

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

Anteproyecto **CODIGO DEL TRABAJO**

La Paz – Bolivia

30 de Noviembre de 2009



INFORME
MTEPS/ DGAJ/N° 238/2009.

A: Calixto Chipana Calisaya
MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

De: Víctor Hugo Chávez Serrano
DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS.

Ref. Informe Jurídico y remisión del Anteproyecto de Código de Trabajo.

Fecha: 30 noviembre de 2009.

1.- ANTECEDENTES.-

Su autoridad ha emitido la instrucción para que se elabore hasta la presente fecha el Anteproyecto de Código de Trabajo, norma legal que sustituirá a la Ley General del Trabajo y sus normas conexas, por ello es que esta Dirección asumió la conducción de este delicado proyecto coordinando labores con las diversas Direcciones y Unidades del MTEPS; al presente se ha concluido la redacción del documento que previa revisión de quienes componemos el Gabinete Interno (Viceministros, Directores Generales y Jefes de Unidad) se ha logrado aprobar de manera general.

2.- MARCO NORMATIVO APLICABLE.-

El Anteproyecto de Código de Trabajo se encuentra en concordancia con:

- ✓ Constitución Política del Estado
- ✓ Ley General del Trabajo
- ✓ Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo
- ✓ Convenios Internacionales de la O.I.T.
- ✓ Ley de la Trabajadora del Hogar
- ✓ Código Niño, Niña y Adolescente
- ✓ Código de Seguridad Social
- ✓ Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional
- ✓ Otras normas en materia social

3.- CONTENIDO DEL ANTEPROYECTO.-

El Anteproyecto de Código de Trabajo, contiene **304 Artículos** de acuerdo al texto adjunto.

4.- PARTICIPACIÓN.-

Por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, que fue quien estuvo a cargo del documento, participaron:

- ✓ Dr. Víctor Hugo Chávez Serrano, Director General de Asuntos Jurídicos.
- ✓ Dra. Esther Flores del Carpio, Jefa de la Unidad de Gestión Jurídica
- ✓ Dra. Ruth Molina Ibañez, Jefa de la Unidad de Análisis Jurídico
- ✓ Dra. Yenny Oblitas Mamani, Supervisora de la Unidad de Gestión Jurídica

- ✓ Dr. Julio Alex Mendoza, Técnico de la Unidad de Análisis Jurídico
- ✓ Lic. Víctor Hugo Campero Méndez, Consultor de D.G.A.J.
- ✓ Sra. Pamela López Mollinedo, Consultora de D.G.A.J.

Además se contó con el apoyo de los siguientes funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social:

- ✓ Lic. Rodrigo Montellano, Dirección General del Trabajo
- ✓ Lic. Fernando Mendoza, Dirección General del Trabajo
- ✓ Dra. Patricia Conde, Dirección General de Cooperativas
- ✓ Lic. Elizabeth Chambilla, Dirección General de Asuntos Administrativos
- ✓ Lic. Fortunata Escobar, Unidad de Derechos Fundamentales
- ✓ Lic. Freddy Huaraz Murillo, Unidad de Derechos Fundamentales
- ✓ Lic. Bernardo Vargas Rivera, Dirección General de Previsión Social
- ✓ Dr. Erick Velasco, Dirección General de Servicio Civil
- ✓ Dr. Luis Alberto Del Carpio, Dirección General de Servicio Civil
- ✓ Dr. Erick Bilbao, Unidad de Relaciones Internacionales
- ✓ Sr. Raúl Salinas Sea, Dirección General de Asuntos Sindicales
- ✓ Dr. Marco Antonio Silva, Dirección General de Asuntos Sindicales
- ✓ Sr. Vladimir Muñoz Peralta, Dirección General de Asuntos Sindicales
- ✓ Dra. Hilda Vera Ramos, Dirección General de Planificación

5.- RECOMENDACIONES.

Al haberse producido la aprobación general por parte del Gabinete Interno del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, conformado por los Viceministros, Directores Generales y Jefes de Unidad, con las modificaciones instruidas por el mismo se remiende a su autoridad la remisión del indicado documento al Excmo. Presidente Constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia a efecto de su análisis y posterior remisión ante la Central Obrera Boliviana – C.O.B. en espera de su pronunciamiento previo a la remisión definitiva a la Asamblea Legislativa Plurinacional.

Con la satisfacción del deber cumplido, es todo cuanto tengo a bien informar a su autoridad.

Dr. Víctor Hugo Chávez Serrano
Director General de Asuntos Jurídicos
Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

ANTEPROYECTO CÓDIGO DEL TRABAJO

TITULO I PRELIMINAR

CAPITULO I NORMAS GENERALES Y DEFINICIONES

Artículo 1°.- (APLICACIÓN) I.- Los preceptos de este Código se aplican a todas las relaciones de trabajo entre empleadoras o empleadores y trabajadoras o trabajadores con excepción de las que por disposición expresa de la Constitución Política del Estado u otra ley se encuentren sometidas a otra normativa.

II.- Las normas de trabajo emergentes de Convenios Internacionales ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia, serán aplicadas en los casos a los que estas refieran.

Artículo 2°.- (SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS Y OTROS) Las servidoras públicas y los servidores públicos se sujetan a la ley específica que determina sus derechos y obligaciones.

Artículo 3°.- (FUNCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO) El Estado Plurinacional de Bolivia reconoce la función social que cumple el trabajo como fuerza generadora del progreso de la sociedad para vivir bien.

Artículo 4°.- (ACTORES DIRECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO) Son actores directos de la relación de trabajo:

- a) **Empleadora o empleador:** persona natural o jurídica que por medio del esfuerzo físico o intelectual de uno o más trabajadores, obtiene algún beneficio a través de la relación de trabajo.
- b) **Trabajadora o trabajador dependiente:** persona natural que bajo dependencia y subordinación a cambio de una remuneración económica, efectúa esfuerzo físico o intelectual a favor del empleador en una relación de trabajo.

Artículo 5°.- (CARÁCTER DE EMPLEADORA O EMPLEADOR) Se considera empleadora o empleador para efectos legales al propietario o propietaria, presidenta o presidente, gerente general, administradora o administrador, responsable, personera o personero legal y en general la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección, administración o representación de una persona natural o jurídica sin importar su denominación.

Artículo 6°.- (SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORAS O EMPLEADORES) Las modificaciones totales o parciales relativas a la propiedad, dominio, posesión, cambio de denominación o tenencia de la empresa no afectan los derechos de las trabajadoras y los trabajadores emanados de la relación de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con él o los nuevos empleadores o empleadoras en caso de sustitución de los mismos.

CAPITULO II



DE LOS CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

Artículo 7°.- (CONVENIOS INTERNACIONALES) Los Convenios Internacionales en materia de trabajo que se hayan ratificado de conformidad a los procedimientos señalados por la Constitución Política del Estado son de cumplimiento obligatorio.

Artículo 8°.- (DENUNCIA DE TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES) Los tratados o convenios internacionales ratificados por Bolivia que no se adecuen a los preceptos señalados por la Constitución Política del Estado, serán denunciados o renegociados conforme a los procedimientos internacionales aplicables en estos casos.

CAPITULO III DE LA NORMATIVA APLICABLE

Artículo 9°.- (NORMATIVA GENERAL APLICABLE) I.- La normativa general aplicable a las relaciones de trabajo es la siguiente:

a) Normativa generadora de derechos laborales:

1. Constitución Política del Estado
2. Convenios Internacionales ratificados
3. Leyes emanadas por la Asamblea Legislativa Plurinacional.

b) Normativa reglamentaria de los derechos laborales:

1. Decretos emanados del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia.
2. Resoluciones del Ministerio de Trabajo.

II.- En caso que los gobiernos departamentales o municipales establezcan normas laborales, para su aplicación deberán contar con la respectiva homologación por parte de la Asamblea Legislativa Plurinacional.

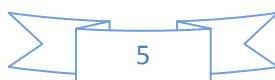
Artículo 10°.- (DE LA NORMA MÁS FAVORABLE PARA LA TRABAJADORA O TRABAJADOR) I.- En el caso de colisión de normas que establecen derechos laborales se aplicará la más favorable a la trabajadora o trabajador.

II.- Las normas reglamentarias no pueden crear, modificar o extinguir derechos laborales de las trabajadoras y de los trabajadores, limitándose a reglamentar su ejecución o cumplimiento.

Artículo 11°.- (DE LA CONQUISTA LABORAL) I.- Constituyen derechos de las trabajadoras y de los trabajadores las conquistas laborales plasmadas en documentos suscritos entre los empleadores y trabajadores o que se hayan ejecutado por usos y costumbres.

II.- Para que sean exigibles los documentos suscritos en los cuales se plasme una conquista laboral, deberán ser registrados ante el Ministerio de Trabajo o verificado su cumplimiento por Inspectoría en el caso de usos o costumbres, que no podrá emitir criterio de rechazo ni limitación alguna sobre el mismo o de diferimiento de su aplicación.

TITULO II



DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

DERECHO AL TRABAJO DIGNO COMO UNA FORMA PARA VIVIR BIEN

Artículo 12°.- (DERECHO AL TRABAJO DIGNO) I.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración justa, equitativa y satisfactoria, que le asegure para sí y su familia una existencia digna; también tiene derecho a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II.- El Estado protege el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Artículo 13°.- (PROHIBICIÓN DEL EMBARGO O DESCUENTO DE REMUNERACIÓN) I.- Nadie podrá ser privado de percibir su remuneración por su trabajo.

II.- Se encuentra prohibido el embargo, confiscación o retención ilegal de la remuneración.

III.- Las retenciones, embargo, confiscación de la remuneración o descuentos serán establecidos por ley emanada de la Asamblea Legislativa Plurinacional.

Artículo 14°.- (IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES) Los derechos laborales establecidos a favor de las trabajadoras, los trabajadores y organizaciones sindicales son irrenunciables y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

Artículo 15°.- (IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES) Los derechos laborales que éste Código establece a favor de las trabajadoras, los trabajadores y las organizaciones sindicales son Imprescriptibles.

Artículo 16°.- (RETROACTIVIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES) Los derechos laborales tendrán carácter retroactivo, cuando la norma así lo disponga.

Artículo 17°.- (OBLIGATORIEDAD DE LAS NORMAS LABORALES) I.- Los derechos laborales establecido en la Constitución Política del Estado, Convenios Internacionales ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia y el presente Código son de cumplimiento obligatorio.

II.- Las determinaciones administrativas emanadas por el Ministerio de Trabajo que tengan por finalidad el cumplimiento de las normas laborales tienen carácter coercible y podrán ser ejecutadas emitiendo las órdenes, conminatorias y mandamientos que correspondan.

Artículo 18°.- (ESTABILIDAD LABORAL) Se reconoce la estabilidad laboral a favor de las trabajadoras y los trabajadores dependientes en el marco señalado por el presente Código y sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 19°.- (PREFERENCIA DE LOS DERECHOS LABORALES SOBRE OTRAS ACREENCIAS)

I.- Las remuneraciones o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia y son irrenunciables, inembargables e imprescriptibles.

