaleza misma de la obra a ejecutarse o del servicio a prestarse.



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 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.

## **EXTENSIÓN DEL PREAVISO PARA OBREROS Y EMPLEADOS**

*Modificación a la 1ra. regla del Artículo 12° de la ley.*

*Decreto Supremo No. 06813, 03 de julio de 1964.*

Artículo Único.- A partir de la fecha, el pre-aviso de retiro para obreros será de 90 días después de 3 meses de trabajo ininterrumpido, al igual que para los empleados.

## **RENOVACIÓN Y RECONDUCCIÓN DE LOS CONTRATOS A PLAZO**

*Resolución Ministerial No. 193/72, 15 de mayo de 1972.*

1° Los contratos de trabajo pactados sucesivamente por un lapso menor al término de prueba o por plazos fijos que sean renovados periódicamente, adquirirán la calidad de contratos a plazo indefinido a partir de la segunda contratación y siempre que se trate de realización de labores propias del giro de la empresa.

2° A excepción de los trabajadores por temporada que necesariamente quedan cesantes durante cierto tiempo del año, caso en el que deberá preferirse la reconstrucción de los trabajadores que prestaron sus servicios anteriormente.

## **MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL**

*Decreto Ley 16187, 16 de febrero de 1979.*

Artículo 1°. El contrato de trabajo puede celebrarse en forma oral o escrita por tiempo indefinido, a plazo fijo, por temporada, por realización de obra o servicio, condicional o eventual.

A falta de estipulación escrita, se presume que el contrato es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Artículo 2°. No están permitidos más de dos contratos sucesivos a plazo fijo. Tampoco están permitidos contratos a plazo en tareas propias y permanentes de la empresa.

En caso de evidenciarse la infracción de estas prohibiciones por el empleador, se dispondrá que el contrato a plazo fijo se convierta en contrato de tiempo indefinido.

Artículo 3°. En contratos de trabajo de las empresas de consultoría y de construcción, el plazo del contrato de trabajo será hasta la terminación de la obra y/o de los trabajos específicos.

Artículo 4°. Las indemnizaciones por tiempo de servicios, pagadas por terminación de contratos suscritos a plazo fijo para ocupaciones permanentes, se reputarán como anticipo de liquidación final, siempre que no hubiere discontinuidad alguna entre uno y otro contrato, considerándose como fecha original la de la primera contratación.

Artículo 5°. Para la aplicación de lo que se tiene dispuesto en el artículo segundo del presente Decreto, se verificará la existencia de trabajadores realizando tareas propias y permanentes de la empresa con contratos a plazo fijo, se realizarán inspecciones periódicas en los centros de trabajo.

Artículo 6°. Quedan derogadas las disposiciones contrarias al presente Decreto.

### **INDEMNIZACIÓN DE CONTRATOS A PLAZO FIJO**

*Decreto Supremo No. 21431, 10 de octubre de 1986.*

Que el Decreto Ley de 16 de febrero de 1979, reglamentario el artículo 12 de la Ley General del Trabajo, dispone en su artículo 4° que las indemnizaciones por tiempo de servicios, pagados por terminación de contratos a plazo fijo para ocupaciones permanentes, se reputarán como anticipos de indemnización final siempre que no hubiera ninguna discontinuidad entre uno y otro contrato, considerándose como fecha original la de la primera contratación.

Que el artículo 3° del Decreto Supremo 7850 de 1° de noviembre de 1966 establece que los trabajadores conservarán su antigüedad desde la fecha de su contratación original, aun cuando hubieran percibido una o más indemnizaciones por retiro voluntario, siempre que el contrato no hubiera sido extinguido, solamente para efectos del cómputo de categorización o bono de antigüedad y del período anual de vacación.

Que se confunde en la aplicación del precitado Decreto Ley 16187 la naturaleza y modalidades propias de los contratos y relaciones de trabajo a plazo fijo con situaciones diferentes concernientes a retiros voluntarios, confusiones agravadas con las resoluciones ministeriales 254/80 de 21 de abril de 1980 y 575/82 de 1° de octubre de 1982, haciéndose necesario precisar los alcances reales de tales normas legales.

Que las resoluciones ministeriales no pueden modificar decretos supremos ni normas legales de mayor jerarquía, según dispone el artículo 228° de la Constitución Política del Estado.

### **EN CONSEJO DE MINISTROS (ACLARA EL DECRETO ANTERIOR)**

#### **DECRETA:**

Artículo 1°. Se aclara que las disposiciones del Decreto ley 16187 16 de febrero de 1979 son de aplicación exclusiva a los contratos y relaciones de trabajo a plazo fijo y no alcanzan a las situaciones propias del retiro voluntario, haya o no discontinuidad entre una y otra prestación de servicios, institución jurídica que está normada específicamente por la Ley de 21 de diciembre de 1948 y Decretos Supremos 1592 de 19 de abril de 1949, 7850 de 1° de noviembre de 1966 y 11478 de 16 de mayo de 1974.

Artículo 2°. Quedan abrogadas las Resoluciones Ministeriales 254/80 de 21 de abril de 1980 y 575/82 de 1° de octubre de 1982 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

### **ARTÍCULO 13°. (PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES)**

#### **Ley de 8 de diciembre de 1942:**

Artículo 1°. Mientras el Congreso Nacional estudie el Código de Trabajo, se eleva a categoría de Ley el Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, con las siguientes modificaciones: El Artículo 13° de la Ley dirá: **Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, como la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo, y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses que se reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo.**

### **DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

Artículo 8°. PAGO DE INDEMNIZACIÓN Y DESAHUCIO E INCLUSIÓN DE LOS 3 MESES DE PRUEBA A EFECTOS SOCIALES, concordante con el artículo 1° de la *Ley de 8 de diciembre de 1942*: Cuando fuere retirado el empleado y obrero por causal ajena a su voluntad el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año en forma proporcional a los meses trabajados incluyendo los tres primeros meses, que se reputan de prueba. Se reputa como período de prueba sólo el que corresponde al inicial de los primeros tres meses más no a los subsiguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga.

Si el trabajador tuviere más de 8 años de servicios percibirá la indicada indemnización, aunque se retire voluntariamente. (El Decreto Supremo No. 11478 establece el retiro voluntario a los 5 años; ver Ley de 21 de diciembre de 1948; Concuerta artículo 13° Ley General del Trabajo).

Artículo 12°. COMPUTO DE ANTIGÜEDAD concordante con el artículo 1° de la Ley de 23 de noviembre de 1944:

Para los efectos de desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empleados y obreros se computará a partir de la fecha en que éstos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba y a los que se refiere el artículo 13° del Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, modificado por el artículo 1° de la Ley de 8 de diciembre de 1942.

### ***Ley de 18 de noviembre de 1947***

Artículo 1°. Tendrá derecho a recibir la indemnización correspondiente a sus años de servicios los herederos legales de los empleados u obreros fallecidos en servicios de las empresas industriales y comerciales.

Artículo 2°. Sobre esta indemnización el Estado no cobrará ninguna clase de impuestos y será inembargable.

Artículo 3°. Tendrán derecho a recibir el valor de las indemnizaciones por los años de servicios, los herederos legales de los empleados y obreros fallecidos en servicios directos conforme a la Ley Civil.

### **BENEFICIOS SOCIALES POR MUERTE NATURAL DEL TRABAJADOR**

*Decreto Supremo No. 1260, 05 de julio de 1948.*

Artículo 1°. En caso de muerte del empleado u obrero por causas imputables o no a trabajador, sus herederos tendrán derecho a recibir la indemnización correspondiente a sus años de servicios.

Artículo 2°. Son herederos para estos beneficios: a) El cónyuge supérstite o tenido por tal como consecuencia de unión concubinaria, siempre que hubiese convivido con el trabajador por un tiempo no menor de dos años anteriores a la fecha del deceso, o existiese por lo menos un hijo de ambos; b) Los hijos; c) Los padres; d) Los hermanos a falta de los anteriores.

Artículo 3°. Los padres y los hermanos sólo podrán reclamar derechos sucesorios, siempre que no hubiese herederos directos, pudiendo entrar a ocupar el lugar de éstos por orden y grado conforme a la Ley Civil.

Artículo 4°. Para el cobro, de estos beneficios, los interesados deberán la respectiva declaratoria judicial de herederos toda vez, que se encuentren comprendido en las categorías que señala la Ley Civil y el art. 2° del presente Decreto.

Artículo 5°. La situación jurídica del concubinato y de los hijos legítimos o naturales no reconocidos, se acreditará por cualquiera de los siguientes medios de prueba: 1) Testimonio de las pruebas testificales recibidas ante el Juez de Trabajo de la jurisdicción donde acaeció la muerte del trabajador, o por la falta de este, ante el Juez Instructor de la respectiva provincia. 2) Certificado de la declaratoria personal hecho por el empleado y obrero ante el Inspector Regional del Trabajo o Juez del Trabajo, reconociendo de manera expresa derechos a favor del concubino o concubina o hijos legítimos o naturales no reconocidos; 3) Comprobantes de la declaratoria hecha por el trabajador en los contratos que hubiese podido suscribir con patronos.

Artículo 6°. Para los efectos del inciso c) del anterior artículo, desde la fecha del presente Decreto los patronos al tiempo de contratar al empleado u obrero, registrarán con carácter obligatorio, los datos correspondientes a su familia. El incumplimiento de esta disposición será sancionado con multa de un mil bolivianos por cada caso, con destino al incremento de bibliotecas populares.

Artículo 7°. Podrán asimismo, los interesados comprobar su situación jurídica, acompañando la prueba testifical correspondiente u otros elementos de juicio que corroboren los medios especificados en el artículo 5°.

Artículo 8°. Si no existiesen los herederos con derecho a los beneficios fincados por el causante, la indemnización será entregada, vencido el plazo de prescripción, a la caja de Seguro y Ahorro Obrero (CNS) para su acumulación en cuenta especial, con destino a fomentar la reserva para la creación del Seguro de Cesantía.

Artículo 9°. El abandono del trabajo por causa de muerte no producida por accidente de trabajo ni motivada por enfermedad profesional, se reputa como retiro forzoso para los efectos de la ley de 8 diciembre de 1942.

Artículo 10°. La indemnización de calculará por mensualidades vencidas y sobre la base del sueldo o salario que hubiere tenido derecho el empleado u obrero el día del fallecimiento.

Artículo 11°. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior son inembargables y serán satisfechas libres de todo impuesto, y los créditos que provengan de ellos, gozará de prelación en caso de liquidación o quiebra de la empresa o patrono obligado al pago de estos beneficios.

#### ***Decreto Supremo No. 2247, 30 de noviembre de 1950***

Artículo Único.- Los derechos reconocidos al trabajador por el artículo 79 y siguientes del Título VII, Capítulo I, de la Ley General del Trabajo, no son incompatibles con la percepción de l indemnización por tiempo de servicios a que se refiere el artículo 13° de la citada Ley, debiendo hacerse efectivos ambos beneficios sociales sin que el uno excluya al otro.

#### **RETIRO VOLUNTARIO – QUINQUENIO**

##### ***Decreto Supremo No. 11478, 16 de mayo de 1974.***

Artículo 1°. Se modificará el artículo 2° de la Ley de 21 de diciembre de 1948, que dirá: “Si el trabajador tuviera cinco o más años continuos de servicios cumplidos, recibirá la indicada indemnización aunque se retire voluntariamente. Cualquier contratación posterior de los trabajadores que se acojan a este beneficio sólo procederá previo acuerdo de ambas partes”.

Artículo 2°. Los derechos adquiridos por los trabajadores cada cinco años si no se acogen al retiro voluntario, serán acumulados, o sea que la pérdida de sus beneficios sociales en aplicación de las causales señaladas en el artículo 16° de la Ley General del Trabajo y 9° de su reglamento, sólo se aplicará al quinquenio vigente sin afectar a los anteriores.

Artículo 3°. Los empleadores deben efectuar sus reservas para el pago de beneficios sociales con carácter obligatorio y, a fin de no inmovilizar esos montos, podrán invertirlos en el giro de la Empresa.

## **LIBRE CONTRATACIÓN Y RESCISIÓN LABORAL**

*Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985.*

Artículo 55°. Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario. Se abrogan los Decretos Supremos No. 7072, 2 de febrero de 196; No. 9190, 23 de abril de 1970; No. 17289, 18 de marzo de 1980 y Decreto Ley No. 17610, 17 de septiembre de 1980.

*Ley 1182, 17 de septiembre de 1990*

Artículo 13°. Las remuneraciones a empleados y trabajadores serán establecidas entre las partes. Los contratos de trabajo pueden convenirse o rescindirse libremente en conformidad a la ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias.

Los inversionistas deben respetar asimismo el Régimen de Seguridad Social vigente en el país.

**ARTÍCULO 14°. (PRELACIÓN)** *Decreto Supremo No. 3642, 11 de febrero de 1954.* Artículo Único. El Artículo 14 de la Ley General del Trabajo dirá:

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

*Decreto Supremo No. 1260, 5 de julio de 1949*

Artículo 11°. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior son inembargables y serán satisfechas libres de todo impuesto, y los créditos que provengan de ellos, gozará de prelación en caso de liquidación o quiebra de la empresa o patrono obligado al pago de estos beneficios.

**ARTICULO 15°. (PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES POR QUIEBRA O MUERTE DEL EMPLEADOR)** **Procede también el pago de indemnización en caso de clausura por liquidación o muerte de propietario. En este último caso la obligación recaerá sobre los herederos.**

**ARTICULO 16°. (PERDIDA DE BENEFICIOS SOCIALES)** **No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:**

- a) Perjuicio material causado con Intención en los Instrumentos de trabajo.**
- b) Revelación de secretos industriales.**
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;**
- d) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos;**
- e) Incumplimiento total o parcial de convenio;**

**f) Retiro voluntario del trabajador.**

**g) Robo o hurto por el trabajador.**

## **DEROGATORIA DE INCISOS D) y F) DEL ARTÍCULO 16° DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

*Ley de 23 de noviembre de 1944.*

Artículo 2°. Deróguese los incisos d) y f) del artículo 16° de la Ley General del Trabajo referentes a desahucio e indemnizaciones por inasistencia injustificada de más de tres días y por retiro voluntario del trabajador, respectivamente.

(Concuerta artículo 16° Ley General del Trabajo; artículo 9° Decreto Reglamentario; Ley de 21 de diciembre de 1948; Decreto Reglamentario de 19 de abril de 1949; Ley de 23 de Nov. de 1944; Decreto Ley de 6 de junio de 1951; Decreto Ley de 9 de marzo de 1937).

## **RETIRO INDIRECTO POR REBAJA DE SALARIO O DE CATEGORIA**

*Decreto Supremo de 09 de marzo de 1937.*

Artículo 2°. En caso de rebaja de sueldos, los empleados tendrán la facultad de permanecer en el cargo o retirarse de él, recibiendo la indemnización correspondiente a sus años de servicio.

El patrono deberá anunciar la rebaja de sueldo, con tres meses de anticipación.

## **DESPIDO PREVIO PROCESO ADMINISTRATIVO PARA TRABAJADORES DE BANCOS**

*Decreto Ley de 24 de mayo de 1937.*

Artículo 1°. Las instituciones bancarias no podrán retirar o desahuciar a los empleados que tuvieren más de cinco años de servicios, sino pro faltas graves cometidas contra la disciplina o los intereses de la institución, comprobadas ante un tribunal compuesto por el Superintendente de Bancos, el Gerente de Banco respectivo y un delegado del personal de empleados tribunal que fallará en única instancia.

## **SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

*Decreto Supremo No. 1592, 19 de abril de 1949, Reglamentando la Ley de 21 de diciembre de 1948.*

Artículo 7°. Interrumpirán la continuidad de los servicios la inasistencia o el abandono injustificado del trabajo cuando excedan de seis días hábiles seguidos, o en los casos determinados por el Artículo 6 de la restitución al trabajo después de vencidos seis días hábiles.

Artículo 8°. El tiempo de servicios comprenderá:

- a) Los períodos de enfermedad previstos en el Artículo 73 de la Ley General del Trabajo;
- b) Las vacaciones anuales;

- c) Los períodos de descanso previo y posterior al alumbramiento, conforme al Artículo 61 de la Ley General del trabajo;
- d) Los períodos de licencia concebidos por el patrono;
- e) Las interrupciones al trabajo, originadas por causas ajenas a la voluntad del trabajador;
- f) Los períodos del servicio militar o de servicio en campaña, incluyendo el tiempo correspondiente al viaje de regreso desde el lugar de licenciamiento o desmovilización.
- g) El tiempo que dure la suspensión de labores como consecuencia de "Lock-out" o de huelga declarada con arreglo a la ley;
- h) En general, cualquier suspensión del trabajo autorizada por Ley, un contrato colectivo o el contrato individual de trabajo. (Concuerda artículo 25° Decreto Supremo No. 3691, 3 de abril de 1954.)

### **DESPIDO JUSTIFICADO**

*Decreto Ley 2565, 06 de junio de 1951.*

Artículo 3°. Los empleadores no pagarán salario ni emolumento alguno durante el abandono de labores ocurrido con infracción de los Artículos 105 de la Ley General del trabajo y 150 de su Reglamento.

Artículo 4°. El abandono de labores por más de tres días, en las condiciones señaladas por el Artículo precedente producirá ipso facto y sin ninguna responsabilidad patronal la rescisión de los contratos de trabajo, verbales o escritos, suscritos con los trabajadores, salvo los beneficios acordados por la Ley de 21 de diciembre de 1948, sobre retiro voluntario.

### **RESOLUCIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCOS REGLAMENTARIA DEL DECRETO LEY DE 24 DE MAYO DE 1937**

*Resolución de 01 de junio de 1955.*

En todo proceso administrativo incoado por ante la Superintendencia de Bancos, su tramitación se sujetará al siguiente reglamento.

Artículo 1°. Presentada la denuncia y admitida conforme a derecho, se dictará el auto de organización del proceso administrativo con el que se notificará al Gerente de la Institución y denunciado en forma personal.

Artículo 2°. Dentro de las 24 horas de la última notificación, se abrirá el término de prueba de ocho días común a ambas partes y todos cargos, debiendo éstas ofrecer la que corresponde ante la Asesoría Legal y prestar sus declaraciones rectificatoria e informativa al denunciante y denunciado, respectivamente.

Artículo 3°. Vencido el término de prueba y dentro del tercer día, el Asesor Jurídico elevará al Superintendente un informe sobre el asunto, debiendo éste señalar día y hora para la reunión del Tribunal a que se refiere el Decreto Ley de 24 de mayo de 1937, el que estará formado por el Superintendente como Presidente, el Gerente de la Institución denunciante, un personero de los empleados bancarios y el Abogado de la Superintendencia con voz pero sin voto.



Artículo 4°. El representante de los empleados será nombrado a solicitud del denunciado, ya sea por el sindicato de la oficina bancaria a la que pertenezca o por una organización sindical superior.

Artículo 5°. Tanto el Superintendente de Bancos como el Gerente General, podrá delegar sus facultades al inmediato en jerarquía, conforme a sus respectivas disposiciones orgánicas, en la composición del tribunal.

Artículo 6°. En audiencia se examinarán los actuados, pruebas de cargos y descargos e informes a que se refiere el Artículo 3° pasando en seguida a deliberar. Según sean las conclusiones a que lleguen, el Superintendente dictará resolución al tercer día.

Artículo 7°. Si se ha pronunciado resolución condenatoria por delitos comprendidos en el Código Penal, se elevará por la Superintendencia denuncia formal ante el Ministerio Público para el enjuiciamiento criminal del sindicado, acompañando copia de la resolución dictada por el Tribunal y demás antecedentes.

Artículo 8°. En los casos de exoneración del empleado, se dará parte a la Inspección del Trabajo para los fines consiguientes.

#### **INDEMINIZACION PARCIAL POR REDUCCIÓN DE JORNADA Y SALARIO**

*Decreto Supremo No. 21553, 20 de marzo de 1987.*

Artículo 2°. El personal médico contemplado en la jornada de trabajo de dedicación exclusiva, a partir de la fecha, pasará a cumplir la jornada de trabajo de tiempo completo con seis horas diarias de trabajo continuas o discontinuas, debiendo indemnizarse conforme a Ley por las dos horas de trabajo reducidas.

**ARTICULO 17°. (RESCIÓN DE CONTRATO A PLAZO FIJO) El contrato a plazo fijo podrá rescindirse por cualquiera de las causas indicadas en el Artículo anterior y caso distinto se estará a lo dispuesto en Artículo 13°.**

**ARTÍCULO 18°. (EXCEPCIÓN) En caso de conflicto Colectivo y siempre que se hubieren llenado las disposiciones contenidas en capítulo pertinente de esta Ley, no se requerirá el aviso previo en la forma estatuida.**

(Concuerda artículo 10° del Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 19° (FORMA DEL CÁLCULO). El cálculo de la indemnización se hará tomando en cuenta el término medio de los sueldos o salario de los tres últimos meses.**

(Concuerda artículo 11° del Decreto Reglamentario).

#### **BONOS LEGALES Y VOLUNTARIOS FORMAN PARTE DEL PROMEDIO INDEMNIZABLE**

*Ley de 09 de noviembre de 1940.*

Artículo 1°. Para los efectos de las leyes sociales relativas al pago del Jubilaciones, Pensiones, Montepíos, los desahucios, indemnizaciones, etc., se consolidan como sueldo único los sueldos básicos, las bonificaciones legales, las voluntarias acordadas por los patrones y en general todas las remuneraciones actuales percibidas por los empleados y obreros del comercio, la industria y las instituciones bancarias, sin exclusión alguna, por mucho que al hacerse los aumentos voluntarios se hubiese establecido por las empresas o instituciones que ellos no serán considerados para tales beneficios sociales.

### **FORMA DE CÁLCULO DEL PROMEDIO INDEMNIZABLE**

*Decreto Supremo No. 1592, 19 de abril de 1949.*

Artículo 11°. El sueldo o salario indemnizable comprenderá el conjunto de dinero que perciba el trabajador incluyendo las comisiones y participaciones, así como los pagos por horas extraordinarias, trabajo nocturno y trabajo en días feriados siempre que unos y otros envistan carácter de regularidad dada la naturaleza del trabajo que se trate.

El sueldo o salario indemnizable no comprenderá los aguinaldos y primas anuales establecidos por Ley, ni los bagajes, viáticos y otros gastos directamente motivadas por la ejecución del trabajo.

Artículo 12°. De conformidad al Artículo 4 de la Ley de 21 de diciembre de 1948, el beneficio de “pulpería barata”, o integrante del sueldo o salario para los efectos del pago de desahucio, indemnización por tiempo de servicios e indemnización por accidente del trabajo o enfermedad profesional.

No formarán parte del salario los vestidos de trabajo que el patrono proporcione a trabajador con arreglo a las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

(Concuerda Decreto Supremo No. 02521, 3 de mayo de 1951; artículo 8° del Decreto Supremo de 10 de junio de 1954; artículo 4° de la Ley de 21 de diciembre de 1948; Ley de 26 de octubre de 1949; Decreto Supremo de 15 de junio de 1962; Decreto Supremo de 15 de junio de 1962; Decreto Supremo de 11 de febrero de 1965).

### **PLAZO DE PAGO PARA BENEFICIOS SOCIALES – REAJUSTES**

*Decreto Supremo No. 23381, 29 de diciembre de 1992.*

Artículo 1°. El plazo para el pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores de las empresas y entidades públicas o privadas, reconocidos por Ley y que no incluyen subsidios adicionales, no podrá exceder de quince días perentorios, computables desde el último día de trabajo en que concluyó la relación obrero patronal.

Artículo 2°. Las empresas y/o instituciones tanto del sector público como privado, que no hubieran cumplido con lo establecido en el artículo precedente, están obligadas a realizar actualizaciones y reajustes en el saldo

deudor de los beneficios sociales, usando como indicador el índice de precios al consumidor (IPC), elaborado y actualizado por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 3°. Debe tomarse como base, para el uso del indicador referido, el mes inmediato anterior al que se produjo el retiro o despido del trabajador hasta el mes también inmediato anterior en que se calculará el beneficio social del trabajador.

Artículo 4°. Se aplicará el presente decreto supremo con carácter retroactivo en todos los juicios sociales que se encuentran en trámites en la judicatura laboral, quedando consolidados sólo los pagos efectuados que cuenten con sentencias ejecutoriadas pasadas en autoridad de cosa juzgada.

Artículo 5°. Se abroga el decreto supremo No. 22081 de 7 de diciembre de 1988 y todas las disposiciones legales contrarias a este decreto supremo.

**ARTÍCULO 20°. (FECHA DE CÓMPUTO)** *Ley de 2 de noviembre de 1944*, modificatoria del Artículo 20° de la Ley General del Trabajo:

**Artículo 1° Para los efectos del desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empleados y obreros se computará a partir de la fecha en que estos fueron contratados verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba y a los que se refiere el Artículo 13° del Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, modificando por el Artículo 1° de la Ley de 8 de diciembre de 1942.**

(La Ley de 8 de diciembre de 1942 computa el tiempo de servicios de los obreros a partir de la fecha de su promulgación. La Ley de 23 de noviembre de 1944 amplía dicha disposición estableciendo como tiempo de servicios prestados los habidos desde la fecha en que fueron contratados los trabajadores.)

### **CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD LABORAL PARA EFECTOS SOCIALES**

*Decreto Supremo No. 07850, 01 de noviembre de 1966.*

Artículo 1°. La recontractación a que se refiere el artículo 3° del Decreto Supremo N° 1952 de 19 de abril de 1949, es optativa para el empleador y el trabajador, siendo necesario el consentimiento de ambas partes para la renovación del contrato de trabajo.

Artículo 2°. El Cómputo para la indemnización por tiempo de servicios en los casos en que el trabajador hubiera percibido una o más indemnizaciones por retiro voluntario con renovación del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 5° del mencionado Decreto Supremo, se efectuará desde la fecha de la última recontractación haya existido o no interrupción en la continuidad de los servicios entre uno y otro período de trabajo.

Artículo 3°. El trabajador conservará su antigüedad desde la fecha de su contratación original, aun cuando hubiera percibido una o más indemnizaciones por retiro voluntario, siempre que el contrato no hubiera sido extinguido y sólo para efectos del cómputo de categorización o bono de antigüedad y del período anual de vacaciones.

Artículo 4°. Los casos anteriores en que por la mala interpretación de las disposiciones relativas al retiro voluntario o por cualquier otra causal se hubiera procedido de manera diferente a la anteriormente establecida, quedarán firmes y causarán estado, pero, no constituirán precedente para situaciones futuras en que se deberá estar estrictamente a lo que el presente decreto dispone.

### **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**

*Decreto Supremo No. 21147, 30 noviembre de 1985.*

Artículo 36°. Los trabajadores de las entidades y empresas del Sector Público, amparados por la Ley General del Trabajo, gozarán de todos los beneficios sociales establecidos por ley, sin el Beneficio de Relocalización. El pago de indemnización, por tiempo de servicios procederá sólo cuando el contrato sea extinguido y el trabajador se retire efectivamente de la entidad o empresa. Queda terminantemente prohibido el pago de cualquier anticipo de beneficios sociales en las entidades y empresas del sector público.

### **SE ACLARA CÓMPUTO DE INDEMNIZACIÓN**

*Decreto Supremo No. 21431, 10 de noviembre de 1986.*

Artículo único.- Se aclara que las disposiciones del Decreto ley 16187 16 de febrero de 1979 son de aplicación exclusiva a los contratos y relaciones de trabajo a plazo fijo y no alcanzan a las situaciones propias del retiro voluntario, haya o no discontinuidad entre una y otra prestación de servicios, institución jurídica que está normada específicamente por la Ley de 21 de diciembre de 1948 y Decretos Supremos 1592 de 19 de abril de 1949, 7850 de 1° de noviembre de 1966 y 11478 de 16 de mayo de 1974.

Quedan abrogadas las resoluciones ministeriales 254/80 de 21 de abril de 1980 y 575/82 de 1° de octubre de 1982 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

### **RETROACTIVIDAD EN MATERIA LABORAL**

*Decreto Supremo No. 21678, de agosto de 1987.*

Que es necesario aclarar los alcances del Decreto Supremo No. 21437 de 10 de noviembre de 1986, para su correcta aplicación.

Que el Artículo 162 de la Constitución Política del Estado, permite que las disposiciones sociales sean retroactivas cuando ellas expresamente lo determinan.

Artículo Único: Se aclara que el Artículo 1° del Decreto Supremo 21437 de 10 de noviembre de 1986 tiene carácter retroactivo.

**ARTÍCULO 21°. (RECONDUCCIÓN)** En los contratos a Plazo Fijo se entenderá existir reconducción si el trabajador continúa sirviendo vencido el término de convenio.

**ARTÍCULO 22°. (EFICACIA JURÍDICA)** El contrato de trabajo requiere para alcanzar eficiencia jurídica ser refrendado por la autoridad del trabajo o la administrativa en defecto de aquella.

(Concuerda artículos 13° al 16° y 84° del Decreto Reglamentario).

## **CAPÍTULO II DEL CONTRATO COLECTIVO**

**ARTÍCULO 23°. (EFECTOS)** El contrato Colectivo no solo obliga a quienes lo han celebrado, sino a los obreros que después se adhieren a él por escrito y a quienes posteriormente ingresan al sindicato contratante.

(Concuerda artículos 17° y 18° del Decreto Reglamentario).

### **CONCLUSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

*Ley de 13 de diciembre de 1956.*

Artículo 13°. El Contrato Colectivo de Trabajo terminará por las siguientes causas:

- a) Por mutuo consentimiento de partes, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en su caso del Ministerio de Asuntos Campesinos.
- b) Por las causas estipuladas precisamente en el contrato colectivo de trabajo;
- c) Por quiebra o liquidación judicial de la empresa;
- d) Por la conclusión de la obra para la que se haya contratado;
- e) Por agotamiento de la materia objeto de la explotación; y
- f) Por caso fortuito o fuerza mayor.

### **REGIMEN LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO**

*Decreto Supremo No. 05051, 01 de octubre de 1958.*

Artículo 1°. A partir del primero de octubre del presente año, todas las empresas del país deberán suscribir con los sindicatos respectivos Contratos Colectivos de Trabajo de acuerdo a la Ley de 13 de diciembre de 1956. Los detalles y condiciones serán convenios libremente por las partes.

Artículo 2°. Los contratos colectivos de trabajo se suscribirán entre el patrono o su representante legal y el sindicato de la empresa. En caso de que en una empresa existan dos o más sindicatos, todos ellos deberán organizar una sola representación sindical para la suscripción del respectivo contrato colectivo.

Artículo 3°. Todo contrato colectivo para ser válido deberá ser homologado por la Dirección General del Trabajo, repartición en la que se abrirá un “Registro Nacional de Contratos Colectivos”.

Artículo 4°. Las empresas con domicilio legal en el interior de la República, presentarán en doble ejemplar los respectivos contratos a la más próxima Jefatura Regional del Trabajo, la misma que deberá remitir el original a la Dirección General para su homologación.

Artículo 5°. Para facilitar la aplicación del Contrato Colectivo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proporcionará formularios de contrato - tipo.

Artículo 6°. Todo contrato colectivo deberá tener por lo menos la vigencia de un año salvo las disposiciones que sobre rescisión y extinción establece el Artículo 13 de la Ley de 13 de diciembre de 1956.

Artículo 7°. Todo contrato Colectivo obliga por el término de su duración a las empresas naturales o jurídicas en cuyo nombre se celebre el contrato, cualesquiera que fuesen los cambios que se produzcan en sus representaciones.

Artículo 8°. Los empleadores y los trabajadores obligados por el Contrato Colectivo no podrán estipular disposiciones contrarias a la Ley, las buenas costumbres, ni al interés público.

Artículo 9°. Las prestaciones otorgadas por el Código de Seguridad Social y las disposiciones de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, no podrán modificarse en los Contratos Colectivos de trabajo.

Artículo 10°. Constituyendo el Contrato Colectivo de Trabajo un acto solemne, las partes deberán acreditar su capacidad y su personería jurídica conforme a Ley.

Artículo 11°. En caso de conflicto en la negociación del Contrato Colectivo, se aplicarán estrictamente las disposiciones contenidas en la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

Artículo 12°. El derecho de huelga sólo podrá ser ejercitado cuando se hayan agotado todos los recursos señalados por la Ley General del Trabajo y por resolución democrática de los trabajadores, de conformidad al Artículo 114 de dicha Ley expresada en voto secreto en asamblea general.

Artículo 13°. Deróguese el Decreto Supremo 3712 de 29 de abril de 1954 y todas las disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo.

**ARTÍCULO 24°. (CARACTERÍSTICAS) En el contrato Colectivo se indicará las profesiones oficios o especialidades, la fecha en que el contrato entrará en vigor, su duración y las condiciones de prórroga rescisión y terminación.**

**ARTÍCULO 25°. (UNIDAD)** Las estipulaciones del contrato colectivo se considerarán parte integrante de los contratos indivisibles de trabajo.

**ARTÍCULO 26°. (RESPONSABILIDAD)** El sindicato contratante es responsable de las obligaciones de cada uno de sus afiliados y tendrá acción por estos sin necesidad de expreso mandato. El patrimonio continuará afectado a las responsabilidades emergentes.

**ARTÍCULO 27°. (OBLIGACIÓN)** El patrono que emplee trabajadores afiliados a asociaciones de trabajadores, estará obligado a celebrar con ellas contratos colectivos de trabajo cuando soliciten.  
(Concuerta artículos 17° al 20° del Decreto Reglamentario).

### **CAPÍTULO III DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 28°. (CONTRATO DE APRENDIZAJE)** El contrato de aprendizaje es aquel en virtud al cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por si o por otro oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende con o sin retribución y por tiempo fijo que no podrá excede de dos años. Se comprende al aprendizaje de comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.

**ARTÍCULO 29°. (MODALIDAD)** El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito. En él solo se presume la mutua prestación de servicios, la remuneración y demás modalidades del contrato se estipularán expresamente.  
(Concuerta artículo 21° del Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 30°. (LICENCIA)** El patrono estará obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela. En caso de accidente o enfermedad del aprendiz dará aviso a sus representantes legales, sin perjuicio de prestarle las primeras atenciones médicas.  
(Concuerta artículos 21° y 22° del Decreto Reglamentario).

### **CAPÍTULO IV DEL CONTRATO DE ENGANCHE**

**ARTÍCULO 31° (CONTRATO DE ENGANCHE)** El contrato de enganche es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores, por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente

**deben cumplirse lejos de su residencia habitual. Solo el Estado podrá en lo sucesivo actuar como intermediario entre patronos y trabajadores, organizando servicios gratuitos de enganche. El traslado de los trabajadores se hará conforme lo determina el Artículo 9 de esta Ley.**

(Concuerda artículo 23° del Decreto Reglamentario).

## **REOCUPACIÓN DE TRABAJADORES EN OFICINAS**

*Decreto Supremo No. 288, 4 de abril de 1945.*

Artículo 1°. Bajo la dependencia inmediata de la Inspección General del Trabajo, se establecen Oficinas de Colocaciones públicas y gratuitas en los distritos de La Paz, Oruro, Cochabamba, Potosí, Uncía, Villazón, Villamontes, y Santa Cruz, las que funcionarán anexas a las Inspectorías Regionales de Trabajo.

Artículo 2°. Las oficinas organizarán y tendrán a su cargo el Registro de colocaciones y sus funciones consistirán en coordinar la oferta y la demanda de trabajo.

Artículo 3°. Desde la publicación del presente Decreto, solo el Estado, mediante los indicados servicios oficiales podrá proporcionar trabajadores a las empresas y establecimientos de labor, quedando en lo sucesivo prohibida la contratación por enganchadores, oficinas privadas de colocaciones u otros intermediarios.

Artículo 4°. Todas las empresas y establecimientos en general que paren sus labores se hallan obligados a comunicar tal hecho al Ministerio de Trabajo y a la oficina de colocación correspondiente, con una antelación de 15 días, indicando el número de trabajadores que deben ser despedidos, salarios percibidos, naturaleza del trabajo y otros detalles bajo la sanción de una multa de Bs. 500 que será impuesta por el Ministerio de Trabajo y destinada al Patrono de Menores en cada localidad.

## **REOCUPACIÓN DOMÉSTICA**

*Resolución Ministerial de 19 de mayo 1954.*

SE RESUELVE:

Autorizará la Dirección Nacional de Previsión Social, para que, en base al cuerpo de asistentes sociales de su dependencia y en coordinación con la Inspección General, del Trabajo, cree una oficina de re-ocupación doméstica, facultándola, asimismo, para que reglamente en forma especial los contratos de trabajo de esta naturaleza.

## **BOLSA DE TRABAJO DEPENDIENTE DE SUBSECRETARÍA DE EMPLEO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

*Decreto Supremo No. 23666, 03 de noviembre de 1993.*



Artículo 1°. Se crea la Bolsa de Trabajo, bajo la dependencia de la Subsecretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo. Tendrá la función de facilitar el relacionamiento entre la oferta y la demanda laboral y dinamizar el mercado de trabajo con un registro de quienes ofrecen empleo y quienes lo buscan.

La Bolsa de Trabajo funcionará en las Direcciones Departamentales y en las Oficinas Regionales del Ministerio de Trabajo con el apoyo de la Unidad de Asesoría Técnica Laboral UDATEL y con un sistema integrado de información a fin de sistematizar la intermediación de la oferta y demanda laboral.

Artículo 2°. Se crea el Fondo de Alivio Social, con vigencia de un año a partir del primero de noviembre de mil novecientos noventa y tres, con el fin de asistir a las personas afectadas por el proceso de racionalización de las empresas e instituciones del Estado que se llevó a cabo entre el 9 de agosto y el 31 de octubre del año en curso y que están sujetas a la Ley General del Trabajo.

Artículo 3°. Se incorpora a los beneficios del Fondo a los ex – trabajadores mencionados en el artículo precedente, cuyo total ganado hubiera sido igual o menor a Un mil bolivianos (Bs. 1.000) mensuales.

Artículo 4°. Los beneficiarios de este Fondo recibirán una asignación mensual de Quinientos bolivianos (Bs. 500.-) por un periodo máximo de 12 meses, a cuyo efecto deberán registrarse en la Bolsa de Trabajo.

Artículo 5°. Los beneficiarios de este Fondo tendrán acceso a programas de capacitación y reciclaje laboral, no mayores a un año de duración, en el Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral INFOCAL, u otros institutos debidamente calificados por el Fondo. Los costos de estudios serán absorbidos por el Fondo.

