



Análisis Nuevo Código del Trabajo

Aspectos puntuales que las empresas señalan para su tratamiento

- **Art. 4 y 5.- Sobre el empleador.-** Incorporar al personal de confianza. Situación de los representantes legales que a la vez cumplen un rol de trabajador en la empresa.
- **Art. 11.- (De la conquista laboral).-** Aclaración sobre la prelación o derecho preferente de los usos y costumbres, normas, tratamiento nuevos trabajadores; otros bonos no establecidos por Ley. Etc.
- **Artículos con Discriminación Positiva Excesiva.-** Resta competitividad a la mujer y puede traer un efecto contrario al pretendido.
- **Art. 16.- Sobre la retroactividad.-** Si bien establece cuando la norma así lo disponga, debiera ponerse un limite temporal de manera tal que lo previsto **en el art. 15 referido a la imprescriptibilidad**, no introduzca en inseguridad extrema al empleador de no poder cerrar sus relaciones laborales, ante eventuales pedidos de re liquidaciones o reclamaciones muchos años después de considerarse cerradas. Sumadas a la inversión de la prueba es inmanejable.

Aspectos puntuales que las empresas señalan para su tratamiento

- **Art. 40 Trabajo de adolescentes.-** Deberá estar claro y establecerse los periodos de capacitación; duración, horarios, derechos de tiempo libre.
- **Art. 111.- Reactivación de empresas.- Observar** que no puede aplicarse **al cierre** de las empresas., si este se hace de manera legal o por imposibilidad material de los propietarios.
- **113.- Situación del INFOCAL;** si la CPE los reconoce; debiera no pensarse en un monopolio Estatal de la capacitación técnica.
- **Art. 186.- Contratos por obra;** dejan de ser relaciones contractuales civiles?.
- **Art. 201.- Formas de retiro.-** Vinculados al art. 206 y el 182 que prohíbe el termino de prueba.- Tendría que incluirse un articulo que prevea la desvinculación por causa de ineficiencia, luego de una evaluación de desempeño, prevista incluso en el DS 26115 (empelados públicos). En el marco de la eficacia y eficiencia.

Aspectos puntuales que las empresas señalan para su tratamiento

- **El Periodo de Prueba es muy importante.** No debiera de eliminárselo, de pronto reducir los plazos, no reconducirlos etc.
- Normar el preaviso del trabajador.
- Trabajar más el tema de la reciprocidad.
- Mantener la inembargabilidad de los instrumentos de trabajo.
- No incluir los bonos de puntualidad y de asistencia.
- Determinar situación de los Contratos eventuales, por temporada. (altas, bajas, épocas específicas).
- Modificar la redacción de art. 132.- Reemplazar HASTA el 25% (mantenerse y no así AL.

BASES CONSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 8. I. El Estado asume y promueve como principios ético-morales de la sociedad plural: *ama qhilla, ama llulla, ama suwa (no seas flojo, no seas mentiroso ni seas ladrón), suma qamaña (vivir bien), ñandereko (vida armoniosa), teko kavi (vida buena), ivi maraei (tierra sin mal) y qhapaj ñan (camino o vida noble)*.

Art. 14.I. El Estado prohíbe y sanciona **toda forma de discriminación**, fundada en **razón del sexo**, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, e condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona. Conc. Art.15.II.III y V.

BASES CONSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

SECCION II. Derecho a la salud y la Seguridad Social.

Art. 45.I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho **a acceder a la seguridad social.**

II. La Seguridad social se presta bajo los principios de **universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia.**

III. El Régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad, **paternidad**, riesgos profesionales, laborales, riesgos por labores de campo, discapacidad y **necesidades especiales; desempleo y perdida de empleo**; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales.

IV. El Estado garantiza el derecho a la jubilación, con carácter universal, solidario y equitativo.

V. Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y practica intercultural; **gozaran de especial asistencia y protección del Estado** durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal.

BASES CONSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

SECCION III. Derecho al trabajo y al empleo.