II.- Los empleadores que tengan registradas otras acreencias no podrán invocar las mismas para eludir, limitar o burlar el cumplimiento de las obligaciones señaladas en el párrafo I.

III.- Las autoridades administrativas o judiciales en cualquier materia que tengan a su cargo el conocimiento del pedido de cumplimiento de los derechos laborales señalados en el párrafo I, omitirán e ignorarán la existencia de otros adeudos o acreencias a los empleadores, teniendo preferencia de exigibilidad estos derechos laborales frente a cualesquier otro en entidades bancarias o similares y ante cualquier registro público en el que se encuentre inscrito el patrimonio de la empresa.

IV.- Los procesos judiciales o administrativos que vulneren la preferencia de acreencia de los derechos laborales no surtirán efectos jurídicos y los jueces y autoridades que contravengan el presente artículo serán pasibles a proceso de prevaricato y suspensión de funciones a simple denuncia.

CAPITULO II TRABAJO FORZOSO

Artículo 20°.- (PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO)

I.- Todo trabajo debe ser remunerado.

II.- Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar actividades físicas o intelectuales sin su consentimiento y justa remuneración.

Artículo 21°.- (SANCIONES POR TRABAJO FORZOSO) El Estado Plurinacional de Bolivia a través del Ministerio de Trabajo y las demás entidades públicas del nivel central, sancionará las prácticas de trabajo forzoso incluso mediante el empleo de la fuerza pública.

Artículo 22°.- (CONFISCACIÓN DE MEDIOS DE PRODUCCIÓN) Sin perjuicio de las sanciones que se impongan por la existencia de Trabajo Forzoso, el Estado Plurinacional de Bolivia faculta al Ministerio de Trabajo confiscar los medios de producción del empleador que ejerza la mencionada práctica prohibida. Tratándose de tierras estas serán revertidas para su distribución a través de la entidad competente de la administración central del Estado en beneficio de los afectados.

CAPITULO III TRABAJOS PELIGROSOS

Artículo 23°.- (PROHIBICIÓN DE TRABAJOS PELIGROSOS) Se prohíben los trabajos peligrosos, insalubres y atentatorios a la dignidad humana.

Artículo 24°.- (LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO) Una ley específica reglamentará el régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPITULO IV ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Artículo 25°.- (REMISIÓN) El régimen de protección a la trabajadora o al trabajador respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales se normará por las disposiciones de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPITULO V TRABAJO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

Artículo 26°.- (PROHIBICIÓN DE LA EXPLOTACION DEL TRABAJO INFANTIL)

I.- Se prohíbe toda forma de trabajo infantil en condiciones de explotación laboral de niñas y niños entendiéndose como tales a las personas comprendidas hasta los 12 años.

II.- El Estado Plurinacional de Bolivia asume el compromiso de enfrentar las peores formas de trabajo infantil conforme a los Convenios Internacionales sobre la materia.

Artículo 27°.- (ADOLESCENTE TRABAJADOR) Se considera adolescente trabajador a toda persona comprendida entre los 14 hasta los 18 años cumplidos:

- a) A quien realiza actividades productivas o presta servicios de orden material, intelectual u otros, como dependiente o por cuenta propia, percibiendo a cambio una remuneración.

- b) A quien desempeña actividades orientadas a la satisfacción de necesidades básicas que permitan la sobrevivencia individual y familiar, tanto en el área urbana como rural, así no perciba remuneración económica ni exista relación laboral por tratarse de trabajo familiar o comunitario.

Artículo 28°.- (TRABAJO DE ADOLESCENTES) La o el adolescente, aún sin autorización de sus padres, puede trabajar, administrar y disponer libremente del producto de su trabajo.

Artículo 29°.- (PROTECCIÓN) Todo adolescente tiene derecho a la protección en el trabajo, a la formación integral y la capacitación profesional sin discriminación de acuerdo a su vocación, aptitudes y destrezas en relación a las demandas laborales.

Artículo 30°.- (EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR) Se establece en catorce años la edad mínima para trabajar con autorización de los padres o responsables.

Artículo 31°.- (AUTORIZACIÓN PARA TRASLADO)

I.- Todo adolescente que sea trasladado de una localidad a otra para realizar cualquier tipo de trabajo precisa de la autorización escrita de los padres o responsables.

II.- Asimismo, se comunicará éste traslado al Ministerio de Trabajo y la Defensoría de la Niñez y Adolescencia de su jurisdicción.

Artículo 32°.- (PROHIBICIÓN DE TRABAJO EN EL EXTERIOR) 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 podrá autorizar dicha contratación a solicitud de los padres o responsables, previa comprobación de la licitud de la actividad a desarrollar.

Artículo 33°.- (REMUNERACIÓN) La remuneración para adolescentes será establecida de acuerdo con normas vigentes, en ningún caso será menor a la Remuneración Mínima

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 34°.- (BENEFICIOS DE LEY) Los empleadores pagarán a los adolescentes trabajadores todos los beneficios establecidos por Ley sin discriminación en razón de edad.

Artículo 35°.- (TRABAJO EDUCATIVO DE ADOLESCENTES)

I.- Se entiende por trabajo educativo de adolescentes, la actividad laboral en la cual las exigencias pedagógicas relativas al desarrollo personal y social del educando prevalecen sobre el aspecto productivo.

II 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.

III.- 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 36°.- (TRABAJOS PROHIBIDOS PARA ADOLESCENTES) Se prohíbe el desempeño de trabajos para adolescentes sin justa remuneración, peligrosos, insalubres y atentatorios a la dignidad de los adolescentes.

Artículo 37°.- (TRABAJOS PELIGROSOS E INSALUBRES) Son trabajos peligrosos e insalubres para los adolescentes los determinados por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Artículo 38°.- (TRABAJOS VINCULADOS A LA EXPLOTACIÓN SEXUAL Y PERSONAL) Son los realizados en:

- a) Salas o sitios reales o virtuales de espectáculos obscenos, talleres donde se graban, imprimen, fotografían, filman o venden material pornográfico.
- b) Locales de diversión para personas adultas como cantinas, chicherías, tabernas, salas de juego y otras locales de expendio de bebidas alcohólicas.
- c) Propagandas, películas y videos que atenten contra la dignidad.

Artículo 39°.- (GARANTÍAS Y DERECHOS) El Estado Plurinacional de Bolivia, a través de los mecanismos correspondientes, confiere al adolescente trabajador las siguientes garantías y derechos:

- a) 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 remuneración.
- d) Libertad, respeto y dignidad.
- e) Organización y participación sindical.
- f) Protección especial en el trabajo, al adolescente con algún tipo de discapacidad, conforme a las normas nacionales y internacionales que rigen la materia.
- g) Capacitación, a través de un sistema de aprendizaje

Artículo 40°.- (CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO) Se considera capacitación para el trabajo al proceso de formación educativo orientado a la obtención de un determinado oficio de conformidad con un programa

II.- El Estado a través de las entidades de capacitación propias, contratadas o autorizadas realizará los cursos de formación y capacitación

Artículo 41°.- (DERECHO A LA ESCOLARIDAD) Los adolescentes trabajadores que no hubieran terminado su instrucción primaria o secundaria, tienen derecho a que el empleador les conceda el tiempo necesario no menor a una hora en la jornada de trabajo para que concurren a un centro de formación educativa.

Artículo 42°.- (FOMENTO A LA INSERCIÓN DEL TRABAJO DE LAS Y LOS JÓVENES) I.- El Estado garantiza la inserción de las y los jóvenes en el sistema de producción de acuerdo con su capacitación y formación.

II.- Constituye una actividad de fomento al trabajo de las y los jóvenes, los cursos de capacitación y formación técnica que proporcione el Estado a través de entidades públicas o de entidades especializadas contratadas o autorizadas para el efecto.

CAPITULO VI TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 43°.- (TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD) I.- La calificación de persona con discapacidad se efectuará por entidades públicas dependientes del nivel central del Estado.

II.- Toda persona con discapacidad presentará su solicitud de trabajo cumpliendo los requisitos y formalidades necesarias que le permitan acceder preferentemente al trabajo que postula, siempre que se encuentre apto para su desempeño.

III.- Ante cualquier discriminación que perjudique sus intereses laborales, el postulante podrá elevar su queja al Ministerio de Trabajo a través de su Dirección Departamental más próxima.

Artículo 44°.- (PORCENTAJE DE TRABAJADORAS O TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD) Toda empresa tiene la obligación de contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad entre sus trabajadoras y trabajadores

De acuerdo a sus actividades las empresas solicitaran al Ministerio de Trabajo la exención a la obligación establecida en el párrafo precedente.

El fraude para la obtención o mantención de la exención por parte de las empresas será sancionada con el máximo de la escala de multa.

Artículo 45°.- (RECONOCIMIENTO DEL ESTADO) El empleador que contrate a más mínimo con discapacidad, recibirá el reconocimiento del Estado.

Artículo 46°.- (PROMOCIÓN DE EMPRENDIMIENTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD) El Ministerio de Trabajo promoverá la creación de incentivos de diversa índole para las

empresas, asociaciones, cooperativas y grupos de auto-ayuda productivos, formados por personas con discapacidad.

Artículo 47°.- (INAMOVILIDAD DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD)

I.- La trabajadora o el trabajador con discapacidad goza de inamovilidad de su fuente de trabajo; no podrán ser sujetos de cambio de funciones sin su consentimiento.

II.- La inamovilidad alcanza también a las trabajadoras o trabajadores que tengan bajo su dependencia y cuidado a personas con discapacidad debidamente acreditada.

III.- Solo mediante proceso interno sustanciado en la empresa y aprobado por el Ministerio de Trabajo se podrá desvincular a una persona con discapacidad o que tenga bajo su dependencia y cuidado personas con discapacidad por las causales de retiro señaladas por el presente Código.

**TITULO III
ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL**

**CAPITULO ÚNICO
DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

Artículo 48°.- (ACOSO LABORAL) Se considera acoso laboral toda forma de limitación de derechos de las trabajadoras y los trabajadores en su fuente de trabajo, de manera directa o indirecta por parte del empleador u otra trabajadora o trabajador, efectuando prácticas que tengan por finalidad hostigar a la trabajadora o al trabajador con el fin de provocar su renuncia o menoscabo a sus derechos laborales.

Artículo 49°.- (PROHIBICIÓN) Queda prohibida toda forma de acoso laboral, bajo pena de imposición de sanciones que emita el Ministerio de Trabajo.

Artículo 50°.- (PROCESAMIENTO) El acoso laboral será procesado y sancionado de acuerdo a lo establecido por el presente Código.

Artículo 51°.- (ACOSO SEXUAL LABORAL) Se entiende por acoso sexual laboral a cualquier comportamiento o expresión verbal, escrita o física de naturaleza sexual u otra basada en el sexo, que afecta la dignidad de las trabajadoras o trabajadores, el cual es ofensivo y no deseado para el destinatario, el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la destinataria o el destinatario.

Artículo 52°.- (LEY ESPECÍFICA) El acoso sexual será normado y sancionado por ley específica.