Artículo 6°. Los beneficiarios de este Fondo podrán organizar unidades productivas de diversa modalidad, las mismas que previa calificación, recibirán para la formación de su capital social el saldo de la asignación anual que individualmente les correspondiera.

Artículo 7° El Fondo, de acuerdo a las necesidades y características de las regiones, promoverá programas especiales de ocupación.

Artículo 8°. No podrán acceder a los beneficios del Fondo:

Los trabajadores despedidos por las causales establecidas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo.

Los no comprendidos en el artículo segundo del presente Decreto Supremo.

Artículo 9°. Se dispone la reincorporación inmediata a sus fuentes de trabajo de los ex trabajadores a quienes, a la fecha de su retiro, les faltara, un año o menos para la jubilación, a efecto de que se acojan a este beneficio de acuerdo a Ley.

Artículo 10° La administración del Fondo estará a cargo de un Directorio de cinco miembros. El Presidente y el Director Ejecutivo serán designados por el Presidente de la República mediante Resolución Suprema y los tres Directores serán designados por el Ministro de Trabajo mediante Resolución Ministerial.

Artículo 11°. El Fondo tiene como funciones principales las siguientes:

Planificar y programar sus actividades.

Establecer las normas reglamentarias para el funcionamiento del Fondo. Planificar, programar y ejecutar el Plan de Alivio Social.

### **TÍTULO III DE CIERTAS CLASES DE TRABAJO**

#### **CAPÍTULO I DEL TRABAJO A DOMICILIO**

**ARTÍCULO 32°. (TRABAJO A DOMICILIO)** Se entiende por trabajo a domicilio el que se realiza por cuenta ajena y con remuneración determinada en el lugar de residencia del trabajador, en su taller doméstico o el domicilio del patrono. Se encuentran comprendidos dentro de esta definición: 1) Los que trabajan aisladamente o formando taller de familia en su domicilio, a destajo por cuenta de un patrono. Taller de familia es el formado por parientes del jefe de la misma que habitualmente viven en él; 2) Los que trabajan en compañía o por cuenta de un patrono a partir de ganancias y en el domicilio de uno de ellos; 3) Los que trabajan a Jornal, tarea o destajo en el domicilio de un patrón. No se considera trabajo a domicilio el que se realiza directamente para el público.

**ARTÍCULO 33°. (OBLIGACIÓN).** Todo patrono comprendido en este capítulo se inscribirá en la Inspección de trabajo, comunicando la nómina de trabajadores que ocupa. Llevará un registro especial de los trabajos que encomiende y dará constancia al trabajador de los que reciba.

(Concuerta artículos 24° y 25° del Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 34°. (MODALIDAD DE PAGO SALARIAL).** Las retribuciones serán canceladas por entrega de labor o por períodos de tiempo no mayores de una semana.

(Concuerta artículo 26° del Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 35°. (OBRAS DEFECTUOSAS)** Cuando el trabajador entregue obras defectuosas o deteriore los materiales que le fueron confiados podrá el patrono, con autorización de la inspección del Trabajo retener hasta la quinta parte de los pagos semanales, hasta el pago de la indemnización.

(Concuerta artículos 24° al 26° del Decreto Reglamentario).

#### **ZONAS FRANCAS Y LA MAQUILA**

*Decreto Supremo No. 22410, 11 de enero de 1990.*

Artículo 1°. Apruébese el régimen de zonas francas industriales, zonas francas comerciales y terminales de depósito; internación temporal y maquila.

Artículo 6° Para las actividades que se desarrollan dentro de las ZOFRAIN, se entenderán por:

- a) Ensamblaje; la actividad de unir, armar o incorporar piezas o conjuntos y subconjuntos de diversos insumos para la obtención de un producto manufacturado.
- b) Pieza: el bien en su estado más simple;
- c) Subconjunto; la unión de varias piezas;
- d) Conjunto: la unión de subconjuntos que den lugar a un nuevo bien que en sí forma un componente fundamental;
- e) Producto final: un bien terminado que será reexportado;
- f) Procesamiento: la acción de convertir la materia prima en un bien o producto final.

Artículo 17°. Se mantienen las aportaciones a los regímenes de seguridad social del personal boliviano y de las empresas que trabajan en las ZOFRAIN y las obligaciones sociales prescritas en la Ley General del Trabajo y su Reglamento.

*Ley 1182 de 17 de septiembre de 1990*

Artículo 13°. Las remuneraciones a empleados y trabajadores serán establecidas entre las partes. Los contratos de trabajo pueden convenirse o rescindirse libremente en conformidad a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias. Los inversionistas deben respetar asimismo el Régimen de Seguridad Social Vigente en el país.



## CAPÍTULO II DEL TRABAJO DOMÉSTICO

**ARTÍCULO 36°. (TRABAJO DOMÉSTICO)** El trabajo doméstico es el que se presta en forma continua y a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar. Puede contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria si el plazo excediera de un año y requiriéndose además el registro en la Policía de Seguridad.

**ARTÍCULO 37°. (PREAVISO)** En los contratos por tiempo indeterminado el doméstico podrá ser despedido con aviso previo de 15 días o una indemnización equivalente al salario de este período, salvo que el despido se opere por causa del doméstico: hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa etc. Los domésticos no podrán retirarse sin aviso previo de 15 días perdiendo sin no lo hacen el salario

**de dicho tiempo salvo que mediarán malos tratamientos, injurias graves, ataques a la moral o enfermedad infecto-contagiosa.**

(Concuerdan artículos 27° y 28° del Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 38°. (VACACIÓN) Los domésticos que hubieran prestado servicios sin interrupción por más de un año en la misma casa; gozarán de una vacación anual de diez días con goce de salario íntegro.**

*Artículo Derogado por la Ley 2450, 09 de abril de 2003.*

**ARTÍCULO 39°. (JORNADA LABORAL) Los domésticos no estarán sujetos a horarios acomodándose su trabajo a la naturaleza de la labor; pero deberán tener normalmente un descanso diario de 8 horas por lo menos y de 6 horas un día de cada semana.**

*Artículo Derogado por la Ley 2450, 09 de abril de 2003.*

**ARTÍCULO 40°. (ENFERMEDAD) En caso de enfermedad del doméstico el patrono le proporcionará los primeros auxilios médicos y lo trasladará por su cuenta a un hospital.**

*Artículo Derogado por la Ley 2450, 09 de abril de 2003.*

#### **TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN EMPRESAS**

*Ley de 30 de diciembre de 1948.*

Artículo Único: Los empleados y asalariados que prestan servicios en empresas y casas comerciales en menesteres de cocina, comedor, dormitorio, limpieza y otras actividades, calificadas como domésticos, quedan comprendidos en los beneficios de las leyes de 19 de enero de 1924 y la Ley General del Trabajo. (Ver D.S. 09695 de 31 de marzo de 1971 del Trabajo Aeronáutico, Civil Comercial)

#### **BENEFICIOS PARA TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

*Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954.*

Artículo 2°. Se dispone el estricto cumplimiento de los artículos 36°, 37°, 38°, 39° y 40° de la Ley General del Trabajo, Ley de 30 de diciembre de 1948 y Decreto Supremo de 3 de abril del año en curso, y se recuerda.

- a) Que es absolutamente prohibido el servicio doméstico gratuito en cualesquiera de sus formas.
- b) Es trabajo doméstico el que se presta en forma continua a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar.
- c) El contrato de trabajo para este servicio puede celebrarse en forma verbal o escrita, siendo obligatoria esta última forma si el plazo excede de un año.

- d) El empleado doméstico podrá ser despedido de acuerdo con las disposiciones generales establecidas para las demás categorías de trabajadores y de acuerdo al artículo 16° de la Ley General del Trabajo.
- e) Los domésticos que hubieran prestado servicios interrumpidas por un año en la misma casa gozarán de una vacación anual de 10 días con el pago íntegro de sus salarios.
- f) Los empleados domésticos tendrán un horario racional y gozarán de un descanso diario de ocho horas como mínimo y el de seis horas, fuera de éstas, en forma especial en un día de cada semana con el goce íntegro de sus salarios.
- g) En caso de despido se hará acreedor al pago de un sueldo de desahucio por cada año de servicios.
- h) En caso de enfermedad el empleado doméstico se hará acreedor a que el patrono le preste los primeros auxilios y si fuera necesario lo traslade al hospital por su cuenta.
- i) De acuerdo con disposiciones legales el empleado doméstico es acreedor al salario mínimo de Bs. 3.000 con la obligación de proporcionarle alimentación, consistente en las tres comidas (desayuno, almuerzo y cena). Debiendo cancelarse el salario en moneda de curso corriente no siendo legal el compensar el salario con especies u otros artículos.
- i) Asimismo, son acreedores a un mes de sueldo como aguinaldo tal como establece la Ley.

Artículo 3°. Los empleados domésticos que prestan servicios (cama adentro) tienen derecho a la provisión de una habitación que esté acorde con su personalidad humana.

Artículo 4°. Las obligaciones de los empleados domésticos serán las señaladas en el contrato de trabajo.

Artículo 5°. Queda prohibida la detención o secuestro por parte de los patronos de los efectos personales del empleado doméstico (cama, ropa u otros), debiendo acudir si se alega hurto a las autoridades legales respectivas.

Artículo 6°. Los patronos tienen la obligación de proporcionar la instrucción y educación necesarias a los empleados domésticos, y si fueran analfabetos, la asistencia de éstos a cursos de alfabetización, sin deducir por esto suma alguna de sus respectivos salarios.

Artículo 7°. Se autoriza a la Dirección de Previsión Social a intervenir por la vía legal a la sola queja de que los patrono, hijos de éstos o parientes hubieran pervertido, abusado o degenerado a sus empleados domésticos, para la aplicación de las más drásticas sanciones punitivas establecidas por el Código Penal.

## **TÍTULO IV DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO I DE LOS DÍAS HÁBILES PARA EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 41°. (DÍAS HÁBILES) Son días hábiles para el trabajo los del año, con excepción de los feriados, considerándose tales todos los domingos, los feriados civiles y los que así fueren declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales.**

*Ley de 29 de diciembre de 1944*

Artículo 4°. Si el feriado o duelo nacional recayere en el periodo de vacación anual que corresponde al obrero, el empleador está en la obligación de remunerar el salario correspondiente a ese día.

**DIAS DECLARADOS FERIADOS**

*Decreto Ley 11950, 09 de noviembre de 1974.*

Artículo 1°. Serán días feriados con suspensión de actividades en la República, únicamente los siguientes: 1° de Enero, Viernes Santo, 1° de mayo, Corpus Christi, 6 de Agosto, 25 de Diciembre y las efemérides departamentales en el respectivo departamento.

Artículo 2°. En el día declarado de homenaje a las diferentes entidades cívicas, laborales u otras instituciones de carácter público, los actos de celebración se realizarán sin interrupción de las labores y fuera del horario de trabajo.

(Ver Decreto Supremo No. 21060 arts. 67°, 68° y 69°).

Artículo 3°. Las declaraciones de duelo, serán sin suspensión de actividades.

Artículo 4°. En ningún caso el Ministerio de Trabajo u otra autoridad, dispondrá la suspensión de actividades de trabajo públicos ni privados; en días señalados en el artículo 1° del presente Decreto, ni autorización bajo la forma de "tolerancia" la inasistencia al trabajo en días hábiles, para la concurrencia de los funcionarios públicos o de los trabajadores de empresas estatales o privadas a manifestaciones de ninguna índole.

**COMPENSACIÓN POR FERIADO QUE COINCIDA CON DOMINGO**

*Decreto Supremo No. 14260, 30 de diciembre de 1976.*

Artículo Único. Los feriados nacionales establecidos por el Decreto Ley N° 11950, que coincidan con el día domingo, serán compensados con el día lunes después del feriado correspondiente.

Artículo 4°. Los días conmemorativos, establecidos por distintas disposiciones legales se mantienen solamente para fines de homenaje y recordación sin suspensión de actividades.

Artículo 5°. Se declara obligatorio el trabajo en todos los días hábiles del año, con excepción de los días feriados que se enumeran en el Artículo 1° del presente Decreto.

**SE AMPLÍAN LOS FERIADOS DE CARNAVAL**

*Decreto Supremo No. 17222, 13 de febrero de 1980.*

Artículo 1°. A partir del presente año restituyéndose los días lunes y martes de carnaval como feriados nacionales con suspensión de actividades públicas y privadas.

## **FERIADOS NACIONALES Y DEPARTAMENTALES**

*Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985.*

Artículo 67°. Los días feriados con suspensión de actividades públicas y privadas son los días domingos; 1° de enero; lunes y martes de carnaval; viernes Santo; 1° de mayo; Corpus Cristo; 6 de agosto; 1° de noviembre; 25 de diciembre y en cada departamento, la fecha de su efemérides.

Artículo 68°. Todo feriado que coincida con día domingo, debe ser compensado con el día hábil inmediato, en los términos del Decreto Supremo No. 14260 de 31 de diciembre de 1976.

Artículo 69°. En los días conmemorativos de los sectores laborales, profesionales, religiosos, regionales o de instituciones y empresas, tanto públicas como privadas, no se suspenderán labores. La declaratoria de duelo nacional no implica la suspensión de actividades.

*Decreto Supremo No. 26597, 20 de abril de 2002*

Artículo 1°. (Objeto). El presente Decreto Supremo, tiene por objeto regular los feriados nacionales, establecidos en el artículo 67° del Decreto Supremo No. 21060 de 29 de agosto de 1985 y el artículo 1° del Decreto Supremo No. 22352 de 17 de octubre de 1989.

Artículo 2°. (Traslado de Feriado). Los días feriados del 1 de mayo y las efemérides departamentales que coincidas con el día martes, se trasladarán al día lunes anterior de lamisca semana. Los días feriados del 1 de mayo de la efemérides departamentales, que coincidan con los días miércoles, jueves o viernes se trasladarán al día lunes siguiente de la próxima semana.

Artículo 3°. (Inamovilidad de Feriados). Son inamovibles los feriados de 1 de enero, lunes y martes de carnaval, Viernes Santo, hábeas Cristo, 6 de agosto, 2 de noviembre o Día de Todos los Difuntos y 25 de diciembre.

Artículo 4°. (Suspensión de Actividades). En caso de que los feriados de 25 de diciembre y 1 de enero recayeran en día martes, se dispone adicionalmente la suspensión de actividades el día lunes anterior de la misma semana. En caso de que los feriados de 25 de diciembre y 1 de enero recayeran en día jueves, se dispone adicionalmente la suspensión de actividades del día viernes siguiente de la misma semana. La suspensión de actividades, mencionados en los párrafos anteriores, estará sujeta a compensación horaria o a cuenta vacación, conforme acuerdo empleado – empleadores el sector privado. En el sector público, el Ministerio de Trabajo y Microempresa dispondrá lo pertinente.

Artículo 5°. (Disposición Adicional). La asistencia a los actos cívicos en efemérides departamentales, no será obligatoria para los servidores públicos, sin embargo cada institución deberá disponer su participación con una delegación participativa.

**ARTÍCULO 42°. (PROHIBICIÓN)** Durante los días feriados no podrán efectuarse trabajos de ninguna clase aunque que estos sean de enseñanza profesional o beneficencia. Tratándose de centros alejados de las capitales, los feriados ocasionales podrán ser compensados con otro día de descanso. Se exceptúa de la disposición precedente, el caso de empresas en que no pueda 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.

(Concuerda artículos 29° al 32° del Decreto Reglamentario).

### **PROHIBICIÓN DE TRABAJO EN DOMINGO**

*Decreto Reglamentario de 30 de agosto de 1927.*

Artículo 1°. En las capitales de departamento, queda prohibido en domingo el trabajo material por cuenta ajena, este es, el que se verifique sin otra compensación para el obrero o empleado, que se salario o sueldo.

Artículo 2°. Igualmente, queda prohibido el trabajo que se efectúe con publicidad por cuenta propia, esto es, en la vía pública o que pueda observarse desde ella, siempre que proporcione ganancias o sea el ejercicio de un comercio negocio o industria.

Artículo 4°. Por la índole de las necesidades que satisfacer o para impedir grave perjuicio al interés público, pueden realizarse en domingo los siguientes servicios: a) Los concernientes al movimiento de trenes de pasajeros y de carga; la recepción y entrega de correspondencia, encomiendas, equipajes y cargas susceptibles de deterioro; b) Las empresas de tranvías, automóviles y coches; c) Los de teléfonos y telégrafos; d) Los de alumbrado y fuerza motriz; e) Los mercados y ferias; f) Las carnicerías, lecherías, panaderías y sus respectivos servicios de reparto; g) Las tiendas de venta al por menor, de víveres y productos alimenticios, al sólo efecto de expendio de los artículos del ramo; j) Los hoteles, pero no en su sección de cantina; los restaurantes o fondas, solamente para el servicio de comida; k) Las cigarrerías; l) Las fotografías, solamente para sacar negativos; m) La distribución y venta de diarios y revistas que tengan circulación en el día; n) Los museos y bibliotecas; o) Las farmacias, cuando estén de turno, según el rol municipal; p) Los servicios o empresas de pompas fúnebres; r) Los teatros, circos, biógrafos, hipódromos y demás empresas de espectáculos públicos y recreación popular.

Artículo 5°. Por motivo de carácter técnico o por grave perjuicio que su interrupción causaría a la industria, puede trabajarse en domingo; s) Cuando la materia prima puede alterarse si no se somete a tratamiento o si se requiere para su preparación, elaboración y terminación un periodo mayor a 24 horas que comprenda el domingo; t) En la explotación de minas de cualquier especie: pero no en andariveles o ingenios o establecimientos de beneficio como tampoco en las maestranzas o talleres anexos; u) En las faenas que requieren la alimentación y funcionamiento de los hornos de cocción y calcinación en que deba mantenerse temperatura constante por un periodo mayor de 24 horas que abarque todo o parte del domingo, como en



las fundiciones de metales, fábricas de ladrillos y tejas, de producción químicos, de jabón, de papeles y cartones; v) Los trabajos para la terminación del curtido rápido y mecánico en las curtidurías; x) En las fábricas de cerveza y la fermentación del mosto y la producción del frío; asimismo, en las destilerías.

Artículo 6°. Quedan exceptuados del descanso dominical los trabajos de reparación o limpieza indispensables para no interrumpir con ellos las faenas de la semana en establecimientos industriales.

Artículo 7°. El Departamento Nacional del Trabajo puede autorizar se trabaje en día domingo en los siguientes casos; y) Cuando haya inminencia de daño, sea para apuntalar inundaciones o atenuar sus efectos, compostura de cañerías, etc., z) Por circunstancias transitorias que sea menester aprovechar.

**ARTÍCULO 43°. (PUBLICIDAD). Los días y horas de descanso se indicarán en las empresas mediante carteles especiales.**

(Concuerda artículo 30° al 32° del Decreto Reglamentario).

**REGIMEN LABORAL DE LOS PERIODISTAS**

*Decreto Supremo No. 09113, 20 de febrero de 1970 modificado en sus artículos 1° y 2° por Decreto Supremo No. 09332, 13 de agosto de 1970.*

Artículo 1°. Los trabajadores de la Prensa de Bolivia gozarán del descanso dominical obligatorio en sus respectivas empresas periodísticas, salvo el caso de que por propia voluntad deseen trabajar con pago de las remuneraciones extraordinarias que la ley señala al efecto.

Artículo 2°. Podrán circular libremente los días los órganos de expresión de los trabajadores de prensa, así como el resto de la prensa matutina que convenga con sus trabajadores en la retribución extraordinaria del trabajo dominical.

Artículo 3°. Atendiendo, sin embargo, a los pedidos de organizaciones sindicales de la prensa, el Ministerio de Cultura, información y Turismo, podrá autorizar a los sindicatos de la prensa del país, que lo soliciten, la publicación de órganos informativos semanales que circularán los días lunes y que servirán también como medio de expresión libre de todos los sectores laborales del país bajo la responsabilidad y dirección de las organizaciones sindicales de la prensa.

Artículo 4°. Con carácter obligatorio, las empresas periodísticas destinarán diariamente, en sus páginas de opinión, el espacio equivalente a un editorial, para que sus redactores, afiliados a los sindicatos de prensa, puedan expresar libremente sus ideas mediante comentarios, firmados.

Artículo 5°. Las empresas de radiodifusión, igualmente, cederán a sus redactores afiliados a los sindicatos de radio hasta tres minutos en el espacio de uno de sus informativos diarios para los fines señalados en el Artículo 4.

Artículo 6°. Queda prohibido todo tipo de censura o rechazo a los comentarios firmados en uso de los derechos que reconocen los artículos 4° y 5° del presente Decreto, salvo los casos tipificados por los artículos 11° y 13° de la Ley de 19 de enero de 1925.

Artículo 7°. En caso de que pese a la disposición, contenida en el artículo anterior, alguna empresa periodística o radial se negare a dar curso a este tipo de comentarios, el sindicato respectivo, elevará denuncia ante el Ministerio de Cultura, Información y Turismo, quien dispondrá una investigación sobre el caso, y si la denuncia es comprobada, podrá ordenar al medio de difusión respectivo que proceda a la publicación que hubiera sido negada.

Artículo 8°. Queda prohibido a las empresas periodísticas o radiales imponer sanciones y/o despedir a sus redactores o reporteros por haber escrito artículos que discrepen o contradigan las opiniones de la empresa.

Artículo 9°. Ninguna empresa periodística o radial podrá negarse a publicar o difundir los comunicados y pronunciamientos de los sindicatos y federaciones de la prensa y radio. El incumplimiento de esta obligación se reputará censura sujeta a las disposiciones del artículo 7° del presente Decreto.

#### **DIAS CONMEMORATIVOS**

DÍA DEL MAESTRO, 6 de junio. Decreto Supremo de 24 de mayo de 1924.

DÍA DEL TRABAJADOR MINERO DE BOLIVIA, 21 de diciembre, Ley de 8 de diciembre de 1944.

DÍA DEL GRÁFICO, 16 de noviembre. Ley de 22 de noviembre de 1945.

DÍA DEL EMPLEADO BANCARIO, 15 de mayo. Decreto Supremo de 11 de mayo de 1949.

DÍA DEL FARMACÉUTICO, 1° de diciembre. Decreto Supremo de 26 de noviembre de 11 de mayo de 1949.

DÍA DEL CONTADOR, 17 de mayo. Decreto Supremo de 1° de junio de 1950.

DÍA DE LA EMPLEADA, 5 de julio. Decreto Supremo de 4 de julio de 1950.

DÍA DEL FERROVIARIO, 21 de enero. Decreto Supremo de 10 de enero de 1947,

DÍA DEL TRABAJADOR PETROLERO, 21 de diciembre. Decreto Supremo de 20 de diciembre de 1952.

DÍA DEL PERIODISTA, 10 de mayo. Decreto Supremo de 8 de mayo de 1953.

DÍA DEL CHOFER, 16 de noviembre. Decreto Supremo de 7 de octubre de 1953.

DÍA DEL TRABAJADOR GASTRONOMICO, 8 de diciembre Decreto Supremo de 30 de abril de 1953.

DÍA DEL OBRERO CONSTRUCTOR, 26 de abril Decreto Supremo de 14 de abril de 1955.

DÍA DEL PELUQUERO PEINADOR, 21 de octubre Decreto Supremo de 19 de octubre de 1955.

DÍA DEL EX-JUGADOR DE FÚTBOL, 3er. domingo de octubre, Decreto Supremo de 7 de junio de 1956.

DÍA DE LA MUJER BOLIVIANA, 11 de octubre Decreto Supremo de 5 de octubre de 1965 y Ley N° 339, 11 de octubre de 1967.

DÍA DEL TRABAJADOR METALURGISTA, 9 de enero Decreto Supremo de 7 de enero de 1972.

DÍA DEL TRABAJADOR DE COMERCIO, 15 de marzo. Resolución Ministerial 207/59, 14 de marzo de 1959.

DÍA DEL TRABAJADOR GREMIAL, 15 de marzo. Resolución Ministerial 097/59, 14 de marzo de 1959.

DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL, 22 de julio, Resolución Ministerial 273/59, 10 de julio de 1959.

DÍA DEL TRABAJADOR HARINERO, 10 de septiembre. Resolución Ministerial 456/59, 8 de septiembre de 1959.

DÍA DEL ASISTENTE SOCIAL, 18 de octubre, Resolución Ministerial 543/59, 22 de octubre de 1959 y Resolución Ministerial N° 467/61, 17 de octubre de 1961.

DÍA DEL TRABAJADOR DE RADIO Y TELEVISION, 19 de marzo, Resolución Ministerial 151/64, 17 de marzo de 1964.

## **CAPÍTULO II DE LOS DESCANSOS ANUALES**

**ARTÍCULO 44°. (RÉGIMEN VACACIONAL).** *Decreto Supremo No. 3150, 19 de agosto de 1952:*

Artículo 1°. Se modifica el Artículo 44° de la Ley General del Trabajo, estableciendo para empleados y obreros en general, sean particulares o del Estado, la siguiente escala de vacaciones:

**De 1 a 5 años de trabajo, 15 días hábiles**

**De 5 años a 10 años de trabajo, 30 días hábiles.**

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

### **ESCALA VACACIONAL**

*Decreto Supremo No. 17288, 18 de marzo de 1980.*

Artículo 1°. De conformidad al artículo 1° del Decreto Supremo No. 03150, 19 de agosto de 1952, reformativo del Artículo 44 de la Ley General del Trabajo, los descansos anuales a que tienen derecho los trabajadores se regirán por la siguiente escala:

De 1 a 2 años cumplidos de trabajo 15 días.

De 2 a 3 años cumplidos de trabajo 15 días.

De 3 a 4 años cumplidos de trabajo 15 días.

De 4 a 5 años cumplidos de trabajo 15 días.

De 5 a 6 años cumplidos de trabajo 20 días.

De 6 a 7 años cumplidos de trabajo 20 días.

De 7 a 8 años cumplidos de trabajo 20 días.

De 8 a 9 años cumplidos de trabajo 20 días.

De 9 a 10 años cumplidos de trabajo 20 días.

De 10 años cumplidos adelante 30 días.

En consecuencia, las primeras cuatro vacaciones corresponden a períodos de quince días, las cinco siguientes a períodos de veinte días, y a partir de la décima vacación a períodos de treinta días hábiles.

**ARTÍCULO 45°. (EXECPCIÓN).** Los trabajadores de empresas que por su naturaleza suspenden el trabajo en ciertas épocas del año, no gozarán de vacaciones, siempre que la interrupción no sea menos de 15 días y que durante ella perciban normalmente sus salarios.

(Concuerda artículos 33° y 34° del Decreto Reglamentario).

### **HABERES PARA MAESTROS DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES**

*Decreto Ley de 29 de enero de 1952.*

Artículo 2° Para la contratación colectiva o individual del personal docente destinado a los establecimientos particulares de enseñanza, se estipulará el pago de los haberes correspondientes a diez meses de año efectivo, dos de vacación y uno de aguinaldo, o sea un total de trece meses.

### **HABERES POR EL DÍA SÁBADO**

*Decreto Supremo No. 3150 – Resolución Ministerial 421/52 de 4 de septiembre de 1952.*

Artículo 5°. Para los efectos del cómputo de vacaciones los días sábados se consideran días íntegros hábiles de trabajo.

### **HABERES POR VACACIÓN ANUAL**

*Resolución Ministerial 142/71 de 25 de marzo de 1971.*

Los trabajadores a sueldo, jornal, comisión, destajo o cualquier otra remuneración, percibirán durante el período de vacación anual, el promedio ganado en los tres meses anteriores, con exclusión del bono de asistencia únicamente.

### **HABERES EN DUODÉCIMAS**

*Decreto Supremo No. 12058, 24 de diciembre de 1974.*

Artículo Único: Después del primer año de antigüedad ininterrumpida, los trabajadores que sean retirados forzosamente o que se acojan al retiro voluntario antes de cumplir un nuevo año de servicio tendrán derecho a percibir la compensación de la vacación en dinero por duodécimas, en proporción a los meses trabajados dentro del último período.

## **VACACIÓN - SUELDO PROMEDIO**

*Decreto Supremo No. 12059, 24 de diciembre de 1974.*

Artículo Único: Para el cálculo del salario a pagarse por el período de vacaciones anual, se tomará en cuenta el promedio del total ganado en los últimos 90 días trabajados con anterioridad a la fecha aniversario que, en cada año origina, el derecho a la vacación correspondiente con exclusión de todo el cargo por trabajo extraordinario, bono de asistencia, bono o subsidio de movilidad y gastos de representación.

## **INCLUSION DE LA REMUNERACIÓN**

*Resolución Ministerial 48/75 de 29 de enero de 1975.*

Los empleadores que antes de la dictación del Decreto Supremo N° 12059, pagaban las vacaciones con inclusión de la remuneración por trabajo extraordinario y otros importantes, deberán seguir cancelando estos beneficios en la forma acostumbrada.

## **CAPÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 46°. (JORNADA LABORAL)** La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas y 48 Por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas.

Se exceptúan a los empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no pueden someterse a jornadas de trabajo. En estos casos tendrán una hora de descanso dentro del día y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

(Concuerda artículos 35° y 36° del Decreto Reglamentario y artículos 70° y 71° del Decreto Supremo No. 21060).

## **COMPENSACIÓN DE JORNADA LABORAL POR FERIADOS**

*Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985.*

Artículo 67°. Los días feriados con suspensión de actividades públicas y privadas son los días domingo; 1° de Enero; lunes y martes de carnaval; Viernes Santo; 1° de Mayo; Corpus Cristi; 6 de Agosto; 1° de noviembre; 25 de diciembre y en cada Departamento, la fecha de su efemérides.

Artículo 68°. Todo feriado que coincida con día domingo, debe ser compensado con el día hábil inmediato, en los términos del D.S. 14260 de 31 de Diciembre de 1976.

Artículo 69°. En los días conmemoratorios de los sectores laborales, profesionales, religiosos, regionales o de instituciones y empresas, tanto públicas como privadas, no se suspenderán labores. La declaratoria de duelo nacional no implica la suspensión de actividades.

Artículo 70°. Todas las actividades públicas y privadas deberán observar el cumplimiento de la jornada de trabajo diaria y semanal establecida por la Ley General del Trabajo.

Artículo 71°. Queda terminantemente prohibido a las autoridades de todo nivel, nacionales, departamentales y locales, disponer la suspensión del trabajo fuera de los feriados establecidos en los artículos 67° y 68° del presente Decreto.

**ARTÍCULO 47°. (JORNADA EFECTIVA)** Jornada de trabajo efectiva es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono, la jornada de trabajo podrá elevarse en caso de fuerza mayor y en la medida indispensable.

(Concuerda artículo 35° Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 48°. (TRABAJO POR EQUIPOS)** Cuando el trabajo se efectúe por equipos, su duración podrá prolongarse más de las 8 horas diarias y de las 48 semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo en tres semanas no exceda de la jornada máxima.

**ARTÍCULO 49°. (INTERRUPCIÓN)** La jornada ordinaria de trabajo deberá interrumpirse con uno o dos descansos, cuya duración no sea inferior a dos horas en total sin que pueda trabajarse más de cinco horas, en cada período.

**ARTÍCULO 50°. (PERMISO DE LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO)** A petición del patrono, la inspección del trabajo podrá conceder permiso sobre horas extraordinarias hasta el máximo de dos por día. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar sus errores.

### **HORAS EXTRAORDINARIAS**

*Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985.*

Artículo 14°. Las empresas y entidades reguladas por la Ley del Trabajo, se sujetarán a sus disposiciones para el pago de horas extraordinarias por trabajos efectivamente realizados en exceso de la jornada mensual completa en estricta aplicación del artículo 46° de la misma ley y del artículo 36° de su reglamento. Se suprime el pago de horas fijas de sobre tiempo.

**ARTICULO 51°. (CONVENIO) El patrono y sus trabajadores podrán acordar un descanso de medio día en la semana excedente en una hora el límite de jornada de los demás días hasta totalizar 48 horas.**  
(Concuerta artículos 37° y 38° Decreto Reglamentario).

### **LICENCIA PARA ESTUDIANTES**

*Decreto Supremo de 30 de mayo de 1936.*

Artículo Único: Tanto en las oficinas Públicas como en las particulares, se permitirá que los alumnos de las facultades legalmente inscritas y que comprueben su asistencia continua a la Universidad se retiren de sus empleos, en las mañanas a horas 11:00, y en las tardes a horas 17:00, pudiendo compensarse con el trabajo nocturno de una hora las dos horas diurnas de tolerancia que se les concede, sobre el horario fijado por el Decreto de 26 de mayo en curso.

### **TRABAJADORES EN PELUQUERÍAS**

*Ley de 8 de diciembre de 1948.*

Artículo Único: Se autoriza a los peluqueros que trabajan por cuenta propia a habilitar sus talleres los domingos y feriados hasta horas doce, sin obligar a sus operarios u oficiales sujetos a sueldo o jornal a concurrir al trabajo en estos días.

Disposiciones concordantes con la segunda parte del artículo 46° de la Ley General del Trabajo, artículo 36 del Decreto Reglamentario. Resolución Ministerial de 17 de octubre de 1955, sobre médicos y hospitales. Resolución Ministerial de 15 de enero de 1944, sobre pilotaje.

### **REGIMEN LABORAL DE PROFESIONALES**

*Ley 22 de 26 de octubre de 1949.*

Artículo Único: Los profesionales, sean ellos abogados, médicos, ingenieros, dentistas, farmacéuticos, contadores, matronas, enfermeras, visitadoras o asistentes sociales diplomadas, procuradores y profesores o maestros que trabajen en empresas comerciales, industriales e instituciones bancarias a sueldo mensual, aunque no estén sujetos a horario continuo, gozarán de todos los beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores.

### **DESCANSO SABATICO**

*Decreto Supremo No. 2534, 10 de mayo de 1951.*

Artículo 1°. Los establecimientos comerciales y organizaciones mercantiles en general, con la sola excepción de los negocios que atienden el abastecimiento de artículos alimenticios, combustibles y las farmacias de turno, ampliarán su horario de labores hasta horas 13 de los días sábado, y correrán sus puertas

por el resto de la tarde hasta el lunes subsiguiente, dando descanso a sus empleados y dependientes sin reducción alguna en el pago de los sueldos y salarios que les correspondan conforme a horario normal.

Artículo 2°. El Ministerio de Higiene y Salubridad reglamentaría el Rol de las farmacias de turno comprendiendo aquellas que deben atender las horas dedicadas al descanso sabatino.

### **DESCANSO SABÁTICO PARA EMPLEADOS DE RADIOTELEGRAFÍA Y RADIOTELEFONÍA**

*Resolución Ministerial 127/51 de 01 de agosto de 1951.*

Los empleados de las empresas privadas de radiotelefonía y radio telegrafía que, dentro del horario vigente establecido por acuerdo con los empresarios, tengan que trabajar en las horas comprendidas entre las 12 y las 20 de los días sábados, percibirán una retribución extraordinaria de conformidad al Artículo 1° del Decreto Supremo de 12 de Julio último.

### **HORARIO DE BANCOS**

*Decreto Supremo No. 05220, 15 de mayo de 1959.*

Artículo 1°. Modificarse el artículo 101° de la Ley General de Bancos de 11 de julio de 1928, el que quedará redactado en la siguiente forma y tendrá vigencia a partir de la fecha del presente Decreto: artículo 101°. Todo Banco estará abierto para sus operaciones con el público por lo menos cinco horas y media cada día de la semana, con excepción de los sábados, domingos y días feriados declarados por Ley.

Artículo 2°. La Superintendencia General de Bancos determinará el horario al que deberán regirse las instituciones bancarias de acuerdo a las necesidades de cada región del país.

(Actualmente el horario bancario para el personal es de 7 horas diarias y 35 semanales)

### **DESCANSO SABATINO PARA CHOFERES, MECÁNICOS Y AYUDANTES**

*Resolución Ministerial 229/61, 19 de mayo de 1961.*

Aclarase que los chóferes, mecánicos de garajes y ayudantes sujetos a sueldo o salario, deben gozar del descanso sabatino o “sábado inglés”, reconocido a favor de los empleados de comercio e industria, de conformidad a la Ley de 11 de octubre de 1938 y los Decretos Supremos N° 02534 de 10 de mayo y 2613 de 12 de julio de 1951, debiendo en caso de trabajo entre las 14 y las 18 horas retribuírselas extraordinariamente, de conformidad con el Artículo 55 de la Ley General del Trabajo.

### **HORARIO DE TRABAJO E INCOMPATIBILIDAD PARA MÉDICOS Y OTROS PROFESIONALES**

*Decreto Supremo No. 09357, 20 de agosto de 1970.*



Artículo 1°. Las incompatibilidades de trabajo para médicos, dentistas y bioquímico –farmacéutico se establecen en función de horarios, tiempo y especialidad profesional.

Artículo 2° Los médicos dentistas y bioquímicos – farmacéuticos que presten servicios profesionales en organismos del Gobierno Central, Instituciones Públicas Descentralizadas Empresas Públicas y/o Mixtas, estarán sujetas a tres formas de jornada de trabajo:

- Jornada de medio tiempo, con tres horas de trabajo.
- Jornada de tiempo completo con seis horas de trabajo.
- Dedicación exclusiva.

Artículo 3°. Los profesionales comprendidos en el Artículo Anterior pueden trabajar en dos cargos, de jornada de medio tiempo, un cargo con jornada de tiempo completo o en cargo de dedicación exclusiva.

Artículo 4°. Para los profesionales que trabajen en dos cargos con jornada de medio tiempo, uno de ellos se ejercerá por la mañana y otro por la tarde, bajo ningún pretexto o circunstancia se podrá ejercer cargos con horario simultáneo. El ejercicio libre de profesión se cumplirá fuera de las labores de trabajo contratadas.

Artículo 5°. Los profesionales no podrán contratar sus servicios por menos de tres horas diarias y en consecuencia rige sobre ellos la prohibición de acumular más de dos cargos en diferentes instituciones.

Artículo 6°. La incompatibilidad por especialidad profesional será establecida para cada distrito de la República por el Ministerio de Previsión Social y Salud Pública en consulta con la Federación Médica de cada distrito a través de la Unidad Sanitaria respectiva.

Artículo 7°. La labor docente a tiempo completo es incompatible con la acumulación de otro cargo. La labor docente a medio tiempo solo permitirá la acumulación de otro cargo a medio tiempo.