Art. 46.I. Toda persona tiene derecho:

- I. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para si y su familia una existencia justa digna

- II. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

Art. 46.II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

- III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.
- .

BASES CONSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

SECCION III. Derecho al trabajo y al empleo.

Art. 47.I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.

II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia y gremialistas en general, gozaran por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos; así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.

El Estado protegerá, fomentará y fortalecerá las formas comunitarias de producción..

BASES CONSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

SECCION III. Derecho al trabajo y al empleo.

Art. 48.I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretaran y aplicaran bajo los principios de:

1.- Protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad.

2.- Primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral.

3.- No discriminación y de inversión de la prueba a favor de los trabajadores. *Entre otros están que los sueldos y salarios devengados, los derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen: **Privilegio en el cobro ante cualquier otra acreencia; son irrenunciables, Inembargables e imprescriptibles.***

El Estado garantiza la inamovilidad laboral por paternidad y maternidad; así como la incorporación de los jóvenes en el sistema productivo de acuerdo a su capacitación y formación.

BASES CONSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

SECCION III. Derecho al trabajo y al empleo.

El Estado :

- Reconoce el derecho a la negociación colectiva*
- Garantiza el derecho a la huelga.*
- Protege la estabilidad laboral, prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso.*
- resolverá los conflictos emergentes de las relaciones laborales.*
- Reconoce el Derecho a la Sindicalización*
- Reconoce y garantiza el Derecho a la libre Asociación empresarial.*
- Reconoce las instituciones de capacitación de las organizaciones empresariales.*
- Establece que el patrimonio de las organizaciones empresariales, tangible e intangible es inviolable e inembargable.*

BASES CONSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

SECCION III. Derecho al trabajo y al empleo.

Son Obligaciones del Estado :

Establecer Políticas de empleo que eviten la desocupación y subocupación.

De manera conjunta con la sociedad, la protección y defensa del aparato industrial y de los servicios estatales.

*Da lugar a los trabajadores a reactivar y reorganizar empresas en proceso de quiebra, concurso de liquidación, cerradas o abandonadas, en defensa de sus fuentes laborales **y conformando empresas comunitarias o sociales.** .*

**COMPARATIVO DE LA LEY
GENERAL DEL TRABAJO Y EL
ANTEPROYECTO DEL CODIGO
DEL TRABAJO.**

COMPARATIVO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y EL ANTEPROYECTO DEL CODIGO DEL TRABAJO.

TEMA	LEGISLACION ACTUAL	ANTEPROYECTO
Alcance de la norma	A todos, EXCEPTO el agrícola y Funcionarios Públicos.	A todos, excepto Funcionarios públicos y los determinados en la CPE (autonomías indígenas y originarias)
No. De Trabajadores Extranjeros y personal femenino.	15 % No mayor al 45%	No prevé. Establece el 4% como porcentaje obligatorio en la contratación de P. con discapacidad.
Alcance de los derechos reconocidos	irrenunciables	irrenunciables, Inembargables e imprescriptibles
Tipos de Contratos	Individual y colectivo Verbal o Escrito A Plazo Fijo; Indefinido y prestación de obra y servicio.	Escrito o verbal Individual y colectivo; A Plazo Fijo; Indefinido y prestación de obra; con prohibiciones expresas.

COMPARATIVO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y EL ANTEPROYECTO DEL CODIGO DEL TRABAJO.

TEMA	LEGISLACION ACTUAL	ANTEPROYECTO
Contratos sucesivos y periodo de prueba.	Hasta 2 contratos sucesivos y prueba de 3 meses.	Se prohíbe el termino de prueba; aprendizaje contratos de enganche y subcontratistas
De los descansos Derecho a la Vacación	Al año cumplido derecho de 15 DHV.	A partir de los 6 meses pudiendo tomarse 7,5 DV.
De la Jornada del Trabajo	48 horas semanales varones; 40 las mujeres	44 horas semanales varones; 40 las mujeres
Del derecho al aguinaldo de navidad	3 meses de antigüedad	1 mes de antigüedad

COMPARATIVO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y EL ANTEPROYECTO DEL CODIGO DEL TRABAJO.