Artículo 53°.- (PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL LABORAL) En caso de existir denuncia sobre acoso sexual laboral se procesará la misma en forma inmediata por el Ministerio de Trabajo conforme a las previsiones establecidas por el presente Código y la ley específica.

Artículo 54°.- (GARANTÍA DEL EMPLEADOR) I.- En caso que la trabajadora o el trabajador denuncie ante el Ministerio de Trabajo la existencia de alguna forma de acoso laboral o sexual, el empleador se encuentra en la obligación de otorgar garantías para que no se ejecuten los hechos denunciados.

II.- El Ministerio de Trabajo, vigilará el cumplimiento de la garantía y en caso de inobservancia impondrá las sanciones correspondientes.

Artículo 55°.- (EFECTOS DE LA RENUNCIA O DESPIDO POR ACOSO LABORAL O SEXUAL) I.- Si el acoso laboral o sexual provoca la renuncia de la trabajadora o del trabajador, ésta se considerará despido intempestivo y por tanto la trabajadora o el trabajador pueden ser reincorporados a simple pedido ante el Ministerio de Trabajo u optar por el pago de beneficios laborales que incluyen el desahucio.

II.- El despido que se produzca, una vez denunciado el acoso laboral o sexual, será entendido como despido intempestivo para los efectos del presente Código, salvo prueba en contrario.

TITULO IV DERECHOS DE LA TRABAJADORA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CAPITULO ÚNICO DE LOS DERECHOS DE LA TRABAJADORA

Artículo 56°.- (IGUALDAD DE REMUNERACIÓN) El Estado a través del Ministerio del Trabajo promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor.

Artículo 57°.- (PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN) I.- Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Igual protección se aplica a los varones.

II.- Se tendrá como regla contra la discriminación:

- a) Igual trabajo igual remuneración
- b) Igual jornada igual remuneración
- c) Igual formación académica y cargo igual remuneración.
- d) Igual antigüedad igual carrera profesional y bono de antigüedad.
- e) Iguales méritos igual derecho a ascensos.

Artículo 58°.- (INAMOVILIDAD POR GESTACIÓN) I.- Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad. Para acceder a este derecho basta con la presentación de los siguientes documentos:

- a.- Certificado médico de embarazo para las trabajadoras.
- b.- Certificado médico de embarazo y certificado de matrimonio para trabajadores casados.
- c.- Certificado médico de embarazo y documento de reconocimiento de hija o hijo nacido o no nacido para los trabajadores no casados.
- d.- Certificado de nacimiento una vez nacido el hijo o hija, para preservar su inamovilidad.

II.- En caso de existir falsedad en los documentos señalados en el párrafo precedente será denunciada ante el Ministerio Público.

Artículo 59°.- (PERDIDA DEL BENEFICIO DE LA INAMOVILIDAD) I.- Se pierde el derecho de inamovilidad en los siguientes casos:

- a.- Cuando exista sentencia penal condenatoria ejecutoriada respecto a la falsedad de documentos que dieron origen a este derecho siempre que la misma se emita dentro del plazo del beneficio, sin perjuicio del resarcimiento civil que corresponda.
- b.- Cuando el padre o la madre progenitores sean demandados por Asistencia Familiar o exista incumplimiento de la misma.
- c.- Cuando la trabajadora o trabajador sean despedidos por causal justificada por el presente Código.

II.- La pérdida del beneficio de inamovilidad no implica la pérdida de la estabilidad laboral ni la pérdida de otros derechos.

Artículo 60°.- (COMPENSACIÓN EN CASO DE CIERRE O QUIEBRA DE LA EMPRESA) I.- En caso de cierre o quiebra de la Empresa, las trabajadoras o trabajadores que gozan de inamovilidad laboral tendrán derecho a una compensación económica equivalente a las remuneraciones mensuales, subsidios y beneficios sociales y otros derechos laborales que correspondan hasta que la hija o hijo cumplan un año de edad.

II.- La base de cálculo para el pago de las remuneraciones mensuales y beneficios sociales será determinado sobre el promedio del total ganado por las trabajadoras y trabajadores los últimos tres meses anteriores al cierre o quiebra de la Empresa.

Artículo 61°.- (DESPIDO INJUSTIFICADO DE LAS MADRES O PROGENITORES) I.- En caso de producirse el despido de las madres o progenitores que gozan de inamovilidad laboral el Ministerio de Trabajo, previa verificación procederá a instruir la reincorporación de los mismos al cargo que ocupaban antes de producirse el despido más el pago de los derechos laborales actualizados que correspondan.

II.- Si el empleador rehusare a la reincorporación de las trabajadoras o trabajadores será pasible a la sanción que imponga el Ministerio de Trabajo además del resarcimiento señalado en el artículo precedente a favor de las trabajadoras o trabajadores.

Artículo 62°.- (INAMOVILIDAD EN LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO) I.- En los contratos a plazo fijo se aplicará la inamovilidad por gestación debiendo ampliarse el contrato hasta el cumplimiento del primer año del hijo o hija siempre y cuando la actividad o fuente laboral permanezca en funciones.

II.- En caso de no suscribirse la ampliación del contrato se presume la vigencia del mismo debiendo el Ministerio de Trabajo ordenar su cumplimiento, bajo alternativa de la imposición de sanciones.

Artículo 63°.- (DERECHOS DEL CONCEBIDO SOBREVIVIENTE A LA MUERTE DE LA MADRE) I.- En caso de muerte de la madre durante o a consecuencia del parto o dentro del primer año de vida del hijo o hija, estos gozarán de los beneficios sociales correspondientes a la maternidad y otros beneficios laborales.

II.- Ejercerán representación de sus derechos laborales y beneficios sociales quién sea responsable o este a cargo del cuidado del niño o niña concebido.

Artículo 64°.- (DESCANSO PRE Y POST NATAL) I.- Las trabajadoras embarazadas gozarán de un descanso pre natal de 15 días calendario antes del alumbramiento, el mismo que podrá ser ampliado previa certificación médica.

II.- De igual manera gozarán de un descanso post natal de 75 días calendario después del alumbramiento o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieren casos de enfermedad.

III.- Conservarán su derecho al cargo y percibirán el 100% de sus remuneraciones, que serán calculadas en base al promedio del total ganado en los últimos tres meses anteriores a la baja pre natal.

IV.- 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.

Artículo 65°.- (DESCANSO POR ADOPCIÓN) 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 se tendrá que presentar la Sentencia Ejecutoriada emitida por el Juez competente.

Artículo 66°.- (HORARIO DE LACTANCIA) Durante la lactancia, las madres trabajadoras tendrán derecho a períodos de descanso al día, dentro de la jornada laboral, a los que no se puede imponer descuento alguno y no podrán ser inferiores a dos horas durante los tres primeros meses computables desde su retorno al trabajo una vez concluya la baja por maternidad y una hora hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad.

II.- El horario de lactancia diaria será a elección de la madre debiendo notificarse al empleador.

Artículo 67°.- (SUBSIDIO DE MATERNIDAD) Las aseguradas y los asegurados tienen derecho al subsidio de maternidad conforme a disposición expresa del Código de Seguridad Social.

Artículo 68°.- (CENTROS INFANTILES) Las empresas que ocupen más de 10 trabajadoras o trabajadores que tengan a su cargo hijas e hijos menores a 4 años, tendrán la obligación de implementar centros infantiles o contratar los servicios de los mismos sin afectar la remuneración de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 69°.- (LICENCIA POR VIOLENCIA INTRAFAMILIAR) I.- Cuando la trabajadora o el trabajador se encuentren en situación de violencia intrafamiliar física, tienen derecho a que el empleador le otorgue licencia sin descuento alguno para atender sus curaciones y trámites legales, bastando como requisito la presentación de la denuncia ante autoridad competente y certificado médico.

II.- Los documentos señalados precedentemente deben ser presentados ante el empleador en el plazo de 72 horas de uso de la licencia.

Artículo 70°.- (LICENCIA POR EMERGENCIA DE SALUD) I.- Cuando exista emergencia de salud del hijo, hija, cónyuge o de los padres de la trabajadora o el trabajador, estos tendrán derecho a que el empleador otorgue licencia por el día de la emergencia, sin descuento alguno, bastando la presentación del certificado médico otorgado por el centro de salud que atendió la emergencia.

II.- El documento señalado precedentemente debe ser presentado ante el empleador en el plazo de 72 horas de uso de la licencia.

Artículo 71°.- (LICENCIA POR PROCESOS) Cuando la trabajadora o el trabajador sea parte, testigo u otros en procesos judiciales, policiales, de fiscalía o administrativos en materia familiar como ser divorcio, separación, fijación de asistencia familiar, violencia intrafamiliar u otros, tiene derecho a que el empleador le otorgue licencia sin descuento alguno para concurrir a las audiencias, bastando como requisito la presentación del señalamiento de audiencia emitida por la autoridad competente.

TITULO V FORMAS COMUNITARIAS DE TRABAJO

CAPITULO ÚNICO DE LAS FORMAS DE TRABAJO COMUNITARIO

Artículo 72°.- (FORMAS COMUNITARIAS DE TRABAJO Y PRODUCCIÓN) I.- El Estado protegerá, fomentará y fortalecerá las formas comunitarias de trabajo y producción.

II.- Las normas aplicables a las autonomías indígena originaria campesina definirán las formas de trabajo comunitario de acuerdo a sus usos y costumbres.

III.- Las formas comunitarias de trabajo se desarrollarán dentro de las comunidades de los pueblos indígenas originarios campesinos.

Artículo 73°.- (PROTECCIÓN POR CONVENIOS INTERNACIONALES) Los Convenios Internacionales ratificados por Bolivia que protegen a las trabajadoras y a los trabajadores indígenas originarios, son de aplicación obligatoria.

Artículo 74°.- (INSTITUCIONALIDAD) Los pueblos indígenas originarios y campesinos tienen derecho a conservar y reforzar sus propias características políticas, económicas, laborales, productivas, sociales y culturales y otras así como sus sistemas jurídicos, manteniendo a la vez sus derechos a participar plenamente, si lo desean, en la vida política, económica, social y cultural del Estado.

Artículo 75°.- (IDENTIDAD LABORAL) Los pueblos indígenas originarios y campesinos tienen el derecho colectivo e individual a mantener y desarrollar sus propias características e identidades laborales de acuerdo a sus usos y costumbres, comprendido el derecho a identificarse a sí mismos como indígenas trabajadores y a ser reconocidos como tales.

Artículo 76°.- (NO DISCRIMINACIÓN) I.- Las personas indígenas originarias campesinas no serán sometidas a condiciones discriminatorias en las relaciones de trabajo.

II.- El Estado ni los empleadores obligarán a personas indígenas originarias campesinas a trabajar en condiciones discriminatorias.

Artículo 77°.- (JUSTICIA COMUNITARIA Y DERECHO ORIGINARIO) I.- Los pueblos indígenas originarios campesinos tienen derecho a participar plenamente, si lo desean, en todos los niveles de adopción de decisiones que afecten a sus derechos laborales, vida y destinos al interior de su comunidad.