Artículo 8°. La función Médica que sea desempeñada en consultorio particular, clínicas privadas o consorcios médicos que tengan contratos con organismos del Gobierno Central, Instituciones Públicas Descentralizadas o Empresas Públicas y Mixtas: serán declaradas como cargas de tiempo completo, e igual tratamiento tendrán los médicos consultores o asesores de instituciones públicas.

Artículo 9°. Queda terminantemente prohibido realizar trabajos particulares durante el horario contratado por las entidades dependientes del Estado en servicios hospitalarios, pudiendo practicarse solamente en horas fuera del contrato de trabajo del funcionario médico.

Artículo 10°. La atención de pacientes en general en servicios hospitalarios del Estado sujetos a contratos con otras instituciones se realizará por el funcionario dentro de horario de trabajo sin que esta atención tenga derecho a remuneración extraordinaria de ninguna naturaleza.

Artículo 11°. Los cargos que implican ausencia periódica de la sede de las funciones del profesional serán considerados como cargos de dedicación exclusiva, con un remuneración acorde con dicha función.

Artículo 12°. Los cargos de Director o Jefe Médico a nivel nacional, regional y distrital, así como el desempeño de las funciones de dirección docente y otras que impliquen horario completo, serán declarados de dedicación exclusiva.

Artículo 13°. Los Directores o Jefes Médicos de entidades, que sean accionistas de clínicas o consorcios médicos, quedan terminantemente prohibidos a establecer vínculos contractuales con las empresas a que pertenecen.

Artículo 14°. Los profesionales que se acojan a los beneficios del Fondo Complementario de Jubilación Médica, quedan inhabilitados para ejercer funciones renumerativas en las instituciones públicas descentralizadas, empresas y/o mixtas.

Artículo 15°. Las funciones ministeriales, parlamentarias, universitarias y otras de alta jerarquía del Estado, serán incompatibles temporalmente con otro cargo, y se los declarará en comisión son goce de haberes en la misma condición estarán los profesionales que ocupen cargos en directorios de instituciones con remuneración.

### **AUTORIZACIÓN PARA ACTIVIDADES LABORALES EN EL COMERCIO**

*Decreto Supremo No. 2613, 12 de julio de 1971, complementario del Decreto Supremo No. 2534, 10 de mayo de 1951.*

Artículo 1°. Autorízase a los propietarios de establecimientos comerciales y organizaciones mercantiles, para que con carácter privativo, puedan abrir sus negocios durante las tardes de los sábados. Los empleados y dependientes quedan facultados para acordar con los propietarios en forma libre y voluntaria su concurrencia al trabajo en dichas tardes, caso en el que percibirán con carácter extraordinario fuera del sueldo o salario normal, el haber íntegro del día por trabajo de sus horas, computables desde horas catorce. Por menos horas serán pagados proporcionalmente a las horas de trabajo.

Artículo 2°. Cuando el personal que acuerde concurrir los sábados en la tarde sea suficiente, podrá efectuarse el trabajo por turnos siendo facultad privada de propietarios y empleados faccionar el rol respectivo.

Artículo 3°. El Decreto Supremo de 10 de mayo de 1951, no afecta al horario normal de trabajo de los demás días de la semana. Cualquier modificación en tal sentido será sumariamente establecida por los organismos del Ministerio del Trabajo y sancionada con una multa de Bs. 1.000 a 5.000 por la primera vez: de 5.000 a 10.000 la segunda y clausura del negocio en la tercera vez. Los fondos provenientes de estas serán destinados a fines de previsión social del Ministerio de trabajo.

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LAS REMUNERACIONES**

**ARTÍCULO 52°. (REMUNERACIÓN)** Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.

(Concuerda artículo 39° Decreto Reglamentario).

#### **BENEFICIOS SOCIALES EXENTOS DE IMPUESTO**

*Ley de 28 de diciembre de 1948.*

Artículo 1°. No se grabará con ningún impuesto las sumas que perciban las empleadas y obreros por concepto de desahucio, indemnización prima y aguinaldo.

#### **SE SUPRIMEN LAS DIETAS A PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO**

*Decreto Supremo No. 09283, 25 de junio de 1970.*

Artículo 1°. A partir de la fecha se suprimen las dietas o remuneraciones extraordinarias que las Instituciones Descentralizadas reconocen a todos aquellos funcionarios que prestan servicios a tiempo completo en las mismas, o en otras reparticiones del Estado y que en el ejercicio de sus funciones deben concurrir a reuniones de Directorios, Consejos Técnicos y comisiones de éstas.

Artículo 2°. Los Directores acreditados ante las Instituciones Descentralizadas por el sector privado, serán atendidos en su pago de dietas o remuneraciones por los respectivos sectores a los que representan.

#### **NEGOCIACIÓN ENTRE PARTES ACERCA DE SALARIOS CONGELADOS**

*Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985.*

Artículo 59°. Todas las formas de remuneración periódica vigente en un año calendario, o proyectadas en un año calendario para el caso de períodos incompletos, se consolidan en un conjunto que se denominará “remuneración anual” excluidos el aguinaldo de fin de año y la prima sobre utilidades. Esta remuneración anual se dividirá para su pago en doce mensualidades, sobre cuyo monto promediado, de acuerdo a disposiciones legales en vigencia, se calcularán los bonos reconocidos en el artículo anterior, los sobre tiempos, recargos nocturnos y dominicales, las cotizaciones a la seguridad social, el aguinaldo de fin de año y la prima, cuando corresponda su pago, así como los beneficios sociales emergentes de la terminación de un contrato de trabajo.

Artículo 61°. Queda terminantemente prohibido, hasta el 31 de diciembre de 1985, todo aumento en las remuneraciones de las entidades del sector público en cualquier forma de denominación bajo responsabilidad personal de los funcionarios que lo autorizaren.

Artículo 62°. Las remuneraciones de los trabajadores del sector privado se establecerán a través de las negociaciones obrero-patronales mediante los procedimientos y normas que establece la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

### **PAGOS ADICIONALES, ANUALIZACIÓN Y SUPRESIÓN**

*Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985.*

Artículo 9°. Los funcionarios y trabajadores de los sectores público y privado solamente percibirán, como retribución anual, doce salarios, conforme a lo establecido en el artículo 13° del presente Decreto Supremo, y el Aguinaldo de Navidad. Queda suprimida toda retribución adicional, bonos en dinero o especie pulpería subvencionada, sueldos 15, 16, 17 y 18, Aguinaldo de Fiestas Patrias, obsequios gratificaciones y cualquier participación en utilidades excepto la prima anual establecida por ley. Bajo responsabilidad personal, ninguna autoridad podrá reponer o crear nuevos bonos y remuneraciones adicionales a las permitidas por el presente Decreto, ni autorizar su pago.

### **PAGO DE DIETAS**

*Decreto Supremo No. 21364, 13 de agosto de 1986.*

Artículo 43°. A partir del 1ro. de agosto de 1986, las dietas en los Directorios, consejos y Juntas, serán pagados en un monto que no exceda al 100% del sueldo o salario mínimo vigente en cada entidad, por cada reunión completa ordinaria y extraordinaria asistida y de acuerdo a las disponibilidades financieras de cada entidad.

Se exceptúa de este pago a los presidentes y los miembros titulares de los directores, consejos y juntas que desarrollan funciones a tiempo completo en la misma entidad, cuya dietas serán fijadas mediante Resolución del Ministerio del ramo.

Las reuniones ordinarias se realizarán por lo menos una vez cada mes y como máximo una vez a la semana: Se pagará como máximo dos reuniones extraordinarias por mes, independientemente del número de reuniones mensuales realizadas.

Las autoridades y funcionarios que asistan a más de un directorio, consejo o junta, percibirán dietas de una sola entidad a elección. La percepción de dietas en demasía dará lugar a su recuperación por uso indebido de fondos, por la Contraloría General de la República, en observancia del Artículo 1° inc. a) del Decreto Supremo 20928, 18 de julio de 1985.

## **LIBRE CONTRATACIÓN Y RESCICIÓN LABORAL**

*Ley 1182 de 17 de septiembre de 1990.*

Artículo 13° Las remuneraciones a empleados y trabajadores serán establecidas entre las partes. Los contratos de trabajo pueden convenirse o rescindirse libremente en conformidad a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias. Los inversionistas deben respetar asimismo el Régimen de Seguridad Social vigente en el país.

## **SALARIOS PARA TRABAJADORES EVENTUALES**

*Decreto Supremo No. 23410, 16 de febrero de 1993.*

Artículo 15°. Los salarios de los trabajadores no permanentes o eventuales se fijarán tomando como referencia los sueldos o salarios que se pagan al personal permanente, con responsabilidad similar en la misma institución si tienen previsión presupuestaria. Toda acción contraria constituirá malversación de fondos.

**ARTÍCULO 53°. (PERIORIZACIÓN) Los períodos de tiempo para el pago de salarios, no podrán exceder de quince días para obreros y, treinta para empleados y domésticos. Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en el lugar de la faena, quedando prohibido hacerlo en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, salvo en tratándose de trabajadores del establecimiento en que se haga el pago.**

*Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985*

Artículo 26°. Autorízase a los bancos o instituciones financieras del sistema, mutuales de ahorro y préstamo para la vivienda, bancos hipotecarios o secciones hipotecarias de los bancos comercial, cooperativas de ahorro y crédito y toda persona natural, jurídica o colectiva, a efectuar todo tipo de actos jurídicos, operaciones o contratos en moneda nacional con cláusula de mantenimiento de valor, o en moneda extranjera.

## **FORMA DE REMUNERACIÓN**

*Código Niño, Niña y Adolescente, Ley 2026 de 27 de octubre de 1999.*

Artículo 143°. El adolescente recibirá su salario en días hábiles, durante las horas de trabajo y en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago en especie.

Los empleadores les otorgarán papeletas mensuales de pago con la constancia de las deducciones legales que efectúen.

**ARTÍCULO 54°. (LIBERTAD) Los trabajadores de ambos sexos menores de 18 años y las mujeres casadas recibirán válidamente sus salarios y tendrán su libre administración.**

(Concuerta artículos 44° y 45° Decreto Reglamentario).

***Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985***

Artículo 65°. En aplicación de los artículos 53 de la Ley General de Trabajo y 39 de su Decreto Reglamentario, queda prohibido a las empresas o entidades públicas y privadas de reproducción y servicios asignar en especie, total o parcialmente. En consecuencia, queda eliminada la asignación o entrega de productos, especies o vales (gasolina, productos alimenticios, industriales u otros) como parte o adición al salario.

**IMPUESTOS SOBRE INGRESOS SALARIALES**

*Texto ordenado de la Ley 843, 20 de mayo de 1986.*

*Decreto Supremo No. 24013, 2 de mayo de 1995. ANEXO 1.*

Artículo 19°. Con el objeto de complementar el régimen del impuesto al valor agregado, crease un impuesto sobre los ingresos de las personas naturales y sucesiones indivisas, provenientes de la inversión de capital, del trabajo o de la aplicación conjunta de ambos factores.

d) Los sueldos, salarios, jornales, sobre sueldos, horas extras, categorizaciones, participaciones, asignaciones, emolumentos, primas, premios, bonos de cualquier clase o denominación, dietas, gratificaciones, bonificaciones, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, incluidas las asignaciones por alquiler, vivienda y otros, viáticos, gastos de representación y en general toda retribución ordinaria o extraordinaria, suplementaria o a destajo.

e) Los honorarios de directores y síndicos de sociedades anónimas y en comandita por acciones y los sueldos de los socios de todo otro tipo de sociedades y del único dueño de empresas unipersonales.

**EXCLUSIÓN DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO**

*Texto ordenado del Decreto Supremo No. 21531, 27 de junio de 1987.*

*Decreto Supremo No. 24050, 02 de junio de 1995 ANEXO 1.*

Artículo 1°. Constituye ingresos gravados por el régimen complementario al impuesto al valor agregado de los señalados en el artículo 19° de la Ley 843, 20 de Mayo de 1986.

No se encuentran comprendidos en el objeto de este impuesto:

b) El aguinaldo de navidad, de acuerdo a normas legales en vigencia.

c) Los beneficios sociales por concepto de indemnizaciones y desahucios por retiro voluntario o por despido, percibidos de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en la materia. Las gratificaciones extraordinarias adicionales percibidas en caso de retiro o cualquier otra circunstancia, constituyen ingresos gravados por éste impuesto.

d) Los subsidios prefamiliar, matrimonial de natalidad, de lactancia, familiar y de sepelio, percibidos de acuerdo al Código de Seguridad Social.

e) Las jubilaciones y pensiones; los subsidios por enfermedad, natalidad, sepelio y riesgos profesionales; las rentas de invalidez, vejez y muerte y cualquier otra clase de asignaciones de carácter permanente o periódica, que se perciban de conformidad al Código de Seguridad Social.

f) Las pensiones vitalicias que perciben del Tesoro General de la Nación, mediante las listas pasivas, los beneméritos de la patria, tales como los excombatientes, jubilados, beneméritos en general, inválidos, mutilados, madres, viudas, ex-enfermeras de guerra y los inválidos y mutilados del ejército nacional de la clase de tropa, en tiempo de paz.

g) Los viáticos y gastos de representación sujetos a rendición de cuenta documentaria debidamente respaldados con facturas, notas fiscales o documentos equivalentes de origen nacional extranjero, siempre que se refieran a gastos relacionados con la actividad de la empresa u organismos que los abonó y que, en caso de existir un saldo, el mismo sea devuelto.

Los viáticos y gastos de representación que se cancelan según escala de montos fijos por día, y que no cumplen los requisitos establecidos el párrafo precedente están alcanzados por este impuesto, quedando su aplicación sujeta a lo que establezca la Resolución Ministerial que al efecto emita en Ministerio de Hacienda.

**ARTÍCULO 55°. (HORAS EXTRAORDINARIAS) Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50% según los casos. El trabajo efectuado en domingos se paga triple (Artículo 23° del Decreto Supremo No. 3691 de 3 de abril de 1954, elevado a ley en fecha 29 de octubre de 1959).**

(Concuerda artículo 41° Decreto Reglamentario).

## **RECARGO POR TRABAJO NOCTURNO**

*Decreto Supremo No. 90, 24 de abril de 1944.*

Artículo 1°. Todo trabajo nocturno que se refiere en establecimientos comerciales, oficinas, en general en todas aquellas faenas que por su naturaleza sean discontinuas o no demanden sino la sola presencia del trabajador, como de labores de vigilancia, se remunerarán con recargo del 25%.

Artículo 2°. El trabajo nocturno que se realice en establecimientos industriales y fabriles en general, se remunerará con recargo del 30%.

Artículo 3°. El trabajo nocturno de mujeres mayores de 18 años, que se realice en las condiciones previstas por el D.S. de 22 de enero del presente año, se remunerará con un recargo del 40%.

Artículo 4°. El trabajo comprendido entre las 24 horas y 6 de la mañana, y que debe cumplirse en galerías subterráneas, hornos de calcinación, molinos de minerales, en labores de secadura y en secadura de minerales y, en general, en todas aquellas labores particularmente nocivas y peligrosas se remunerarán con un recargo del 50%.

### **PAGOS DE HORAS EXTRAS POR TRABAJOS REALIZADOS**

*Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985.*

Artículo 14°. Las empresas y entidades reguladas por la Ley General del Trabajo, se sujetarán a sus disposiciones para el pago de horas extraordinarias por trabajos efectivamente realizados en exceso de la jornada mensual completa en estricta aplicación del Artículo 46 de la misma Ley y del Artículo 36 de su Reglamento. Se suprime el pago de horas fijas de sobre tiempo.

**ARTÍCULO 56° (TRABAJO A DESTAJO) Tratándose de obreros a destajo, el salario por los días de descanso se establecerá sobre la base del salario medio durante el mes inmediato anterior al de las vacaciones.**

(Concuerda artículos 40°, 42°, 43°, 46° y 47° Decreto Reglamentario).

### **FERIADO EN PERIODO DE VACACIÓN**

*Ley de 29 de diciembre de 1944.*

Artículo 4°. Si el feriado o duelo nacional recayere en el periodo de vacación anual que corresponde al obrero, el empleador está en la obligación de remunerar el salario correspondiente a ese día.

### **ESQUEMA DE CATEGORÍAS PARA EL BONO**

*Resolución Ministerial 191/54, 15 de mayo de 1954.*

Artículo 3°. Para la determinación de grupos de categorías se establece como marco de referencia el siguiente esquema:

- a) Personal superior
- b) Personal profesional a nivel de dirección.
- 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.

Artículo 4° Corresponderá a la última categoría el salario mínimo fabril.

### **DERECHO AL SALARIO POR DÍA DOMINGO**

*Decreto Supremo No. 3691, 03 de abril de 1954, elevado a rango de Ley de 09 de noviembre de 1956.*

Artículo 23°. Tendrán derecho al pago del salario por el día domingo no trabajado, los obreros que, en el curso de la semana, hubiesen cumplido con su horario semanal completo de trabajo, entendiéndose por tal el numero semanal de horas, jornadas, días o mitas o multas de trabajo previsto por la ley o el contrato.

El monto de los salarios del día domingo, no pagados en cada semana por inasistencia injustificada al trabajo, será distribuido por el empleador semanalmente, por partes iguales entre los obreros de la empresa que tengan derecho al pago de salario dominical.

La aplicación del presente Artículo No perjudicará el derecho de pago de remuneración doble, conforme al Artículo 55° de la Ley General del Trabajo por el trabajo efectuado en los días domingos, de manera que cumpliéndose las condiciones antes indicadas el trabajador tendrá derecho al pago de una remuneración triple, mas eventualmente la cuota de salarios prevista en el párrafo anterior.

### **REMUNERACIÓN BAJO DIVERSAS MODALIDADES PARA CHOFERES Y MECANICOS**

*Decreto Supremo No. 05207, 29 de abril de 1959.*

Artículo 1°. Todos los chóferes profesionales que trabajan por cuenta ajena, así como sus ayudantes, tienen la categoría de empleados para los efectos de las leyes sociales, cualquiera que fuese la forma mixta o combinada resultante de las anteriores formas de pago.

Artículo 2°. Igualmente son considerados en la categoría de empleados, los mecánicos de garajes y sus ayudantes que trabajan por cuenta ajena en garajes o estaciones de servicios, sujetos a sueldo u otra forma convenida de remuneración.

Artículo 3°. Se presume la existencia de un contrato de trabajo, en todos los casos en que se establezca la prestación de servicios del trabajador a un empleador o patrono.

### **REMUNERACIÓN EN MONEDA EXTRANJERA**

*Decreto Supremo No. 7182, 23 de mayo de 1965.*

Artículo 7°. A partir del primero de julio queda prohibido con carácter general el pago de sueldos en moneda extranjera dentro del territorio nacional. Las reparticiones gubernamentales del sector público centralizado, o descentralizado, sin excepción deberán efectuar el pago de sueldos a su personal, tanto nacional como extranjero, en pesos bolivianos.

Artículo 8°. Se exceptúa de lo dispuesto en el artículo anterior, el pago de sueldos que se realiza actualmente al personal extranjero sujeto a contrato celebrado en el exterior o a convenios internacionales en vigencia.

## **CATEGORÍAS DEL BONO DE PRODUCCIÓN**

*Decreto Supremo No. 19464, 25 de marzo de 1983.*

Artículo 1°. Se define el “bono de producción” como remuneración adicional, por un esfuerzo productivo también adicional destinado a superar una determinada meta de producción. Este bono deberá ser pagado al margen del sueldo o salario y en ningún caso podrá ser consolidado a éste.

Artículo 2°. Se define la “Categoría” como un nivel de sueldo o salario dentro de una determinada escala salarial que jerarquiza la experiencia, responsabilidad y codificación del trabajador.

Artículo 3°. Los componentes salariales que tengan la denominación del “bono de producción” o “categoría” y que no se ajusten a las definiciones anotadas en los Artículo 1° y 2° deberán ser consolidados al sueldo o salario por cuanto no responden a la naturaleza de los mencionados conceptos remunerativos.

## **BONO DE PRODUCCIÓN**

*Decreto Supremo No. 19518, 22 de abril de 1983.*

Artículo 3°. El "bono de producción", definido como una remuneración adicional, supone una meta productiva también adicional, concertada entre la empresa y el sindicato, tomando en cuenta las peculiaridades del respectivo centro de trabajo, esta meta de producción debe estar garantizado por la parte patronal, suministrando los equipos y materias primas necesarias al buen funcionamiento del sistema productivo normal y una asistencia regular a la fuente de trabajo.

Se establece el principio de proporcionalidad para el pago de bono de producción, o sea que éste debe ser remunerado en la misma medida en que la producción rebasa la meta establecida. Por ejemplo: si la producción supera la meta en un 10%, éste será el porcentaje del bono de producción calculado sobre la base del sueldo o salario.

Artículo 4°. Para una correcta aplicación de la “categoría” deben considerarse los siguientes aspectos:

- a) La categoría es un nivel en el sueldo o salario, es decir, una determinada posición dentro de una escala de remuneraciones construida según los conceptos expuestos en el artículo 2° del D.S. N° 1946 de 15 de marzo pasado.
- b) La categoría, además de fundarse en la responsabilidad que exige el cargo o puesto de trabajo, corresponde a la calificación y experiencia del trabajador, es decir a su destreza adquirida en el curso del trabajo y a través de un proceso de aprendizaje específico.
- c) En base de estos criterios en cada empresa debe conformarse la escala de remuneraciones o de categorías, distribuyendo a todos los trabajadores con ella según su categoría, y consiguientemente según su nivel de sueldo o salario. Esta escala debe ser establecida concertadamente entre empresa y sindicato.

Artículo 5°. 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.

## **BONO PROFESIONAL**

*Decreto Supremo No. 20048, 17 de febrero de 1984.*

Artículo 1°. A partir del 1° de diciembre de 1983, el Bono Profesional instituido mediante D.S. N° 18987 de 14 de junio de 1982, tendrá carácter general y único, debiendo ser reconocido a todos los profesionales con estudios superiores en el país o en el extranjero que posean Títulos Académicos Universitarios a nivel de licenciatura.

Los profesionales cuyos únicos títulos hayan sido obtenidos en el extranjero, para hacerse acreedores a este beneficio, deberán previamente homologar esos títulos, conforme a las disposiciones legales vigentes en el país.

Artículo 2° En todo el territorio nacional, el bono profesional será de \$b. 5.000.- mensual, siempre que los profesionales cumplan los requisitos señalados en el artículo 1° del presente Decreto Supremo y que presten servicios en sus respectivas especialidades en jornadas completas de trabajo. En los casos de jornadas inferiores a 8 horas, el monto de bono profesional deberá ser calculado en forma proporcional a las horas trabajadas.

Artículo 3° Serán acreedores a este beneficio los funcionarios profesionales dependientes del Sector Público: Poder Judicial, Poder Ejecutivo con la Presidencia de la República, Ministerios de Estado Tribunal Fiscal, Corporaciones de desarrollo, Instituciones Públicas, Empresas Públicas, Mixtas, Prefecturas de Departamentos, Alcaldías Municipales y Corte Nacional Electoral.

Artículo 5° El Bono Profesional, no será considerado a los efectos del cálculo del Bono de Antigüedad y/o de Categoría.

## **BONOS COMO SALARIO BÁSICO**

*Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985.*

Artículo 58°. Con la finalidad de mejorar los niveles de remuneración actuales se consolidan al salario básico todos los bonos existentes que correspondan a cualquier forma de remuneración tanto en el sector público como en el sector privado, sea que se originen en convenios de parte, en laudos arbitrales o en disposiciones legales, con excepción de los bonos de antigüedad y de producción donde éste se encuentre vigente así como de los bonos de zona, frontera o región.

## **RÉGIMEN DEL BONO DE ANTIGÜEDAD**

*Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985.*

Artículo 60°. En substitución de toda otra forma porcentual de aplicación del bono de antigüedad, se establece la siguiente escala única aplicable a todos los sectores laborales:

<b>Años</b>	<b>Porcentaje</b>
2 – 4	5 %
5 – 7	11 %
8 – 10	18 %
11 – 14	26 %
15 – 19	34 %
20 – 24	42 %
25 - o más	50 %

El monto total efectivamente percibido por el trabajador por concepto de bono de antigüedad en aplicación de la nueva escala precedente, no deberá ser, en ningún caso, inferior a la escala substituida.

### **EL BONO DE PRODUCCIÓN SE ELIMINA PARA EMPLEADOS PÚBLICOS**

*Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985.*

Artículo 11°. En el sector público queda eliminado el Bono de Producción que tenga el carácter de contrato a destajo basada en unidad concreta de trabajo, tarifa y tiempo específico, manteniendo este contrato su naturaleza de incentivo a la producción. En consecuencia, todo bono de producción u otro incentivo otorgado, que no responda a los requerimientos del contrato a destajo, pagados a julio de 1985, se incorporarán al monto global de salarios a que se refieren los artículos 18,19 y 20 del presente Decreto Supremo.

### **RÉGIMEN DEL BONO DE FRONTERA**

*Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985.*

Artículo 12° Se sustituye los bonos de frontera, zona o región con un (Subsidio de frontera), cuyo monto será el veinte por ciento (20%) del salario mensual. Se beneficiarán con este subsidio, solamente los funcionarios y trabajadores del Sector Público cuyo lugar de trabajo se encuentra dentro de los cincuenta kilómetros lineales de las fronteras internacionales. Esta disposición regirá también para las empresas privadas.

### **BONO DE ANTIGÜEDAD RACIONALIZACIÓN**

*Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985.*

Artículo 13 ° Para los trabajadores de los sectores Públicos y Privado la escala del Bono de Antigüedad a que se refiere el artículo 60° del Decreto Supremo 21060, 29 de agosto de 1985, se aplicará sobre el salario mínimo nacional mensual, no pudiendo el monto resultante, ser inferior al que, por ese concepto, se percibió por el mes de julio de 1985. Las categorías del magisterio fiscal se pagarán de acuerdo con lo dispuesto por el Código de la Educación Boliviana.

### **BONO DE PRODUCCIÓN EN EMPRESAS PRODUCTIVAS**

*Decreto Supremo No. 22739, 01 de marzo de 1991.*

Artículo 9°. El bono de Producción correspondiente a la gestión fiscal 1991, se aplicará únicamente en empresas públicas productivas proveedoras de servicios que alcancen metas de producción superiores a las programadas y establecida en el Presupuesto General de la Nación para 1991. Hasta el 25% de los excedentes financieras producto de los incrementos en la producción por encima de lo programado podrán ser distribuidos entre los trabajadores y no podrán ser consecuencia de incremento de precios, tasas y tarifas.

### **BASE DE CÁLCULO DEL BONO DE ANTIGÜEDAD**

*Decreto Supremo No. 23474, 20 de abril de 1993.*

Artículo Único : Ampliase la base de cálculo del bono de antigüedad, establecida por el Decreto Supremo No. 23113 de 19 de abril de 1992, a tres salarios mínimos nacionales para los trabajadores de las empresas productivas del sector público y privado, respetando los acuerdos estipulados en convenios de partes sobre esta materia.

### **CALCULO DEL BONO DE ANTIGÜEDAD**

*Decreto Supremo No. 23528.*

Artículo 21°. El bono de antigüedad para las empresas productivas o proveedoras de servicios del sector público será calculado en base a tres Salarios Mínimos Nacionales, debiendo sus ejecutivas demostrar saldos existentes en otras partes, la Administración Pública calculará dicho bono de acuerdo al Artículo 13 del D.S. 21137.

### **BONO DE PRODUCCIÓN EN EMPRESAS AUTÓNOMAS**

*Decreto Supremo No. 24067, 10 de julio de 1995.*

Artículo 11°. Serán consideradas como empresas aquellas entidades que cuenten con patrimonio propio, autonomía de gestión administrativa y financiera y que hayan sido legalmente creadas como tales.

Artículo 14°. El pago del bono de producción para el sector público se hará efectivo solamente en las empresas públicas definidas como tales en el artículo 11, sean estas productoras de bienes o proveedoras de servicios.

La previsión para el pago de éste bono deberá estar incluida en el presupuesto de la entidad. Para su ejecución, el Ministerio de Hacienda verificará los siguientes aspectos:

- a) Dictamen de auditoria externa preparado por una firma consultora legalmente establecida en el país, que verifique y confirme las metas de producción efectivamente alcanzadas por la empresa en la gestión 1994, las cuáles necesariamente deberán ser superiores a las metas programadas en el presupuesto de la entidad para dicha gestión.
- b) El excedente de la producción deberá resultar en excedentes financieros. Estos últimos no podrán provenir de mejoras tecnológicas, o de incrementos en los precios, tasas o tarifas.
- c) El monto total a pagarse no podrá exceder del 25% de los excedentes financieros producto del incremento en la producción. El monto a pagar a cada trabajador por este beneficio no podrá exceder de un sueldo mensual, calculado en base al promedio del total ganado durante los últimos tres meses de la gestión 1994.

### **SALARIO MINIMO NACIONAL**

*Decreto Supremo No. 26047, 12 de enero de 2001.*

Artículo 2°. Se establece el nuevo salario mínimo nacional en Bs. 400.- (CUATROCIENTOS BOLIVIANOS) para su aplicación en los sectores público y privado el mismo que tendrá vigencia a partir del 1ro. De enero de 2001.

Artículo 7°. De conformidad al Artículo 62° del Decreto Supremo 21060, 29 de agosto de 1985, el incremento salarial en el Sector Privado será consensuado entre partes del sector patronal y laboral.

Artículo 17°. Las Remuneraciones de los trabajadores no permanentes o eventuales, se sujetaran a los términos establecidos en los respectivos contratos, a cuyo efecto las autoridades contratantes deben observar lo dispuesto por el Artículo 28 de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.

## **CAPÍTULO V DE LAS PRIMAS ANUALES**

**ARTÍCULO 57°. (PRIMA ANUAL)** La Ley de 11 de junio de 1947 determina en su artículo 3° que: el pago de prima distinto del aguinaldo, se sujetará a las normas establecidas por los artículos 48° y 49° y 50° del Decreto Supremo de 23 de agosto de 1943 modificándose la primera parte del Artículo 48° en los siguientes términos:

**Las empresas que hubieran obtenido utilidades al finalizar el año otorgaran a sus empleados y obreros una prima anual de un mes de sueldo o salario (Artículo 27° del Decreto Supremo No. 3691 de 3 de abril de 1954).**

**Artículo 4° Para los fines de las leyes mercantiles el cobro y pago de aguinaldos y prima anual no significa sociedad de los obreros y empleados con los patronos.**

(Concuenda artículos 48° al 51° Decreto Reglamentario).

### **PRIMA EXENTA DE IMPUESTOS**

*Ley de 25 de noviembre de 1941.*

Artículo Único .- Los funcionarios públicos, obreros, los empleados de comercio, de la banca, de la industria y en general todos los que reciban primas anuales de acuerdo a la Ley, quedan eximidos del pago de todo impuesto, sobre tales primas, hasta un monto total equivalente a dos sueldos mensuales.

### **AGUINALDO DE NAVIDAD**

*Ley de 18 de diciembre de 1944.*

Artículo 1°. Toda empresa comercial o industrial o cualquier otro negocio están obligados a gratificar a sus empleados y obreros con un mes de sueldo y 25 días de salario respectivamente, como aguinaldo de Navidad antes del 25 de diciembre de cada año.

Artículo 2°. La trasgresión o incumplimiento de esta ley, será penada con el pago del doble de las obligaciones a que se refiere al artículo anterior.

Artículo 3°. El aguinaldo a que se refiere la presente ley, no comprende a los empleados sujetos a contrato y que perciban sus remuneraciones en moneda extranjera, salvo estipulaciones en contrato.

### **TIEMPO DE SERVICIO PARA EL PAGO DE PRIMA**

*Decreto Supremo No. 229, 21 de diciembre de 1944.*

Artículo 3 ° Serán acreedores al beneficio que establece la ley, los empleados y obreros que hubieran trabajado más de tres meses y un mes calendario respectivamente por un tiempo menor de un año, se les concederá la prima en proporción al tiempo de trabajo.

### **TODA EMPRESA DEBE PAGAR AGUINALDO**

*Decreto Reglamentario de 21 de diciembre de 1944.*

Artículo 1°. Toda empresa comercial, industrial o cualquier otro negocio, está obligada a gratificar a sus empleados y obreros en calidad de aguinaldo o prima anual, con un mes de sueldo y 25 días de salario, respectivamente, antes del 25 de diciembre de cada año. (Ver Ley de 11 de junio de 1947).

## **AGUINALDO A PARTIR DEL TERCER MES**

*Decreto Reglamentario de 21 de diciembre de 1944.*

Artículo 2°. Para los efectos del artículo anterior, se tomará como base el último sueldo o salario. Tratándose de trabajadores a destajo, se tomará en promedio de lo remunerado en los últimos tres meses si son empleados y 75 días si son obreros.

## **EXCEPCIONES AL AGUINALDO**

*Decreto Reglamentario de 21 de diciembre de 1944.*

Artículo 7°. EL Aguinaldo al que se refiere la Ley, no comprende a los empleados sujetos a contrato y que perciben sus remuneraciones en moneda extranjera, salvo estipulación en contrato.

## **EXCEPCIONES A LOS BENEFICIOS**

*Decreto Reglamentario de 21 de diciembre de 1944.*

Artículo 4°. No son acreedores al beneficio que acuerda la Ley, los trabajadores que hubiesen sido reiterados por las faltas previstas en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo, con excepción de los incisos d) y f), derogados por Ley de 23 de noviembre del presente año.

## **RÉGIMEN PARA EL PAGO DEL 25% DE UTILIDADES**

*Ley de 22 de noviembre de 1945.*

Artículo 1°. Elevase a categoría de ley el Decreto Supremo de 27 de diciembre de 1943 referente a la obligatoriedad de las empresas de industria y comercio a destinar el 25% de utilidades anuales para otorgar a sus empleados y obreros, la prima equivalente al tiempo de servicios, ampliándose estos beneficios a los trabajadores gumíferos.

Artículo 2°. Las empresas que no llenen formalidades contables para determinar utilidades, aún cuando protesten contar con pérdidas, pagarán válidamente la prima anual.

## **AGUINALDO EXENTO DE IMPUESTOS**

*Ley de 28 de diciembre de 1948.*

Artículo 1°. No se grabará con ningún impuesto las sumas que perciban las empleadas y obreros por concepto de desahucio, indemnización prima y aguinaldo.

Artículo 2°. Las Primas y Aguinaldo que se paguen en moneda extranjera, quedan exceptuados de la presente Ley.

## **TRABAJADORES POR CUENTA AJENA**



*Decreto Supremo No. 2317, 29 de diciembre de 1950.*

Artículo 1°. Todos los empleados y obreros que trabajan, por cuenta ajena, sin exclusión de ninguna clase, tienen derecho al pago de aguinaldo de Navidad, antes del 25 de diciembre de cada año, en la proporción de un sueldo mensual y 25 días de salario, respectivamente.

### **EXCEPCIONES A LAS DUODÉCIMAS**

*Decreto Supremo No. 2317, 29 de diciembre de 1950.*

Artículo 2°. Los trabajadores que no hubieran completado un año continuo de servicios, percibirán su aguinaldo por duodécimas, en forma proporcional con el tiempo servido y hasta la fecha de su retiro sea éste voluntario o forzoso, salvo que hubiesen sido retirados por alguna de las causales previstas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, modificado por la Ley de 23 de noviembre de 1944. El tiempo mínimo de servicios para ser acreedor a este derecho, será de tres meses para empleados y un mes para obreros, dentro del año correspondiente, aunque hubiese sido retirado el trabajador antes del 25 de diciembre.

### **AGUINALDO INEMBARGABLE**

*Decreto Supremo No. 2317, 29 de diciembre de 1950.*

Artículo 5°. El aguinaldo no es susceptible de embargo judicial, retención, descuento, compensación ni transacción.

### **AGUINALDO INEMBARGABLE-NO SUJETO A TRANSACCIÓN**

*Decreto Supremo No. 3278, 16 de diciembre de 1952.*

Artículo Único.- Se establece en forma general que el aguinaldo estatuido en favor de los trabajadores del Estado y particulares, no es susceptible de embargo judicial, denuncia ni transacción, debiendo otorgarse en la proporción fijada por la ley de acuerdo con las instrucciones que sobre el particular, imparta el Ministerio del Trabajo.

### **PRIMAS NO SUJETAS A COTIZACIONES DENTRO EL CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL**

*Ley de 03 de septiembre de 1958.*

Artículo Único. Las primas anuales otorgadas por ley a los trabajadores no están sujetas a las cotizaciones establecidas en el Código de Seguridad Social.

### **AGUINALDO PARA VENDEDORES DE PERIÓDICOS**

*Resolución Ministerial 599/58, 15 de diciembre de 1968.*

RESUELVE: Autorizar a las empresas periodísticas de toda la República cobrar el precio de los diarios de los días 23 y 24 del mes diciembre del año en curso, con el recargo del cien por ciento (100%) sobre el precio actual de venta de cada ejemplar, o sea la suma de un peso boliviano (\$b. 1.-); debiendo dicho recargo de \$b. 0.50 entregarse a los vendedores de diarios y lotería en calidad de aguinaldo por el presente año, sin perjuicio de las gratificaciones voluntarias que por este concepto conceden las empresas periodísticas.

### **AGUINALDO PARA PROFESIONALES**

*Ley 486 de 11 de abril de 1969.*

Artículo 1°. Elévese a categoría de Ley el Decreto Supremo N° 01906, de 26 de enero de 1950, relativo al pago de Aguinaldo a los profesionales que prestan servicios en distintas empresas privadas.

Artículo 2°. Se modifica el Artículo 2° en los términos siguientes: "Los profesionales que trabajan en empresas o instituciones del sector privado y que perciban haber mensual percibirán en cada una de ellas el aguinaldo correspondiente conforme a Ley".

### **PRIMA PARA EL SECTOR PÚBLICO**

*Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985.*

Artículo 10° Las empresas y entidades del sector público comprendidas en la Ley General del Trabajo, además de las remuneraciones citadas en el artículo anterior, pagarán la prima anual como participación de sus trabajadores en las utilidades de acuerdo a la legislación vigente, siempre que el informe de auditoría externa, sobre la gestión respectiva acredite la existencia efectiva de utilidades.

### **PRIMA PARA EMPRESAS PRODUCTIVAS**

*Decreto Supremo No. 23791 de 30 de mayo de 1994.*

Artículo 8°. El pago de este beneficio sólo corresponde a las empresas del sector público de naturaleza productiva (empresa de producción de bienes y prestación de servicios) que así figuren en el clasificador institucional del sector público. No debe considerarse utilidad de la gestión la originada por incrementos de precio y tarifas. La efectivización del pago se realizará previo dictamen favorable de auditoría externa.