TEMA	LEGISLACION ACTUAL	ANTEPROYECTO
De los Bonos y Primas	Bono de Antigüedad; producción (prima anual); movilidad y frontera.	Bono de asistencia, puntualidad, refrigerio, movilidad, frontera, condiciones peligrosas de trabajo, capacitación técnica, antigüedad y profesional.
De los Feriados Nacionales.	10 feriados anuales.	Se aumentan el 30/03 y el 21 de junio (año nuevo aymara)
De las licencias.	Fallecimiento de cónyuge, padres, hermanos e hijos (3 días); suegros 1 día; matrimonio (3 días).	½ días por cumpleaños; 3 por matrimonio; 5 por nacimiento de hijos; 3 por fallecimiento de padres, hijos, hermanos o cónyuge; ½ día por día del padre, madre; 8 de marzo y 11 de octubre; por audiencias y otras no establecidas.

COMPARATIVO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y EL ANTEPROYECTO DEL CODIGO DEL TRABAJO.

TEMA	LEGISLACION ACTUAL	ANTEPROYECTO
De los subsidios y bajas por maternidad.	Prenatal, natalidad, Lactancia (post-natal), Baja medica 45 días antes y 45 días después del alumbramiento	Prenatal, natalidad, Lactancia (post-natal), Baja medica 15 días antes y 75 días después del alumbramiento.
De la hora de lactancia.	1 hora durante un año desde el alumbramiento.	2 horas los 3 primeros meses luego de la reincorporación por baja de maternidad y 1 hora hasta el 1er. Año.
Inamovilidad Laboral en contratos a plazo fijo	No aplicaba. Concluido el periodo pactado se resolvía el contrato aun con embarazo de por medio.	Se reconduce el contrato hasta el 1er. Año del alumbramiento.

COMPARATIVO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y EL ANTEPROYECTO DEL CODIGO DEL TRABAJO.

TEMA	LEGISLACION ACTUAL	ANTEPROYECTO
la apertura de centros infantiles o pagar guarderías	más de 50 trabajadoras con niños en edad lactante.	Hasta 10 trabajadores con niños menores de 4 años
De los Conflictos colectivos del trabajo	Conciliación y Arbitraje	Proceso Arbitral (únicamente en pliegos de reclamaciones)
De la Huelga y el lock out		Cierre empresarial con 2 circunstancias: 1.- Atribuible a los trabajadores y pliego imposible.
De las infracciones a Leyes Sociales.	Los Jueces del T.S.S. Sancionan las infracciones a L. Social.	Procedimiento administrativo Laboral a cargo del M.T.

Propuestas del anteproyecto de Código del Trabajo.

Confiscación de medios de producción (art. 22) • El Ministerio de Trabajo podrá confiscar medios de producción del empleador que ejerza trabajo forzoso. Tratándose de tierras, éstas serán revertidas para su distribución a través de la entidad competente.

Derecho a la escolaridad (art. 41) • Los adolescentes trabajadores que no hubieran terminado su instrucción primaria o secundaria, tienen derecho a que el empleador les conceda el tiempo necesario para que asistan a un centro educativo.

Descanso por adopción (art. 65) • La madre adoptante tendrá derecho a un descanso remunerado por el plazo de 45 días calendario en caso de adopción; para acceder a este beneficio debe presentar la sentencia ejecutoriada emitida por un juez.

Proceso de ejecución de la capacitación (art. 113) • La ejecución de las capacitaciones estará a cargo del Instituto de Capacitación Técnico Laboral (INCATEL), bajo dependencia del Ministerio de Trabajo y será financiado por las empresas.

Comisiones mixtas para procesos (art. 207) • En la primera semana de enero de cada año se conformará en las empresas la Comisión Mixta de Representantes de los Trabajadores y de los Empleadores, las listas serán enviadas al Ministerio de Trabajo.