II.- Los pueblos indígenas originarios campesinos tienen derecho a establecer sus relaciones laborales.

III.- Las autoridades administrativas y judiciales no podrán intervenir en cuestiones relacionadas al trabajo comunitario realizado en los pueblos indígenas originarios campesinos.

Artículo 78°.- (DERECHO A ADMINISTRAR FONDOS DESTINADOS A RELACIONES DE TRABAJO) Los pueblos indígenas originarios campesinos tienen derecho a medidas especiales para la mejora inmediata, efectiva y continua de sus condiciones económicas y sociales, comprendidas las esferas del trabajo; a éste efecto podrán administrar de manera directa fondos provenientes del Presupuesto del Estado o de la cooperación internacional de acuerdo a la Ley de Gestión Pública.

TITULO VI DEL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR

CAPITULO ÚNICO DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR ASALARIADO DEL HOGAR

Artículo 79°.- (TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR) I.- Trabajo remunerado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo un mismo techo.

II.- Están considerados en éste sector, las trabajadoras o los trabajadores que realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición y sean inherentes al servicio del hogar.

III.- No se consideran trabajadoras o trabajadores del hogar, a los que desempeñan actividades laborales en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.

Artículo 80°.- (CONTRATO) I.- El contrato de trabajo remunerado en el hogar puede ser verbal o escrito, será necesariamente escrito cuando su plazo exceda los seis meses.

II.- Se considera indefinido cuando no exista contrato escrito.

Artículo 81°.- (SUSPENSIÓN DE CONTRATO) No se podrá despedir a las trabajadoras y los trabajadores del hogar cuando existan las siguientes causales de suspensión de contrato:

- a.- Por inasistencia justificada, cuando no exceda de 6 días continuos;
- b.- Por enfermedad;
- c.- En periodo de vacaciones;
- d.- En periodo de descanso pre y post natal;

- e.- Cuando el empleador conceda licencia verbal o escrita;
- f.- Por interrupciones originadas por causa ajena a la voluntad de la trabajadora o del trabajador;
- g.- Suspensiones autorizadas;
- h.- Otras determinadas por Ley.

Artículo 82°.- (TRABAJO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES) Todo niño, niña o adolescente que preste servicio remunerado en el hogar, sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o mantenga algún grado de afinidad, se sujeta a lo previsto en el Código Niño, Niña, o Adolescente, el presente Código y normas conexas.

Artículo 83°.- (PROHIBICIÓN DEL TÉRMINO DE PRUEBA) Se encuentra prohibido el término de prueba, pues la relación laboral se inicia con el primer día de trabajo.

Artículo 84°.- (PRE-AVISO) El pre-aviso de retiro de parte del empleador, será de 45 días y de parte de la trabajadora o del trabajador de 15 días. Si el empleador omitiere el pre-aviso de retiro, deberán pagar por concepto de desahucio una suma equivalente a la remuneración de los períodos establecidos.

Artículo 85°.- (DERECHOS) Todo trabajo del hogar realizado bajo dependencia, está sujeto a los siguientes derechos: pago de remuneración, indemnización por el tiempo trabajado, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud u otro ente gestor, prestaciones de seguro social a largo plazo en el marco de lo dispuesto en el presente Código, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas.

Artículo 86°.- (AFILIACIÓN Y APORTES A LA CAJA NACIONAL DE SALUD) El trabajo remunerado del hogar está sujeto a la afiliación a la Caja Nacional de Salud u otro ente gestor, para cuyos efectos se realizarán los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Código de Seguridad Social que rige para la materia.

Artículo 87°.- (CERTIFICADO DE SALUD) A tiempo de iniciarse una relación laboral la trabajadora o el trabajador debe presentar certificación médico biosicosocial, cuyo costo cubrirá el empleador.

Artículo 88°.- (JORNADA LABORAL) I.- El trabajo remunerado del hogar, está sujeto a la siguiente jornada de trabajo:

- a.- Diez horas de trabajo diario efectivo para las trabajadoras o los trabajadores que habitan en el hogar donde prestan sus servicios (cama adentro).
- b.- Ocho horas de trabajo diario efectivo para las trabajadoras y los trabajadores que no habitan en el lugar donde prestan su servicio.

II.- El tiempo destinado a la alimentación, no se computará en la jornada laboral.

Artículo 89°.- (DESCANSO): Toda persona que desempeñe trabajo remunerado en el hogar, gozará de un día de descanso a la semana, el mismo que podrá ser fijado por acuerdo de partes, de conformidad a la modalidad del servicio, con derecho al descanso de los días feriados dispuestos por Ley. En el caso del trabajo de adolescentes, está regulado por el presente Código y el Código de Niño, Niña y Adolescente.

Artículo 90°.- (VACACIÓN) Las trabajadoras o los trabajadores remunerados del hogar, gozarán de una vacación de acuerdo a la escala prevista en el presente Código.

Artículo 91°.- (REMUNERACIÓN) I.- El trabajo remunerado del hogar, será cancelado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, el pago no podrá ser inferior al Mínimo Nacional así las labores comprendan determinadas horas o algunos días a la semana.

II.- Las horas extraordinarias y recargos, serán remuneradas de acuerdo al presente Código.

Artículo 92°.- (AGUINALDO) El pago de aguinaldo de navidad se efectuará de acuerdo a lo previsto por el presente Código.

Artículo 93°.- (PROHIBICIONES) Se prohíbe la retención de objetos o documentos personales de las trabajadoras o trabajadores por parte del empleador debiendo acudir al Ministerio de Trabajo si sucedieren estos hechos.

Artículo 94°.- (RETIRO) I.- Cuando la trabajadora o el trabajador fuera retirado injustificadamente o renuncie, el empleador deberá indemnizarle por el tiempo de servicios, con una suma equivalente a un mes de remuneración por cada año de trabajo continuo. Si el servicio no alcanza a un año, se pagará duodécimas de manera proporcional a los meses trabajados, tomando como factor de cálculo, el promedio de la remuneración percibida en los tres últimos meses.

II.- Para efecto del pago de desahucio e indemnización por retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios se computará a partir de la fecha en que fueron contratados.

Artículo 95°.- (INDEMNIZACIÓN) El pago de la indemnización se efectuará de acuerdo a lo previsto por el presente Código.

Artículo 96°.- (ACUMULACIÓN DE DERECHOS) Los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores remunerados del hogar se pueden acumular y no se pierden por ningún motivo.

Artículo 97°.- (OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR) Son obligaciones del empleador:

- a) Brindar a las trabajadoras o trabajadores remunerados del hogar un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra.
- b) Proporcionar a las trabajadoras o trabajadores que habitan en el hogar donde prestan el servicio una habitación adecuada e higiénica; con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador; adoptar medidas necesarias para precautelar la vida de la trabajadora o trabajador.
- c) Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de partes;
- d) En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud.
- e) Otorgar Certificado de Trabajo a la conclusión de la relación laboral;

- f) Otorgar el descanso pre y post natal de 15 días antes y 75 días después del parto de acuerdo a lo previsto por el presente Código;
- g) Respetar la identidad cultural de las trabajadoras o trabajadores.

Artículo 98°.- (OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS O TRABAJADORES) Son obligaciones de las trabajadoras o trabajadores remunerados del hogar:

- a) Guardar el debido respeto y consideración al empleador, su familia y personas que eventualmente concurren al hogar donde prestan sus servicios.
- b) Cuidar y respetar el inmueble, los muebles, enseres y menajes que estén bajo su responsabilidad.
- c) Cumplir con las tareas encomendadas con responsabilidad, eficiencia y diligencia.
- d) Facilitar al empleador sus documentos personales a objeto de su afiliación al Seguro Social.
- e) Comunicar al empleador cualquier dolencia o malestar en su salud, a efecto de su atención médica oportuna.

Artículo 99°.- (DENUNCIAS POR ABUSOS Y ACOSO SEXUAL) La Brigada de Protección de la Mujer y Familia, Policía, Ministerio Público y las autoridades competentes, recibirán denuncias de las trabajadoras o trabajadores remunerados del hogar, sobre: abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole, de parte de empleadores, hijos o parientes. La Institución que procese o compruebe la denuncia, deberá remitir de inmediato copia de los antecedentes al Ministerio de Trabajo, para la regulación de los derechos laborales que correspondan, sin que se suspendan las acciones legales iniciadas.

Artículo 100°.- (ABUSO DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR DEL HOGAR) El empleador podrá recurrir a las Instituciones mencionadas en el artículo precedente en caso que las trabajadoras o trabajadores remunerados del hogar cometan abusos, agresión física o de otra índole contra cualquier integrante de la familia donde presta servicios. Las acciones delictivas, serán remitidas al Ministerio Público, para el procesamiento correspondiente.

Artículo 101°.- (DÍA DE LA TRABAJADORA Y DEL TRABAJADOR REMUNERADO DEL HOGAR) Se declara día de la trabajadora o del trabajador remunerado del hogar el 30 de marzo de cada año, debiendo gozar de descanso sin descuento y sin posibilidad de ser trasladado a otro día.

Artículo 102°.- (RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS) En caso de conflictos emergentes del trabajo remunerado del hogar se aplicarán los procedimientos contenidos en el presente Código.

TITULO VII POLÍTICAS DE EMPLEO Y PREVENCIÓN DE LA DESOCUPACIÓN Y SUB OCUPACIÓN

CAPITULO I DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Artículo 103°.- (DISEÑO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO) El Estado Plurinacional a través del Ministerio de Trabajo, diseñará las políticas de Empleo de manera Transversal o Intersectorial, las mismas comprenderán los niveles autonómicos, departamentales,

regionales e indígena - originario campesinos. Asimismo ejecutará estas políticas, priorizando a sectores femeninos y juveniles.

Artículo 104°.- (SISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL ESTADO PLURINACIONAL Y CABEZA DE SECTOR) I.- Las políticas de empleo serán incluidas y aprobadas en el Sistema de Planificación del Estado Plurinacional el que tendrá ejecución anual y plurianual.

II.- El Ministerio de Trabajo es cabeza de sector de las políticas de empleo, consecuentemente emitirá los lineamientos en ésta materia.

Artículo 105°.- (FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN BOLIVIANA) El Estado determinará una política productiva industrial y comercial que garantice una oferta de bienes y servicios suficientes para cubrir de forma adecuada las necesidades básicas internas y para fortalecer la capacidad exportadora.

Artículo 106°.- (APOYO A MICRO Y PEQUEÑO EMPRESAS, COOPERATIVAS Y EMPRESAS COMUNITARIAS) El Estado reconoce y priorizará el apoyo a la organización de estructuras asociativas de micro, pequeñas y medianas empresas productoras, cooperativas y empresas comunitarias urbanas y rurales; éste apoyo se plasmará en políticas de desarrollo económico.

Artículo 107°.- (FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN) I.- El Estado fortalecerá la infraestructura productiva, manufactura e industrial y los servicios básicos para el sector productivo.

II.- También se priorizará la promoción del desarrollo productivo rural como fundamento de las políticas de desarrollo del país.