### **PRIMA PARA DEPENDIENTES DEL SECTOR PÚBLICO**

*Decreto Supremo No. 24067, 10 de julio de 1995.*

Artículo 15°. (De la prima anual de utilidades) De conformidad a la Ley General del Trabajo, las empresas públicas podrán pagar la prima anual de utilidades en aplicación de las normas legales vigentes, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Dictamen de auditoría externa preparado por una firma consultora legalmente inscrita en el país que establezca la existencia de utilidades en la gestión 1994.
- b) El monto total a pagar a cada trabajador por este beneficio no podrá exceder de un sueldo mensual, calculado en base al promedio del total ganado durante los últimos tres meses de la gestión 1994.

## **CAPÍTULO VI**

### **DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES**

**ARTÍCULO 58°. (EDAD MÍNIMA DE TRABAJO DE MENORES)** Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, salvo el caso de aprendices. Los menores de 18 años no podrán contratarse para trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal.

(Concuerda artículo 52° Decreto Reglamentario).

#### **CÓDIGO NIÑO, NIÑA, ADOLESCENTE**

*Ley 2026, de 27 de octubre de 1999.*

Artículo 126°. Se fija en catorce años la edad mínima para trabajar. Los empleadores garantizarán que el trabajo del adolescente se desarrolle en actividad, arte u oficio que no perjudique su salud física y mental, ni el ejercicio de sus derechos a la educación, cultura y profesionalización, encomendándose la función de control a la Defensoría de la Niñez y Adolescencia de la jurisdicción a la que pertenece. De la misma forma, las Defensorías protegerán al adolescente trabajador de la explotación económica. Las instituciones privadas coadyuvarán en la explotación del adolescente trabajador tomando en cuenta las normas que rigen la materia y el presente Código.

**ARTÍCULO 59°. (PROHIBICIÓN DE LABORES PESADAS PARA MUJERES Y MENORES)** Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.

#### **CÓDIGO NIÑO, NIÑA, ADOLESCENTE**

*Ley 2026, de 27 de octubre de 1999.*

Art. 133°. Se prohíbe el desempeño de trabajos peligrosos, insalubres y atentatorios a la dignidad de los adolescentes.

**ARTÍCULO 60°. (PROHIBICIÓN DE TRABAJO NOCTURNO).** Las mujeres y los menores de 18 años, solo podrán trabajar durante el día exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.

(Concuerda artículo 53° Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 61°. (DESCANSO PRE Y POST NATAL)** *Ley de 6 de diciembre de 1949.* Se modifica el Artículo 61° de la Ley General del Trabajo en la siguiente forma: **“Las mujeres embarazadas descansarán 30 días antes hasta 30 días después del alumbramiento o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieran casos de enfermedad. Conservarán su derecho al cargo y percibirán el 100% de sus sueldos o salarios. Durante la lactancia tendrán pequeños períodos de descanso al día no inferiores en total a una hora”.**

(Concuerda artículo 54° y 55° Decreto Reglamentario).

### **SUBSIDIO DE MATERNIDAD**

*Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.*

Artículo 37°. La asegurada tiene derecho, siempre que cese de todo trabajo remunerado y se sujete a las prescripciones sanitarias de los servicios médicos de la Caja, a un subsidio de maternidad de los servicios médicos de la Caja, a un subsidio de maternidad pagadero por un período máximo de seis semanas antes y seis semanas después del parto, siempre que se cumplan las condiciones de cotización señaladas en el Artículo 26°.

### **SUBSIDIO DE MATERNIDAD POR PLAZO DE 45 DÍAS**

*Decreto Ley 13214 de 24 de diciembre de 1975.*

Artículo 31°. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio al subsidio de maternidad por un plazo máximo de 45 días anteriores al parto y de 45 días posteriores a él, siempre que en estos períodos no ejecute trabajo remunerado.

### **ESTABILIDAD LABORAL DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA**

*Ley 975 de 2 de mayo de 1988.*

Artículo 1°. Toda mujer en período de gestación hasta un año del nacimiento del hijo, gozará de inamovilidad en su puesto de trabajo en instituciones públicas o privadas.

En caso de trasgresión de esta ley, los empleadores están obligados sin perjuicio de las sanciones correspondientes, a continuar otorgando la totalidad de los subsidios familiares por los períodos establecidos, aunque la trabajadora hubiese sido retirada ilegalmente.

Artículo 2°. La mujer 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.

## **PROTECCIÓN LEGAL DE LA MUJER CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO**

*Ley 1599 de 18 de octubre de 1994.*

Artículo Único: De conformidad al Artículo 59, atribución 12a, de la Constitución Política del Estado, se aprueba y ratifica la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: “Convención de Belém Dó Pará”, Brasil, en el Vigésimo Cuarto Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos y firmada por Bolivia el 14 de septiembre de 1994.

**ARTÍCULO 62°. (GUARDERIAS) Las empresas que ocupen más de 50 obreros mantendrán salas cunas, conforme a los planes que se establezcan.**

(Concuerta artículos 56° al 58° Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 63°. (PROTECCIÓN MATERNO INFANTIL) Los Patrones que tengan a su servicio mujeres y niños tomarán todas las medidas conducentes a garantizar su salud física y comodidad en el trabajo. Todas las disposiciones de éste Capítulo pueden ser definidas por acción pública y particularmente, por las sociedades protectores de la infancia y la maternidad.**

## **ESCUELA A CARGO DE EMPRESARIOS**

*Decreto Ley de 19 de agosto de 1936.*

Artículo 1°. Los propietarios de empresas agrícolas, mineras, industriales en general y las sociedades de cualquier explotación con más de 30 niños de edad escolar, están en la obligación de sostener por su propia cuenta, una escuela rural, con personal designado por el Ministerio del ramo.

Artículo 2°. Las propiedades agrícolas, mineras o industriales que no cuenten con el número de niños determinado en el artículo anterior se asociarán con otra o con otras de sus mismas condiciones para el sostenimiento de las escuelas primarias rurales.

Artículo 4°. Los patronos de industrias agrícolas, comerciales, mineras, industriales y los que tengan a su servicio niños en edad escolar, aun cuando fueran en calidad de domésticos, están igualmente en el deber ineludible de enviarlos a las escuelas o proporcionarles los medios de su alfabetización de acuerdo a sus condiciones y facultades económicas.

## **PROHIBICIÓN DE TRABAJOS EN MINAS PARA MUJERES Y MENORES**

*Decreto Supremo de 04 de agosto de 1940.*

Artículo 1°. Queda prohibido a los empresarios de minas emplear mujeres y menores de 18 años en trabajos que deban cumplirse en galerías subterráneas, molinos de minerales, hornos de calcinación y labores de secadura y ensecadura de barrila.

## **PROTECCIÓN LEGAL DE LA MINORIDAD LABORAL**

*Código Niño, Niña y Adolescente, Ley 2026 de 27 de octubre de 1999.*

Artículo 124°. CONCEPTO. Se considera adolescente trabajador:

1. Al que realiza actividades productivas, o presta servicios de orden material, intelectual u otros, como dependiente o por cuenta propia, percibiendo a cambio un salario o generando u ingreso económico. 2. Al que desempeña actividades orientadas a la satisfacción de necesidades que permitan la sobrevivencia individual y familiar, tanto en el área urbana como rural, así no perciba remuneración económica ni exista relación obrero patronal por tratarse de trabajo familiar o comunitario.

Artículo 125°. PROTECCIÓN. Todo adolescente tiene derecho a la protección en el trabajo, a la formación integral y la capacitación profesional de acuerdo con su vocación, aptitudes y destrezas en relación a las demandas laborales.

Artículo 126°. EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR. Se fija en catorce años la edad mínima para trabajar. Los empleadores garantizarán que el trabajo del adolescente se desarrolle en actividad, arte u oficio que no perjudique su salud física y mental, ni el ejercicio de sus derechos a la educación, cultura y profesionalización, encomendándose la función de control a la Defensoría de la Niñez y Adolescencia de la jurisdicción a la que pertenece. De la misma forma, las Defensorías protegerán al adolescente trabajador de la explotación económica. Las instituciones privadas coadyuvarán en la explotación del adolescente trabajador tomando en cuenta las normas que rigen la materia y el presente Código.

Artículo 127°. AUTORIZACIÓN. Todo adolescente que se trasladado de una localidad a otra para realizar cualquier tipo de trabajo precisa de la autorización escrita de los padres o responsables. Asimismo, se comunicará este traslado a la Defensoría de la Niñez y Adolescencia en su jurisdicción.

Artículo 128°. PROHIBICIÓN. Queda prohibida la contratación de adolescentes para efectuar cualquier tipo de trabajo en el exterior excepcionalmente y velando por el interés superior del adolescente, el Juez de la Niñez y la Adolescencia podrán autorizar dicha contratación, previa comprobación de la licitud de la actividad por desarrollar.

Artículo 129°. SALARIO. El salario para adolescentes será establecido de acuerdo con normas vigentes, en ningún caso será menor al salario mínimo nacional. Para fijar el monto y efectuar su cancelación se procederá en las mismas condiciones que a un adulto que efectúa el mismo trabajo.

Artículo 130°. BENEFICIOS DE LEY. Los empleadores incorporarán a los adolescentes trabajadores a todos los beneficios establecidos por Ley.

Artículo 131°. TRABAJO EDUCATIVO. Los programas sociales que tengan por base el trabajo educativo bajo responsabilidad de entidades gubernamentales o privadas, otorgarán la remuneración correspondiente a quien participe en éstos, además les brindarán condiciones para que puedan ejercer dicha actividad de manera regular independientemente.

1. Se entiende por trabajo educativo, la actividad laboral en la cual las exigencias pedagógicas relativas al desarrollo personal y social del educando prevalecen sobre el aspecto productivo.
2. La remuneración que se reciba por el trabajo efectuado o la participación en la venta de los productos de su trabajo, no desvirtúa el carácter educativo.

Artículo 132°. RESPONSABILIDAD PARA EFECTIVIZACIÓN DE DERECHOS. Las Defensorías de la Niñez y Adolescencia y las dependencias pertinentes de las Direcciones Departamentales de Trabajo, tienen la responsabilidad de velar y asegurar para que se efectivicen los derechos u la protección integral establecidos por el presente Título.

Art. 133°. TRABAJOS PROHÍBIDOS. Se prohíbe el desempeño de trabajos peligrosos, insalubres y atentatorios a la dignidad de los adolescentes.

Artículo 134°. TRABAJOS PELIGROSOS E INSALUBRES. Son trabajos peligrosos e insalubres:

1. El transporte, carga y descarga de pesos desproporcionados a la capacidad física.
2. Los realizados en canteras, subterráneos, bocaminas y en lugares que representen riesgo.
3. La carga y descarga con empleo de grúas, cabrías y cargadores mecánicos y eléctricos.
4. El trabajo como maquinistas, fogoneros u otras actividades similares.
5. El fumigado con herbicidas, insecticidas o manejo de sustancias que perjudiquen el normal desarrollo físico o mental.
6. El manejo de correas o cintas transmisoras en movimiento.
7. El trabajo con sierras circulares y otras máquinas de gran velocidad.
8. La fundición de metales y la fusión o el sopleo bucal de vidrios.
9. El transporte de materias incandescentes.
10. Los realizados en fronteras en actividades del contrabando.
11. Los realizados en locales de destilación de alcoholes, fermentación de productos para la elaboración de bebidas alcohólicas o mezcla de licores.
12. La fabricación de albayalde, minio u otras materias colorantes tóxicas, así como el manipuleo de pinturas, esmaltes o barnices que tengan sales de plomo arsénico.
13. El trabajo en fábricas; talleres o locales donde se manipula, elabora o depositen explosivos, materiales inflamables o cáusticos.
14. Los lugares donde habitualmente hayan desprendimientos de polvos, gases, vahos o vapores irritantes y otros tóxicos.

15. Los sitios de altas temperaturas o excesivamente bajas, húmedos o de poca ventilación.
16. El trabajo en actividades de recolección de algodón, castaña y zafra de caña; y.
17. En general las actividades que crean riesgo para la vida salud e integridad física y mental.

Artículo 135°. TRABAJO ATENTATORIOS A LA DIGNIDAD. Son los realizados en :

1. Salas o sitios de espectáculos obscenos, talleres donde graban, imprimen, fotografían, filman o venden material pornográfico.
2. Locales de diversión para adultos como boites, cantinas, chicherías, tabernas, salas de juego y otras.
3. Propagandas, películas y videos que atenten contra la dignidad.

Artículo 136°. CONCEPTO. Se considera trabajo de adolescentes en régimen de dependencia laboral, al desarrollado en actividades que se realizan por encargo de un empleador a cambio de una remuneración económica. Los trabajadores y trabajadoras del hogar son los adolescentes que trabajan en forma continua en régimen de dependencia para un solo empleador en menesteres propios del servicio del hogar. No son trabajadores y trabajadoras del hogar los que trabajan en locales de servicio u comercio con fines lucrativos, aunque éstos se realicen en casa particular.

Artículo 137°. GARANTÍAS Y DERECHOS. El Estado, a través de los mecanismos correspondientes, confiere al adolescente trabajador las siguientes garantías y derechos:

1. De los derechos de prevención, salud, educación, deporte y esparcimiento:
  - a) En otros, tener un horario especial de trabajo y gozar de todos los beneficios sociales reconocidos por Ley;
  - b) Ser sometidos periódicamente a examen médico
  - c) Tener acceso y asistencia a la escuela en turnos compatibles con sus intereses y atendiendo a las peculiaridades locales, sin deducir suma alguna de su salario.
2. De los derechos individuales de libertad, respeto u dignidad.
3. De los derechos laborales de organización u participación sindical.
4. De protección especial en el trabajo, al adolescente que sufre de discapacidad física o mental, conforme con normas internacionales y nacionales que rigen la materia.
5. De capacitación, a través de un sistema de aprendizaje, que será organizado, ejecutado y supervisado por la entidad departamental correspondiente.

Artículo 138°. CAPACITACIÓN PARA EL APRENDIZAJE. Se considera aprendizaje a la formación profesional metódica que corresponda a un proceso educativo y a un oficio determinado en operaciones coordinadas de conformidad con un programa, bajo la orientación de un responsable y en un ambiente adecuado. Los límites de tiempo máximo requerido para el aprendizaje metódico no podrán exceder las ocho horas diarias.



Artículo 139°. FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL. La formación técnica profesional de adolescentes se rige por los siguientes principios:

1. Acceso y asistencia obligatoria a la enseñanza regular.
2. Actividad adecuada con su desarrollo físico y psicológico.
3. Horario compatible para el ejercicio de sus actividades laborales y su formación técnica profesional.

Artículo 140°. SEGURIDAD SOCIAL. El adolescente trabajador, en relación de dependencia, será afiliado con carácter de obligatoriedad al régimen de la seguridad social, con todas las prestaciones y derechos establecidos por las leyes que rigen la materia.

Artículo 141°. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE. En caso de enfermedad o accidente, el empleador está obligado a prestar al adolescente trabajador los primeros auxilios y a trasladarlo inmediatamente a un centro de asistencia médica dando parte del hecho a sus padres o responsables y a la Defensoría de la Niñez y Adolescencia. Sufragará todos los gastos que demanda su curación, en caso de que aún no haya sido afiliado al seguro social.

Artículo 142°. JORNADA DE TRABAJO. La jornada máxima de trabajo para el adolescente es de ocho horas diarias, de lunes a viernes. El adolescente trabajador tendrá descanso obligatorio dos días a la semana, días que no podrán ser compensados con remuneración económica.

Artículo 143°. FORMA DE REMUNERACIÓN. El adolescente recibirá su salario en días hábiles, durante las horas de trabajo y en moneda de curso legal. Queda el pago en especie. Los empleadores le otorgarán papeletas mensuales de pago con la constancia de las deducciones que efectúen.

Artículo 144°. RETENCIONES INDEBIDAS. El empleador no podrá deducir, retener, compensar ni realizar otras formas de descuento que disminuyan el monto del salario, por concepto de alquiler de habitaciones, consumo o energía eléctrica, agua potable, atención médica o medicamentos, uso de herramientas, daños ocasionados a implementos o productos de trabajo, por alimentación o multas no reglamentadas. El empleador no podrá descontar ni retener el salario del adolescente trabajador aunque alegue hurto o robo, asimismo no retendrá sus beneficios sociales, efectos o documentos personales, mientras no prueba ante autoridad competente que el adolescente trabajador es autor de tales hechos.

Artículo 145°. VACACIÓN. El adolescente trabajador en relación de dependencia tiene derecho a gozar de quince días hábiles de vacación anual, de preferencia deberá coincidir con las vacaciones escolares.

Artículo 146°. OBLIGACIÓN DE ESCOLARIDAD. Los empleadores que contraten adolescentes que no hubieran terminado su instrucción primaria o secundaria, están en la obligación de concederles el tiempo necesario en horas de trabajo para que concurran a un centro educativo.

Artículo 147°. PROHIBICIÓN DE TRABAJO NOCTURNO. Está prohibido el trabajo nocturno de adolescentes.

Artículo 148°. OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR. El empleador está en la obligación de proporcionar al adolescente trabajador y trabajadora de hogar las condiciones de vivienda y alimentación acordes a su dignidad de ser humano.

## **CAPÍTULO VII DEL TRABAJO NOCTURNO EN PANADERÍAS**

**ARTÍCULO 64°. (TRABAJO NOCTURNO)** Las Inspecciones del Trabajo perseguirán la abolición paulatina del trabajo nocturno en las panaderías y establecimientos similares. Entretanto, dicho trabajo se efectuará por equipos de no más de una jornada normal cada uno.

(Concuerda artículos 59° y 60° del Decreto Reglamentario; Decreto Supremo No. 2944, 30 de enero de 1952).

## **CAPITULO VIII DE LOS ASCENSOS Y DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA JUBILACIÓN**

**ARTÍCULO 65°. (SUSTITUCIÓN DE VACANCIA)** La vacancia producida en cualquier cargo será provista con el empleado u obrero inmediatamente inferior siempre que reúna honorabilidad, competencia y antigüedad en el servicio. Esta disposición se aplicará sin distinción de sexos.

(Concuerda artículo 62° Decreto Reglamentario).

### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

*Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938.*

Artículo 1°. Toda empresa, fábrica o establecimiento que cuente con más de veinte empleados u obreros, tiene la obligación de adoptar un Reglamento Interno que establezca el régimen de trabajo así como también los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores.

Artículo 2°. Dicho Reglamento, cuya redacción queda a cargo de los patronos o empleadores, será puesto en conocimiento de su personal de trabajadores, a fin que éstos, en el término de ocho días, formulen las observaciones que creyeren convenientes.

Artículo 3°. Los establecimientos comprendidos en el presente Decreto Supremo, deberán hacer aprobar sus reglamentos en el término de sesenta días a partir de la fecha, para el efecto enviarán a los Departamentos del Trabajo tanto los reglamentos originales como las observaciones hechas por los trabajadores, a objeto

de que aquellas reparticiones públicas eleven los documentos a consideración del Ministerio del Trabajo, precedidos en cada caso de un informe escrito.

Artículo 4°. Los Reglamentos Internos deberán estar de acuerdo con las modalidades de trabajo de cada actividad, y con las Leyes, Decretos y demás disposiciones vigentes en materia laboral, contendrá entre otros los siguientes aspectos:

1. Condición para el ingreso.
2. Formalidades de individualización.
3. Requisitos inherentes al contrato de trabajo.
4. Las horas en que principian y terminan las faenas, distribución de turnos, equipos y mitas.
5. Condición de trabajo extraordinario y su remuneración.
6. Descanso dominical y trabajos en días feriados.
7. Los descansos.
8. Los diversos tipos de salarios que se paga.
9. El lugar, día y hora de pago.
10. Las obligaciones, prohibiciones, derechos y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores.
11. Las sanciones y multas aplicables por faltas disciplinarias e infracciones al reglamento.
12. Las prescripciones vigentes en orden al trabajo y previsión social.
13. Disposiciones de orden, higiene y seguridad de acuerdo con la clase de trabajo.
14. La designación de las personas del establecimiento, faena e industria, ante quienes deberán hacerse las reclamaciones en general.
15. El nombramiento de delegados de empleados u obreros para el procedimiento de las reclamaciones.
16. Manera de entablar estas reclamaciones.
17. Condiciones de trabajo de mujeres y niños si los hubiere.
18. El término del contrato.
19. Disposiciones generales.

Artículo 5°. Aprobado que hubiera sido el Reglamento Interno, deberá ser notificado a los trabajadores, diez días antes de que comiencen a regir, y hallarse fijado por lo menos en tres sitios visibles del lugar del trabajo.

Artículo 6°. Las infracciones a los Reglamentos Internos, se sancionarán en la forma prevista por éstos.

Artículo 7°. El monto total de las multas impuestas será depositado mensualmente en el Banco Central a la orden del Ministerio del Trabajo, al cual se remitirán por intermedio de los Departamentos del Trabajo detalles completos por tal concepto. Exceptuándose de esta disposición los casos comprendidos en las Leyes y Decretos sobre jubilaciones, pensiones y montepíos.

Artículo 8°. Las reclamaciones que hubieran acerca de la aplicación de multas, serán resueltas con la intervención de los Inspectores del Trabajo, y mientras no existan éstos en el interior de la República, mediante el Jefe del Departamento respectivo.

### **PROMOCIÓN DEL SECTOR BANCARIO**

*Decreto Supremo No. 17175, 09 de enero de 1980.*

Artículo 3°. La promoción de empleados del sector bancario y ramas afines, en aplicación del Artículo 65° de la Ley general del Trabajo se efectuará con la intervención del sindicato, que tendrá a su cargo la supervisión del cumplimiento de esta norma, a cuyo efecto se establecerá el procedimiento más adecuado para los ascensos de los trabajadores.

**ARTÍCULO 66°. (JUBILACIÓN OBLIGATORIA)** *Ley de 23 de noviembre de 1943:* Se modifica el Artículo 66° de la Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942, en los siguientes términos: **Los empleados fiscales, municipales, de entidades autárquicas y de empresas particulares en general, que cumplieren 65 años de edad, están obligados al retiro forzoso, salvo en aquellos casos en que la entidad o patrono de quien dependan, acuerden su permanencia por un lapso no mayor de tres años más.**

### **CÓMPUTO DOBLE DE SERVICIOS**

*Decreto Ley de 06 de diciembre de 1937.*

Artículo 1°. Los dos primeros años de servicios a la Administración Pública por los empleados que fueron o fueran destinados a las oficinas de las fronteras y lugares alejados de los centros de actividad de la República, con medios precarios de vida y condiciones de salubridad poco satisfactorias, serán computados como dobles para los efectos del escalafón, jubilación y otros beneficios acordados por las leyes respectivas. No gozan de este beneficio los empleados que sean oriundos o estén radicados en el lugar en que deben ejercer sus funciones.

### **JUBILACIÓN: SERVICIOS PRESTADOS**

*Ley de 10 de noviembre de 1938.*

Artículo 2°. Todos los servicios prestados en cualesquiera de los ramos de la administración, sin excepción alguna, serán considerados para la jubilación administrativa. Se computarán dobles los servicios prestados en la zona de operaciones, por los movilizados en la Campaña del Chaco.

### **DERECHO A LA RENTA DE VEJEZ**

*Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.*

Artículo 45°. Tiene derecho a la renta de vejez el asegurado que hubiere acreditado no menos de 180 cotizaciones mensuales y hubiere cumplido las edades que para el hombre y la mujer determina el estudio técnico actuarial a que se refiere el Artículo 295°.

Provisionalmente se señalan las edades de 55 años para el hombre y 50 para la mujer, edades que serán susceptibles de variación de acuerdo a los resultados del estudio técnico actuarial de referencia. (Concuerda artículos 47°, 70°, 77°, 260° a 273° y 292° del mismo Código y artículos 87° al 96°, 493° al 497° y 661° del Reglamento).

### **RÉGIMEN DE VEJEZ PARA LOS EX-COMBATIENTES DE LA GUERRA DEL CHACO**

*Ley de 19 de diciembre de 1959.*

Artículo 1°. Los Ex-combatientes de la Guerra del Chaco, declarados Beneméritos de la Patria, que tengan 20 o más años de servicios prestados en la Administración Pública, Municipales, Entidades Autónomas, Autárquicas o Semi-autárquicas, tienen derecho a acogerse al Régimen de Vejez del Código de Seguridad Social, sin considerar términos de edad, conforme a la escala siguiente:

- 20 años de servicio el 75% de la renta;
- 21 años de servicio el 80% de la renta;
- 22 años de servicio el 85% de la renta;
- 23 años de servicio el 90% de la renta;
- 24 años de servicio el 95% de la renta;
- 25 años de servicio el 100% de la renta;

Artículo 2°. Para determinar la renta que fija el Artículo 1° se tomará en cuenta el último haber percibido, incluyendo las categorías, compensaciones y regulaciones que se efectúen periódicamente en el régimen de vejez.

Artículo 3°. Si se hubiera modificado el monto del sueldo, se tomará como sueldo base el que se señale en el presupuesto de la gestión vigente al ordenarse el pago.

### **LEY INTERPRETATIVA DE LA ANTERIOR**

*Ley de 15 de noviembre de 1963.*

Artículo Único: Teniendo el carácter de Ley especial, la promulgada el 19 de diciembre de 1959, se la interpreta en el sentido de que es independiente de las regulaciones que contiene el Código de Seguridad Social y que por consiguiente, la aplicación de la escala fijada por su artículo 1° debe recaer para los que se acojan y los que se hubieren acogido al Régimen de Vejez sobre el último sueldo percibido incluidas todas las remuneraciones, bonos, categorías, que bajo distintas denominaciones percibiera el ex-combatiente

declarado Benemérito de la Patria, a tiempo de solicitar a las entidades públicas, autárquicas y particulares el beneficio de la Renta de Vejez o Jubilación.

## **JUBILACIÓN OBLIGATORIA**

*Decreto Ley 14643 de 03 de junio de 1977.*

Artículo 17°. Para los trabajadores que tengan derecho a una precalificación del 90% de su salario cotizante con renta total (renta básica más renta complementaria) y que hubieran cumplido 65 años de edad o más, los empleadores podrán retirarlos para acogerse a la renta del Seguro de Vejez, previo el trámite correspondiente a la calificación de su derecho a la renta.



**TÍTULO V**  
**DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**  
**CAPÍTULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 67° (OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR)** Patrono está obligado a adoptar todas las precauciones para 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 del reglamento que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un reglamento Interno legalmente aprobado.

(Concuerda artículo 61° Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 68°. (PROHIBICIÓN DE CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS)** Se prohíbe la introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en locales de trabajo, así como su elaboración en industrias que no tengan este objetivo expreso.

(Concuerda artículo 63° Decreto Reglamentario).

## **PROHIBICIÓN DE EXPENDIO EN LOS CENTROS MINEROS**

*Ley de 29 de noviembre de 1941.*

Artículo 2°. Queda absolutamente prohibido el expendio de bebidas alcohólicas en los campamentos mineros.

### **PROHIBICIÓN DE EXPENDIO EN LAS ESTACIONES FERROVIARIAS**

*Resolución Suprema 3197, 18 de agosto de 1943.*

Artículo 1°. Prohíbese en absoluto el expendio de bebidas alcohólicas en las estaciones y paradas de ferrocarril bajo pena de decomiso de aquéllas, que hará cumplir el Jefe de Estación por medio de la Policía Ferroviaria.

Artículo 2°. Las mismas autoridades podrán disponer el arresto de quienes aparezcan efectuando la venta de bebidas alcohólicas, para luego remitirlos al puesto de policía más próximo, a fin de aplicarles las sanciones policíarías.

Artículo 3°. La ebriedad de los maquinistas y conductores de trenes, por la grave responsabilidad que comporta su conducta, será considerada como un acto sujeto a penalidad especial, dentro de las sanciones que contempla el Estado de Guerra según las circunstancias agravantes de este delito, los infractores serán puestos a disposición de la Justicia Militar, o de la Policía Correccional.

**ARTÍCULO 69°. (PROHIBICIÓN)** En caso del trabajo a domicilio, se prohíbe la confección, restauración, adorno de prendas de vestuario: elaboración o empaquetamiento de productos de consumo, en casas o talleres donde hubiese algún caso de enfermedad infecto-contagiosa.

**ARTÍCULO 70°. (PROHIBICIÓN)** Los trabajadores no podrán dormir en los locales de labor salvo en tratándose de explotaciones de campos mineros, en cuyo caso dispondrá el patrono de locales apropiados a señalará un paraje aceptable si las labores se efectúan en el fondo de las minas.

**ARTÍCULO 71°. (PROHIBICIÓN)** En las construcciones no podrán utilizarse andamios de suspensión, sin permiso del Ingeniero Municipal o autoridad competente.

**ARTÍCULO 72°. (CLASIFICACIÓN DE INDUSTRIAS)** El Reglamento General del Trabajo Clasificará las industrias insalubres y peligrosas y prescribirá las medidas de protección y defensa, cuya infracción podrá denunciarse por acción pública.

(Concuerda Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar Decreto Ley 16998, 2 de agosto de 1979).

**TÍTULO VI**  
**DE LA ASISTENCIA MÉDICA Y OTRAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN SOCIAL**

**CAPÍTULO I**  
**DE LA ASISTENCIA MÉDICA**

**ARTÍCULO 73°. (ASISTENCIA MÉDICA)** Las empresas que tengan más de ochenta trabajadores, mantendrán servicio permanente de médico y botica, sin cargo ni descuento alguno a los empleados y obreros de su dependencia. Los patronos en caso, prestaran asistencia tratándose de enfermedades profesionales hasta un máximo de seis meses si son empleados y de noventa días si son obreros, 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.

Si la enfermedad no fuere resultante del trabajo, y el trabajador tuviese más de un año de servicio conservará su cargo por tres meses, si el empleado y por treinta días si es obrero: si tuviese menos de un año y más de seis meses de servicio, por treinta y quince días, respectivamente: si menos de seis meses, por treinta y quince días igualmente, pero con percepción solo del 25 al 50% de su salario, según los casos. Los anteriores períodos se considerarán de asistencia, para los fines de antigüedad de servicios.

(Concuerda artículos 64° al 70° Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 74°. (INDEMNIZACIÓN POR MUERTE).** En caso de fallecimiento, el patrono abonará los gastos de entierro independientemente de la indemnización, siempre que aquel se hubiera producido por accidente o enfermedad profesional.

(Concuerda artículo 71° Decreto Reglamentario).

**SERVICIOS MÉDICOS A LOS FAMILIARES DEL TRABAJADOR**

*Ley de 21 de octubre de 1947.*

Artículo Único: La asistencia médica y farmacéutica en las empresas que están obligadas a estos servicios, comprende a la familia de los trabajadores entendiéndose por ella:

- a) al cónyuge ha tenido por tal;
- b) a los hijos menores;
- c) a los padres o hermanos menores que viven a sus expensas.

**ASISTENCIA MÉDICA Y FAMILIAR**

*Decreto Supremo No. 1940, 12 de febrero de 1948.*



Artículo 1°. Las empresas que tengan más de 80 trabajadores, están obligados a prestar gratuitamente asistencia médica y farmacéutica a los miembros de las familias de sus empleados y obreros.

Artículo 2°. Entiéndase por familia del trabajador para este beneficio:

a) Al cónyuge o a la persona tenida por cónyuge del trabajador soltero siempre que conviva con el; b) Los hijos solteros y menores de 21 años de edad; c) Los padres o ascendientes que viven a expensas del trabajador; d) Los hermanos solteros y menores de 21 años de edad que viven asimismo a expensas del trabajador, porque sus padres están incapacitados para el trabajo.

Es requisito indispensable para gozar de este beneficio que tanto los hijos menores como los padres o ascendientes y hermanos menores no trabajen, ni perciban renta.

## **BENEFICIARIOS**

*Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.*

Artículo 14°. En caso de enfermedad reconocida por los servicios médicos de la Caja, el asegurado y los beneficiarios tiene derecho a las prestaciones en especie que dichos servicios consideren indispensables para la curación, o sea a la necesaria asistencia médica y dental general y especializada, quirúrgica, hospitalaria y al suministro de medicamentos que requiera el estado del enfermo.

Son beneficiarios los siguientes familiares a cargo del trabajador:

a) La esposa o la conviviente inscrita en los registros de la Caja o el esposo inválido reconocido por los servidores médicos de la misma.

b) Los hijos legítimos, los naturales reconocidos y los adoptivos, hasta los 16 años, o 19 años si estudian en establecimientos autorizados por el Estado, o sin límite de edad si son declarados inválidos por los servicios médicos de la Caja antes de cumplir las edades anteriormente indicadas;

c) El padre inválido reconocido por los servicios médicos o la Caja y la madre, 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, que no perciban rentas y que vivan en el hogar del asegurado.

(Concuerda artículos 33° al 37°, 78° al 80°, 468° y 483° al 488° del Reglamento de Seguridad Social.)

## **PRESTACIONES MÉDICAS**

*Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.*

Artículo 16°. Las prestaciones médicas serán concedidas por un máximo de 26 semanas para una misma enfermedad en un período de doce meses consecutivos. En los casos en que se muestre clínicamente que exista fundada posibilidad de recuperación del enfermo, la Comisión de Prestaciones de la Caja puede

autorizar la ampliación de las prestaciones hasta un máximo de otras 26 semanas por una sola vez. Sin embargo cesará en cualquier momento el derecho a las prestaciones si el enfermo es declarado inválido.

Las recaídas en el plazo de 30 días se considerarán como continuación de la misma enfermedad, para efectos del cómputo de los períodos previstos en el párrafo anterior.

Artículo 17°. La asistencia hospitalaria se concederá por un máximo de 26 semanas para una misma enfermedad en un período de 12 meses consecutivos.

En los casos que se demuestre clínicamente que existe fundada posibilidad de recuperación del enfermo, la Comisión de Prestaciones de la Caja, puede autorizar, previo dictamen de los servicios médicos de la misma, caso por caso, la extensión del tratamiento hospitalario hasta un máximo de otras 26 semanas, por una sola vez.

Las condiciones de la hospitalización, serán determinadas en el Reglamento.

## **FUNERALES Y PRESTACIONES**

*Reglamento del Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.*

Artículo 113°. Las prestaciones para funerales por la muerte del asegurado o su cónyuge a que se refiere el Artículo 74° y 97° de la Ley General del Trabajo se pagarán a los derecho-habientes en el siguiente orden de prelación.

- a) A la viuda o conviviente, al viudo a los hijos.
- b) En caso de no existir viuda o hijos de no haber ellos pagado los gastos de funerales, a la persona que demuestre haber sufragado tales gastos.
- c) A falta de personas con derecho según los incisos anteriores a la Caja correrá con los gastos de funerales hasta el límite establecido en el Artículo 11.

Artículo 114°. Las prestaciones para funerales son iguales:

- a) En caso de muerte por cualquier causa de un asegurado, a dos mensualidades del último salario;
- b) En caso de muerte del titular de una renta de incapacidad permanente, invalidez o vejez, a tres mensualidades de la renta.
- c) En caso de muerte de la esposa o conviviente del asegurado en actividad de trabajo o titular de una renta, las prestaciones para funerales se pagarán a la cuantía señalada en los incisos a) o b) según los casos.

### ***Ley 1732, 29 de noviembre de 1996***

Artículo 18°. Con el seguro de riesgo profesional se financiarán las prestaciones de invalidez y muerte causadas por riesgo profesional, mediante los siguientes pagos:

La prestación por gastos funerarios del Afiliado cuyo fallecimiento ha sido causado por riesgo profesional.

## **REGLAMENTO DE LA LEY DE PENSIONES**

*Decreto Supremo No. 24469, 17 de enero de 1997.*

Artículo 2°. GASTOS FUNERARIOS: Es el pago por una sola vez de Un mil cien 00/100 bolivianos al dólar estadounidense de acuerdo al índice de mantenimiento de valor, a favor de la persona que acredite haber efectuado el pago de los gastos funerarios del afiliado o del beneficiario de capitalización.

### **CAPÍTULO II DE LOS CAMPAMENTOS DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 75°. (OBLIGACIÓN DEL PATRONO)** Las empresas que ocupen más de 200 obreros y disten más de 10 Kilómetros de la población más cercana, estarán obligados a construir campamentos para alojar higiénicamente a los trabajadores y sus familias, a tener un médico y a mantener un botiquín. Si tuviesen más de 500 trabajadores, mantendrán uno o más hospitales con todos los servicios necesarios. En lugares donde no exista más servicio sanitario que el de la empresa, sus beneficios se aplicarán a las familias de los trabajadores.

(Concuerda artículos 72° al 75° Decreto Reglamentario).

### **CAPÍTULO III DE LA PROVISIÓN DE ARTÍCULOS DE PRIMERA NECESIDAD**

**ARTÍCULO 76°. (PROVISIÓN DE MATERIAL)** 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 vías de la empresa.

**ARTÍCULO 77°. (PROVISIÓN DE MATERIAL)** Los patronos 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 los salarios a pagarse. Se exceptúa el caso de las empresas cuyos convenios de menor costo continúen en vigor.

(Concuerda artículos 76° al 80° Decreto Reglamentario).

### **LAS PULPERÍAS NO PUEDEN PERMANECER CERRADAS**

*Resolución Suprema 12025, 27 de febrero de 1945.*

RESUELVE: Disponiéndose que en ningún caso las pulperías de cualquier empresa o explotación podrán cerrar o suspender la venta de artículos por más de dos días consecutivos bajo pena de multa de Bs. 1.000 a Bs. 5.000 que se impondrán por la Inspección del Trabajo.

### **OBLIGACIÓN DE ESTABLECER PULPERIAS**

*Ley de 06 de noviembre de 1945.*

Artículo 1°. Toda empresa minera, gomera, quimera, ferroviaria, caminera, fabril y otra que requiera el abastecimiento de su personal de empleados y obreros está obligada a establecer una pulpería para la provisión de artículos de primera necesidad, tales como alimentos, géneros, vestuarios, combustibles, bebidas no alcohólicas, útiles de aseo, diarios y libros de cultura elemental.

### **PRECIOS DE VENTA EN LAS PULPERÍAS**

*Resolución Ministerial 191/56, 4 de junio de 1956.*

Artículo 1°. Se denomina precio de costo el precio de factura al cual se adquieren los artículos de pulpería.

Artículo 2°. En los centros poblados donde se adquieren los artículos para las pulperías de empresas situadas en los mismos, no se aplicará ningún recargo.