III.- Además se promoverá y apoyará la exportación de bienes con valor agregado y los servicios.

Artículo 108°.- (INDUSTRIALIZACIÓN DE RECURSOS NATURALES) La industrialización de los recursos naturales será prioridad en las políticas económicas y de empleo, en el marco del respeto y protección del medio ambiente y de los derechos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos y sus territorios. La articulación de la explotación de los recursos naturales con el aparato productivo interno será prioritaria en las políticas de empleo.

Artículo 109°.- (COMERCIALIZACIÓN DE RECURSOS NATURALES Y ENERGÉTICOS) En la comercialización de los recursos naturales y energéticos estratégicos, el Estado considerará, para la definición del precio de su comercialización, los impuestos, regalías y participaciones correspondientes que deban pagarse a la hacienda pública; todos estos aspectos serán canalizados hacia la política de empleo para dotar a las bolivianas y los bolivianos el empleo necesario para una vida digna y eliminación del desempleo y del sub empleo.

Artículo 110°.- (PRIORIZACIÓN DE LA INDUSTRIA BOLIVIANA) I.- La inversión boliviana se priorizará frente a la inversión extranjera.

II.- Toda inversión extranjera estará sometida a la jurisdicción, a las leyes y a las autoridades bolivianas, y nadie podrá invocar situación de excepción, ni apelar a reclamaciones diplomáticas para obtener un tratamiento más favorable.

Artículo 111°.- (REACTIVACIÓN Y REORGANIZACIÓN DE EMPRESAS CERRADAS, QUEBRADAS O ABANDONADAS) I.- En el caso de cierre, quiebra, abandono, concurso o liquidación de empresas, el Estado Plurinacional de Bolivia apoyará a las trabajadoras y a los trabajadores para la reactivación y organización de las mismas.

II.- El Ministerio de Trabajo a pedido de las trabajadoras y trabajadores es el encargado de verificar si el apoyo que se brinde logrará reactivar o reorganizar la empresa; a este efecto emitirá el Informe Técnico de viabilidad económica, financiera y legal.

III.- En caso de Informe Técnico favorable, se incluirá la reactivación o reorganización de la empresa en el Presupuesto General del Estado.

IV.- Las empresas reactivadas serán administradas por las trabajadoras y los trabajadores; el Comité de Administración que se conforme rendirá cuentas de sus actos periódicamente al conjunto de trabajadoras y trabajadores y de las autoridades que así lo requieran.

V.- Las empresas reactivadas o reorganizadas no admiten ni aceptan los pasivos que hayan generado los empleadores quienes son los directos responsables civiles de las obligaciones.

VI.- La reactivación y reorganización de las empresas a las que refiere el presente artículo, serán reglamentadas mediante Decreto Supremo.

CAPITULO II CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA

Artículo 112°.- (CAPACITACIÓN PRODUCTIVA) La capacitación productiva es el conjunto de procesos mediante los cuales las trabajadoras y los trabajadores adquieren nuevos conocimientos, desarrollan habilidades y modifican actitudes, con el propósito de mejorar constantemente su desempeño y los resultados de la empresa.

Los objetivos que busca la capacitación productiva son:

a.- Mejorar la contribución de las trabajadoras y trabajadores al cumplimiento de los fines de la empresa.

b.- Contribuir al desarrollo personal de la trabajadora o el trabajador

Artículo 113°.- (PROCESO DE EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN) I.- La ejecución del programa de capacitación estará a cargo del INSTITUTO DE CAPACITACIÓN TÉCNICO LABORAL (INCATEL) que se encuentra bajo dependencia del Ministerio de Trabajo.

II.- El INCATEL establecerá los procedimientos para el registro de organizaciones especializadas en formación y para la acreditación de programas de capacitación productiva dirigidos a las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 114°.- (CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES) El INCATEL es la entidad estatal encargada además de brindar labores de formación y capacitación, de otorgar las Certificaciones de Competencias Laborales.

Artículo 115°.- (PAGO DE REMUNERACIONES Y BONO DE CAPACITACIÓN) I.- Las trabajadoras y trabajadores beneficiarios de las acciones de la capacitación productiva mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuera la modificación de sus jornadas de trabajo.

Artículo 116°.- (ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO) El accidente que sufriera la trabajadora o el trabajador a causa o en ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto que para el efecto figuran en las Normas de Seguridad Social como Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales y dará derecho a las prestaciones correspondientes.

Artículo 117°.- (PROHIBICIÓN DE LIMITACIÓN POR LOS EMPLEADORES) Se prohíbe a los empleadores adoptar medidas que limiten, entrapen o perturben el derecho de las trabajadoras o los trabajadores para seguir los cursos de capacitación productiva que cumplan con los requisitos señalados por el INSTITUTO DE CAPACITACIÓN TÉCNICO LABORAL (INCATEL). La infracción a esta prohibición se sancionara según se establezca en el citado Estatuto.

Artículo 118°.- (FINANCIAMIENTO DEL INCATEL) Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación de las trabajadoras y trabajadores son de cargo de las respectivas empresas. Estas pueden compensar tales desembolsos, con las obligaciones tributarias que las afectan, en la forma y condiciones que expresan en el estatuto del INSTITUTO DE CAPACITACIÓN TÉCNICO LABORAL (INCATEL) y la reglamentación que emita el Ministerio de Trabajo.

TITULO VIII DE LOS PRINCIPIOS LABORALES Y SU OBLIGATORIEDAD

CAPITULO ÚNICO DE LOS PRINCIPIOS LABORALES

Artículo 119°.- (PRINCIPIOS ÉTICO MORALES DEL TRABAJO) La sociedad plural boliviana asume y promueve como principios ético morales de las relaciones de trabajo: Ama Qhilla (no seas flojo), Ama Llulla (no seas mentiroso), Ama Suwa (no seas ladrón)

Artículo 120°.- (PRINCIPIOS LABORALES).- Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de:

- a) No discriminación
- b) Protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad,
- c) Primacía de la relación laboral,
- d) Continuidad y estabilidad laboral,
- e) Tutela del Estado,
- f) Carácter irrenunciable de los derechos laborales,
- g) Obligatoriedad de las normas laborales,
- h) Inversión de la prueba a favor de la trabajadora o del trabajador

a) PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.- Son contrarias a los principios de las leyes laborales cualquier forma de discriminación, exclusiones o preferencias basadas en motivos de pertenencia a alguna nación del Estado Plurinacional de Bolivia, color de piel, edad, preferencia sexual, nacionalidad, nivel de formación educativa, discapacidad, apariencia física, enfermos de VIH SIDA, género, religión, rasgos culturales, opinión política, origen social u otro. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras o trabajadores a esas circunstancias o ninguna otra discriminación en el marco de lo establecido en el presente Código.

b) PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES.- Principio Protector, en el que el Estado tiene la obligación de proteger a la trabajadora y al trabajador, entendido en base a las siguientes reglas:

a) En la duda a favor de la trabajadora o el trabajador.- En caso de existir duda sobre la interpretación de una norma o vacío jurídico, se aplicará la más favorable a la trabajadora o al trabajador.

b) De la condición más beneficiosa.- En caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable a la trabajadora o el trabajador, ante la nueva norma.

c) PRIMACÍA DE LA REALIDAD LABORAL.- Principio de la Primacía de la Realidad Laboral, por el que prevalece la veracidad de los hechos ante lo determinado por acuerdo de partes.

d) CONTINUIDAD LABORAL.- Por el que la relación laboral se le atribuye a la más larga duración imponiéndose al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución del empleador.

e) TUTELA DEL ESTADO.- Principio tutelar, en el que el Estado, a través de los órganos y tribunales y competentes ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores.

f) CARÁCTER IRRENUNCIABLE DE LOS DERECHOS LABORALES.- Los derechos laborales establecidos a favor de las trabajadoras o los trabajadores y organizaciones sindicales son irrenunciables.

g) OBLIGATORIEDAD DE LAS NORMAS LABORALES.- Los derechos laborales son de cumplimiento obligatorio. Las autoridades administrativas y judiciales tienen la obligación de hacerlas cumplir.

h) INVERSIÓN DE LA PRUEBA.- Por el que la prueba recae en el empleador a efecto de desvirtuar los pedidos de cumplimiento de derechos laborales.

TITULO IX DE LOS DERECHOS EMERGENTES DE LAS RELACIONES LABORALES

CAPITULO I DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 121º.- (REMUNERACIÓN) Remuneración es el monto de dinero que percibe la trabajadora o el trabajador en calidad de pago por su trabajo.

La remuneración comprende:

- a) Haber básico
- b) Horas extraordinarias
- c) Recargos nocturnos
- d) Recargos dominicales y feriados
- e) Bonos que correspondan
- f) Otros ingresos definidos por éste Código

Artículo 122°.- (REMUNERACIÓN POR TRABAJO A DESTAJO) Las trabajadoras o trabajadores que cumplan labores a destajo o por producción, recibirán una remuneración mensual no menor a la remuneración mínima nacional.

Artículo 123°.- (REMUNERACIÓN POR TRABAJO A COMISIÓN) La remuneración que se efectúe por el trabajo a comisión de venta de productos u otros, tendrá como base la remuneración mínima nacional, independientemente se acordarán entre el empleador y la trabajadora o el trabajador los porcentajes de comisión. Los beneficios laborales se calcularán sobre el total percibido que incluye la remuneración más comisiones.

Artículo 124°.- (REMUNERACIÓN MÍNIMA NACIONAL) I.- La Remuneración Mínima Nacional será fijada mediante Decreto Supremo a propuesta del Ministerio de Trabajo.

II.- No podrá convenirse remuneración inferior a la mínima nacional.

III.- La Remuneración Mínima Nacional podrá ser modificada previo sustento en Informes Técnicos que determinen la necesidad de actualización.

Artículo 125°.- (REMUNERACIÓN A PASANTES Y OTROS) En el caso que existan pasantes, estudiantes en trabajo dirigido u otras formas similares, estos tendrán derecho a percibir un estipendio no menor a la Remuneración Mínima Nacional; sus funciones no podrán exceder de 1 año en ésta modalidad y no podrá existir en una empresa o entidad más del 10% de los mismos en relación al personal.

Artículo 126°.- (INCREMENTOS OFICIALES DE REMUNERACIÓN) Todo incremento oficial de remuneración se determinará por Decreto Supremo y podrá tener carácter retroactivo desde cada primero de enero de la gestión en curso.

Artículo 127°.- (OBLIGATORIEDAD DE INCREMENTOS) Los incrementos oficiales de remuneración son de aplicación obligatoria, debiendo los empleadores realizar los reajustes necesarios. El Ministerio de Trabajo realizará acciones de supervisión que correspondan.

Artículo 128°.- (INCREMENTOS MAYORES AL OFICIAL) Los empleadores y las trabajadoras y los trabajadores podrán acordar incrementos mayores al oficial, mismos que constituyen conquista laboral.

Artículo 129°.- (PLAZOS PARA EL PAGO DE REMUNERACIÓN) I.- Los plazos para el pago de remuneraciones, no podrán exceder de treinta días calendario, siendo permitidos los pagos de remuneraciones semanales, quincenales y jornales.