Artículo 3°. En las pulperías de empresas situadas fuera del radio de las poblaciones o lejos del centro principal de sus actividades y que posean medios de transporte, igualmente no se aplicará recargo de ninguna clase.

Artículo 4°. Las empresas industriales están obligadas a vender a su personal de trabajadores los artículos que produzcan al precio de costo y en las cantidades necesarias para su consumo.

Artículo 5°. Para los casos no comprendidos en los artículos anteriores, se establece el recargo siguiente:

Hasta 60 Kilómetros, el 5% de recargo.

Más de 60 Kilómetros, el 10% de recargo.

### **PULPERÍAS EMPRESARIALES**

*Decreto Supremo No. 20016, 31 de enero de 1984.*

Artículo 1°. Créanse las pulperías empresariales en las empresas productivas de bienes y servicios, tanto estatales como privadas que cuenten con un mínimo de 50 asalariados regulares y permanentes, para el aprovisionamiento mínimo de arroz, azúcar, aceite y leche.

Estas pulperías no generan para la empresa una obligación adicional a la que se satisface con los suministros proporcionados por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, y no suponen en el presente ni en el futuro la implantación de congelamiento de los precios.

## **RÉGIMEN DE PROHIBICIÓN DE PULPERIAS**

*Decreto Supremo No. 21060 de 29 de agosto de 1985.*

Artículo 63°. En cumplimiento de la Ley de 6 de noviembre de 1945, queda absolutamente prohibido el régimen de pulperías que funcionen total o parcialmente bajo el sistema de precios inferiores al costo de adquisición.

Artículo 64°. Las empresas y entidades públicas o privadas en las que exista actualmente alguna modalidad de pulpería subvencionada, compensarán a sus trabajadores el importe de la subvención en dinero. A tal efecto, otorgarán a sus trabajadores con efectividad al mes de septiembre de 1985, un incremento al salario básico igual al valor, en pesos bolivianos, de la diferencia entre el precio de compra en el mercado de los artículos subvencionados al 30 de agosto de 1985 y el precio que regía para su expendio en pulpería.



### **CAPÍTULO IV**

#### **DEL PERFECCIONAMIENTO TÉCNICO DE TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 78°. (CAPACITACIÓN TÉCNICA)** Las empresas que tengan más de 150 trabajadores, subvenderán los gastos para que un trabajador o el hijo de un trabajador, siga estudios de perfeccionamiento técnico en centros de enseñanza nacionales o extranjeras. El beneficio deberá ser boliviano y podrá ser escogido por el patrono o a indicación del sindicato. La pensión se suspenderá por conclusión de los estudios o reprobación en exámenes. En ambos casos, el patrono deberá subvencionar a otro trabajador.

### **TÍTULO VII**

#### **DE LOS RIESGOS PROFESIONALES**

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 79°. (INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD)** Toda empresa o establecimiento de trabajo está obligada a pagar a los empleados, obreros o aprendices que ocupe, las indemnizaciones previstas a continuación, por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridas por razón del trabajo exista o no culpa o negligencia por parte suya o por la del trabajador, esta

**obligación rige, aunque el trabajador sirva bajo dependencia de contratista de que se valga el patrono para la exploración de su industria, salvo estipulación en contrario.**

(Concuerta artículos 81° y 83° Decreto Reglamentario).

### **PROMEDIO PARA RIESGOS PROFESIONALES**

*Decreto Supremo No. 1079, 10 de marzo de 1948.*

Artículo 1°. El cálculo para el pago de indemnizaciones por causas de accidente de trabajo o por enfermedades profesionales, se establecerá sobre la base del salario que resulte del promedio ganado en los noventa últimos días trabajados, precedentes al día del accidente, o de aquél en que se declaró la enfermedad profesional (Ley de 28 de octubre de 1949).

Artículo 2°. En caso de que los servicios de los beneficiarios no alcancen a ese período de tiempo, el promedio de salario se deducirá por el número divisor de los días únicamente trabajados.

### **INDENMIZACIÓN POR RIESGO PROFESIONAL Y POR ANTIGÜEDAD**

*Decreto Supremo No. 2274, 30 de noviembre de 1950 elevado a Decreto Ley 2689 el 22 de agosto de 1951.*

Artículo Único: Los derechos reconocidos al trabajador por el Artículo 79° y siguientes del Título VII, Capítulo I, de la Ley General del Trabajo, no son incompatibles con la percepción de la indemnización por tiempo de servicios a que s

er refiere el Artículo 13ª de la citada Ley, debiendo hacerse efectivos ambos beneficios sociales sin que el uno excluya al otro.

**ARTÍCULO 80°. (EXCEPCIONES) Se exceptúa quedando dentro de las provisiones del derecho común, los accidentes sobrevenidos: a) Por intención manifiesta de la víctima. b) Cuando se debido a fuerza mayor extraña al trabajo. c) Cuando se trata de trabajadores servicios ocasionales ajenos a los propios 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 por comprobado estado de embriaguez.**

(Concuerta artículo 82° Decreto Reglamentario).

### **EL EMPLEADOR TIENE QUE PROBAR LAS CAUSAS**

*Decreto de 21 de julio de 1924.*

Artículo 5°. Para los efectos generales de la Ley, se presumirá que el patrón es responsable de cualquier accidente de carácter industrial o profesional ocurrido entre sus empleados, obreros o aprendices y en todo caso será el patrón el que, para eximirse de responsabilidades, deberá probar que el accidente se encuentra comprendido en alguna de las excepciones señaladas en los incisos anteriores.

**ARTÍCULO 81°. (ACCIDENTE TRABAJO)** Accidente de trabajo es toda lesión traumática alteración funcional permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo en las condiciones establecidas anteriormente.

#### **ACCIDENTE DE TRABAJO**

*Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.*

Artículo 27° inc. a) Se entiende por accidente de trabajo toda lesión orgánica o trastorno funcional producido por la acción súbita y violenta de una causa externa, con ocasión o como consecuencia del trabajo, y que determine disminución o pérdida de la capacidad de trabajo y de ganancia o muerte del asegurado.

**ARTÍCULO 82°. (ENFERMEDAD PROFESIONAL)** Son Enfermedades Profesionales todas las resultantes de trabajo y que presentan lesiones orgánicas o trastornos funcionales permanentes y temporales. La enfermedad profesional, para fines de esta Ley deberá ser declarada efecto exclusivo del trabajo y haber sido contraída durante el año anterior a la aparición de la incapacidad por ella causada.

*Ley de 14 de diciembre de 1956*

Artículo 27°. Los riesgos profesionales comprenden los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Se entiende por enfermedad profesional, a todo estado patológico producido por consecuencia del trabajo, que sobrevenga por evolución lenta y progresiva, que determina la disminución o pérdida de capacidad de trabajo y de ganancia o muerte del asegurado y que se provocado por la acción de los agentes nocivos cuya figura en el anexo 1 del presente Código.

**ARTÍCULO 83°. (ENFERMEDAD GRADUAL)** Si la enfermedad por su naturaleza o causa hubiere sido contraída gradualmente el último patrono pagará una parte proporcional de ella, teniendo el trabajador acción para obtener el resto de quienes hubiesen utilizado sus servicios durante el último año.

#### **ENFERMEDAD PROFESIONAL**

*Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.*

Artículo 27° inc. b) 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 lista figura en el anexo I del presente Código.

**ARTÍCULO 84°. (INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE)** La indemnización por accidente sólo procede cuando la víctima prestó servicios en la empresa por lo menos 14 días antes, y si la incapacidad para el trabajo excede de seis.

(Concordante con artículo 4° Ley de 19 de enero de 1924).

**ARTÍCULO 85°. (NOTIFICACIÓN)** El patrono dará cuenta del accidente dentro de las 24 horas de ocurrido, al Departamento del Trabajo o a la autoridad 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 policíarias que reciban estos avisos, informarán detalladamente sobre el caso al Departamento del Trabajo.

(Concuera artículos 85° y 86° Decreto Reglamentario).

#### **AVISO A LA CAJA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL**

*Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.*

Artículo 30°. 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

**ARTÍCULO 86° (BASE DE CÁLCULO)** Si no se hubiera pactado salario, el cálculo de indemnización se hará sobre la base del mínimo.

(Concuera artículos 87° y 88° Decreto Reglamentario).

#### **SEGURO PARA BANCARIOS**

*Decreto Supremo No. 17175, 09 de enero de 1980.*

Artículo 4°. Las instituciones bancarias y ramas afines tienen la obligación de asegurar a sus empleados que trabajan con dinero o valores, ya sean pagadores, recibidores remeceros o similares, contra los riesgos de muerte, invalidez, lesiones, robo y hurto, con relación al trabajo que realizan.



Artículo 5°. En caso de que los empleados en el momento del siniestro no estén cubiertos por una póliza de seguro, la Institución Bancaria que omitiere la obligación del artículo 4° quedará reatada al pago total de la obligación señalada anteriormente.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LOS GRADOS DE INCAPACIDAD**

### **Y DE LAS INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES**

**ARTÍCULO 87°. (CALIFICACIÓN)** Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización, se califican en:

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

(Concuerda artículos 89° al 92° Decreto Reglamentario).

#### **SUBSIDIO ECONÓMICO**

*Decreto Supremo No. 03774, 24 de junio de 1954.*

Artículo 3°. En el artículo 92° del Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943 se añadirá en su parte final, lo siguiente:

El subsidio económico que se pague al trabajador en estos casos, le será abonado desde el primer día de inhabilidad para el trabajo.

**ARTÍCULO 88°. (BENEFICIARIOS)** En caso de muerte, los herederos, conforme a la Ley Civil, tendrán derecho a la indemnización igual al salario de dos años, contados por meses de treinta días.

*Ley 102 de 29 de diciembre de 1944.*

Artículo 1° Amplíese el artículo 88° de la Ley General del Trabajo, en los siguientes términos:

En caso de muerte, por enfermedad profesional o accidente de trabajo, tendrán derecho a cobrar la indemnización equivalente a dos años de servicios, las siguientes personas:

La viuda e hijos legítimos.

Los hijos naturales reconocidos.

Los hijos naturales y la compañera, siempre que esta última haya convivido pro un lapso mayor de un año y hubiese estado bajo el amparo y protección del obrero al tiempo de su fallecimiento.

Los padres y ascendientes.

Artículo 2°. Los herederos no estarán obligados a presentar sino los documentos que acrediten su filiación, legítima o natural y en caso de la concubina e hijos naturales, se recibirán pruebas testificales ante el Juez del Trabajo de la Jurisdicción donde se produjo la muerte del obrero, y a falta del Juez del Trabajo, ante el Juez Instructor de la Provincia.

(Concuerda artículo 94° Decreto Reglamentario).

## **INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS A LOS HEREDEROS – IMPUESTOS**

*Ley de 18 noviembre de 1947.*

Artículo 1°. Tendrán derecho a recibir la indemnización correspondiente a sus años de servicios, los herederos legales de los empleados u obrero fallecidos en servicio de las empresas industriales y comerciales.

Artículo 2°. Sobre esta indemnización el Estado no cobrará ninguna clase de impuestos y será inembargable.

Artículo 3°. Tendrán derecho a recibir el valor de las indemnizaciones por los años de servicios, los herederos legales de los empleados u obreros fallecidos en servicios directos, conforme a la Ley Civil.

## **INDEMNIZACIÓN A HEREDEROS**

*Decreto Supremo No. 1260, 05 de julio de 1948.*

Artículo 1°. En caso de muerte del empleado u obrero por causas imputables o no al trabajador, sus herederos tendrán derecho a recibir la indemnización correspondientes sus años de servicios.

Artículo 2°. Son herederos para ese beneficio:

El cónyuge supérstite o tenido por tal como consecuencia de unión concubinaria, siempre que hubiese convivido con el trabajador por un tiempo no menor de dos años anteriores a la fecha del deceso, o existiese, por lo menos, un hijo de ambos.

Los hijos.

Los padres.

Los hermanos a falta de los anteriores.

Artículo 3°. Los padres y hermanos, sólo podrán reclamar derechos sucesorios, siempre que no hubiese herederos directos, pudiendo entrar a ocupar el lugar de éstos por orden y grado conforme a la Ley Civil.

Artículo 4°. Para el cobro de estos beneficios, los interesados deberán presentar la respectiva declaratoria judicial de herederos toda vez que se encuentren comprendidos en las categorías que señala la Ley Civil y el Artículo 2° del presente Decreto.

Artículo 5°. La situación jurídica del concubinato y de los hijos legítimos o naturales no reconocidos, se acreditará por cualquiera de los siguientes medios de prueba:

Testimonio de las pruebas testificales recibidas ante el Juez de Trabajo de la jurisdicción donde acaeció la muerte del trabajador, o por falta de éste, ante el Juez Instructor de la respectiva provincia.

Certificado de la declaratoria personal hecha por el empleado y obrero ante el Inspector Regional del Trabajo o Juez del Trabajo, reconociendo de manera expresa derechos a favor del concubino o concubina o hijos ilegítimos o naturales no reconocidos.

Comprobantes de la declaración hecha por el trabajador en los contratos que hubiese podido suscribir con patronos.

Artículo 6°. Para los efectos del inc. c) del anterior Artículo desde la fecha del presente Decreto, los patronos al tiempo de contratar al empleado u obrero, registrarán, con carácter obligatorio, los datos correspondientes a su familia. El incumplimiento de esta disposición será sancionado con multa de un mil bolivianos por cada caso, con destino al incremento de bibliotecas populares.

Artículo 7°. Podrán asimismo, los interesados comprobar su situación jurídica, acompañando la prueba testifical correspondiente a otros elementos de juicio que corroboren los medios especificados en el Artículo 5°

Artículo 8°. Si no existiesen los herederos con derecho a los beneficios fundados por el causante, la indemnización será entregada, vencido el plazo de la prescripción, a la Caja de Seguro y Ahorro Obrero para su acumulación en cuenta especial, con destino a fomentar la reserva para la creación del Seguro de Cesantía.

Artículo 9°. El abandono del trabajo por causa de muerte no producida por accidente de trabajo ni motivada por enfermedad profesional, se reputa como retiro forzoso para los efectos de la Ley de 8 de diciembre de 1942.

Artículo 10°. La indemnización se calculará por mensualidades vencidas y sobre la base del sueldo o salario que hubiere tenido derecho el empleado u obrero el día del fallecimiento.

Artículo 11°. Las indemnizaciones a que se refiere el Artículo anterior son inembargables y serán satisfechas libres de todo impuesto, y los créditos que provengan de ellos, gozarán de prelación en caso de liquidación o quiebra de la empresa o patrono obligado al pago de estos beneficios.

(Concuerda con los artículos 48° al 54° del Código de Seguridad Social; artículo 94° del Decreto Reglamentario y artículo 1° Decreto Supremo No. 5810, 29 de mayo de 1961.)

**ARTICULO 89°. (INCAPACIDAD ABSOLUTA Y PERMANENTE) En caso de incapacidad absoluta y permanente, la víctima tendrá derecho a una indemnización igual a la prevista en el Artículo anterior, en caso de incapacidad absoluta y temporal, a una indemnización igual al salario del tiempo que durare la incapacidad si ella no pasare de un año, pues entonces se reputará absoluta y permanente indemnizándose como tal. En caso de incapacidad parcial y permanente el salario de**

**diez y ocho meses en caso de incapacidad parcial o temporal de indemnización será igual al salario del tiempo que durare la incapacidad si ella no pasare de un año, pues entonces se reputará absoluta y permanente indemnizándose como tal. En caso de incapacidad parcial y permanente el salario de diez y ocho meses, en caso de incapacidad parcial o temporal de indemnización será igual al salario íntegro del tiempo que dure la incapacidad, siempre que no excediere de los seis meses.**

**Si excede de este término, la incapacidad se computará como Parcial Permanente y la indemnización se hará de acuerdo a ésta incapacidad sin que por ningún motivo puedan descontar los salarios pagados, hasta la fecha de su calificación definitiva.**

### **RECLASIFICACIÓN E INDEMNIZACIÓN POR NUEVO ACCIDENTE**

*Decreto Supremo No. 1978, 10 de marzo de 1948.*

Artículo 1°. Los trabajadores reclasificados o recontratados en el trabajo y que anteriormente hubiera recibido indemnización por accidente o enfermedad profesional no podrán recibir una nueva indemnización, aduciendo la misma incapacidad.

Artículo 2°. Sin embargo, tratándose de obreros reclasificados, que anteriormente hubieran sido indemnizados por incapacidad absoluta y permanente, según la definición y en los casos comprendidos en el Artículo 89 del Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943 y siempre que dicha incapacidad proviniera de enfermedad profesional, el obrero recontratado podrá ser asegurado contra el riesgo de accidente del trabajo, teniendo derecho a recibir válidamente la indemnización correspondiente a este último riesgo.

Artículo 3°. Los obreros con incapacidad parcial permanente que fueran recontratados, y que por efecto del trabajo que desempeñan resultaran posteriormente con incapacidad total permanente, tendrán derecho a la indemnización correspondiente al grado de reagravación de la incapacidad. En este caso la indemnización será igual a la diferencia entre la que corresponde a la incapacidad parcial permanente y la incapacidad absoluta y permanente.

Artículo 4°. Los obreros incapacitados que fueran reclasificados en el trabajo, serán empleados en fechas y lugares compatibles con su estado y condición. Los servicios médicos de la empresa, y en su caso los de la Caja de Seguro y Ahorro Obrero (hoy C.N.S.S.) y el Ministerio de Trabajo, harán las indicaciones necesarias para el cumplimiento de este Artículo.

Artículo 5°. Los trabajadores, incapacitados que fueron reclasificados y recontratados en el trabajo, merecerán atención médica preferente por parte de los servicios médicos de la empresa, así como serán objeto de exámenes periódicos por parte de los servicios de la Caja de Seguro y Ahorro Obrero, con objeto de evitar en lo posible la reagravación de la incapacidad del trabajo.

**ARTÍCULO 90°. (MENSUALIDADES)** Las indemnizaciones se pagarán por mensualidades vencidas, salvo los casos de muerte e incapacidad absoluta y permanente, en los que se abonará de una sola vez.

**ARTÍCULO 91°. (PROMEDIO TRIMESTRAL)** La indemnización se calculará sobre la base del salario a que hubiere tenido derecho el trabajador, el día del accidente o aquel en que se declaró la enfermedad.

*Decreto Supremo de 10 de marzo de 1948, elevado a rango de Ley de la República en fecha 26 de octubre de 1949: El cálculo para el pago de indemnizaciones a los trabajadores por causa de accidente de trabajo o enfermedades profesionales, se hará sobre la base del salario que resulte del promedio ganado en los últimos noventa días trabajados, precedentes al día del accidente, o de aquél en que se declaró la enfermedad profesional. En caso de que los servicios de los beneficiarios no alcanzaren a ese período de tiempo, el promedio del salario diario, se deducirá por el número divisor de los días únicamente trabajados.*

(Concuerda artículo 62° del Código de Seguridad Social).

**ARTÍCULO 92°. (INDEMNIZACIONES INEMBARGABLES)** Las indemnizaciones son inembargables, y los créditos por ellas gozarán de prelación en caso de quiebra.

(Concuerda artículos 93° al 102° Decreto Reglamentario).

**LAS PRESTACIONES SON INEMBARGABLES, IRRENUNCIABLES E INTRANSFERIBLES.**

*Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.*

Artículo 199°. Las prestaciones otorgadas por el presente Código son inembargables, irrenunciables e intransferibles. Además, las prestaciones en dinero están exentas del pago del impuesto a la renta.

(Concuerda artículo 14° de la Ley General del Trabajo; artículo Único Decreto Supremo de 11 de febrero de 1954; artículo 11° del Decreto Supremo de 5 de julio de 1948).

### **CAPÍTULO III DE LOS PRIMEROS AUXILIOS**

**ARTÍCULO 93°. (PRIMEROS AUXILIOS)** En los casos de accidentes y enfermedades profesionales, el patrono proporcionará gratuitamente atención médica y farmacéutica a la víctima, hospitalizándola en caso necesario. Las empresas que poseyeren hospitales o clínicas proporcionarán en ellas la asistencia médica, si la víctima se negara reiteradamente a atenderse en él, el patrono

**quedará exento de responsabilidad en orden a este punto. En caso de que la empresa no tuviera hospital, la atención se hará por el profesional que el patrono designe, empero, el trabajador puede elegir otro, limitándose en tal caso la obligación del patrono, a los gastos de asistencia que determine el Juez del Trabajo y teniendo derecho a designar otro que vigile la curación.**

(Concuerta artículos 103° al 110° del Decreto Reglamentario).

## **OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR**

*Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.*

Artículo 31°. El otorgamiento de las prestaciones en especie a cargo de la Caja no excluye la obligación que todo empleador tiene, de conformidad con la Ley General del Trabajo y su Reglamento, 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.

En las minas y los centros alejados de las ciudades, este servicio estará a cargo de un sanitario hasta el límite de 30 trabajadores. Pasado este número, el empleador está obligado a contratar los servicios de un facultativo.

La Caja está obligada a controlar el cumplimiento de esta medida imponiendo en caso de omisión una multa cuyo monto establecerá el Reglamento. (Conc. Arts. 120, 169, 592 del Reglamento de S. Social.

**ARTÍCULO 94°. (MÉDICO ASESOR) En caso de que cualquiera de las partes estuviera en disconformidad con la calificación médica, el Juez del Trabajo encomendará el diagnóstico definitivo al médico asesor.**

## **JUNTAS MÉDICAS**

*Decreto Supremo No. 605, 8 de noviembre de 1946.*

Artículo 1°. Se crean Juntas Médicas Departamentales de carácter arbitral para la verificación de exámenes médicos en los casos de demanda de indemnizaciones por riesgos profesionales.

Artículo 2°. Dichas Juntas estarán constituidas en La Paz por el Director General de Sanidad, el Director de Lucha Antituberculosa y el médico Asesor de los Juzgados de Trabajo.

Artículo 3°. El Juez del Trabajo correspondiente determinará la intervención de la Junta Médica, cuyos dictámenes, sobre la base de las investigaciones clínicas, radiográficas y de laboratorio que realice, serán inapelables, constituyendo el fundamento científico para el pronunciamiento del fallo definitivo.

Artículo 4°. Los peritos contendientes podrán concurrir al verificativo de dichos exámenes, con el propósito de fundamentar sus diagnósticos.

Artículo 5°. Para el traslado de los obreros, la Caja de Seguro y Ahorro Obrero o el patrono, en caso de que el obrero no fuese asegurado, sufragarán todos los gastos de viaje y permanencia, a los fines de la realización de los mencionados exámenes.

### **JUNTAS MÉDICAS EN EL INTERIOR**

*Decreto Supremo No. 617, 19 de noviembre de 1946.*

Artículo Único: Las Juntas Médicas en el interior de la República para la verificación de exámenes médicos en los casos de demanda de indemnización por riesgos profesionales, estarán constituidas por el Jefe de Sanidad Departamental, el Jefe de Lucha Antituberculosa y el Médico Asesor de los Juzgados del Trabajo.

### **ENFERMEDADES PROFESIONALES**

*Decreto Supremo No. 1139, 22 de abril de 1948.*

Artículo Único: Mientras los organismos técnicos de higiene y Seguridad Industrial, dependiente del Ministerio de Trabajo y de la Caja de Seguro y Ahorro Obrero determinen concretar y particularmente para cada fábrica y establecimiento de trabajo, su grado de peligrosidad y de higiene ambiental, la tuberculosis pulmonar, así como las otras enfermedades enumeradas en el Artículo 114 del Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943, se reputarán causadas por el trabajo, a condición de que no se adolezca de ella, a tiempo de ingresar al trabajo y la enfermedad hubiera sido contraída durante el año anterior a la aparición de la incapacidad por ella causada, de acuerdo con lo que determina la Ley General del Trabajo.

### **ENFERMEDADES Y CAUSAS DE MUERTE**

*Decreto Supremo No. 1087, 30 de marzo de 1950.*

Artículo 1°. Adóptese para todo el territorio de la República la última “Lista Internacional de Enfermedades y Causas de Muerte” aprobada y recomendada para su uso, por la Organización Mundial de la Salud.

Artículo 2°. El Ministerio de Higiene y Salubridad la introducirá en el país, por intermedio de su Departamento Nacional Técnico de Bioestadística, para su empleo obligatorio en todos los organismos de salud pública, oficiales o no, a partir de la fecha. (Concuerta Anexo N° 1 Lista de enfermedades profesionales que ocasionan incapacidades permanentes parciales o totales. Código de Seguridad Social.)

### **ASESORES MÉDICOS DE JUZGADOS**

*Decreto Supremo No. 2991, 04 de marzo de 1952.*

Artículo 1°. Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los Decretos Supremos de 8 y 19 de noviembre de 1946, ejercerá las funciones de Médico Asesor de los Juzgados de Trabajo, el Director de los Hospitales Generales respectivos.

Artículo 2°. En los centros donde no hubiera Jefe de Lucha Antituberculosa o que por cualquier circunstancia no pudiera complementarse la Junta, con los funcionarios indicados, el Jefe de Sanidad del Distrito respectivo, queda facultado para constituir en cada caso, con profesionales o funcionarios domiciliados en el lugar una Junta Ad-hoc.

#### **CAPÍTULO IV OTRAS DISPOSICIONES**

**ARTÍCULO 95°. (RECONOCIMIENTO MÉDICO)** El reconocimiento médico del trabajador, por el profesional de la empresa o por otro, es condición esencial previa al contrato. Si el trabajador no se halla de acuerdo con los resultados del examen podrá pedir al Juez del Trabajo su reconocimiento por otro médico, obligatoria y gratuitamente.

(Concuerda artículos 115° al 118 Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 96°. (AFECCIONES ENDÉMICAS)** Las afecciones endémicas de un lugar no se reputan profesionales. En tales casos, los patronos estarán obligados a tomar las medidas conducentes a preservar y reponer la salud de sus trabajadores.

#### **TÍTULO VIII DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO**

##### **CAPÍTULO ÚNICO**

**ARTÍCULO 97°. (SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO)** Se instituirá para la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el seguro Social Obligatorio a cargo del patrono, abarcará también los casos de incapacidad, incluso aquellos que no deriven del trabajo, en cuyo caso sus cargas recaerán sobre el Estado, los patronos y los asegurados.

*Ley de Pensiones, Ley 1732 de 29 de noviembre de 1996*

Artículo 2°. El seguro social obligatorio de largo plazo comprende las prestaciones de jubilación, invalidez, muerte y riesgo profesionales a favor de sus Afiliados.

Artículo 58°. El seguro social obligatorio de largo plazo previsto en la presente Ley entrará en vigencia a partir de la Fecha de Inicio.



**ARTÍCULO 98°. (PAGO TOTAL).** La institución aseguradora responderá del pago total de las indemnizaciones, rentas y pensiones quedando, entonces, relevado al patrono de sus obligaciones por el riesgo respectivo.

(Concuerda artículo 119° Decreto Reglamentario y artículos 39° al 41° y 66° al 69° del Código de Seguridad Social).

### **CAJAS DE SALUD Y FONDOS DE PENSIONES**

*Decreto Supremo No. 21637, 25 de junio de 1987.*

Artículo 1°. En aplicación del artículo 3° de la Ley 924 de 15 de abril de 1987, que regula la administración de los regímenes del Sistema de Seguridad Social, se establece los siguientes niveles operativos:

CAJAS DE SALUD: Responsabilidad de la gestión administrativa, promoción de la salud y del otorgamiento de las prestaciones en especie y dinero del régimen de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales a corto plazo.

FONDOS DE PENSIONES: Responsables de la gestión y administración de las prestaciones básica y complementarias del régimen de invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales a largo plazo.

Artículo 8°. El costo de las prestaciones que otorguen las Cajas de Salud, se financiará con el aporte patronal del diez por ciento sobre la totalidad de las remuneraciones de los trabajadores asegurados y el cinco por ciento del monto total de las rentas de los asegurados pasivos. Los aportes de la minería pequeña, sobre salarios, se efectuarán en base a las planillas de remuneraciones efectivamente pagadas, aplicando las tasas de cotización fijadas en el presente Decreto a la Caja de Salud y Fondo de Pensiones que corresponda.

Artículo 13°. Las prestaciones de invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales a largo plazo, serán financiadas con los siguientes aportes porcentuales aplicados sobre la totalidad de las remuneraciones.

<b>RÉGIMEN</b>	<b>APORTE LABORAL</b>	<b>APORTE PATRONAL</b>		<b>TOTAL APORTES</b>
	<b>I.V.M.</b>	<b>I.V.M.</b>	<b>R.P.</b>	
Básico	1.5%	3.5%	0.5%	5.5%
Complem.	3.5%	-----	1.0%	4.5%
Total	5 %	3.5%	1.5%	10.0%

Artículo 25°. A partir de la vigencia del presente Decreto, se reconocerán las siguientes prestaciones del Régimen de Asignaciones Familiares que serán pagadas, a su cargo y costo, directamente por los empleadores de los sectores público y privado.

- a) Subsidio PRENATAL, consistente en la entrega a la madre gestante asegurada o beneficiaria, de un pago mensual, en dinero o especie, equivalente a un salario mínimo nacional durante los cinco últimos meses de embarazo, independientemente del subsidio de incapacidad temporal por maternidad.
- b) Subsidio de NATALIDAD, por nacimiento de cada hijo: un pago mínimo nacional.
- c) Subsidio de LACTANCIA, consistente en la entrega a la madre de productos lácteos u otros equivalentes a un salario mínimo nacional por cada hijo, durante sus primeros doce meses de vida.
- d) Subsidio de SEPELIO, por fallecimiento de cada hijo calificado como beneficiario menor de 19 años: un pago único a la madre, equivalente a un salario mínimo nacional.

Las Cajas de Salud serán las encargadas de velar por el fiel cumplimiento de estas prestaciones.

### **Reglamento a la Ley de Pensiones 1732, de 29 de noviembre de 1996**

*Decreto Supremo No. 24469, 17 de enero de 1997.*

#### **Artículo 2° Definiciones,**

**Cotización Mensual:** Es la cotización del diez por ciento (10%) del total ganado o ingreso cotizante con destino a la cuenta individual.

**Gastos Funerarios:** Es el pago por una sola vez de un mil cien 00/100 bolivianos (Bs. 1,100) de diciembre de 1996, con mantenimiento de valor respecto al dólar estadounidense de acuerdo al índice de mantenimiento de valor, en favor de la persona que acredite haber efectuado los gastos funerarios del afiliado o del beneficiario de la capitalización.

**Salario Cotizable:** Es la suma de todas las remuneraciones mensuales de un asegurado al sistema de reparto provenientes de contratos laborales antes de deducción de impuestos. El máximo salario cotizado será de veinte (20) veces el salario mínimo nacional vigente acordados.

Artículo 6°. REQUISITOS PARA LA SOLICITUD DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN. Podrán solicitar Pensión de Jubilación los afiliados que cumplan con uno de los siguientes requisitos establecidos en la Ley de Pensiones:

- a) Tener un capital acumulado que sumado a su compensación de cotizaciones cuando corresponda, le permita al afiliado obtener una pensión de jubilación igual o superior al setenta por ciento (70%) de su salario base incluyendo las prestaciones por muerte que correspondan a sus Derechohabientes. La AFP verificará el cumplimiento de este requisito tomando como parámetro la Pensión que pueda obtener el afiliado en la cuenta de mensualidades vitalicias variables administrada por la AFP en la que se encuentre registrado el afiliado solicitante de Pensión Jubilatoria.
- b) Haber cumplido sesenta y cinco (65) años de edad, En este caso la pensión de jubilación resultante estará en función del capital acumulado sumado a su compensación de cotizaciones, cuando corresponda.

Artículo 49°. FINANCIAMIENTO DEL SEGURO DE RIESGO PROFESIONAL. El seguro de riesgo profesional se financiara con la Prima Mensual patronal pagada por lo empleados que corresponderá a un

porcentaje sobre el total ganado por sus dependientes. La prima será determinada mediante licitación pública realizada por cada AFP para la selección de entidades aseguradoras que garanticen las prestaciones establecidas en la Ley de Pensiones.

Artículo 298°. FINANCIAMIENTO. Durante dicho período se financiarán exclusivamente la cuenta de Siniestralidad con el aporte de los Afiliados al SSO, denominada Prima de Siniestralidad y la cuenta de riesgo profesional con el aporte patronal denominado Prima de Riesgo Profesional. El primer año, la Prima de Siniestralidad par Riesgo Común será del so por ciento (2%) del Total Ganado o Ingreso Cotizable de los Afiliados, La Prima por riesgo profesional será igualmente de un dos por ciento (2%) del total ganado de los afiliados. A partir de los doce meses de la fecha del inicio, la Superintendencia establecerá las PRIMAS, las cuales serán revisables anualmente, para mantener las solvencias de las cuentas.

## TÍTULO IX DE LAS ORGANIZACIONES DE PATRONOS Y TRABAJADORES

### CAPÍTULO ÚNICO

**ARTÍCULO 99°. (DERECHO DE ASOCIACIÓN)** Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales o profesionales, mixtos o industriales de empresa, para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería y constituirse con arreglo a las reglas legales.

(Concuerta artículo 120° Decreto Reglamentario).

#### **RÉGIMEN LEGAL DEL FUERO SINDICAL**

*Constitución Política del Estado.*

Artículo 159°. Se garantiza la libre asociación patronal. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos.

Se establece, asimismo, el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales.

Además ahora incluye la Ley No. 3353 de 21 de febrero de 2006 por la cual se eleva a rango de ley el Decreto Ley No. 38 de 14 de febrero de 1944 sobre Fuero Sindical, aunque la nueva ley ya no establece como sanción a los patronos que violen el fuero sindical el apremio corporal.

**ARTÍCULO 100°. (FINALIDADES)** La finalidad esencial del sindicato es la defensa de los intereses colectivos que representa. Los trabajadores particularmente, tendrá facultades para celebrar con los patronos contratos colectivos y hacer valer los derechos emergentes, representar a sus miembros en el ejercicio de derechos emanados de contratos individuales cuando los interesados lo requieran expresamente, representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje, crear escuela profesionales o industriales, bibliotecas populares, etc., organizar cooperativas de producción y consumo, exceptuando la elaboración de artículos similares a los que fabrica la empresa o industria en que trabaja.

**ARTÍCULO 101°. (COMITÉ RESPONSABLE)** Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento. Los Inspectores del Trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán sus actividades.

**ARTÍCULO 102°. (FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES)** Las relaciones entre el poder público y los trabajadores se harán por las Federaciones Departamentales de Sindicatos o integradas en Confederaciones Nacionales.

**ARTÍCULO 103°. (MÍNIMO REQUERIDO)** No podrá constituirse un sindicato con menos de 20 trabajadores, tratándose de sindicatos gremiales o profesionales ni con menos del 50 por ciento de los trabajadores de una empresa, tratándose de sindicatos industriales.

**ARTÍCULO 104°. (PROHIBICIÓN)** No podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos, cualquiera que sea su categoría y condición.

(Concuerda artículos 120° al 148° Decreto Reglamentario; Ver Decreto Ley 11049 de 24 de agosto de 1973 y artículo 21° inc. k) de la Ley de la Carrera Administrativa).

## **RÉGIMEN DEL FUERO SINDICAL**

*Decreto Ley 38 de 07 de junio de 1944. (Ley 3352 de 21 de febrero de 2006).*

Artículo 1°. Los obreros o empleados elegidos para desempeñar los cargos directivos de un sindicato, no podrán ser destituidos sin previo proceso. Tampoco 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 2°. En caso de que el empleador estime necesario su traslado o su destitución, éste se hará como consecuencia de un proceso que se instaurará ante el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente ante el cual se probará la comisión de delitos o faltas contempladas en las leyes de Trabajo como causales

de despido. 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.

Artículo 3°. Establecida la suficiente culpabilidad del obrero dirigente sindical, el Juez de Trabajo determinará su retiro de acuerdo a lo establecido por el Artículo 16° de la Ley General del Trabajo. 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 al salario o sueldo o sueldo percibido por el obrero en su ocupación anterior.

Artículo 4°. Toda asociación profesional y sindical podrá constituirse libremente y sin necesidad de autorización previa para los fines del Artículo 125 del Decreto de 13 de agosto de 1943.

Artículo 5°. Todo empleador o representante del mismo que infringiese la disposición del artículo 1° del presente Decreto Ley o que impidiese el libre ejercicio de la actividad sindical, será sancionado por el Juez del Trabajo, previo procedimiento sumario, con una multa pecuniaria de un mil a cinco mil bolivianos y una prisión de quince días a dos meses.

Como se indicó líneas arriba, actualmente está en vigencia la Ley No. 3352 que eleva a rango de ley el D.L. anterior eliminando el apremio corporal a los patrones que violen el fuero sindical.

## **RENOVACION MEDIANTE VOTACION**

*Resolución Ministerial 295/74 de 14 de agosto de 1974.*

Artículo 1°. Dispóngase la renovación en el término de 30 días a partir de la fecha, mediante elecciones democrática, de todas las directivas sindicales, que hubieran caducado en su mandato, de acuerdo a sus estatutos.

## **PROFESIONALES NO SINDICALIZADOS**

*Decreto Supremo No. 12097, 31 de diciembre de 1974.*

Artículo 1°. Las personas, profesionales o no, que ejerzan cargos de decisión, alta dirección, mando u otra forma cualquiera de representación patronal en las empresas públicas, privadas y mixtas y en las entidades descentralizadas, no podrán ser miembros de los sindicatos de base establecidos en su respectivos organismos y consiguientemente, no podrán desempeñar cargo alguno dentro de las directivas sindicales.

Artículo 2°. Queda comprendidos en los alcances de esta disposición, los presidentes, vicepresidentes y miembros de directorios, directores ejecutivos, subgerentes, directores generales, directores y subdirectores ejecutivos, los jefes de departamentos, de sección o de cargos de igual jerarquía, así como todos los funcionarios de la administración descentralizada que ejerzan cargos en los niveles de decisión y de asesoramiento y de jefes en los niveles de apoyo, de ejecución y de desconcentración.

Artículo 3°. Se deroga el D.S.11173 de 9 de noviembre de 1973.

## **LEGALIZACIÓN DE DOCUMENTOS**

*Decreto Supremo No. 17285, 18 de marzo de 1980.*

Artículo 1°. Por vía de aclaración de sindicatos y el reconocimiento de sus personerías jurídicas, se determina que las legalizaciones a las que se refieren los Arts. 125°, 128° y 130° del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, corresponde efectuar gratuitamente a los Directores Departamentales de Trabajo e Inspectores Regionales de Trabajo en el interior del país y al Jefe de la Oficina de Defensa Gratuita de Trabajadores en La Paz, previa comprobación en sus respectivos originales.

Artículo 2°. Las disposiciones del artículo anterior alcanzan también a los casos de reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones mutuales, de previsión social, etc. del sector pasivo, y en este caso los documentos deben legalizarse por ante el Ministerio de Salud Pública.

## **PERÍODOS DE EJERCICIO Y CESANTÍA POR CAUSAS POLÍTICAS**

*Decreto Supremo No. 17286, 18 de marzo de 1980.*

Artículo 1°. Se amplían los alcances del Artículo 6 del Decreto Supremo N° 1592, de 19 de abril de 1949, Reglamentario de la Ley de diciembre de 1948, con los siguientes incisos:

- i) Los períodos de ejercicio sindical con declaratoria en comisión del Ministerio de Trabajo.
- j) El tiempo de cesantía ocasionado por motivos político-sindicales, debidamente comprobados conforme al Decreto Supremo N° 16167, de 16 de febrero de 1979.

Para los casos previstos en el inc. j) las empresas que hubiesen cancelado los beneficios sociales a los trabajadores, al momento de su reincorporación consignarán dichas sumas a cuenta de beneficios sociales cotizando también las obligaciones al seguro social para la cesantía.

Artículo 2°. Los alcances jurídicos referidos a inc. j) tendrán carácter retroactivo al 3 de diciembre de 1970, fecha en que se reconoce legalmente la antigüedad de servicios en favor de los trabajadores despedidos por causas políticos-sindicales.

## **RENDICIÓN DE CUENTAS**

*Decreto Supremo No. 17287, 18 de marzo de 1980.*

Artículo 1°. En aplicación de los Arts. 143, 144, 146 y 147 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo y la obligación de los dirigentes sindicales de rendir cuentas a sus mandantes al cabo de su gestión se facultan a los trabajadores de base denunciar el incumplimiento de esta obligación ante el Ministerio de Trabajo.

Artículo 2° La denuncia de los trabajadores a los efectos de lo previsto por el Artículo 250° del Código Procesal del Trabajo, 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 pro el Ministerio de Trabajo.

### **CONSERVACIÓN DE ANTIGÜEDAD AL SER REINCOPORADOS**

*Resolución Ministerial 255/80 de 21 de abril de 1980.*

Aclarase el alcance del artículo 2° del Decreto Supremo No. 172866, de 16 de marzo de 1980 en sentido de que al encontrarse vigente el Decreto Supremo de 3 de diciembre de 1970, fecha en que se dispone la reincorporación de los trabajadores despedidos por causas político – sindicales la antigüedad de los mismos queda consolidada a todos los efectos sociales, debiendo cubrirse las cotizaciones al sistema integral del seguro social por parte de las empresas.

### **FUERO PARA EX – DIRIGENTES SINDICALES**

*Resolución Ministerial 119/88 de 31 de mayo de 1988.*

RESUELVE: Los trabajadores que concluyan su mandato sindical no podrán ser retirados de su fuente laboral por un período mínimo de tres meses, a fin de que rindan cuentas de su gestión, salvo la comisión de infracciones establecidas en los artículos 16 y 9 de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, respectivamente. Asimismo, los ex – dirigentes deben retornar a los mismos puesto de trabajo que ocupaban al momento de ser ungidos dirigentes sindicales.

### **DECLARATORIA EN COMISIÓN PARA DIRIGENTES SINDICALES**

*Decreto Supremo No. 22407, 11 de enero de 1990.*

Artículo 97°. Los principales dirigentes de centrales nacionales, 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 y demás beneficios sociales, mientras desempeñen sus funciones sindicales. Se podrá también declarar en comisión a los dirigentes de las federaciones departamentales, siempre y cuando pertenezcan a diferentes fuentes de trabajo. Se podrá declarar en comisión excepcionalmente, a dos dirigentes de una misma empresa, dependientes del número de trabajadores del centro laboral. Esta restricción rige para los dirigentes de la Central Obrera Boliviana, confederaciones ni federaciones nacionales.

Artículo 98°. Los dirigentes sindicales no declarados en comisión solicitarán, para ausentarse momentáneamente de su trabajo a fin de cumplir actividades propias de su mandato, autorización del

empleador, quien está obligado a otorgarles el permiso necesario por el tiempo solicitado. Los dirigentes, en esos casos, continuarán percibiendo su remuneración normalmente.

Artículo 99°. Los delegados de trabajadores que deben concurrir a congresos u otros eventos sindicales, serán declarados en comisión con goce de haberes, mediante resolución expresa del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 100°. Los dirigentes sindicales a la finalización de sus mandatos, deben restituirse a las fuerzas de trabajo que ocupaban en el momento de haber sido declarados en comisión. Estos trabajadores no podrán ser retirados de sus fuentes de trabajo mientras dure su mandato como dirigentes sindicales.

## **TÍTULO X DE LOS CONFLICTOS**

### **CAPÍTULO I DE LA CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

**ARTÍCULO 105°. (CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE)** En ninguna empresa podrá interrumpirse el trabajo intempestivamente, ya sea por el patrono, ya sea por los trabajadores, antes de haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje previstos en el presente Título, caso contrario el movimiento se considerará ilegal.

**ARTÍCULO 106°. (PLIEGO DE RECLAMACIONES)** Todo sindicato que tuviera alguna disidencia con los patronos, remitirá su pliego de reclamación al respectivo Inspector de Trabajo, suscrito por los miembros de la directiva del sindicato y a falta de éstos, por la mitad más uno de los trabajadores en conflicto.

**ARTÍCULO 107°. (NOTIFICACIÓN)** Dentro de las 24 horas de recibido el pliego de reclamaciones, el Inspector lo hará conocer mediante un empleado de su dependencia o de la Policía de Seguridad, al patrono o patronos interesados. Al mismo tiempo exigirá a las partes constituir dentro de 48 horas dos representantes por cada lado, para integrar la Junta de Conciliación. Los representantes deberán ser trabajadores y patronos de las entidades en conflicto y serán debidamente autorizados para constituir el pliego de reclamaciones y suscribir por sus mandantes un acuerdo. Además de los representantes obreros acreditados ante la junta de Conciliación podrán concurrir otros en calidad de simples expositores y su número máximo, será fijado pro el Inspector de Trabajo atendiendo a que



se hallan representadas las distintas categorías profesionales y las diversas secciones de los centros de trabajo. El número de representantes será igual por cada parte.

**ARTÍCULO 108°. (ASESORIA PROFESIONAL)** Las partes podrán asesorarse de abogados y de peritos, así como presentar todas las pruebas legales.

**ARTÍCULO 109°. (PRESIDENCIA)** La Junta de Conciliación se reunirá dentro de las 72 horas de recibido el pliego de reclamaciones. El Inspector de Trabajo presidirá la Junta, interesando razones de conveniencia, pero sin emitir opinión ni voto sobre el fondo del asunto.

### **AUTORIDADES DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y TRIBUNAL ARBITRAL**

*Decreto Supremo No. 05202, 29 de abril de 1959.*

Artículo 126°. Mientras esté en vigencia la Ley General del Trabajo de 6 de diciembre de 1942, las atribuciones encomendadas por el Título X de la misma, a los Inspectores de Trabajo en la etapa de Conciliación, se ejercerán en adelante por el Departamento de Contratos Colectivos de Trabajo en la ciudad de La Paz, y por los Jefes Departamentales de Trabajo en el interior de la República.

En la etapa de arbitraje, las funciones que correspondían al Inspector General del Trabajo, serán ejercidas por el Directorio General del Trabajo en La Paz y en el interior de la República, por la autoridad de mayor jerarquía del lugar.

**ARTÍCULO 110°. (TRIBUNAL ARBITRAL)** La Junta no se disolverá hasta llegar a un acuerdo conciliatorio o hasta convencerse de que todo avenimiento es imposible. Fracasada en todo o en parte la conciliación, el conflicto se llevará ante el Tribunal Arbitral. Este se compondrá de un miembro nombrado por cada parte y estará presidido por el Inspector General del Trabajo en La Paz, por el jefe del Trabajo en los demás departamentos y por la autoridad política allí donde no existieren autoridades de trabajo. No podrán ser árbitros los trabajadores en conflicto, sus personeros, abogados y representantes, ni los Directores, Gerentes, Administradores, socios y abogados de los patronos.

### **RETROACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS**

*Resolución Ministerial 574/76 de 10 de agosto de 1976.*

Artículo 1°. Los convenios entrarán en vigencia a partir de la fecha de presentación del pliego petitorio por los trabajadores a su empresa.

Artículo 2°. En aquellos casos que trabajadores y empresas no pueden llegar a acuerdo en negociación directa, se ingresará al procedimiento de conciliación y arbitraje, con la limitación prevista en el Artículo 12 del Decreto Ley N° 11947 de 9 de noviembre de 1974.

**ARTÍCULO 111°. (NOMBRAMIENTO EN REBELDÍA)** Si dentro de las 24 horas de notificadas las partes para el nombramiento de sus respectivos árbitros, éstas no lo hicieren el Presidente los designará en rebeldía aplicando las sanciones del caso.

**ARTÍCULO 112°. (TERMINO DE PRUEBA)** El Tribunal Arbitral se reunirá dentro de las 48 horas de la notificación a las partes para organizarlos. Hará comparecer y escuchará a las partes procurando un avenimiento, recibirá la causa a prueba, si fuere necesario, con un término máximo de 7 días y dictará laudo dentro de los 15 días posteriores. Mientras tanto es obligatorio que empleados y obreros continúen en sus labores.

**ARTÍCULO. 113°. (OBLIGATORIEDAD)** Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría absoluta de votos y serán obligatorias para las partes:

- a) Cuando las partes convengan.
- b) Cuando el conflicto afecte a los servicios públicos de carácter imprescindible.
- c) Cuando por resolución especial el Ejecutivo así lo determine.

## **CONFLICTOS SOCIALES**

*Resolución Ministerial 400/58 de 17 de noviembre de 1958.*

Artículo 1°. Todos los planteamientos de carácter conflictivo social, deberán ser elevados exclusivamente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siguiendo la jurisdicción y competencia correspondiente, y de conformidad con la Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942, el Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943, y demás disposiciones legales conexas.

Artículo 2°. Se considerará improcedente la elevación de cualquier planteamiento sobre conflictos sociales, tramitado ante otros Despacho Ministeriales, o ante autoridades que no tengan las suficientes atribuciones legales, o que usurpen funciones, jurisdicción competencia que no emane de la Ley.

Artículo 3°. Tanto empleadores como trabajadores deberán seguir los trámites dentro del procedimiento laboral señalado por Ley, y en caso de no darse cumplimiento a lo dispuesto por la presente Resolución Ministerial, se considerará todo lo actuado ilegal y nulo de pleno derecho, no pudiendo invocarse, por los infractores ningún sobre los procedimientos declarados nulos.

Artículo 4°. Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como ser: la Dirección General del Trabajo, Inspectoría General, Jefes Regionales o Departamentales, e Inspectores que no dieran cumplimiento y no sujeten sus actos a lo determinado por la presente disposición serán pasibles a las sanciones más drásticas que acuerda la Ley.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LA HUELGA Y EL "LOCK-OUT"**

**ARTÍCULO 114°. (HUELGA y LOCK – OUT)** Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje, los trabajadores podrán declarar la huelga y los patronos el Lock-out, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- a) Pronunciamiento de la Junta de Conciliación y del Tribunal Arbitral sobre la cuestión planteada.
- b) Que la resolución se tome por lo menos por tres cuartas partes del total de trabajadores en servicio activo.

(Concuerda artículo 159° Decreto Reglamentario).

**ARTÍCULO 115°. (ACTA ORIGINAL)** El acta original de la sesión en que se declare la huelga se remitirá a la autoridad política del Departamento o la provincia, con cinco días de anticipación acompañada de una nómina de los trabajadores responsables y especificando su domicilios. Una copia de dicha acta se enviará simultáneamente a la Inspección de Trabajo de la localidad.

**ARTÍCULO 116°. (NOTIFICACIÓN)** En igual forma, los patronos que resolvieren clausurar su establecimiento. Comunicarán por escrito a las autoridades indicadas anteriormente señalando los motivos y la duración de la clausura y, adjuntando nómina de los trabajadores que quedan sin ocupación.

**ARTÍCULO 117° (SUSPENSIÓN PACÍFICA DEL TRABAJO)** El concepto de huelga sólo comprende la suspensión pacífica del trabajo. Todo acto o manifestación de hostilidad contra las personas o la propiedad cae dentro de la ley penal.

**ARTÍCULO 118°. (SERVICIO DE CARÁCTER PÚBLICO)** Queda prohibida la suspensión del trabajo en los servicios de carácter público. Su contravención será penada con la máxima sanción de la ley.

#### **EXCEPCIONES**

*Ley de 08 de diciembre de 1942.*

Artículo 2°. Se exceptúa a los trabajadores ferroviarios y tranviarios de la prohibición que establece el artículo 118° de dicho Decreto (hace referencia al Decreto Ley de 24 de mayo de 1939).

**ARTICULO 119°. (LIBERTAD)** Los asociados y obreros que no se conformaran con los acuerdos de huelga, podrán separarse libremente de las decisiones colectivas de sus sindicatos, sin incurrir en responsabilidades de ninguna clase y bajo la garantía de las autoridades policíarias podrán continuar en sus ocupaciones. La represalia tomada por sus compañeros será penada con dos o seis meses de cárcel.

(Concuerta artículos 159°, 160° y 162° Decreto Reglamentario).

### **PROHIBICIÓN DE HUELGAS PARA SERVICIOS PÚBLICOS**

*Decreto Supremo No. 1958, 16 de marzo de 1950.*

Artículo 1°. Determinase servicios de carácter público, para los efectos de los artículos 118 de la Ley General del Trabajo y 157 del Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943 los siguientes:

Administración Pública, Fiscal y Municipal

Servicios de Aguas Potables y aprovisionamiento de combustibles, luz y energía eléctrica.

Comunicaciones y Bancos.

Servicios de sanidad y Mercados Públicos

Artículo 2°. Los trabajadores y patronos que contravengan el presente Decreto Reglamentario y el artículo 157° del Decreto Supremo de 23 de agosto de 1943 suspendiendo labores en los servicios públicos mencionados, mediante huelgas, lock out u otros medios, serán pasibles de la máxima sanción legal.

Artículo 3°. Declárense ilegales las huelgas de simpatía y solidaridad.

### **RÉGIMEN LEGAL DE LAS HUELGAS DE SIMPATÍA Y SOLIDARIDAD**

*Decreto Ley 2565 de 06 de junio de 1951.*

Artículo 1°. Prohíbese las huelgas generales y los de simpatía o solidaridad así como las que no sean diligenciadas con estricta sujeción a los trámites y términos establecido por el Título 10 de la Ley General del Trabajo.

Artículo 2°. Serán responsables de la infracción del Artículo anterior los dirigentes del sindicato respectivo o los de la federación que los agrupa en caso de haber apoyado la huelga, debiendo ser sancionados, por la primera vez con seis meses de arresto y de seis meses de confinamiento, que cumplirá después de la primera.

Los instigadores o promotores de la huelga ilegal serán sancionados con el doble del as penas anteriores.

En caso de reincidencia se duplicarán las penas anteriores.

Artículo 3°. Los empleadores no pagarán emolumento alguno durante el abandono de labores ocurrido con infracción de los Artículos 105 de la Ley General del Trabajo y 150° de su Reglamento.

Artículo 4°. El abandono de labores por más de tres días, en las condiciones señaladas por el Artículo precedente producirá ipso facto y sin ninguna responsabilidad patronal la rescisión de los contratos de

trabajo, verbales o escritos, suscritos por los trabajadores salvo los beneficios acordados por la Ley de 21 de diciembre de 1948 sobre retiro voluntario.

Artículo 9°. Para la aplicación de las penas señaladas en el Artículo 2 del presente Decreto Ley, se confiere jurisdicción a los Juzgados del Trabajo, en trámite sumario ajustado a las prescripciones del Título VI del libro II del Procedimiento Civil. Las resoluciones que se dicten serán apelables ante la Corte Nacional del Trabajo, sólo en efecto devolutivo sin ulterior recurso.

Artículo 10°. Independientemente de la acción penal a que se refiere el Artículo 2 los culpables de huelgas ilegales serán responsables de los daños y perjuicios causados a las entidades patronales mediante acción interpuesta conforme al Artículo 9 de este Decreto que se tramitará en cuerda separada, con apelación de ambos efectos y recurso de nulidad ante la Corte Suprema de Justicia.

## **TÍTULO XI DE LA PRESCRIPCIÓN Y DE LAS SANCIONES**

**ARTÍCULO 120°. (PRESCRIPCIÓN) Las acciones y derechos provenientes de esta Ley, se extinguirán en el término de dos años de haber nacido de ellas.**

(Concuerda artículos 163° y 164° Decreto Reglamentario).

### **PRESCRIPCIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS A LOS TRES AÑOS**

*Auto Supremo No. 26 de 14 de mayo de 1953.*

*Auto Supremo No. 8 de 13 de junio de 1953.*

“Considerando: En lo que respecta a la prescripción de derechos para la parte demandante conforme al Artículo 120° de la Ley General del Trabajo, fuera de no haberse operado ella, porque el 30 de agosto de 1950, fecha en que expiró el contrato, al 23 del mismo mes de 1951 no pasan dos años, dicha Ley acusada en el recurso, sólo es aplicable a la prescripción de acciones y derechos de carácter social pero no para el caso de cobro de sueldos devengados, que como en la especie constituye el ejercicio de una acción por obligación personal, al tenor del Artículo 1568 del Código Civil que fija el término de tres años para la prescripción de la acción por esa clase de trabajo o servicios”.

### **PRESCRIPCIÓN DE SUBSIDIOS Y RENTAS**

*Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.*

Artículo 230°. La obligación de la Caja para otorgar los beneficios del presente Código y la acción de los asegurados y beneficiarios a reclamarlos prescribe:

En el plazo de tres años para reclamar de los subsidios de incapacidad temporal.

En el plazo de tres años para reclamación de las rentas de incapacidad permanente, parcial o total, o de invalidez. En el mismo plazo para las indemnizaciones pagaderas en una sola vez por causa de invalidez.

Sin plazo para la reclamación de las rentas de vejez igualmente para las indemnizaciones pagaderas en una sola vez por causa de vejez.

En el plazo de tres años, a partir de la fecha del fallecimiento del causante, para la reclamación de las rentas de derecho habientes. En el mismo plazo para las indemnizaciones pagaderas en una sola vez que corresponden a los derechos habientes.

En el plazo de tres años, a partir de la fecha del fallecimiento del causante, para la reclamación de los derechos habientes, de los beneficios que no hubieran sido percibidos por el causante.

En el plazo de tres años, a partir del nacimiento o fallecimiento del hijo, para reclamar los subsidios de natalidad o sepelio, respectivamente.

En el plazo de tres años, a partir del nacimiento del derecho para reclamar el subsidio matrimonial y familiar. Ninguna de las prestaciones económicas en curso de pago mencionadas en los incisos anteriores que son otorgadas mensualmente podrá acumularse por más de tres mensualidades.

El subsidio de lactancia, en productos lácteos, no podrá ser acumulado por más de tres días consecutivos.

## **PRESCRIPCIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES**

*Código Civil.*

Artículo 1510°. (OTRAS PRESCRIPCIONES BIENALES) Prescribe también en dos años el derecho:

- 1) De los profesionales en general a la retribución de sus servicios y a los gastos realizados.
- 2) De los funcionarios y empleados tales como notarios, registradores, secretarios y otros a los honorarios o derechos arancelarios que les correspondan a los desembolsos que hayan hecho.
- 3) De los maestros y personas que ejercen la enseñanza a la retribución de sus lecciones dadas por más de un año.

**ARTICULO 121°. (INFRACCIÓN DE LEYES SOCIALES) Las infracciones de las disposiciones que contiene la presente ley, sancionarán con multas de cien a cincuenta mil bolivianos y en caso de reincidencia con la duplicación de la pena y, aún con la clausura del establecimiento, de acuerdo con el procedimiento indicado en el Decreto Supremo de 18 de enero del año en curso.**

## **SANCIÓN POR VIOLACIÓN DEL FUERO SINDICAL**

*Decreto Ley 38 de 07 de febrero de 1946.*

Artículo 1°. Los obreros o empleados elegidos para desempeñar los cargos directivos de un sindicato, 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 5°. Todo empleador o representante del mismo que infringiese la disposición del artículo 1° del presente Decreto Ley o que impidiese directa o indirectamente el libre ejercicio de la actividad sindical, será sancionado por el Juez del Trabajo previo procedimiento sumario, con una multa pecuniaria de un mil a cinco mil bolivianos y una prisión de quince días a dos meses (la prisión fue derogada por la Ley No. 3352 de 21 de febrero de 2006).

### **SANCIONES POR CONTRATO DE EXTRANJEROS QUE ENTRAN COMO TURISTAS**

*Decreto Supremo No. 3686, 25 de marzo de 1954.*

Artículo Único: Las empresas comerciales, “boites”, confiterías y otros establecimientos que contraten los servicios de extranjeros que han ingresado al país en condición d "turistas" para efectuar labores remuneradas, sin la previa autorización del Ministerio de Inmigración, abonarán la multa de Bs. 5.000.- por primera vez y Bs. 10.000.- en caso de reincidencia, a pagarse en timbres de inmigración.

### **SANCIONES Y MULTAS PARA BIBLIOTECAS SINDICALES**

*Resolución Ministerial 745/54 de 12 de noviembre de 1954.*

Se autoriza a las empresas comerciales, industriales y mineras del país, cuyos obreros se encuentran comprendidos dentro de los beneficios que establecen los artículos 1° y 23° del Decreto Supremo No. 3991 de 3 de abril de 1954, recaudar fondos provenientes de salarios dominicales no pagados y multas disciplinarias impuestas hasta la fecha, con destino a la creación e incremento de bibliotecas por cuenta del Sindicato respectivo.

### **LAS SENTENCIAS DEBEN CONTEMPLAR MULTAS Y BENEFICIOS**

*Decreto Supremo No. 4078, 08 de julio de 1955.*

Artículo Único: En los procedimientos por infracción de Leyes Sociales a que se refiere el Decreto Ley No. 2763 de 2 de octubre de 1951 las sentencias de los Jueces de Trabajo, independientemente de las sanciones que correspondan a la infracción, comprenderán la liquidación y orden de pago, infracción, comprenderán la liquidación y orden de pago, indemnización o reintegro de los derechos y beneficios a favor de los trabajadores que hubieran sido damnificados con la infracción.

Tanto la sanción como los derechos y beneficios que hubieran dejado de pagarse a los trabajadores, se harán efectivos en la forma y término señalado por el artículo 8° del referido Decreto Ley No. 2763.

## **MONTOS INDEMNIZATORIOS, TÉRMINO DE PRUEBA Y RECURSOS**

*Ley de 29 de noviembre 1956.*

Artículo 1°. De conformidad con el Artículo 5° inc. 1 de la Constitución Política del Estado, intérpretese el artículo 60° de la Ley de 18 de marzo de 1926, en sentido de la necesidad del previo empoce del monto indemnizatorio, para interponer el recurso de casación contra los Autos de Vista de la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social, exigible para todos los casos condenatorios que se pronuncien en materia social.

Artículo 2°. Que habiéndose elevado a Ley el Decreto Supremo N° 4078 de 8 de junio de 1955, en fecha 29 de octubre de 1956, que es complementario del D.L. de 2 de octubre de 1951, que regula el procedimiento de las denuncias por infracción de leyes Sociales, se establece que los dispuesto en el Artículo 4° de ley de 29 de octubre de 1956 comprende y alcanza al Decreto Ley de 2 de octubre de 1951 que tiene el carácter de Ley.

Artículo 3°. Modificase el artículo 5° del Decreto Ley de 2 de octubre de 1951 en la forma siguiente. "Notificada legalmente la sentencia, el infractor sancionado con multa y condenación de pagos, podrá apelar en el término del tercer día ante la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social, previo empoce del monto de la multa y de los beneficios sociales al trabajador afectado mediante certificados de depósitos judiciales en el Banco Central de Bolivia, a la orden del Juez de origen. En los distritos donde no existe agencia bancaria el empoce anterior se lo hará en la sede de la Corte del Trabajo al momento de expresar agravios"

Artículo 4°. El artículo 6° del Decreto Ley de 2 de octubre de 1951 queda redactado así: "Artículo 6. El Juez del Trabajo vencido el término de apelación o efectuada ésta sin los certificados judiciales de depósitos de que se habla en el Artículo anterior, rechazará de oficio el recurso, declarando ejecutoriada la resolución, de la misma manera la Corte de Trabajo, vencido el término de apersonamiento del apelante, sin que haya empozado en el caso previsto en el artículo precedente, de oficio y a sola vista del expediente rechazará la apelación y declarará ejecutoriada la resolución impugnada, devolviendo en el día los obrados al Juez de origen.

Artículo 5°. Elevase a rango de Ley el Decreto Supremo No. 2690 de 22 de agosto de 1951, con la siguiente modificación: Artículo 1 – El término probatorio en los procesos sociales que se ventilan en la Judicatura del Trabajo será de 8 de días comunes y perentorios y todos cargos. (Ver Código Procesal del Trabajo)

## **MODIFICACIÓN AL PROCEDIMIENTO DE SANCIONES**

*Decreto Supremo No. 5151, 17 de febrero de 1959.*

Artículo 121°. Artículo Único: Modificarse el Artículo 121 de la Ley General del Trabajo, 165 de su Reglamento y Artículo 1° del D.L. N° 2763 de 2 de octubre de 1951, en su parte relativa a sanciones "de Bs. 1.000.- a Bs. 500.000.-" en sentido de que se sancionará cada una de las infracciones con multas de



QUINIENTOS MIL 00/100 BOLIVIANOS (Bs. 500.000.-) a CINCO MILLONES 00/100 BOLIVIANOS (Bs. 5.000.000.-) considerándose una infracción cada caso individual de incumplimiento a las leyes sociales.

### **INSPECTORES NO PUEDEN DESISTIR EN DENUNCIAS SOCIALES**

*Decreto Supremo No. 08678, 26 de febrero de 1969.*

Artículo 1°. En todas las demandas por infracción a leyes laborales y de seguridad social incoadas ante la Judicatura del Trabajo y Seguridad Social, los inspectores denunciadores no podrán transigir ni desistir por ningún concepto, debiendo al efecto los jueces de trabajo continuar las causas de oficio.

Artículo 2°. Las sentencias pronunciadas por los Jueces de Trabajo y Seguridad Social, siempre que no fueron apeladas por los denunciadores, serán elevadas en revisión ante la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social, cuyos fallos causarán ejecutoria y las multas correspondientes serán cobradas coactivamente.

Artículo 3°. Las multas recaudadas por este concepto serán depositadas en proporciones iguales y cuentas separadas, mediante depósito judicial, a la orden de la Judicatura del Trabajo y Cuenta “Previsión Social” del Ministerio de Trabajo. (Concuerda Artículo 225 Código Procesal del Trabajo.)

### **CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO**

*Decreto Ley 16896 de 25 de julio de 1979.*

Artículo 222°. PROCEDIMIENTO POR INFRACCIÓN DE LEY SOCIAL. La denuncia por infracción de Ley Social, procede en aquellos casos en los cuales la infracción es manifiesta y puede ser demostrada con prueba preconstituida. No procede en los casos de interpretación legal o contractual o tratándose del esclarecimiento de hechos controvertidos.

Artículo 223°. Cuando se constate la infracción de leyes sociales, las autoridades del Ministerio de Trabajo presentarán denuncia escrita ante el Juez de Trabajo de su distrito, especificando el nombre del infractor, su domicilio, el lugar de trabajo donde se ha cometido la infracción, señalando las disposiciones legales infringidas con relación circunstancial de los hechos, fecha de la constatación y proponiendo el monto de la multa a aplicarse.

El Director General, el Inspector General, los directores departamentales y los jefes departamentales o regionales, bajo responsabilidad, llevarán registros y control de las denuncias que tendrán valor de prueba pre constituida y gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

Artículo 224°. Admitida la denuncia, el Juez de Trabajo ordenará la citación al denunciado simultáneamente con la apertura de término de prueba, para que en el término perentorio de diez días como máximo sin considerar ningún otro término, ofrezca la prueba de descargo que le asista.

Artículo 225°. Es obligatoria la concurrencia de la autoridad denunciante en el trámite de la causa. La autoridad denunciante no podrá desistir, ni transigir y el Juez no admitirá dilaciones, los dirigentes sindicales podrán coadyuvar las denuncias.

Artículo 226°. Vencido el término de prueba y sin más trámite el Secretario pasará el expediente a despacho del Juez con nota expresa del día y hora en que lo hace bajo responsabilidad.

Artículo 227°. El Juez dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes, excusando al prevenido o imponiéndole la sanción que corresponda, con citación de las leyes infringidas y aplicables al caso.

Artículo 228°. Notificada la parte afectada con la sentencia, ya personalmente o con cédula, podrá apelar dentro de los tres días subsiguientes a la fecha de su notificación, previo depósito judicial de la multa a la orden del Juez del Trabajo, caso contrario se rechazará su apelación quedando ejecutoriada la sentencia.

Artículo 229°. Ningún expediente será elevado a la autoridad que debe conocer el asunto en apelación sin previa entrega del certificado a que hace referencia el artículo anterior, dentro de los tres días señalados al efecto, indefectiblemente.

No haciéndose uso del recurso de apelación o no depositada la multa dentro de los tres días, la resolución adquiere ejecutoria, teniendo la parte sancionada nueve días computables desde la notificación con la sentencia, para hacer efectivo el pago de la multa que será depositada en la cuenta correspondiente, debiendo entregarse los certificados de depósito a la autoridad que dictó el fallo, en la forma prevenida.

Artículo 230°. Concedida la apelación, previos los requisitos anteriores, las actuaciones se remitirán sin mayor demora a la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social, la cual fallará en vista de los antecedentes y sin más trámite, dentro de diez días improrrogables, bajo responsabilidad.

Artículo 231°. Pasados los nueve días sin el pago de la multa impuesta, el Juez del Trabajo expedirá el mandamiento de apremio contra el infractor, encomendando su ejecución a la Policía de Seguridad para la efectividad de la sanción.

Artículo 232°. En materia de denuncias o desacato a las autoridades del Ministerio de Trabajo, los jueces deberán determinar el cumplimiento de las disposiciones legales o las respectivas órdenes sin dilación, estableciendo en forma expresa, el cumplimiento de las normas violadas.

Artículo 233°. El auto de la Corte Nacional del Trabajo no admitirá ningún otro recurso ni ordinario ni extraordinario ni el de compulsión.

Artículo 234°. Cuando la infracción fuese cometida por alguna compañía o sociedad, las multas se decretarán contra el representante o gerente que tuviere a su cargo la dirección de la fábrica o industria, siendo los patrones solidariamente responsables con aquel.

Artículo 235°. Para los efectos jurídicos se entiende como domicilio legal del patrono, gerente o representante, el lugar de la infracción.

Artículo 236°. Las sanciones por infracción de las leyes sociales son independientes de las responsabilidades civiles o criminales que procedieran.

Artículo 237°. Se sancionará igualmente sujetándose al mismo procedimiento y con una multa proporcional, todo acto u omisión que perjudique, perturbe, impide o dilate el servicio del Ministerio de Trabajo y sus dependencias o tergiversando las informaciones que se solicitaren, desacatando sus resoluciones o de cualquier otro modo.

Artículo 238°. Si las autoridades llamadas al efecto, no dictaren su fallo dentro de los términos señalados en los artículos pertinentes serán pasibles por primera vez, a una multa del 20% del haber de u mes, del 50% por segunda vez y destitución en caso de reincidencia. Para establecer la retardación, bastará computar los términos con las fechas de notificación e ingreso de expedientes.

### **FIANZA DE RESULTAS EN EJECUCIÓN PROVISIONAL DE AUTOS DE VISTA**

*Decreto Supremo No. 21858, 19 de enero de 1988.*

Artículo 1°. Se establece con carácter retroactivo la aplicación obligatoria de los artículos 943 y 923 del Código Civil, 55° del Código de Procedimiento Civil y demás preceptos concordante, sobre fianza de resultas, en toda ejecución provisional de Autos de Vista de la Corte de Trabajo y Seguridad Social, confirmatorios de Sentencias de primer grado, según dispone el Artículo 217° del Código Procesal del Trabajo.

Artículo 2°. Se determina aclarativamente con igual carácter retroactivo, que no podrá admitirse fianza de resultas simplemente personal sino sólo cuando el monto condenatorio en ejecución provisional no exceda de la suma de diez mil 00/100 bolivianos (Bs. 10.000.-) debiendo exigirse necesariamente garantía hipotecaria, previamente calificada por la Corte Nacional de Trabajo para la ejecución provisional de todo auto de vista condenatorio por monto que sobrepase la cantidad de diez mil 00/100 bolivianos (Bs. 10.000.-) y que estuviese pendiente de recurso de nulidad ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Artículo 3°. Se derogan todas las disposiciones legales contrarias a este decreto.

## **TÍTULO XII DISPOSICIÓN ESPECIAL**

**ARTÍCULO 122°. (DISPOSICIÓN ESPECIAL).** Las funciones de Gerente, Director, Administrador, Consejero o propietario de empresas agrícolas, comerciales e industriales de carácter particular, son incompatibles con las de Director, Gerente, Administrador o Consejero de instituciones de crédito que manejan intereses de carácter público. Se exceptúa únicamente el caso de entidades industriales,

**comerciales y agrícolas que por razones de utilidad pública, requieran personeros propios en dichas instituciones.**

### **EXCEPCIONES AL ARTÍCULO 122° DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

*Decreto Supremo No. 469, 24 de abril de 1946.*

Artículo Único: Los Directores de Sociedades o compañías de Seguros que se establezcan en la República, no estarán comprendidos en las incompatibilidades señaladas por el Artículo 3 de la Ley de 22 de julio de 1928 y el Artículo 122 de la Ley General del Trabajo.



# CAPÍTULO V

## EL MÉTODO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO EN MATERIA LABORAL

**Una forma de solución de hecho que se aplica en materia laboral es el ordenamiento por vía de costumbre, jurisprudencia y doctrina de la norma positiva vigente por parte de quienes están encargados de operar con el derecho del trabajo.<sup>xxvii</sup>**

El ordenamiento en materia laboral es distinto al ordenamiento en general, “latu sensu”, o al ordenamiento legal en otras materias.

En general se suele ordenar las cosas de manera aritmética o conforme a la lógica deductiva, se busca un orden numérico ascendente o descendente.

En el caso de otras materias del derecho (excepto en materia penal) se ordena principalmente conforme a la jerarquía de la norma jurídica (la pirámide de Kelsen), a ello además se aplica la forma cronológica (los posterior deroga a lo anterior), y finalmente se tiene cuidado en el tema de mantener la legislación sobre la base de los principios que informan a cada materia. En materia penal lo cronológico puede perder sentido ya que en aplicación del Artículo 33 de la Constitución Política del Estado es posible incluso la aplicación retroactiva de la norma e inclusive contra la jerarquía de la normativa legal.

---

<sup>xxvii</sup> “POSMODERNIDAD Y DERECHO” De Trazegnies Granda, Fernando. Edit. Temis S.A., Santa Fe de Bogotá 1993. Pag. 13: “Con una clara influencia kantiana, Weber considera que la racionalidad evoca las naciones de finalidad y de generalidad: es racional la conducta con arreglo a fines que puede ser aplicada de manera general, sin entrar en contradicciones internas. Ahora bien, hay dos tipos de racionalidad: una basada exclusivamente en el cálculo –fundamentalmente numérico y fundamentalmente tomando como unidad al dinero- y otra basada en aspectos cualitativos equívocos, tales como las exigencias éticas, políticas, igualitarias, etc. La racionalidad que organiza el sistema liberal capitalista será la primera, a la que también denomina racionalidad formal frente a la racionalidad substantiva o cualitativa que corresponde mejor a la organización social pre-capitalista”.

Y en la página 15: “Una modernización con el contenido social de la que ha sido descrita, requiere a su vez un Estado y un Derecho que faciliten el libre desenvolvimiento de la racionalidad individual... La universalización supone un reforzamiento del gobierno central a fin de compatibilizar las iniciativas individuales en términos de que no se anulen unas a otras y a fin de eliminar las particularidades que dificultan la anticipación racional y los intercambios económicos al introducir elementos extraños al cálculo utilitario. Dentro de este contexto, el derecho constituye, de un lado, una de las expresiones de la actividad coercitiva del Estado central destinada a lograr la universalización mediante la supresión de los particularismos tradicionales y a suprimir las conductas no racionales que perturban el funcionamiento pacífico de la sociedad de intereses individuales. De otro lado, el derecho constituye el medio por el cual la sociedad capitalista garantiza la libertad individual de acción tanto frente a las perturbaciones creadas por los individuos entre sí como frente a las interferencias del propio Estado. En ese sentido el derecho debe ser predecible a fin de que no origine opacidades en la actividad racional de los individuos; por eso debe tener carácter genérico y sistemático, es decir, constituir un orden cerrado, sin lagunas de aplicación uniforme”.

En materia laboral el ordenamiento debe realizarse tomando en cuenta la “cuestión social”, la diferencia de peso específico político, económico y social que existe entre el patrón y el trabajador, lo cual lleva a que el derecho del trabajo necesariamente deba ser protector del de trabajador, ya que si el derecho del trabajo protegiera tanto al capital como al trabajo, entonces ambos sujetos de la relación jurídica serían iguales, tendrían los mismos derechos y por tanto al existir ese tipo de justicia relativa al “justo medio”<sup>xxviii</sup> entonces estaríamos en presencia del derecho civil.

En efecto, si ambos sujetos de la relación jurídica laboral gozan de la misma protección y los mismos derechos, se trata de una relación civil de igualdad entre las partes; de suceder ese extremo el derecho del trabajo habría desaparecido para convertirse en un capítulo más del derecho civil.

La existencia del derecho del trabajo supone necesariamente la existencia de la protección al trabajador, esta protección se hace efectiva mediante la aplicación de los principios del derecho del trabajo a la interpretación y aplicación de la norma jurídica laboral.

En otras palabras, es posible hablar de derecho laboral cuando tamizamos las diferentes normas jurídicas, costumbres, doctrinas y jurisprudencia en base a los principios del derecho del trabajo.