II.- El pago de remuneraciones a las trabajadoras y los trabajadores, no podrá exceder de los términos perentorios siguientes: de diez (10) días calendario una vez vencido el mes o

la quincena de trabajo para las remuneraciones mensuales y quincenales; de tres (3) días calendario para las remuneraciones semanales debiendo pagarse indefectiblemente al finalizar la semana de trabajo, la remuneración por jornal.

Artículo 130°.- (PAGO DE REMUNERACIONES) I.- Los pagos de remuneraciones se efectuarán en moneda de curso legal, en día de trabajo, quedando prohibido hacerlo en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, excepto que se trate de trabajadoras o trabajadores del establecimiento en que se haga el pago.

II.- La falta de pago oportuno de remuneraciones faculta a la trabajadora o trabajador afectado a la huelga hasta que se cumpla la obligación.

III.- El pago de remuneraciones devengadas se efectuará con el recargo del 10% mensual del total de la remuneración.

Artículo 131°.- (PROHIBICIÓN DE PAGO EN ESPECIE) Queda prohibido el pago de las remuneraciones en especie.

CAPITULO II PRIMA ANUAL

Artículo 132°.- (BONO DE PRODUCCIÓN O PRIMA ANUAL) El pago del bono de producción o también denominado prima anual, corresponderá a todos las trabajadoras y los trabajadores que hubieran intervenido en el proceso productivo cuando la empresa hubiera obtenido utilidades. El bono comprende al 25% de las utilidades obtenidas por la empresa durante el año.

Artículo 133°.- (TIEMPO DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA PRIMA) Serán acreedores al beneficio que establece la Ley, las trabajadoras y los trabajadores que hubieran trabajado más de un mes correspondiente a la gestión del cálculo de la prima. A los que hubiesen prestado sus servicios por un tiempo menor de un año, se les concederá la prima en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 134°.- (CIERRE DE GESTIÓN CONTABLE) Para que proceda el pago de la prima anual el empleador debe efectuar el cierre de gestión contable anual de la empresa que determine la existencia de utilidades. En caso que la empresa no efectúe el cierre de gestión contable hasta el 31 de marzo de la siguiente gestión, las trabajadoras y los trabajadores o las organizaciones sindicales solicitarán al Ministerio de Trabajo instruya a la Empresa el cierre de gestión contable y determine el monto de utilidades si es que existieren.

Artículo 135°.- (VERIFICACIÓN) En caso de duda sobre el balance de gestión o estados financieros presentados por la empresa, las trabajadoras y los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales o de sus entidades matrices podrán solicitar al Ministerio de Trabajo efectuar la verificación de los mismos.

Artículo 136°.- (CONVENIOS QUE PACTEN EL PAGO DE LA PRIMA) Independientemente del pago de la prima anual, los Convenios Colectivos suscritos por empleadores y trabajadores, podrán establecer modalidades de pago de bonificaciones a la productividad individual.

CAPITULO III BONOS

Artículo 137°.- (BONO DE ASISTENCIA) I.- El bono de asistencia es el derecho que tiene la trabajadora o el trabajador a percibir un monto de dinero mensual, por asistir todos los días laborales a su fuente de trabajo.

II.- Los retrasos en los horarios de ingreso a la fuente de trabajo que no excedan los 10 minutos por cada día no pueden ser considerados faltas a efecto de cómputo de pago del bono de asistencia; tampoco se impondrá sanción alguna por el registro de asistencia dentro del marco de la tolerancia del tiempo mencionado.

Artículo 138°.- (BONO A LA PUNTUALIDAD) En caso que la trabajadora o el trabajador asistan a la fuente de trabajo sin ningún minuto de retraso en el mes y sin aplicación de los 10 minutos de tolerancia, serán beneficiados con el bono a la puntualidad.

Artículo 139°.- (BONO DE REFRIGERIO) I.- El bono de refrigerio o denominado servicio de té, es aquel destinado a la alimentación complementaria de la trabajadora o el trabajador en las fuentes de trabajo; será pagado de manera mensual.

II.- Los empleadores podrán contratar la provisión del servicio de refrigerio, pero no podrán obligar a la trabajadora o el trabajador que consuma del mismo ni menos efectuar descuentos para pagos de estos servicios sin autorización de la trabajadora o el trabajador.

Artículo 140°.- (BONO DE MOVILIDAD) I.- El bono de movilidad es aquel por el que la trabajadora o el trabajador tienen derecho a percibir un monto de dinero equivalente al valor de los gastos de transporte personal cuando las trabajadoras o los trabajadores viven a más de dos kilómetros de la fuente de trabajo.

II.- En caso que el empleador contrate el servicio de transporte se suspenderá la otorgación del bono de movilidad, no podrán efectuarse descuentos por los gastos de transporte contratado.

III.- La actividad laboral empieza desde que la trabajadora o el trabajador salen de su domicilio para dirigirse a la fuente de trabajo.

Artículo 141°.- (BONO DE FRONTERA) Se beneficiarán con el bono de frontera las trabajadoras y los trabajadores cuyo lugar de trabajo se encuentre ubicado dentro de los 50 Kilómetros desde la línea fronteriza.

Artículo 142°.- (BONO DE CONDICIONES PELIGROSAS DE TRABAJO) Es aquel que se paga cuando existen condiciones peligrosas de trabajo, éste se pagará independientemente del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 143°.- (BONO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA) I.- Es aquel que se paga a la trabajadora o el trabajador cuando éste accede a cursos de capacitación en las entidades estatales destinadas al efecto, para mejorar las labores propias que desempeña.

II.- El bono se pagará por todo el tiempo que dure la capacitación al finalizar la misma, previa aprobación del curso.

III.- No existe obligación de otorgar el bono por más de dos cursos de capacitación; o en caso que la trabajadora o el trabajador repruebe el curso.

Artículo 144°.- (BONO DE ANTIGÜEDAD) I.- El bono de antigüedad se calculará sobre la base de 5 Remuneraciones Mínimas Nacionales, de acuerdo a la siguiente escala:

TABLA DE BONO DE ANTIGÜEDAD

DESDE		HASTA	PORCENTAJE
1 año y 1 día	A	4 años cumplidos	5
4 años y 1 día	A	7 años cumplidos	11
7 años y 1 día	A	10 años cumplidos	18
10 años y 1 día	A	13 años cumplidos	26
13 años y 1 día	A	16 años cumplidos	35
16 años y 1 día	A	19 años cumplidos	45
19 años y 1 día	A	22 años cumplidos	56
22 años y 1 día	A	25 adelante	68

II.- Se respetan escalas y bases de cálculo del bono de antigüedad diferentes, siempre que las mismas sean más favorables a las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 145°.- (BONO PROFESIONAL) I.- Es aquel que corresponde a las trabajadoras y a los trabajadores por el hecho de haberse capacitado como mínimo en el nivel de técnico superior, siempre que con la capacitación se beneficie al trabajo que desempeña.

II.- El bono profesional tendrá una escala de aplicación proporcional al grado académico alcanzado y acreditado por el Estado.

Artículo 146°.- (OTROS BONOS) I.- Se ratifica la vigencia de cualquier otro bono no enunciado de manera expresa en el presente Código que se otorgue de manera regular antes de la vigencia de la presente norma.

II.- Se tendrán por cumplidos los bonos señalados precedentemente sin perjuicio de su denominación, cuando exista identidad de objeto y se encuentren vigentes con anterioridad a la promulgación del presente Código, evitando duplicidad de los mismos.

Artículo 147°.- (EXTENSIÓN).- La otorgación del bono se extingue cuando las condiciones que generaron su prestación desaparecen y no podrá invocarse el carácter de derecho adquirido.

Artículo 148°.- (REGLAMENTACIÓN DE BONOS) El Ministerio de Trabajo reglamentará la aplicación y todo aspecto relacionado a la otorgación de los bonos.

CAPITULO IV AGUINALDO

Artículo 149°.- (AGUINALDO DE NAVIDAD) I.- Toda trabajadora y trabajador tiene derecho a percibir el aguinaldo de navidad por parte del empleador, equivalente a un mes de remuneración sin ningún tipo de descuento.

II.- El pago del aguinaldo de navidad se efectuará hasta el 20 de diciembre de cada año.

III.- La base de cálculo para la otorgación del aguinaldo es el promedio de los tres últimos meses de trabajo sin descuento alguno.

Artículo 150°.- (SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO) El incumplimiento del pago de aguinaldo, será sancionado con el pago del doble de la obligación que refiere el artículo anterior.

Artículo 151°.- (TIEMPO DE TRABAJO PARA ACCEDER AL AGUINALDO DE NAVIDAD):

I.- Para acceder al pago de aguinaldo de navidad se requiere haber trabajado por el tiempo mínimo de un mes; quién no tenga un año de trabajo será acreedor al pago de aguinaldo por duodécimas que serán pagadas junto a la planilla de los demás que perciban aguinaldo conforme a lo previsto en el presente Código.

II.- Las trabajadoras y los trabajadores que accedan al beneficio de aguinaldo con menos de tres meses de trabajo, tendrán como base de cálculo por duodécimas el promedio de los últimos 30 días pagados.

Artículo 152°.- (UNIVERSALIDAD DEL AGUINALDO DE NAVIDAD) I.- El aguinaldo de navidad comprende a todas las formas de trabajo incluyendo a los contratos a plazo fijo y cualquier otra contratación laboral.

II.- El aguinaldo también se paga a las trabajadoras y los trabajadores del sector pasivo conforme a las normas de jubilación.

Artículo 153°.- (LIMITACIÓN PARA PEDIR BONIFICACIONES) Las empresas que trabajan en contratos con el Estado, no tendrán derecho a pedir bonificaciones alegando las anteriores gratificaciones.

CAPITULO V JORNADA DE TRABAJO Y DIAS DE DESCANSO

Artículo 154°.- (JORNADA DIURNA DE TRABAJO) I.- La jornada efectiva máxima para toda forma de trabajo, incluyendo las trabajadoras y los trabajadores a destajo es de 8 horas por día, 44 horas de trabajo efectivo en la semana para varones y 40 horas de trabajo efectivo para mujeres. Los días de trabajo comprenden de lunes a viernes y sábado hasta medio día.

II.- El horario de trabajo diurno es el que se desarrolla entre horas 06:01 hasta horas 19:00.

Artículo 155°.- (JORNADA NOCTURNA DE TRABAJO) I.- La jornada nocturna de trabajo no podrá exceder de 7 horas. Los días de trabajo comprenden de lunes a viernes.

II.- El horario de trabajo nocturno es el que se desarrolla entre horas 19:01 hasta horas 06:00.

Artículo 156°.- (DÍAS DE DESCANSO) Los feriados, el medio día por la tarde de los sábados y los domingos se consideran días de descanso a los efectos del presente Código. Los días de descanso no podrán ser compensados con otros días hábiles.