La manera de tamizarlos puede ocasionar desorientación para aquel jurista o persona común que no está familiarizada con el derecho del trabajo como disciplina basada en la cuestión social y en la protección del trabajador.

Esto sucede así porque hablar de derecho del trabajo o de legislación laboral si nos referimos a la existencia concreta de normas jurídicas laborales en un ordenamiento jurídico establecido, significa que debemos realizar un trabajo constante y diario de separación entre las normas que son derecho común y las especiales laborales, la separación debe continuar ya que es preciso establecer cuáles de esas normas laborales son protectoras de los trabajadores y cuáles no, es en ese momento cuando termina la tarea de selección, propiamente de ordenación o de ordenamiento de la normas jurídicas laborales.

---

<sup>xxviii</sup> “MANUAL DE FILOSOFÍA DEL DERECHO” Álvarez Gardiol, Ariel. Edit. Astrea. Buenos Aires 1979. Pág. 41: Distingue Aristóteles una justicia en concepto general, a la manera platónica, como una virtud perfecta, pero no en sentido amplio, sino relativo; relatividad esta que está enmarcada en la nota de alteridad, señalada por el filósofo. “Por eso resulta claro, en qué difieren la virtud y esta justicia: porque ésta es la misma, pero no idéntica por su esencia; sino que, en cuanto es relativa a otro, es justicia, y como un hábito determinado, es virtud”. Esta justicia en sentido amplio o general nos enseña que lo justo es el medio entre el hacer y el recibir injusticia.

A partir de ese momento la tarea será la de interpretar y aplicar la norma pertinente al caso, litigio o proceso concreto.

¿Cómo sabemos cuál es la medida y el límite en aquello que denominamos tamiz?<sup>xxix</sup> En realidad nos estamos refiriendo a la modalidad de la subsunción de la norma jurídica. Es decir que en constatación de la existencia de un hecho social que tiene características que deben ser juridizados, dicho hecho social debe ser traducido al lenguaje jurídico preestablecido por una norma jurídica o un derecho preexistente. En el caso que nos ocupa, se realiza esta traducción social al derecho del trabajo o subsunción por la vía de la selección en base a los principios del derecho laboral.

Estos principios (que ya fueron expuestos y analizados en otro lugar de la tesis) son básicamente: el protector (in dubio pro operario, regla más favorable y condición más beneficiosa), el de irrenunciabilidad, el de continuidad laboral, el de primacía de la realidad, razonabilidad, buena fe e intervención estatal.

Toda norma jurídica laboral que no esté adecuada o arreglada a estos principios debe ser desechada. A eso denominamos ordenamiento legal en materia laboral. No basta que la norma sea contraria a otra norma jurídica superior en jerarquía (en tratándose de un decreto supremo respecto a la ley o la constitución), en nuestra materia, al igual que en el derecho penal el tema de la primacía constitucional por propio imperio de la misma constitución no es óbice para que se aplique la norma jurídica inferior a dicha constitución, razón por la cual la aplicación de la pirámide jurídica será muy limitada.

Realizando este tipo de ordenamiento laboral es posible establecer cuál es el contenido real y correcto de cada artículo de la Ley General del Trabajo de cualquier situación en la que estén involucradas dos o más normas jurídicas laborales aplicables a un caso concreto.

---

<sup>xxix</sup> Ibid. Pág. 41: En su significación particular, distingue Aristóteles una justicia distributiva, que se aplica a todo lo que se puede dividir en un Estado –riquezas, honores, cargas- y que está basada en un criterio de igualdad entre desiguales. Partiendo de la base de la humana desigualdad, es necesario distribuir igualmente entre los desiguales, encontrando lo justo en una proporción geométrica. Los justos están en una relación entre cuatro términos por los menos, y la relación debe ser la misma, porque deben diferir igualmente las personas y las cosas. Entonces, como A es a B, así debe C ser a D, y alternando, como A es a B, así B es a C. De modo que la unión de a con C y de B con D proporcionan la justicia distributiva. La justicia conmutativa surge de los cambios voluntarios o involuntarios, basada en una proporción aritmética. Esta justicia es sinalagmática y reguladora de las relaciones de cambio, debiendo encontrarse cada una de las partes de la relación en un mismo e idéntico pie de igualdad. Advertimos que en Aristóteles la colocación del tema de la justicia en el plano ético y no en el político, donde la había situado Platón. La justicia es algo entendido como propiamente ético, como un problema estrictamente jurídico, destacándose por primera vez la nota de alteridad, que luego será considerada como un dato diferencial del mundo de la formación jurídica.

# CAPÍTULO VI

## LA RELACIÓN SOCIAL Y LA RELACIÓN JURÍDICA EN EL DERECHO LABORAL

Son varias las oportunidades en las cuales se debatió acerca de la modificación a fondo de la Ley General del Trabajo. Existe conocimiento de que el anteproyecto del Código del Trabajo Busch fue remitido en consulta a las empresas mineras de propiedad de Patiño, Hoschild y Aramayo, lo cual demuestra que desde un principio hubo serias oposiciones y negociaciones para su aprobación.<sup>xxx</sup>

El motivo para la elevación a jerarquía de ley del Código Busch fue la intención del gobierno del Gral. Enrique Peñaranda de evitar el estallido y generalización de huelga general en el distrito minero de Uncía0 empresa perteneciente a Simón I. Patiño. El trámite del pliego petitorio había durado desde febrero de 1942 hasta noviembre sin que la empresa ni el gobierno implementen el aumento salarial dispuesto, razón por la cual en los primeros días del mes de diciembre los trabajadores mineros comenzaron a movilizarse y se produjeron varios hechos de violencia en el norte de Potosí, con la toma y retoma de oficinas de gerencia en Uncía por trabajadores y las fuerzas armadas, ya que los distritos mineros estaban militarizados con la finalidad de evitar se suspenda o se boicotee la producción, en el entendido de que nos encontrábamos en pleno fragor de la Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945) y el estaño y minerales bolivianos eran parte del esfuerzo de guerra de los aliados. El Ministerio del Trabajo para evitar que el clima de violencia continúe y para disminuir la presión social prometió a los mineros que el Código del Trabajo o Busch sería elevado a rango de ley, aspecto con el cual el gobierno cumplió, ya que su bancada parlamentaria en 48 horas hizo aprobar el mencionado texto legal con algunas modificaciones. Empero los trabajadores señalaron que no tenían ningún interés en esta nueva disposición laboral, denominada para entonces: Ley General del Trabajo y promulgada el 8 de diciembre de 1942; los trabajadores insistían en el aumento salarial, lo cual a juicio de la empresa y el gobierno elevaría el costo de producción y por tanto significaría que el precio del mineral para la venta a Norteamérica debía aumentarse, siendo que el compromiso con el imperialismo norteamericano en un momento en que el destino de la guerra no estaba definido era el de mantener tal cual los precios y cantidades. Ante la negativa<sup>xxxi</sup> de los mineros a aceptar el cambio de ley por salarios, el gobierno desplegó todo su poder militar y el 21 de diciembre de 1942 se produjo la Masacre de Catavi o Masacre de los campos de María Bazola. Si se analiza este hecho es posible establecer que no fueron siquiera

---

<sup>xxx</sup> “LA CARA INDIA Y CAMPESINA DE NUESTRA HISTORIA” Albó, Xavier/ Barnadas, Joseph. Edit. UNITAS CIPCA. 3ra. edic. 1990. Pág. 189.

<sup>xxxi</sup> “DERECHO DEL TRABAJO Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL” Trigo Agudo, Gonzalo, op. cit.



los trabajadores los que insistieron la elevación de tal norma jurídica laboral a rango de ley sino la empresa Patiño y el gobierno de la rosca minero-feudal de Peñaranda.

La aplicación de la Ley General del Trabajo en forma generalizada se produjo un año después, cuando el 20 de diciembre de 1943 se produce el golpe de Estado que encumbra en el poder al Mayor Gualberto Villarroel con el apoyo de la logia militar Razón de Patria (RADEPA) y del Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR). Durante los tres años del gobierno Villarroel se publicita la Ley General del Trabajo, siendo que también en dicho periodo gubernamental se produce la fundación de la Federación de Mineros y otros muchos sindicatos.

El colgamiento de Villarroel acontecido el 21 de julio de 1946 se produjo sobre la base de una inmensa movilización social dirigida por la rosca minero-feudal. Reinstalada en el poder la rosca, no pudo afectar la validez de la Ley General del Trabajo, ya que grandes sectores de la población se habían movilizado aquel fatídico día del colgamiento, por lo que existía el temor a las mismas, sin contar que en las minas el clima de agitación y convulsión continuaba, ya que en noviembre de ese mismo 1946 se aprobó la Tesis de Pulacayo. El periodo de 6 años que van desde 1946 a 1952 fue bautizado como el del Sexenio, como referencia histórica al gobierno de Melgarejo de diciembre de 1864 a enero de 1871, como últimos días de la rosca. Caracterizado por las persecuciones, confinamientos, masacres etc. Razón por la cual fue muy difícil modificar la Ley General del Trabajo, luego que en enero de 1947 se produjeran elecciones nacionales, aunque para el año 1948 el gobierno gozaba no sólo de mayoría parlamentaria, sino además hegemónica y unánime, ya que los diputados y senadores del Bloque Minero-parlamentario y los del MNR fueron desaforados y exilados, encarcelados o confinados. Si bien el gobierno pudo modificar la Ley General del Trabajo en perjuicio de los trabajadores no lo hizo y más al contrario si revisamos la legislación laboral, encontramos que el Congreso Nacional dictó varias leyes que benefician a los trabajadores como: Ley de 11 de junio de 1947 de creación del aguinaldo, Ley de 18 de diciembre de 1948 de indemnización a favor de los herederos, Ley de 2 de diciembre de 1947 que incorpora a los obreros de las fuerzas armadas a la Ley General del Trabajo, Ley de 25 de octubre de 1948 de reforma constitucional que mantiene el Régimen Social, la Ley de 21 de diciembre de 1948 sobre indemnización, la Ley de 30 de diciembre de 1948 que establece que los trabajadores de empresas comerciales en menesteres de cocina, comedor y otras actividades calificadas como domésticos quedan comprendidos en los alcances de la Ley General del Trabajo, lo cual parece demostrar el afán de la rosca por general una imagen proteccionista ante las grandes masas de trabajadores, para justificar su política criminal y genocida contra los dirigentes y sectores laborales, en incluso de población en general como es el caso de la guerra civil de 1949.<sup>xxxii</sup>

---

<sup>xxxii</sup> "HISTORIA DE BOLIVIA" Sandoval Rodríguez, Isaac, op. cit.

Consolidada la revolución de 1952 la legislación laboral parece no importar a los trabajadores debido a que los mismos gozan de una inmensa capacidad político-militar y a pesar de todo consideran que avanzan a la toma del poder, por tanto el tema legal es dejado de lado. Sin embargo una vez que el proceso revolucionario se estanca y la nueva realidad de economía combinada entre el capitalismo de estado y el de mercado en los centros urbanos así como la pequeña propiedad rural capitalista en el campo se estructura, los trabajadores retornan nuevamente a la lucha y entre los aspectos contemplados por ella está la lucha legal y la lucha por el derecho social. El Termidor o fin de la cresta revolucionaria se observa en 1955 con la aprobación del nuevo Código o Ley del Petróleo, y con el cambio de gobierno constitucional con el presidente Siles Zuazo se produce en diciembre de 1956 la aprobación del Plan Eder, el nuevo modelo económico monetarista de la revolución, por lo que la Central Obrera Boliviana inicia sus movilizaciones.

De aquella época es la preocupación por fortalecer los derechos laborales, por tanto la Central Obrera Boliviana solicita a especialistas e incluso a los señores Vocales de la Corte Nacional del Trabajo la elaboración de proyectos alternativos a la Ley General del Trabajo, los cuales uno a uno serán desechados.

Entre 1960 y 1985 se conforman gran cantidad de comisiones con la misión de redactar la nueva Ley General del Trabajo, pero el resultado de estas comisiones es desechado por los gobiernos de turno o queda truncado ante los constantes cambios de gobierno que acaecen en el país debido al golpismo militar.

Finalizado el último gobierno que representó al capitalismo de Estado en 1985, en agosto de ese año el gobierno del Dr. Víctor Paz pone en vigencia el Decreto Supremo 21060, que significa el paso del capitalismo de Estado al de libre mercado, se inicia el período neoliberal en Bolivia.

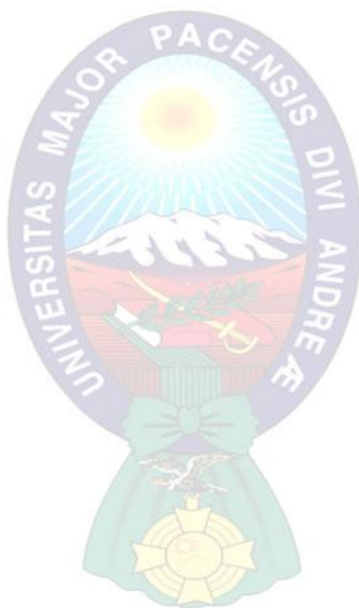
Ya para 1989 la Organización Internacional del Trabajo a petición expresa del gobierno entrega un primer proyecto de Ley General del Trabajo, proyecto que expresa la nueva tendencia neoliberal a la eliminación de los derechos de los trabajadores.<sup>xxxiii</sup>

A partir de entonces innumerables han sido los proyectos neoliberales de todo tipo y matiz para modificar la Ley General del Trabajo. Los trabajadores advertidos de la situación realizaron una profunda ideologización de sus bases así como de movilización en defensa de su legislación, razón por la cual fue imposible llegar a un acuerdo para la modificación de dicha ley hasta el día de hoy.

---

<sup>xxxiii</sup> Excepto Rodolfo Eróstegui, otros juristas como Isaac Sandoval, Aníbal Aguilar, Gonzalo Trigo, Hernán Clavel etc., plantean serias sospechas sobre el verdadero papel de quinta columna por parte de la O.I.T en tiempos de neoliberalismo. Esta situación ya fue valientemente anunciada hace muchos años, en 1976 por el líder socialista Marcelo Quiroga Santa Cruz, quien denunció el apoyo de la O.I.T. al régimen criminal del Gral. Hugo Banzer contra las movilizaciones mineras de esos años.

Debido a la ruptura del modelo neoliberal boliviano en abril del 2000 y a los graves problemas que tal situación trajo al país hasta los últimos acontecimientos de octubre de 2003 es posible advertir la dificultad par el estado o más propiamente para el gobierno el modificar la norma laboral, en vista a la falta de capacidad política para hacerlo y a la enorme movilización social que se desencadenaría en caso de así hacerse, a pesar de los compromisos con los organismos financieros internacionales y de la posibilidad de que en breve tiempo el país ingrese al Tratado de Libre Comercio con Norteamérica, lo cual significaría dejar sin efecto el valor legal de la Ley General del Trabajo.



# **CAPÍTULO VII**

## **LA LEGISLACIÓN LABORAL BOLIVIANA COMO CONTRADICCIÓN SUJETA A LA DIALÉCTICA DE LA CORRELACIÓN DE FUERZAS SOCIALES**

La Ley General del Trabajo, tal como se vio en los capítulos anteriores, estableció la base legal normativa para tratar el tema de las relaciones obrero-patronales, sobre la base de la doctrina general, las normas internacionales dispuestas por la Organización Internacional del Trabajo y finalmente sobre los avances que se habían producido en el país en esta materia desde la segunda década del siglo XX. Dicha norma legal se basó en aspectos esenciales a la relación obrero-patronal como es el caso de los sujetos, la relación, el objeto, concepto de contrato, clase de contratos. Asimismo como corresponde a esta materia se señaló en líneas generales las condiciones de trabajo tales como salario, jornada, accidentes. Del mismo modo se indicaron derechos y garantías generales como los privilegios, derecho de cobro de acreencias a herederos, irrenunciabilidad, derecho a huelga, libertad de asociación sindical, sustitución de patronos.

De estos temas es preciso distinguir entre lo principal y lo secundario, lo esencial y lo accidental. De tal manera que aspectos esenciales son los que hacen al marco general de la mencionada norma como su aplicación a las relaciones de subordinación y dependencia, conceptos de patrón y trabajador, a los contratos, al salario y la jornada, al despido. Tales aspectos no pueden cambiar formalmente hablando, mientras exista relación laboral en el sistema capitalista. Las modalidades y maneras de manifestarse estos aspectos son los que pueden cambiar, tal como la consolidación por el tiempo del pago de beneficios sociales que fueron modificadas de la Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942 que elevó ese rango al Código Busch en lo que se refiere a empleados un tiempo de 15 años y obreros de 8 años, que luego se generaliza a 8 en ambos casos y finalmente disminuyó a 5, aspecto este último que podría seguir modificándose a menos o más años, sin afectar al concepto central de la indemnización o el caso de la cantidad de días que debe computarse para que se opere el despido justificado, siendo que dicha cantidad no afecta al concepto del despido justificado, variando su número conforme a la correlación de fuerzas de las clases en cada coyuntura determinada.

Por eso es que no se cambia la norma, por la lucha en la base social y económica, entendiendo que estando en vigencia el sistema capitalista de producción, lo esencial y principal de la Ley General del

Trabajo también se mantiene vigente. Esto dentro del modo de producción capitalista es válido en general, ya sea para la formación feudal burgués (durante la época de la rosca minero-feudal en que se dictó el Código Busch y luego la Ley General del Trabajo), tanto para el capitalismo de Estado inaugurado con la revolución del 9 de abril de 1952, como también para el capitalismo de libre mercado vigente desde el 29 de agosto de 1985. En cuanto a su contenido, es posible que la Ley General del Trabajo se modificara en cuanto al universo de trabajadores que ingresan en su ámbito de aplicación, ya en lo relativo a su ampliación como acontece después de la revolución de 1952 o a su reducción como sucede luego de la neoliberalización del país.

En los hechos no es posible eliminar las normas jurídicas laborales de una formación capitalista. Ya que tal idea es tanto como querer eliminar de la realidad al agua por hecho de prohibir el uso de su fórmula química H<sub>2</sub>O. La relación social capitalista existe aunque no exista la norma jurídica que la exprese. En términos cronológicos, la relación social preexiste a la relación jurídica. Aunque esto es una verdad de distinción teórica entre una y otra, en realidad, aquello que en puridad de verdad llamamos derecho no es otra cosa que la constatación de la existencia de esa realidad social, lo que el derecho como teoría denomina uso y costumbre, lo que se reconoce como fuente material y formal del derecho. Es fuente, es principio fundante porque en verdad es el verdadero derecho. Su formulación técnica posterior en forma de artículos o de prescripciones y prohibiciones con una sanción premial o penal, ya todo ello en forma escrita o verbal, es tan sólo su formalización jurídica, su juridización, sobre la cual solemos realizar nuestros estudios, mismos que no valen si no están referidos a esa realidad jurídica.

Parece ser esta la explicación a la “sobrevivencia” de la Ley General del Trabajo a través de la historia de nuestro país, sobrevivencia que como se demostró no fue incólume sino que tuvo y todavía asimila profundas modificaciones en sus enunciados conforme se producen modificaciones estructurales e históricas que afectan la realidad social. Si se observan bien las cosas, tal sobrevivencia parece ser artificial y ficticia, ya que la masiva legislación posterior que la modifica incesantemente prácticamente la ha invalidado en la mayor parte de su texto, por tanto ya no es posible hablar de Ley General del Trabajo, sino de Legislación Laboral, es decir de todo el conjunto de disposiciones legales que afectan a la Ley General del Trabajo y de aquellas otras que aunque no sea directamente y en relación a esa normativa legal pero que están relacionadas con el derecho laboral en general.

Esto también explica la situación actual del derecho del trabajo y de la Ley General del Trabajo, es decir la razón por la cual a pesar de los denodados esfuerzos para su abrogatoria y modificación completa devolviéndola al derecho civil o refiriéndola al derecho comercial, tal situación se hace para las propias

clases dominantes muy difícil puesto que no llegan a comprender los verdaderos alcances de la empresa, los límites en los que pueden actuar y la materia real sobre la que deben explotar, esto estaría demostrado por los diferentes anteproyectos y proyectos de ley del trabajo elaborados por el Estado y la patronal que a pesar del dramático recorte de derechos y conquistas sociales no pueden evitar hacer referencia y por tanto expresar jurídicamente los elementos esenciales del derecho del trabajo, los conceptos fundamentales que comentamos líneas arriba.

A pesar de ello, la realidad social también se impone en este caso, puesto que existiendo un predominio burgués en la estructura económica, ello se traduce en dos grandes ramas de acción. En primer lugar el redimensionamiento del Estado, mismo que se vivió a partir del Decreto Supremo 21060, en otras palabras la desestructuración de todo el aparato estatal construido durante la época del capitalismo de Estado, con la privatización de las empresas de producción y servicio estatales y la renuncia del Estado a hacerse cargo de este tipo de actividades, lo que significó una política de despido masivo de trabajadores que debió ser garantizada con una nueva legislación que faculta aquello y que además haga viable y no muy onerosa al Estado el sostenimiento de estos despidos; asimismo la disminución de los salarios a los trabajadores estatales y de aquellos sectores laborales de los que por diversos motivos no puede hasta ahora librarse el Estado tal como salud y educación por ejemplo. La eliminación de costos por concepto de seguridad social, la cuasi-imposibilidad para el cobro de beneficios sociales y la disminución real de estos por el transcurso del tiempo con la aplicación únicamente del índice de precios al consumidor (IPC), ni siquiera del mantenimiento de valor respecto al dólar estadounidense o de multas e intereses por moratoria; la política de erradicar de la protección de la Ley General del Trabajo a varios sectores laborales como los municipales, bancarios del Banco Central de Bolivia, obreros estatales y otros que son remitidos a nuevas legislaciones como la Ley de Municipalidades o la Ley del Estatuto del Funcionario Público, en las cuales pierden derechos a beneficios sociales y otros ingresos que permite la legislación laboral.

En el ámbito privado, también se pudo y se puede observar una política de despido masivo de trabajadores, la disminución del salario real, el congelamiento del salario nominal, el desconocimiento y violación a derechos y conquistas sociales como la prima, bono de producción, antigüedad, horas extras, por tanto nuevas condiciones de trabajo flexibilizadas que afectan al salario y aumentan la jornada laboral; implementación de contratos civiles y eventuales para burlar el pago de beneficios sociales y de cobertura de normas laborales y sociales.<sup>xxxiv</sup>

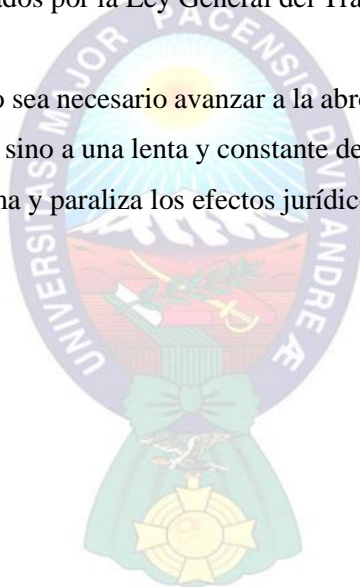
---

<sup>xxxiv</sup> “EL MÉTODO EN LA ECONOMÍA POLÍTICA” Marx, Carlos. Edit. Norte, La Paz 1996, quien ya preanuncia estas modalidades capitalistas para disminuir los derechos sociales del proletariado.

Todo lo anterior sin que hubiera sido necesario abrogar la Ley General del Trabajo o la Legislación Laboral, ya que con un contrato eventual se siguen utilizando categorías como las de patrón, trabajador, relación laboral, salario, jornada; aunque tales contratos no signifiquen ningún peligro en cuanto al control pleno del capital sobre el trabajo y no impliquen gastos adicionales a la patronal. Pero es posible también utilizar contratos civiles, comerciales o administrativos de consultoría para burlar dicha Ley General del Trabajo, ya que prevalidos de un vocabulario civil-comercial y amparados por la teoría general de los contratos se procede a la contratación de trabajadores como si no fueran tales y más bien lo fueran tan sólo sujetos civiles contratantes.

Tal como se indicó en otro lugar, la norma laboral aplicada con mayor dificultad es cada vez menos peligrosa, propiamente dicho menos costosa en términos monetarios para la patronal, ante la dificultad de hacer efectivos los derechos proclamados por la Ley General del Trabajo.

La realidad social hace que no sea necesario avanzar a la abrogatoria de la Ley General del Trabajo como es el sueño de la clase patronal, sino a una lenta y constante derogatoria que se adecua a los intereses patronales la interpretación de la norma y paraliza los efectos jurídicos de la aplicación de la norma laboral en beneficio del trabajador.



## **CAPÍTULO VIII**

# **NECESIDAD DE AVANZAR EN LA FORMACIÓN DE UNA NUEVA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

La discusión sobre la modificación de la Ley General del Trabajo no está referida únicamente a sus procesos internos, de tal manera que no es posible tratar el tema en términos de reponer disposiciones anteriormente derogadas o en mejorarlas desde el punto de vista de los trabajadores en su relación con empresarios bolivianos o empresarios extranjeros subordinados la legislación boliviana, sino que el asunto como se vio en capítulos anteriores debe ser tratado además desde una perspectiva internacional, pero interrelacionado con la situación interna.

La globalización de la economía ha ocasionado la internacionalización del derecho, que en nuestra materia como fue desde un principio en el Tratado de Versalles y la Organización Internacional del Trabajo, que en las condiciones mundiales actuales significa internacionalizar la flexibilización laboral.

A esta disminución deliberada de derechos en perjuicio de los trabajadores para beneficiar la producción y exportación de mercancías a favor de los empresarios es a lo que debemos comprender como la etapa actual de la flexibilización laboral. Esta situación no se produce solo de manera espontánea, es decir como efecto del mercado, sino que también obedece a políticas estatales y empresariales bien definidas en el marco internacional. Evidentemente, procesos de integración como el de Norteamérica, Canadá y México; o el de los Tigres del Asia; o la Comunidad Europea, generan una serie de políticas económicas y jurídicas de integración que deben ser analizadas. Esto comienza a ser parte de una realidad en Latinoamérica con los ejemplos del MERCOSUR y con el Tratado de Libre Comercio. A un principio, es decir a comienzos de los años noventa, la posición del MERCOSUR era la de avanzar hacia una sola legislación laboral para los países miembros de la región, de igual manera que en el caso de la legislación correspondiente a aranceles aduaneros u otros. Para fines de los años noventa ante la dificultad de avanzar en procesos internos comunes de modificación de las legislaciones nacionales hacia una internacional regional, se dispuso que cada país debiera avanzar en forma interna pero de manera acelerada a objeto de que finalmente todos los países y sus legislaciones internas confluyan hacia el mismo objetivo. Debido a problemas que obedecen a la lógica de la problemática de cada país, es que en algunos se avanzó en la flexibilización legislativa de la norma positiva, pero en otro no se lo pudo hacer, tal como es el caso de Bolivia, esto generó una serie de dificultades al proceso de integración desde la perspectiva de las burguesías nacionales y también con respecto a los



intereses de las transnacionales, de tal manera que el proceso legislativo de modificación en los hechos se paralizó, más aun después de los levantamientos de los trabajadores y población en distintos países de la región que hacen que las agendas estatales legislativas estén dedicadas a otros temas que no son precisamente los de la flexibilización. Laboral.<sup>xxxv</sup>

Sin embargo el peligro no ha sido conjurado, habida cuenta de que la ofensiva transnacional para la suscripción del Tratado de Libre Comercio intenta en forma bilateral (EE.UU. y el país de la región) imponer un solo sistema económico y jurídico a los países de la región, con lo cual se debilita cualquier negociación en bloque, pero además las transnacionales obtienen el resultado buscado, imponer una sola legislación a toda la región, por supuesto incluida la reforma a las legislaciones laborales desde el punto de vista de sus propios intereses. Esa es la razón por la cual, cualquier posibilidad de modificar las legislaciones nacionales en la actualidad está subordinada a referirse a los intereses de las transnacionales, salvo por supuesto que la reforma se realice en el marco de un proceso de liberación social y nacional o sea en forma soberana y desde las bases.<sup>xxxvi</sup>

A pesar de ese bloqueo legislativo actual, el problema de flexibilización no se detiene ya que no es un problema esencialmente jurídico como se demostró en los capítulos anteriores, sino porque es un problema básicamente social. A tal efecto, las relaciones sociales jurídicas laborales en forma cotidiana están siendo flexibilizadas, aunque el tema normativo legislativo se encuentre paralizado, lo cual es un problema real para los trabajadores que son superexplotados, pero también para la patronal que al no tener reglas claras positivas en las cuales basarse suele ser objeto de procesos judiciales en los cuales deben reponer todos los beneficios mutilados a sus trabajadores.

El mundo del siglo XXI constituye un tiempo en el cual se han desarrollado una serie de derechos para los trabajadores y para los ciudadanos, entre ellos se tiene aquellos que corresponden a los denominados los derechos medioambientales y derechos ecológicos, entre los derechos humanos debemos referirnos a los de tercera generación relativos a derechos culturales, económicos y sociales. A pesar de todos estos avances y reconocimientos de la necesidad de fortalecer tanto al individuo como a la comunidad, a pesar de ello nunca como ahora había existido tanta inseguridad para la vida, esto en cuanto a la inexistencia de empleo, y a la imposibilidad de resolver dicho problema. Enormes cantidades de seres humanos arrojados al desempleo, imposibilitados de conseguir algún trabajo con el cual sostenerse y sostener a su familia; sin ninguna posibilidad de acceder al trabajo agrícola ya que en el mundo actual no existe propiedad rural baldía, es decir sin propietarios que ocupar, y la poca tierra disponible para obtenerla mediante compra-venta es

---

<sup>xxxv</sup> "LAS ONDAS LARGAS DEL DESARROLLO CAPITALISTA" Mandel, Ernesto. Edit. Siglo XXI. Madrid 1980.

<sup>xxxvi</sup> "REALIDAD DE LA MICROEMPRESA" Zelada Bilbao, Federico. Edit. Team Graphics. El Alto 2005.

prácticamente antieconómica, sin contar de que se necesita un capital mínimo para iniciar estos trabajos, esto es así porque las grandes extensiones de tierra de la cual se podría disponer está en manos de empresarios que no las utilizan pero que evitan que pase a quienes realmente la necesitan.

Como contrapartida la realidad social demuestra cómo se produce diariamente la migración del campo a la ciudad, de grandes masas de trabajadores que se marchan a los centros urbanos en busca de una posibilidad, resolviendo de alguna manera sus problemas los menos pero aumentando el ejército industrial de reserva los más. En todo caso, la gran migración de mano de obra a las ciudades ocasiona la depresión de los salarios ante la oferta y demanda de dicha mano de obra, con lo cual se perjudica además a los trabajadores que todavía tienen empleo, de manera tal que quienes se benefician con esta tragedia humana son los empresarios. Pero el problema no sólo se produce a escala nacional, sino que se reproduce principalmente a escala internacional. La globalización de la economía hace que los países industriales mediante las transnacionales procedan a copar con sus productos el mercado mundial, utilizando para ello la depresión de las materias primas y aplicando mejores tecnologías a la producción la cual apoyada en subsidios, el en dumping, en los niveles de calidad impuestos unilateralmente, proteccionismo interno, realizan una competencia prácticamente desleal, de tal manera que la invasión de estos productos por vía legal o por el contrabando (futuro mediante los Tratados de Libre Comercio) ocasionan el cierre de aquellas industrias nacionales que no tienen capacidad para competir, con lo cual el drama de la desocupación y la falta de circulante monetario para las masas de desempleados se agudiza. Esto ocasiona también que la manera de intentar ser competitivo se produzca mediante la rebaja del salario y el aumento de la jornada de trabajo, aquello que denominamos flexibilización laboral, con graves efectos sobre las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.<sup>xxxvii</sup>

Ante este cuadro desastroso de la condición obrera ¿cómo se resolverá el problema de la Ley General del Trabajo? La preocupación mayor de la presente tesis no es tanto el establecer en forma indubitable que hablar de la defensa del texto normativo positivo denominado Ley General del Trabajo en el momento actual no tiene sentido, debido a las múltiples disposiciones legales dictadas en forma posterior hasta nuestros días, las cuales hacen que aquel texto denominado Ley General del Trabajo en realidad sea un “casarón vacío”, puesto que sólo una parte muy ínfima de la misma se mantiene vigente en su generalidad, incluso ello abusando de la abstracción y generalización que nos permite el pensamiento para intentar sostener esta aseveración, ya que propiamente, aquello que en su momento se consideraba trabajador o patrón o relación jurídica sigue siendo válido en la actualidad por el carácter general del modo

---

<sup>xxxvii</sup> “INTRODUCCIÓN A LOS MODELOS MACROECONÓMICOS” Cariaga, Juan/ Vaanderslice, Lane. Edit. Fondo de Cultura Económica y Los Amigos del Libro. La Paz 2002.

de producción capitalista, pero ya no lo es si nos referimos al contexto propio y concreto en el cual fue dictado. Es decir que debemos aplicar el concepto por encima de lo propiamente dispuesto en forma normativa.

Aun a pesar de lo anterior es evidente que hasta el momento no existe una posición generalizada sobre la manera de dar una solución al problema planteado del anacronismo de la Ley General del Trabajo.

Los trabajadores ante la inminente situación de que el gobierno y los empresarios impriman rapidez para iniciar el proceso legislativo del cambio, rechazan dicho cambio normativo habida cuenta de que las propuestas de modificación de la Ley General del Trabajo presentadas por el Poder Ejecutivo y por los empresarios privados constituyen formas abiertas de flexibilización laboral, es decir que si se acepta esta situación lo que se hará es legalizar la flexibilización laboral actual; en otras palabras, aceptar el cambio de esa manera destruir el derecho del trabajo tal y como hasta ahora se lo ha concebido, pero la novedad jurídica que sobrevendrá tiene el signo de la mayor opresión y explotación hacia los trabajadores, desaparecerá toda opción y posibilidad de protección hacia los trabajadores.

El gobierno y los empresarios privados desde fines de los años ochenta en forma conciente y deliberada intentaron por todos los medios ir a la reforma de la Ley General del Trabajo, aspecto que sistemáticamente fue combatido por los trabajadores, de manera tal que a pesar de esos intentos ha sido infructuoso su esfuerzo por realizar el cambio normativo.

En el caso de los trabajadores, se ha producido una poderosa tendencia ideológica avalada por años de trabajo de concientización de la bases en sentido de la necesidad de defender los derechos que todavía contiene la Ley General del Trabajo, en realidad habría que referirnos a la legislación laboral, es decir a la construcción jurídica que desde hace 65 años atrás (e incluso más puesto que en muchos casos seguimos utilizando referencias a normas laborales mucho más antiguas) viene siendo utilizada conforme a las modificaciones que se realizan y que hacen al edificio denominado derecho del trabajo boliviano, por tanto no existe al presente posibilidad de que los trabajadores en forma voluntaria acepten la discusión de la Ley (legislación) en el Congreso Nacional, ya que la experiencia de todos estos años ha demostrado que incluso los proyectos de ley concertados con el ejecutivo o los partidos políticos neoliberales fueron dejados de lado por la mayoría congresal neoliberal habiéndose aprobado los proyectos neoliberales contra los trabajadores (tal como aconteció con la ley de pensiones).

Es interesante a este respecto hacer notar la experiencia sucedida con el CENTRO DE DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA) en el año 2000, en el cual ante la inminencia de la discusión en la H. Cámara de Diputados de cuatro proyectos de ley en materia laboral que incluía la nueva Ley General del Trabajo preparados por el Ministerio del Trabajo a cargo del Dr. Luis Vásquez Villamor durante el gobierno del Gral. Hugo Banzer, los técnicos del CEDLA convencieron a varias organizaciones de trabajadores para debatir y redactar una contrapropuesta de Ley General del Trabajo que recogiera todos los aspectos positivos de la anterior y los proyectara a la realidad actual conforme a la situación de los trabajadores en el presente. Durante varias sesiones se reunieron los técnicos de CEDLA y los trabajadores, hasta que finalmente la denominada Plataforma del Trabajo pudo emitir su documento alternativo y contestatario, se trataba de un documento en el cual en el formato de norma jurídica, artículo por artículo se establecieron todos los derechos habidos y por haber en beneficio de los trabajadores, aun en conocimiento de que se trataba de un documento que jamás sería aprobado en el Congreso y que aun en el caso de que se aprobara no podría ser efectivo en la realidad, en la sociedad y en los hechos.

Por tanto al final de todo el problema, ni el proyecto del gobierno y los empresarios se aprobó ni el de los trabajadores que ni siquiera fue presentado.

Es que no se trata de la elaboración de un texto coherente con los intereses de una u otra de las partes, tampoco se trata de realizar el indicado trabajo con imaginación como señala el Dr. Isaac Sandóval, en realidad el problema radica en cuáles son los límites objetivos que determinan la manera cómo deba aprobarse la mencionada norma legal o tal vez esto deba ser profundizado en cuanto a la problemática en sentido de si existe en el momento actual el horizonte de visibilidad (en el sentido que le da René Zabaleta Mercado) necesario como para avanzar hacia una solución. Lo señalado en estas líneas precedentes busca establecer que a pesar de las enormes posibilidades que nos otorga la teoría pura del derecho en cuanto a que los seres humanos pueden manipular el derecho incluso en forma arbitraria, simplemente creando normas jurídicas conforme a formas genéricas que aceptan cualquier contenido material, esto no es posible si no existe referencia al carácter fundante de la sociedad respecto al derecho. Hasta ahora parece haber sido tratado el problema desde la perspectiva de la defensa de derechos de los trabajadores o desde la disminución de costos por parte de los empresarios y el Estado, traduciendo este lenguaje economicista a norma jurídica. Pero en ambos casos la reducción parece muy forzada o más propiamente muy formal, sin referencia a la situación social concreta en la que se desenvuelven ambos aspectos o clases sociales dentro de la sociedad. Por tanto es posible postular que si la actual Ley General del Trabajo (legislación laboral) sigue siendo válida en algunos de sus efectos que a pesar de todo regulan la relación obrero-patronal, es dable también pensar que si esta norma legal es modificada, lo será en aquellos puntos que pueden estar bajo el arbitrio de

los seres humanos siempre conforme al escenario que establezca la correlación de fuerzas sociales. En consecuencia será necesario distinguir, tal como lo hicimos entre normas que corresponden en forma esencial a la relación de los sujetos laborales en el modo de producción capitalista, elementos esenciales que por ser tales no pueden modificarse puesto que no se encuentran bajo el dominio ni el comercio del hombre, en tanto no se modifiquen las estructuras sociales que en el presente lo hacen posible. Por otra parte, los otros aspectos o características accidentales que hacen a la legislación laboral podrán ser modificados conforme a la correlación coyuntural de las fuerzas sociales, siempre y cuando exista la capacidad o hegemonía de uno de los bloques sociales de poder para imponer su proyecto y por tanto sus ideas que se convertirán en el nuevo derecho. Un problema que es difícil de esclarecer en este punto es el referido a la “herencia ideológica” o propiamente a la tradición, en este caso a la tradición jurídica que hace que aspectos que propiamente no son esenciales sean tenidos como tales, como por ejemplo los beneficios sociales. Por una parte los empresarios y el Estado realizan toda una serie de ingenierías y reingenierías laborales para intentar disminuir esos derechos laborales, para disminuir propiamente costos de producción, tratando de no despertar sospechas de sus burdas maniobras respecto a los trabajadores. Por otra parte los trabajadores consideran que tales derechos son inherentes a su condición de tales, por tanto no quieren saber nada acerca de su modificación o disminución, lo cual entrapa la discusión sobre estos aspectos accidentales que por ser tales en la realidad concreta pueden o no ser aplicados realmente por las clases en su trato cotidiano, pero sin embargo son los detalles que tienen contenidos materiales reales en cuanto se trata de exigir el cumplimiento de derechos y obligaciones ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales.