Artículo 157°.- (DÍAS DECLARADOS FERIADOS) Los días feriados con suspensión de actividades públicas y privadas son; 1° de enero; lunes y martes de carnaval; viernes santo; 1 de mayo; jueves de corpus cristi; 21 de junio, 6 de agosto; 2 de noviembre; 25 de diciembre y en cada departamento, la fecha de su efeméride. Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará la mitad de la jornada.

Artículo 158°.- (FERIADO EN DOMINGO) I.- Todo feriado que coincida con día domingo, debe ser trasladado al día hábil inmediato.

II.- En caso de que la trabajadora o el trabajador tuviesen como día de descanso un día distinto al domingo y el feriado o su cumplimiento coincidiese con el mismo, éste será trasladado al día hábil siguiente.

Artículo 159°.- (CONMEMORACIONES SECTORIALES) En los días conmemorativos de los sectores laborales, profesionales o de instituciones y empresas, tanto públicas como privadas, no se suspenderán labores excepto acuerdos de partes o autorizaciones expresas.

Artículo 160°.- (DECLARATORIA DE DUELO) La declaratoria de duelo nacional, departamental o municipal no implica la suspensión de actividades, sin embargo, por la importancia del duelo, el Ministerio de Trabajo podrá disponer la suspensión de actividades nacionales, departamentales o municipales.

Artículo 161°.- (SERVICIOS DE EMERGENCIA EN DÍAS FERIADOS) Las empresas que presten servicios básicos de agua potable, electricidad, gas, alcantarillado o servicios de emergencia de cualquier naturaleza en días de descanso o feriados, preverán la continuidad de la prestación de los servicios, beneficiando a las trabajadoras y los trabajadores de turno en estas fechas con los pagos que dispone el presente Código.

Artículo 162°.- (LICENCIAS) I.- Las trabajadoras y los trabajadores desde el día que ingresen a trabajar tienen derecho a licencia con goce de remuneración y sin descuentos en los siguientes casos:

- a) Medio día en el día de su cumpleaños.
- b) Tres días hábiles por matrimonio.
- c) Cinco días hábiles por nacimiento de hijos o hijas.
- d) Tres días hábiles por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- e) Medio día del 19 de marzo para los trabajadores padres y medio día del 27 de mayo para las trabajadoras madres.
- f) Para las trabajadoras medio día de los días 8 de marzo y 11 de octubre por ser días Internacional y Nacional de la Mujer.
- g) Horario de capacitación conforme a lo establecido por el presente Código.
- h) Atención de emergencias de salud de hijas o hijos, cónyuges y padres.

- i) Concurrencia a audiencias administrativas o judiciales.
- j) Otras dispuestas por autoridad competente.

II.- Las licencias que beneficien en fechas específicas, no pueden trasladar sus efectos para otro día.

Artículo 163°.- (ATRASOS Y FALTAS) I.- Los descuentos por atrasos y faltas se reglamentarán por el Ministerio de Trabajo.

II.- Los montos por atrasos serán destinados al sindicato respectivo con la finalidad de proveer el presente navideño sin discriminación.

CAPITULO VI HORAS EXTRAORDINARIAS Y RECARGOS

Artículo 164°.- (HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO) Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con el 100% de recargo calculado sobre el haber básico.

Artículo 165°.- (RECARGO POR FERIADOS, NOCTURNOS Y DOMINICALES) Los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el recargo de 25 al 50%, según los casos. El trabajo efectuado en domingo se paga triple

Artículo 166°.- (REMUNERACIÓN POR SEMANA COMPLETA DE TRABAJO) I.- En caso que la trabajadora o el trabajador hayan trabajado durante toda la semana sin falta alguna, se les pagará por los días trabajados más el pago correspondiente al medio día del sábado y todo el día por el domingo. Los feriados que se presenten en días laborales se reputarán como días de asistencia a efecto del cómputo del pago por días de descanso.

II.- Tratándose de trabajadoras o trabajadores a destajo, la remuneración por los días de descanso se establecerá sobre la base del salario medio durante el mes inmediato anterior.

Artículo 167°.- (DISTRIBUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN NO PAGADAS) El monto de las remuneraciones no pagadas correspondientes a la media jornada del sábado y el domingo por inasistencia injustificada al trabajo, será distribuido por el empleador semanalmente por partes iguales entre las trabajadoras y los trabajadores de la empresa que tengan derecho al pago de la remuneración por semana completa de trabajo.

CAPITULO VII VACACIONES

Artículo 168°.- (ESCALA VACACIONAL) I.- Las trabajadoras y los trabajadores, gozarán de descanso vacacional según la siguiente tabla:

Tabla de cómputo

De	1 año y un día	a	5 años cumplidos de trabajo,	15 días;
De	5 años y un día	a	10 años cumplidos de trabajo,	20 días;
De	10 años y un día	en	adelante,	30 días;

II. Las trabajadoras o los trabajadores tendrán derecho a gozar de vacaciones a partir de los seis meses de trabajo cumplidos, pudiendo solicitar hasta siete días y medio computables al primer año de vacación.

III.- Solo se podrá acumular hasta dos periodos de vacaciones anuales continuas.

Artículo 169°.- (COMPENSACIÓN POR SUSPENSIÓN REMUNERADA) Las trabajadoras o los trabajadores de empresas que, por su naturaleza, suspenden el trabajo en ciertas épocas del año y cuyas suspensiones son remuneradas, no gozarán de vacaciones siempre que la suspensión se adecue a la tabla de cómputo establecida en el presente código .

Artículo 170°.- (DUODÉCIMA DE VACACIÓN EN CASO DE RETIRO) Después de los primeros 6 meses de antigüedad ininterrumpida, las trabajadoras y los trabajadores que sean retirados o que se acojan al retiro voluntario, tendrán derecho a percibir la compensación de la vacación en dinero por duodécimas, en proporción a los meses trabajados.

Artículo 171°.- (FERIADO EN PERIODO DE VACACIONES) Si el feriado o duelo nacional recayere en el período de vacación, el empleador está en la obligación de prolongar la vacación de acuerdo al cómputo de días hábiles.

Artículo 172°.- (REMUNERACIÓN PROMEDIO EN PERÍODO DE VACACIONES) Para el cálculo de la remuneración a pagarse por el período de vacación, se tomará en cuenta el promedio del total ganado en los últimos noventa (90) días trabajados.

Artículo 173°.- (PERIODO DE VACACIONES POR SECTORES SEGÚN CONQUISTAS O PRÁCTICAS LABORALES) Los sectores de trabajadoras y trabajadores que tengan un régimen, cómputo o tratamiento de vacaciones distinto al previsto por el presente Código y que sea más favorable mantendrán su aplicación.

CAPITULO VIII CONTRATO LABORAL

Artículo 174°.- (EL CONTRATO LABORAL Y SUS ALCANCES)

I.- El contrato laboral constituye ley entre partes en cuanto no vulnere el presente Código y sus normas conexas; a falta de estipulación expresa, será interpretado por las prácticas y costumbres del lugar.

II.- La relación de trabajo se formaliza a través del Contrato Laboral que podrá ser pactado de forma escrita o verbal.

III.- En el contrato escrito se determinaran los derechos y obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores y empleadores en la relación de trabajo.

IV.- El contrato verbal surte los mismos efectos que el contrato escrito.

V.- La falta de suscripción de un Contrato Laboral no invalida los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores emergentes de la relación de trabajo pues esta puede iniciarse y desarrollarse por acuerdo incluso verbal, correspondiendo a los empleadores

desvirtuar la existencia de la relación laboral o de las obligaciones pactadas, en aplicación del principio de la inversión de la prueba.

VI.- Las estipulaciones en los Contratos Laborales que en todo o parte atenten a los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores no surten efectos jurídicos en virtud al carácter irrenunciable de los mismos.

Artículo 175°.- (CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS) Definiciones:

- a) **Contrato de trabajo individual**, es el instrumento que da origen a la relación de trabajo y por el cual se establece un trabajo personal subordinado a otra persona física o jurídica mediante el pago de una suma de dinero denominada remuneración o salario cualquiera sea su forma.
- b) **Contrato colectivo de trabajo**, es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores y una o varias organizaciones sindicales de trabajadoras o trabajadores o en ausencia de tales organizaciones sindicales, representantes de las trabajadoras o trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos.

Artículo 176°.- (PROTECCIÓN DEL ESTADO) Los contratos laborales sean individuales o colectivos quedan sujetos a lo establecido en el presente Código, que por afectar el orden público, los derechos establecidos en el mismo no pueden ser renunciados, empero pueden estipular mejores condiciones.

Artículo 177°.- (RELACIÓN APARENTE) Cualquier forma de contrato, civil, comercial u otro, que tienda a encubrir la relación laboral, será considerado contrato laboral, prevaleciendo el principio de la primacía de la realidad.

Artículo 178°.- (MEDIOS DE PRUEBA DEL CONTRATO LABORAL) I.- La existencia del contrato laboral se acreditará por todos los medios legales de prueba, correspondiendo al empleador la carga probatoria.

II.- En caso de duda sobre las estipulaciones del contrato, la autoridad administrativa o judicial efectuará la interpretación a favor de la trabajadora o el trabajador.

Artículo 179°.- (OBLIGACIÓN DE ESTABLECER EL OBJETO) El contrato establecerá el trabajo a ser realizado. La trabajadora o el trabajador no está obligado a desempeñar otras labores que no estén pactadas en el contrato laboral.

Artículo 180°.- (SUSTITUCIÓN DEL EMPLEADOR) La sustitución del empleador no afecta la validez de los contratos existentes; para sus efectos, el sustituido será responsable solidario conjuntamente el sucesor hasta 6 meses después de la transferencia, vencido este plazo el sucesor es responsable absoluto de la carga laboral.

Artículo 181°.- (ANTIGÜEDAD EN CASO DE SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES) I.- En caso de sustitución de empleadores el transferente deberá cancelar los beneficios sociales por el tiempo de servicios prestados .

II.- Si los beneficios sociales no son cancelados como efecto de la transferencia el empleador sucesor asume estas obligaciones, computándose la antigüedad de las

trabajadoras y los trabajadores desde el inicio de la relación laboral con el primer empleador.

III.- En caso de haberse pagado anticipos o parcialidades de los beneficios sociales serán considerados en la liquidación.

Artículo 182°.- (PROHIBICIÓN DEL TÉRMINO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE) Queda prohibido pactar o disponer en los contratos de trabajo el término de prueba y de Aprendizaje pues toda relación laboral comienza a surtir efectos desde el primer día de trabajo.

Artículo 183°.- (REQUISITOS MÍNIMOS DEL CONTRATO ESCRITO) En el contrato de trabajo escrito, se consignarán los siguientes datos y cláusulas:

- a) lugar y fecha de celebración;
- b) nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, oficio, nacionalidad y domicilio de las partes.
- c) Identificación del empleador o su representante legal cuando este intervenga;
- d) clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación;
- e) monto, forma y período de pago de la remuneración convenida;
- f) duración y división de la jornada de trabajo;
- g) beneficios que suministre el empleador en forma de habitación, alimentos y uniformes, si el empleador se ha obligado a proporcionarlos y la estima de su valor;
- h) determinación si el contrato es a plazo fijo o por tiempo indefinido
- i) las estipulaciones que convengan las partes respecto a derechos y obligaciones;
- j) firma de los contratantes o impresión digital cuando no supiesen o no pudiesen firmar, en cuyo caso se hará constar este hecho, firmando otra persona a ruego. En este último caso, lo hará por ante el Inspector del Trabajo.
- k) Indicación de los beneficiarios de la trabajadora o del trabajador que puedan acceder a la herencia

Artículo 184°.- (DESIGNACIÓN SIN ESPECIFICACIONES) Se entiende que existe contrato de trabajo a tiempo indefinido, cuando existan documentos de designación como memorándum o similares que no especifiquen las particularidades del contrato de trabajo.