El derecho del trabajo no puede desaparecer porque lo esencial se mantendrá y se modificará lo accidental. Resultando de ello que ante esta opción teórica pura de la expresión normativa laboral respecto a la relación social entre las partes estaremos en presencia de una nueva forma de “ver” el derecho del trabajo, pero por otra parte que se hace necesario establecer los nuevos contenidos accidentales que serán los que con el tiempo puedan sacralizarse y parecer (quién sabe si lo son) esenciales a la relación.<sup>xxxviii</sup>

---

<sup>xxxviii</sup> “JUGGERNAUT – LA EMPRESA ALEMANA” Glouchevitch, Philip. Edit. Andrés Bello. Santiago de Chile 1993. Páginas 21 y 22: el modo alemán de hacer negocios se distingue claramente del japonés y del norteamericano, y en vista de la importancia de una Alemania que se halla en el corazón de la cada vez más poderosa Europa, merece una inspección más minuciosa. La idea de que existen diferentes modelos de capitalismo no es nueva. En diciembre de 1991 el comunista William Pfaff del *International Herald Tribune*, se incorporó al debate sobre estos sistemas, el cual se intensificará con seguridad en el actual decenio. “El de los Estados Unidos es apenas uno de los varios modelos contemporáneos, y los indicios del presente hacen pensar que es el menos exitoso de todos”, señaló.

Este analista criticó la “pauperización” de los trabajadores norteamericanos, producto de la explotación de mercados libres no sujetos a control alguno, y que resulta especialmente grave al haber coincidido con un cúmulo de beneficios de abismante cuantía que se han otorgado a los líderes empresariales y a los agentes financieros. Para Pfaff, este empobrecimiento está ligado directamente con la reducción de la demanda y con la recesión que afectaron en 1991 a la economía norteamericana. En su opinión, más vale que los Estados Unidos comiencen a reflexionar más seriamente sobre el modelo Alemán, al que define como “una sistema de consenso social basado en la participación de los trabajadores, la negociación colectiva y la protección social”.

# CAPÍTULO IX

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A momento de finalizar este trabajo de tesis podemos establecer las siguientes conclusiones y recomendaciones que se constituyen en el colofón del mencionado trabajo.

### 1. CONCLUSIONES

- Tanto la forma como el contenido de la Ley General del Trabajo es anacrónica al presente y por tanto su modificación es una necesidad.
- El hecho de que el aspecto normativo positivo de la Ley General del Trabajo hubiese quedado rezagado por el desarrollo de los acontecimientos histórico-sociales y por tanto superado por la realidad social, impuso la necesidad de que los sujetos de la relación laboral procedieran a contratar conforme a los dictados de la realidad social, siendo que en algunos casos el Estado intervino para controlar y fiscalizar esa relación y en otros no, todo ello conforme a la correlación de fuerzas sociales.
- El hecho de que la Ley General del Trabajo no hubiese podido ser modificada en su integridad durante el tiempo de su vigencia, es decir 65 años, hizo que se produzca un sistema de modificaciones parciales, en forma lenta pero continua a lo largo de ese tiempo, por tanto dichas modificaciones parciales con el transcurso del tiempo se constituyeron en la mayor parte del texto legal positivo que en la actualidad se conoce como Ley General del Trabajo.
- En la actualidad, seguramente incluso desde hace mucho más tiempo atrás, no es propio hablar de Ley General del Trabajo sino de la Legislación Laboral Boliviana. Esto porque hacer referencia a la defensa intransigente de la Ley General del Trabajo (por ejemplo la Central Obrera Boliviana), como se vio a lo largo de este trabajo de tesis no tiene ningún sentido, en la realidad queda muy poco que defender de dicha ley. Pero también, hablar de la modificación total de la Ley General del Trabajo (por ejemplo la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia o la Unidad de Políticas Económicas de la Presidencia de la República o el Ministerio del Trabajo y Microempresa) tampoco tiene sentido, puesto que no sólo que ya no existe casi nada por modificar, ya que en realidad lo que pretenden modificar es la Legislación Laboral Boliviana, pero además, existen aspectos esenciales de la relación social y jurídica laboral que no pueden ser modificados, vale decir

los aspectos esenciales que hacen a los sujetos, el objeto y los elementos de la relación laboral (subordinación y dependencia).

- Se hace necesario realizar un Ordenamiento de la Legislación Laboral Boliviana, siendo que el resultado que arroje dicho ordenamiento deberá ser denominado como Ley General del Trabajo u otro nombre que exprese ese contenido normativo.
- El ordenamiento de la Legislación Laboral Boliviana debe realizarse a partir de ciertas medidas establecidas con carácter previo para la inclusión de unas u otras normas laborales, esas medidas deben estar en proporción directa con los principios del derecho del trabajo, principios sin los cuales no es posible realizar el ordenamiento, puesto que cualquier otra manera de calificar la inclusión o no de normas laborales dejaría de constituirse en derecho del trabajo para pasar a estar comprendidas en el derecho civil, comercial, etc.
- El mencionado ordenamiento conforme a los principios del derecho laboral sólo es posible es un escenario político-social que sea favorable a los trabajadores en lo que respecta a la correlación de fuerzas sociales, caso contrario se asistirá a la positivación de la flexibilización laboral con franco perjuicio para los trabajadores ante la pérdida de sus derechos y conquistas sociales y laborales.
- Es imprescindible eliminar las contradicciones entre normas jurídicas laborales, ya que unas establecen derechos laborales y otras no. En realidad no se trata tanto de eliminar esas contradicciones, ya que técnicamente tales contradicciones no existirían conforme a la teoría pura del derecho, ya que la norma posterior deroga la anterior, se aplica la norma especial contra la general y se debe respetar la jerarquía superior de las normas en conflicto; empero, debido a que en nuestra materia la pirámide jurídica de Kelsen no es plenamente aplicable, en vista de la tradición, los usos y costumbres establecieron el respeto y acatamiento de unas normas contra otras por encima de la jerarquía normativa, y finalmente debido a que la realidad social impuso que se observen ciertas normas en contra de otras aunque las primeras estuvieran en contra de la jerarquía jurídica o de los principios del trabajo, es que rige desde hace mucho tiempo una situación de inseguridad jurídica en materia laboral, razón por la que es preciso avanzar en el tema de aclarar qué normas están vigentes y cuáles no, ello conforme al método ya indicado.
- Finalmente, es preciso establecer un mecanismo que evite la proliferación de normas jurídicas laborales, ya que como señala Hernando de Soto en el caso de la realidad peruana, aquí también se ha producido un problema de contrabando jurídico, al punto de que ni los especialistas en la materia pueden llegar a conocer todas las normas laborales vigentes y que se dictan en forma cotidiana, por lo cual una legislación amplia que constituya en el marco general normativo es lo que se precisa para evitar esta proliferación contradictoria de normas laborales.

## 2. RECOMENDACIONES

- A manera de recomendación se debe señalar la necesidad imprescindible de modernizar la Ley General del Trabajo o propiamente la legislación laboral boliviana, pero dentro de los límites que establece y disponen los principios del derecho del trabajo (protección, irrenunciabilidad, continuidad laboral, primacía de la realidad, buena fe, razonabilidad e intervención estatal).
- La nueva legislación que deberá ser proyectada para que luego de su tratamiento congresal conforme a la Constitución Política del Estado sea promulgada debe respetar los artículos que a lo largo de todo este tiempo no fueron modificados, ello por tratarse de esenciales a la relación obrero-patronal en el sistema capitalista de producción.
- Se recomienda que deba incluirse en la nueva Ley General del Trabajo el derecho de la reincorporación a la fuente de trabajo de los trabajadores despedidos injustificadamente, aspecto que estuvo incluido en la legislación laboral boliviana mediante decretos supremos y decretos leyes de fines de los años 60 y 70 y principios de los 80 pero que con el Decreto Supremo 21060 mediante su Artículo 55 fueron derogados, tal derecho aparte de aspectos ideológicos, proviene de lo dispuesto en el Artículo 157 de la Constitución Política del Estado, todo ello en virtud de que el empleo en el presente es el bien jurídico más importante de la legislación laboral.
- Se recomienda evitar las referencias a la modificación tan sólo de la Ley General del Trabajo, puesto que como se vio el problema no radica en realidad en la Ley General del Trabajo sino en toda la legislación laboral boliviana, por tanto la implementación de un nuevo texto normativo laboral debe estar referido a dicha legislación laboral boliviana y no sólo a la indicada Ley General del Trabajo.
- La nueva Ley General del Trabajo, reflejando la realidad social boliviana debe tener la virtud de no constituirse en parte de la flexibilización laboral.
- Por último es necesario hacer notar que a tiempo de la elaboración de la nueva Ley General del Trabajo como ley marco bajo los principios del derecho del trabajo manteniendo a tiempo de su ordenación los artículos que se consideran esenciales de la Ley General del Trabajo original, se debe buscar mantener la extensión en cuanto a que dichos artículos sean extensos en lo conceptual, evitando ingresar en temas de detalle, especialización o coyuntura, es decir evitar en lo posible los contenidos conceptuales por ser estos materiales y susceptibles a modificaciones constantes tal como se pudo advertir con la experiencia de la Ley General del trabajo motivo del presente trabajo de tesis, ello bajo la ley lógica de la filosofía de que la extensión del concepto es inversamente proporcional al contenido del concepto, razón por la que aumentando la una disminuye la otra y viceversa.



# A N E X O S

## DISPOSICIONES LEGALES MODIFICATORIAS A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

### LEY GENERAL DEL TRABAJO

#### ARTICULO 1º. (Ámbito de Aplicación)

- Ley de 23 de diciembre de 1944. (Trabajadores Manuales y Obreros del Estado).
- Ley de 22 de noviembre de 1945. (Trabajadores Gomeros).
- Ley de 04 de noviembre de 1947. (Prohibición de Acumulación de cargos en el Sector Público).
- Ley de 02 de diciembre de 1947. (Obreros en la Intendencia General del Ejército).
- Ley de 30 de diciembre de 1948. (Trabajadores Domésticos en Casas Comerciales).
- Ley de 26 de octubre de 1949. (Profesionales Sujetos a la Ley General del Trabajo).
- Ley 1182 de 17 de septiembre de 1990. (Libre Contratación y Rescisión Laboral)
- Ley INRA, Ley 1715 de 18 de octubre de 1996. (Incorporación de Productores Agrícolas).
- Ley 2027 de 27 de octubre de 1999. (Estatuto del Funcionario Público).
- Ley 2028 de 28 de octubre de 1999. (Ley de Municipalidades).
- Decreto Ley 11049 de 24 agosto de 1973. (Ley de Sistema Nacional de Personal y de Carrera Administrativa).
- Decreto Supremo No. 1906, 26 de enero de 1950. (Beneficios Sociales de los Profesionales).
- Decreto Supremo No. 5207, 29 de abril de 1950. (Mecánicos y Chóferes Profesionales).
- Decreto Supremo No. 05592, 04 octubre 1960. (Representantes del Gobierno considerados Empleados Públicos).
- Decreto Supremo No. 08125, 30 de octubre de 1967. (Trabajadores remunerados por el Tesoro General de la Nación considerados Funcionarios Públicos).
- Decreto Supremo No. 8270, 21 febrero de 1968. (Empleados de “Proyectos” considerados Funcionarios Públicos).
- Decreto Supremo No. 09366, 27 de agosto de 1970. (Régimen de Base no altera Régimen Legal Laboral).
- Decreto Supremo No. 19524, 26 de abril de 1983. (Trabajadores Zafreiros).

- Decreto Supremo No. 20255, 24 de mayo de 1984. (Zafreiros de la Caña y Cosechadores de Algodón).
- Decreto Supremo No. 23570, 26 de julio de 1993. (Ampliación del Ámbito de Aplicación).
- Resolución Suprema No. 158243, 15 de julio de 1971. (Trabajadores de la Castaña considerados Fabriles).
- Resolución Suprema No. 158244, 15 de julio de 1971. (Trabajadores Gomereros y Castañeros).
- Resolución Ministerial No. 235/80 de 21 de abril de 1980. (Trabajadores de Temporada o Estacional).

### **ARTICULO 3° (Trabajadores Extranjeros)**

- Ley de 27 de diciembre de 1944. (Contador Boliviano en Empresas).
- Ley 984 de 02 de marzo de 1988. (Recomendación 151 de la O.I.T. sobre Trabajadores Migrantes de 4 de junio de 1975).
- Decreto Supremo de 2 de febrero de 1937. (Porcentaje de Remuneración a Extranjeros y Bolivianos).
- Decreto Supremo No. 3653, 25 de febrero de 1945. (Porcentaje de Artista Extranjeros y Bolivianos).

### **ARTICULO 6° (Contrato Verbal o Escrito)**

- Decreto Ley 16187 de 16 de febrero de 1979. (Contrato a Plazo e Indefinido).
- Decreto Supremo No. 22407, 11 de enero de 1990. (Declaratoria en Comisión Sindical).
- Decreto Supremo No. 21678, 18 de agosto de 1987. (Retroactividad)
- Resolución Ministerial No. 283/62 de 13 de junio de 1962. (Dos Contratos Sucesivos).

### **ARTICULO 9° (Gastos de Viaje)**

- Decreto Supremo No. 2340, 11 de enero de 1951. (Contrato a Distancia de la Residencia).

### **ARTICULO 10° (Transporte)**

- Resolución Ministerial No. 7590/54, de 17 de noviembre de 1954 en favor de los trabajadores de S.A.I.D.
- Resolución Ministerial No. 2215/56, de 23 de julio de 1956 en favor de los trabajadores de FANASE
- Resolución Ministerial No. 573/60 de 4 de agosto de 1960 en favor de los Gráficos.

### **ARTICULO 11° (Sustitución del Empleador)**

- Decreto Supremo No. 1592, 19 de abril de 1949. (Indemnización de Beneficios Sociales).

#### **ARTICULO 12° (Modalidades)**

- Decreto Ley 16187 de 16 de febrero de 1979. (Modalidades de Contratación Laboral).
- Decreto Supremo No. 06813, 03 de julio de 1964. (Extensión del Preaviso para Obreros y Empleados).
- Decreto Supremo No. 21431, 10 de noviembre de 1986. (Indemnización de Contratos a Plazo Fijo).
- Resolución Ministerial No. 283/62 de 13 de junio de 1962. (Duración de los Contratos a Plazo).
- Resolución Ministerial No. 193/72 de 15 de mayo de 1972. (Renovación y Reconducción de los Contratos a Plazo).

#### **ARTICULO 13° (Pago de Beneficios Sociales)**

- Ley de 8 de diciembre de 1942. (Modifica artículo 13° de la ley General del Trabajo).
- Ley 18 de noviembre de 1947.
- Ley 1182 de 17 de septiembre de 1990.-
- Decreto Supremo No. 1260, 05 de julio de 1948. (Beneficios Sociales por Muerte Natural del Trabajador).
- Decreto Supremo No. 2247, 30 de noviembre de 1950.
- Decreto Supremo No. 11478, 16 de mayo de 1974. (Retiro Voluntario - Quinquenio).
- Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985. (Libre Contratación y Rescisión Laboral).

#### **ARTICULO 14° (Prelación)**

- Decreto Supremo No. 3642, 11 de febrero de 1954.
- Decreto Supremo No. 1260, 5 de julio de 1948.

#### **ARTICULO 16° (Perdida de Beneficios Sociales)**

- Ley de 23 de noviembre de 1944. (Derogatoria de incisos d) y f) del artículo 16° de la Ley General del Trabajo).
- Decreto Ley de 24 de mayo de 1937. (Despido previo proceso administrativo para Trabajadores de Bancos).
- Decreto Ley 2565 de 06 de junio de 1951. (Despido Justificado).

- Decreto Supremo de 09 de marzo de 1937. (Retiro Indirecto por Rebaja de Salario o de Categoría).
- Decreto Supremo No. 1592, 19 de abril de 1949, Reglamentando la Ley de 21 de diciembre de 1948. (Suspensión de los efectos de los Contratos de Trabajo).
- Decreto Supremo No. 21553, 20 de marzo de 1987. (Indemnización Parcial por Reducción de Jornada y Salario).
- Resolución de 01 de junio de 1955. (Reglamentaria del Decreto Ley de 24 de mayo de 1937).

#### **ARTICULO 19° (Forma del Cálculo)**

- Ley de 09 de noviembre de 1940. (Bonos Legal y Voluntarios como parte del Promedio Indemnizable).
- Decreto Supremo No. 1592, 19 de abril de 1949. (Forma del Cálculo del Promedio Indemnizable).
- Decreto Supremo No. 23381, 29 de diciembre de 1992. (Plazo de Pago para Beneficios Sociales).

#### **ARTICULO 20° (Fecha de Computo)**

- Ley de 2 de noviembre de 1944. (Modifica artículo 20° de la Ley General de Trabajo).
- Decreto Supremo No. 07850, 01 de noviembre de 1966. (Computo de Antigüedad Laboral para efectos Sociales).
- Decreto Supremo No. 21147, 30 de octubre de 1985. (Pago de Beneficios Sociales).
- Decreto Supremo No. 21431, 10 de noviembre de 1986. (Se aclara cómputo de indemnización).
- Decreto Supremo No. 21678, 18 de agosto de 1987. (Retroactividad en Materia Laboral).

#### **ARTICULO 23° (Efectos)**

- Ley de 13 de diciembre de 1956. (Conclusión del Contrato Colectivo de Trabajo).
- Decreto Supremo No. 05051, 01 de octubre de 1958. (Régimen Legal del Contrato de Trabajo).

#### **ARTICULO 31° (Contrato de Enganche)**

- Decreto Supremo No. 288, 4 de abril de 1945. (Reocupación de Trabajadores en Oficinas).
- Decreto Supremo No. 23666, 03 de noviembre de 1993. (Bolsa de Trabajo dependiente de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo).
- Resolución Ministerial de 19 de mayo 1954. (Reocupación Doméstica).

### **ARTICULO 35° (Obras Defectuosas)**

- Ley 1182 de 17 de septiembre de 1990.
- Decreto Supremo No. 22410, 11 de enero de 1990. (Zonas Francas y la Maquila).

### **ARTICULO 38° (Vacación)**

- Derogado por la Ley 2450, 09 de abril de 2003.

### **ARTICULO 39° (Jornada Laboral)**

- Derogado por la Ley 2450, 09 de abril de 2003.

### **ARTICULO 40° (Enfermedad)**

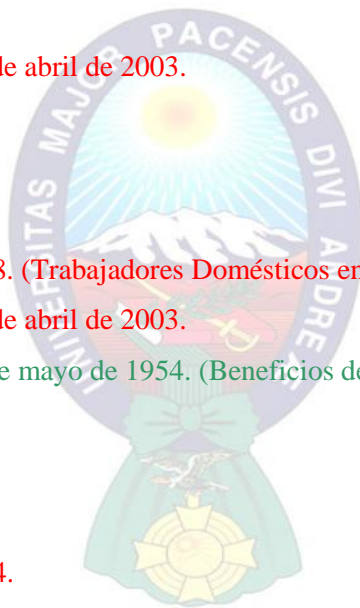
- Ley de 30 de diciembre de 1948. (Trabajadores Domésticos en Empresas).
- Derogado por la Ley 2450, 09 de abril de 2003.
- Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954. (Beneficios de Trabajadores Domésticos).

### **ARTICULO 41° (Días Hábiles)**

- Ley de 29 de diciembre de 1944.
- Decreto Ley 11950, 09 de noviembre de 1974. (Días Declarados Feriados).
- Decreto Supremo No. 14260, 30 de diciembre de 1976. (Compensación por Feriado que coincide con Domingo).
- Decreto Supremo No. 17222, 13 de febrero de 1980. (Se amplían los Feriados de Carnaval).
- Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985. (Feriados Nacionales y Departamentales).
- Decreto Supremo No. 26597, 20 de abril de 2002.

### **ARTICULO 42° (Prohibición)**

- Decreto Reglamentario de 30 de agosto de 1927.



#### **ARTICULO 43° (Publicidad)**

- Decreto Supremo No. 09113, 20 de febrero de 1970. (Régimen Laboral de los Periodistas).
- Decreto Supremo No. 09332, 13 de agosto de 1970. (Modifica artículos 1° y 2° del Decreto No. 9113, 20 de febrero de 1970).

#### **ARTICULO 44° (Régimen Vacacional)**

- Decreto Supremo No. 3150, 19 de agosto de 1952. (Modifica artículo 44° de la Ley General del Trabajo).
- Decreto Supremo No. 17288, 18 de marzo de 1980. (Escala Vacacional).

#### **ARTICULO 45° (Excepción)**

- Decreto Ley de 29 de enero de 1952. (Haber para Maestros de Establecimientos Particulares).
- Decreto Supremo No. 3150-Resolución Ministerial 421/52 de 4 de septiembre de 1952. (Haber por el Día Sábado).
- Decreto Supremo No. 12058, 24 de diciembre de 1974. (Haber por Duodécimas).
- Decreto Supremo No. 12059, 24 de diciembre de 1974. (Vacación, Sueldo Promedio).
- Resolución Ministerial 142/71 de 25 de marzo de 1971. (Haber por Vacación Anual).
- Resolución Ministerial 48/75, 29 de enero de 1975. (Inclusión de Remuneración).

#### **ARTICULO 46° (Jornada Laboral)**

- Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985. (Compensación de Jornada Laboral por Feriados).

#### **ARTICULO 50° (Permiso de la Inspectoría del Trabajo)**

- Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985. (Horas Extraordinarias).

#### **ARTICULO 51° (Convenio)**

- Ley de 8 de diciembre de 1948. (Trabajadores en Peluquerías).

- Ley 22 de 26 de octubre de 1949. (Régimen Laboral de Profesionales).
- Decreto Supremo de 30 de mayo de 1936. (Licencia para Estudiantes).
- Decreto Supremo No. 2534, 10 de mayo de 1951. (Descanso Sabático).
- Decreto Supremo No. 05220, 15 de mayo de 1959. (Horario de Bancos).
- Decreto Supremo No. 09357, 20 de agosto de 1970. (Horario de Trabajo e Incompatibilidad para Médicos y Otros Profesionales).
- Decreto Supremo No. 2613, 12 de julio de 1971. (Autorización para Actividades Laborales en el Comercio).
- Resolución Ministerial 127/51, 01 de agosto de 1951. (Descanso Sabático para Trabajadores de Radiotelegrafía y Radiotelefonía).
- Resolución Ministerial 229/61 de 19 de mayo de 1961. (Descanso Sabatino para Chóferes, Mecánicos y Ayudantes).

#### **ARTICULO 52° (Remuneración)**

- Ley de 28 de diciembre de 1948. (Beneficios Sociales Exento de Impuestos).
- Ley 1182 de 17 de septiembre de 1990. (Libre Contratación y Rescisión Laboral).
- Decreto Supremo No. 09283, 25 de junio de 1970. (Se Suprimen las Dietas a Personal del Sector Público).
- Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985. (Negociación entre Partes acerca de Salarios Congelados).
- Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985. (Pagos Adicionales, Anualización y Supresión).
- Decreto Supremo No. 21364, 13 de agosto de 1986. (Pago de Dietas).
- Decreto Supremo No. 23410, 16 de febrero de 1993. (Salarios para Trabajadores Eventuales).

#### **ARTICULO 53° (Perioridad)**

- Código Niño, Niña y Adolescente, Ley 2026 de 27 de octubre de 1999. (Forma de Remuneración).
- Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985.

#### **ARTICULO 54° (Libertad)**

- Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985.

- Decreto Supremo No. 24013, 2 de mayo de 1995. ANEXO 1. (Impuestos sobre Ingresos Salariales).
- Decreto Supremo No. 24050, 02 de junio de 1995 ANEXO 1. (Exclusión del Impuesto al Valor Agregado).

#### **ARTICULO 55° (Horas Extraordinarias)**

- Decreto Supremo No. 90, 24 de abril de 1944. (Recargo por Trabajo Nocturno).
- Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985. (Pagos de Horas Extras).

#### **ARTICULO 56° (Trabajo a Destajo)**

- Ley de 29 de diciembre de 1944. (Feriado en Periodo de Vacación).
- Ley de 09 de noviembre de 1956. (Derecho al por Día Domingo).
- Decreto Supremo No. 05207, 29 de abril de 1959. (Remuneración Bajo Diversas Modalidades para Chóferes y Mecánicos).
- Decreto Supremo No. 7182, 23 de mayo de 1965. (Remuneración en Moneda Extranjera).
- Decreto Supremo No. 19464, 25 de marzo de 1983. (Categorías del Bono de Producción).
- Decreto Supremo No. 19518, 22 de abril de 1983. (Bono de Producción).
- Decreto Supremo No. 20048, 17 de febrero de 1984. (Bono Profesional).
- Decreto Supremo No. 21060, 29 de agosto de 1985. (Bonos como Salario Básico).
- Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985. (El Bono de Producción se Elimina para Empleados del Sector Público).
- Decreto Supremo No. 22739, 01 de marzo de 1991. (Bono de Producción en Empresas Productivas).
- Decreto Supremo No. 23474, 20 de abril de 1993. (Base del Cálculo de Bono de Antigüedad).
- Decreto Supremo No. 23528. (Calculo del Bono de Antigüedad).
- Decreto Supremo No. 24067, 10 de julio de 1995. (Bono de Producción en Empresas Autónomas).
- Decreto Supremo No. 26047, 12 de enero de 2001. (Salario Mínimo Nacional).
- Resolución Ministerial 191/54, 15 de mayo de 1954. (Esquema de Categorías del Bono).

#### **ARTICULO 57° (Prima Anual)**

- Ley de 25 de noviembre de 1941. (Prima Exenta de Impuestos).



- Ley de 18 de diciembre de 1944. (Aguinaldo de Navidad).
- Ley de 22 de noviembre de 1945. (Régimen para el Pago del 25% de Utilidades).
- Ley de 28 de diciembre de 1948. (Aguinaldo Exento de Impuestos).
- Ley de 03 de septiembre de 1958. (Primas No Sujetas a Cotizaciones dentro el Código de Seguridad Social).
- Ley 486 de 11 de abril de 1969. (Aguinaldo para Profesionales).
- Decreto Supremo No. 229, 21 de diciembre de 1944. (Tiempo de Servicio para el Pago de Prima).
- Decreto Supremo No. 2317, 29 de diciembre de 1950. (Trabajadores por Cuenta Ajena).
- Decreto Supremo No. 3278, 16 de diciembre de 1952. (Aguinaldo Inembargable – No Sujeto a Transacción).
- Decreto Supremo No. 21137, 30 de noviembre de 1985. (Prima para el Sector Público).
- Decreto Supremo No. 23791, 30 de mayo de 1994. (Prima para Empresas Productivas).
- Decreto Supremo No. 24067, 10 de julio de 1995. (Prima para Dependientes del Sector Público).
- Decreto Reglamentario de 21 de diciembre de 1944. (Toda Empresa debe Pagar Aguinaldo).
- Resolución Ministerial 599/58, 15 de diciembre de 1968. (Aguinaldo para Vendedores de Periódicos).

#### **ARTICULO 58° (Edad Mínima de Trabajo de Menores)**

- Código Niño, Niña y Adolescente, Ley 2026 de 27 de octubre de 1999.

#### **ARTICULO 59° (Prohibición de Labores Pesadas para Mujeres y Menores)**

- Código Niño, Niña y Adolescente, Ley 2026 de 27 de octubre de 1999.

#### **ARTICULO 61° (Prohibición de Trabajo Nocturno)**

- Ley de 6 de diciembre de 1949. (Modifica artículo 61° de la Ley General del Trabajo).
- Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956. (Subsidio de Maternidad).
- Ley 975 de 2 de mayo de 1988. (Estabilidad Laboral de la Trabajadora Embarazada).
- Ley 1599 de 18 de octubre de 1994. (Protección Legal de la Mujer contra el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo).
- Decreto Ley 13214 de 24 de diciembre de 1975. (Subsidio de Maternidad por Plazo de 45 Días).

#### **ARTICULO 63° (Protección Materno Infantil)**

- Código Niño, Niña y Adolescente, Ley 2026 de 27 de octubre de 1999. (Protección Legal de la Minoridad Laboral).
- Decreto Ley de 19 de agosto de 1936. (Escuela a cargo de Empresarios).
- Decreto Supremo de 04 de agosto de 1940. (Prohibición de Trabajos en Minas para Mujeres y Menores).

#### **ARTICULO 65° (Sustitución de Vacancia)**

- Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938. (Reglamento Interno de Trabajo).
- Decreto Supremo No. 17175, 09 de enero de 1980. (Promoción del Sector Bancario).

#### **ARTICULO 66° (Jubilación Obligatoria)**

- Ley de 10 de noviembre de 1938. (Jubilación: Servicios Prestados).
- Ley de 23 de noviembre de 1943. (Modifica el artículo 66° de la Ley General del Trabajo).
- Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956. (Derecho a la Renta de Vejez).
- Ley de 19 de diciembre de 1959. (Régimen de Vejez para Ex – Combatientes de la Guerra del Chaco).
- Ley de 15 de noviembre de 1963. (Ley Interpretativa de la Anterior).
- Decreto Ley de 06 de diciembre de 1937. (Computo Doble de Servicios).
- Decreto Ley 14643 de 03 de junio de 1977. (Jubilación Obligatoria).

#### **ARTICULO 68° (Prohibición de Consumo de Bebidas Alcohólicas)**

- Ley de 29 de noviembre de 1941. (Prohibición de Expendio en los Centros Mineros).
- Resolución Suprema 3197, 18 de agosto de 1943. (Prohibición de Expendio en las Estaciones Ferroviarias).

#### **ARTICULO 74° (Indemnización por Muerte)**

- Ley de 21 de octubre de 1947. (Servicios Médicos a los Familiares del Trabajador).
- Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956. (Beneficiarios).
- Ley 1732, 29 de noviembre de 1996.
- Decreto Supremo No. 1940, 12 de febrero de 1948. (Asistencia Médica y Familiar).
- Decreto Supremo No. 24469, 17 de enero de 1997. (Reglamento de Ley de Pensiones).

#### **ARTICULO 77° (Provisión de Material)**

- Ley de 06 de noviembre de 1945. (Obligación de Establecer Pulperías).
- Decreto Supremo No. 20016, 31 de enero de 1984. (Pulperías Empresariales).
- Decreto Supremo No. 21060 de 29 de agosto de 1985. (Régimen de Prohibición de Pulperías).
- Resolución Suprema 12025, 27 de febrero de 1945. (Las pulperías no pueden permanecer cerradas).
- Resolución Ministerial 191/56, 4 de junio de 1956. (Precios de Venta en las Pulperías).

#### **ARTICULO 79° (Indemnización por Accidente o Enfermedad)**

- Decreto Ley 2689 el 22 de agosto de 1951. (Indemnización por Riesgo Profesional y por Antigüedad).
- Decreto Supremo No. 1079, 10 de marzo de 1948. (Promedio para Riesgos Profesionales).

#### **ARTICULO 80° (Excepciones)**

- Decreto de 21 de julio de 1924. (El Empleador tiene que Probar las Causas).

#### **ARTICULO 81° (Accidente de Trabajo)**

- Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956. (Accidente de Trabajo).

#### **ARTICULO 82° (Enfermedad Profesional)**

- Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956.

#### **ARTICULO 83° (Enfermedad Gradual)**

- Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956. (Enfermedad Profesional).

#### **ARTICULO 85° (Notificación)**

- Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956. (Aviso a la Caja Nacional de Seguridad Social).

#### **ARTICULO 86° (Base del Calculo)**

- Decreto Supremo No. 17175, 09 de enero de 1980. (Seguro para Bancarios).

#### **ARTICULO 87° (Calificación)**

- Decreto Supremo No. 03774, 24 de junio de 1954. (Subsidio Económico).

#### **ARTICULO 88° (Beneficiarios)**

- Ley 102 de 29 de diciembre de 1944. (Modifica artículo 88° de la Ley General del Trabajo).
- Ley de 18 noviembre de 1947. (Impuestos a la Indemnización por Tiempo de Servicios a Herederos).
- Decreto Supremo No. 1260, 05 de julio de 1948. (Indemnización a Herederos).

#### **ARTICULO 89° (Incapacidad Absoluto y Permanente)**

- Decreto Supremo No. 1260, 05 de julio de 1948. (Reclasificación e Indemnización por Nuevo Accidente).

#### **ARTICULO 91° (Promedio Trimestral)**

- Ley de 26 de octubre de 1949. (Modificación artículo 91° de la Ley General del Trabajo).

#### **ARTICULO 92° (Indemnizaciones Inembargables)**

- Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956. (Las Prestaciones son Inembargables, Irrenunciables e Intransferibles).

#### **ARTICULO 93° (Primeros Auxilios)**

- Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956. (obligación del Empleador).

#### **ARTICULO 94° (Médico Asesor)**

- Decreto Supremo No. 605, 8 de noviembre de 1946. (Juntas Médicas))
- Decreto Supremo No. 617, 19 de noviembre de 1946. (Juntas Médicas en el Interior).
- Decreto Supremo No. 1139, 22 de abril de 1948. (Enfermedades Profesionales).
- Decreto Supremo No. 1087, 30 de marzo de 1950. (Enfermedades y Causas de Muerte).
- Decreto Supremo No. 2991, 04 de marzo de 1952. (Asesores Médicos de Juzgados).

#### **ARTICULO 97° (Seguro Social Obligatorio)**

- Ley de Pensiones, Ley 1732 de 29 de noviembre de 1996.

#### **ARTICULO 98° (Pago Total)**

- Decreto Supremo No. 21637, 25 de junio de 1987. (Caja de Salud y Fondos de Pensiones).
- Decreto Supremo No. 24469, 17 de enero de 1997. (Reglamento a la Ley de Pensiones).

#### **ARTICULO 104° (Prohibición)**

- Decreto Ley 38 de 07 de febrero de 1944. (Régimen del Fuero Sindical).
- Decreto Supremo No. 12097, 31 de diciembre de 1974. (Profesionales No Sindicalizados).
- Decreto Supremo No. 17285, 18 de marzo de 1980. (Legalización de Documentos).
- Decreto Supremo No. 17286, 18 de marzo de 1980. (Periodos de Ejercicio y Cesantía por Causas Políticas).
- Decreto Supremo No. 17287, 18 de marzo de 1980. (Rendición de Cuentas).
- Decreto Supremo No. 22407, 11 de enero de 1990. (Declaratoria en Comisión para Dirigentes Sindicales).
- Resolución Ministerial 295/74 de 14 de agosto de 1974. (Renovación mediante Votación).
- Resolución Ministerial 255/80 de 21 de abril de 1980. (Conservación de Antigüedad al ser Reincorporados).
- Resolución Ministerial 119/88 de 31 de mayo de 1988. (Fuero para Ex – Dirigentes Sindicales).

### **ARTICULO 109° (Presidencia)**

- Decreto Supremo No. 05202, 29 de abril de 1959. (Autoridades de la Junta de Conciliación y Tribunal Arbitral).

### **ARTICULO 110° (Tribunal Arbitral)**

- Resolución Ministerial 574/76 de 10 de agosto de 1976. (Retroactividad de los Convenios).

### **ARTICULO 113° (Obligatoriedad)**

- Resolución Ministerial 400/58 de 17 de noviembre de 1958. (Conflictos Sociales).

### **ARTICULO 118° (Servicio de Carácter Público)**

- Ley de 08 de diciembre de 1942. (Excepciones).

### **ARTICULO 119° (Libertad)**

- Decreto Ley 2565 de 06 de junio de 1951. (Régimen Legal de las Huelgas de Simpatía y Solidaridad).
- Decreto Supremo No. 1958, 16 de marzo de 1950. (Prohibición de Huelga para Servicios Públicos).

### **ARTICULO 120° (Prescripción)**

- Código de Seguridad Social, Ley de 14 de diciembre de 1956. (Prescripción de Subsidios y Rentas).
- Código Civil, Ley 12760, 6 agosto de 1975. (Prescripción de Servicios Profesionales).

### **ARTICULO 121° (Infracción de Leves Sociales)**

- Ley de 29 de noviembre 1956. (Montos Indemnizatorios, Término de Prueba y Recursos).
- Decreto Ley 38 de 07 de febrero de 1944. (Sanción por Violación del Fuero Sindical).
- Decreto Ley 16896 de 25 de julio de 1979. (Código Procesal del Trabajo).
- Decreto Supremo No. 3686, 25 de marzo de 1954. (Sanción por Contrato de Extranjeros que Entran como Turistas).

- Decreto Supremo No. 4078, 08 de julio de 1955. (Las Sentencias deben Contemplar Multas y Beneficios).
- Decreto Supremo No. 5151, 17 de febrero de 1959. (Modificación al Procedimiento de Sanciones).
- Decreto Supremo No. 08678, 26 de febrero de 1969. (Inspectores No Pueden Desistir en Denuncias Sociales).
- Decreto Supremo No. 21858, 19 de enero de 1988. (Fianza de Resultas en Ejecución Provisional de Autos de Vista).
- Resolución Ministerial 745/54 de 12 de noviembre de 1954. (Sanciones y Multas para Bibliotecas Sindicales).

**ARTICULO 122° (Disposición Especial)**

- Decreto Supremo No. 469, 24 de abril de 1946. (Excepciones al artículo 122° de la Ley General del Trabajo).