Artículo 185°.- (CONTRATO A PLAZO FIJO)

I. Se entiende por contrato a plazo fijo aquel que tiene un límite en el tiempo en el cual las partes acuerdan la fecha de su conclusión.

II.- El tiempo máximo que puede pactar un contrato a plazo fijo es de ciento ochenta (180) días calendario.

III.- A falta de estipulación escrita en cuanto al plazo de la relación laboral, se presume que el contrato es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Artículo 186°.- (CONTRATO DE OBRA) I. Se entiende por contrato de obra a aquel cuya duración se encuentra determinada por el tiempo necesario para la ejecución de una determinada obra o parte de la misma.

II. En este tipo de contratos la prorroga no existe por cuanto si la obra o labor termina por completo, es natural que no haya lugar a ella

III. En estos contratos las trabajadoras y los trabajadores tienen todos los derechos que correspondan a las trabajadoras y los trabajadores a plazo indefinido, con excepción del desahucio siempre que la conclusión de la relación laboral se efectúe a la conclusión de la obra.

Artículo 187°.- (CONVERSIÓN A PLAZO INDEFINIDO)

I.- Cuando se proceda a la recontratación de la trabajadora o el trabajador dentro del plazo de un año desde la conclusión del contrato a plazo fijo, la contratación se convierte a plazo indefinido.

II.- No puede pactarse contrato a plazo fijo en tareas propias de la empresa, cuando esto suceda, el Ministerio de Trabajo determinará la conversión del contrato a plazo fijo en contrato por tiempo indefinido.

Artículo 188°.- (VERIFICACIÓN DE TAREAS PROPIAS DE LA EMPRESA) Para verificar sobre la existencia de trabajadoras o trabajadores realizando tareas propias y permanentes de la empresa con contratos a plazo fijo, el Ministerio de Trabajo realizará inspecciones periódicas en los centros de trabajo; también se podrán efectuar inspecciones a pedido de las trabajadoras y de los trabajadores o de sus organizaciones sindicales.

Artículo 189°.- (DERECHOS POR CONTRATOS A PLAZO FIJO) I. Las trabajadoras y los trabajadores que cumplan labores como efecto de un contrato a plazo fijo tienen todos los derechos emergentes del presente Código con excepción del desahucio. Igualmente tienen derecho a percibir la prima anual, vacaciones, aguinaldo y otros derechos que correspondan a las trabajadoras y los trabajadores de plazo indefinido.

II. El cálculo de los derechos adquiridos se realizara proporcionalmente al tiempo trabajado

Artículo 190°.- (PROHIBICIÓN DEL CONTRATO DE ENGANCHE Y SUB CONTRATISTAS) I. Se prohíben los contratos de enganche y de sub contratación que tengan como empleador aparente a un tercero.

II. Serán consideradas trabajadoras y trabajadores de la empresa principal aquellos que desempeñen labores propias de la misma aunque sean contratados a través de terceros o sub contratistas.

III. El Ministerio de Trabajo instruirá la incorporación de esas trabajadoras y trabajadores a la empresa principal.

Artículo 191°.- (UNIDADES PROMOTORAS DE EMPLEO) I.- El Ministerio de Trabajo a través de las Unidades Promotoras de Empleo (U.P.E.s.), intermediará entre empleadores y las trabajadoras y los trabajadores, ofreciendo servicios gratuitos de colocación.

II.- Las U.P.E.s. tienen a su cargo el Registro de Colocaciones y sus funciones consistirán en coordinar la oferta y la demanda de trabajo.

III.- Queda prohibida la contratación por enganchadores, oficinas privadas de colocaciones y otros intermediarios.

IV.- El Ministerio de Trabajo reglamentará el funcionamiento de las Unidades Promotoras de Empleo (U.P.E.s.).

Artículo 192°.- (CONTRATO COLECTIVO) El contrato colectivo obliga y beneficia a quienes lo han celebrado, como también a las trabajadoras y a los trabajadores que después se adhieran a él por escrito y a quienes posteriormente ingresan al sindicato contratante.

Artículo 193°.- (ESPECIFICIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO) En el contrato colectivo se indicarán las ocupaciones, oficios o especialidades de las trabajadoras y de los trabajadores; la fecha en que el contrato entrará en vigor; su duración, solución de conflictos y las condiciones de prórroga, resolución y terminación.

Artículo 194°.- (ACUMULACIÓN A LOS CONTRATOS INDIVIDUALES) Las estipulaciones del contrato colectivo se considerarán parte integrante de los contratos individuales de trabajo.

Artículo 195°.- (REPRESENTACIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO) El sindicato contratante es responsable de las obligaciones de cada uno de sus afiliados y tendrá representación de las trabajadoras y los trabajadores sin necesidad de expreso mandato.

Artículo 196°.- (NORMAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO) Son las siguientes:

- 1) Los detalles y condiciones serán convenidos libremente por las partes de conformidad al presente Código y la normativa laboral vigente.
- 2) Los contratos colectivos de trabajo se suscribirán entre el empleador o su representante legal y el sindicato o representantes de las trabajadoras y trabajadores de la empresa cuando no cuenten con sindicato.
- 3) Todo contrato colectivo para ser válido deberá ser registrado ante el Ministerio de Trabajo que tendrá a su cargo el "Registro Nacional de Contratos Colectivos".
- 4) Todo contrato colectivo deberá tener como mínimo la vigencia de un año salvo las disposiciones que sobre rescisión, resolución y extinción establecidos en el presente Código.
- 5) Todo Contrato Colectivo obliga por el término de su duración a las personas naturales o jurídicas en cuyo nombre se celebra, cualquiera que fuere el cambio que se produzcan en sus representaciones.
- 6) Los empleadores y las trabajadoras y los trabajadores obligados por el Contrato Colectivo no podrán estipular disposiciones contrarias a la Ley y el interés público.
- 7) Las prestaciones otorgadas por el Código de Seguridad Social, Ley de Higiene, Seguridad y Salud, y las disposiciones del Código del Trabajo u otras, no podrán modificarse en los Contratos Colectivos de Trabajo.
- 8) En caso de conflicto en la negociación del Contrato Colectivo, se aplicarán las disposiciones contenidas en el presente Código.
- 9) El derecho de huelga sólo podrá ser ejercitado cuando se hayan agotado todos los recursos señalados por Ley o por resolución democrática de los trabajadores, expresada en voto secreto en asamblea general.

Artículo 197°.- (CONCLUSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO) I. El Contrato Colectivo de Trabajo concluirá por las siguientes causas:

- a) Por mutuo consentimiento de partes.
- b) Por las causas estipuladas en el contrato
- c) Por quiebra o liquidación judicial de la empresa;
- d) Por conclusión de obra para la que se haya contratado;
- e) Por agotamiento de materia prima u objeto de la explotación; y
- f) Por caso fortuito o fuerza mayor.

II. Concluida la relación del contrato colectivo de trabajo por cualquiera de las causales señaladas precedentemente, deberá ser puesto en conocimiento del Ministerio de Trabajo.

Artículo 198°.- (RESOLUCIÓN Y RESCISIÓN DEL CONTRATO LABORAL) I. Los contratos laborales se cumplirán en el marco de las cláusulas pactadas y solo finalizarán por regla ante el vencimiento de plazo.

II.- La resolución y la rescisión de contrato laboral, son formas excepcionales de finalización antes del vencimiento del plazo acordado.

III.- La resolución del contrato es el acuerdo de las partes para que finalice el contrato laboral sin intervención de autoridad alguna.

IV.- La rescisión del contrato es el efecto de la determinación dispuesta por la autoridad competente por causales de incumplimiento del contrato atribuible a alguna de las partes.

V.- En caso de rescisión de contrato se pagarán los beneficios sociales incluyendo el desahucio cuando esta sea atribuible al empleador.

VI.- No se pagará desahucio cuando la causal de rescisión sea atribuible a la trabajadora o al trabajador.

CAPITULO IX DE LOS TRIBUTOS EN LOS CONTRATOS LABORALES

Artículo 199°.- (TRIBUTOS SOBRE REMUNERACIONES) La ley tributaria del nivel central del Estado es la única que podrá disponer obligaciones tributarias emergentes de percepción de remuneraciones.

Artículo 200°.- (EXCLUSIÓN DE TRIBUTOS) No se encuentran comprendidos en el objeto del tributo sobre remuneraciones:

- a) El aguinaldo de navidad
- b) Los beneficios sociales
- c) Los subsidios familiares
- d) Las jubilaciones y pensiones
- e) Las pensiones vitalicias
- f) Los viáticos y gastos de representación
- g) Otros establecidos por ley expresa

TITULO X RETIRO Y EFECTOS

CAPITULO ÚNICO DEL RETIRO Y LOS EFECTOS

Artículo 201°.- (FORMAS DE RETIRO) Existen las siguientes formas de retiro:

- a) **Retiro Voluntario**, por el que la trabajadora o el trabajador de manera voluntaria decide su desvinculación con la empresa.
- b) **Retiro Justificado**, por el que el despido se efectúa por causa justificada y siguiendo el procedimiento señalado por el presente Código.
- c) **Retiro Injustificado o Intempestivo**, por el que el empleador, sin mediar causal justificada decide de manera unilateral y sin seguir procedimiento alguno el retiro de trabajadoras o trabajadores.
- d) **Retiro indirecto**, que consiste en la rebaja de la remuneración de la trabajadora o el trabajador o disminución en el nivel de cargo aún manteniendo la remuneración.

Artículo 202°.- (EFECTOS) Los efectos del retiro según sus formas son:

- a) **En el caso del Retiro Voluntario**, corresponde el pago de indemnización por el tiempo trabajado, vacaciones y sueldos pendientes de pago.
- b) **En el caso del Retiro Justificado**, no corresponde el pago de indemnización ni desahucio.
- c) **En el caso del Retiro Injustificado o Intempestivo**, corresponde el pago de desahucio, indemnización por el tiempo trabajado, vacaciones y sueldos pendientes de pago. La trabajadora o el trabajador podrá optar entre reclamar el pago de los beneficios sociales o pedir la reincorporación a las mismas funciones y nivel de remuneración que le correspondía antes del retiro.
- d) **En el caso de Retiro Indirecto**, se asumirá el mismo tratamiento de retiro injustificado o intempestivo.

Artículo 203°.- (BENEFICIOS SOCIALES) I.- Son beneficios sociales la indemnización y el desahucio.

II.- Los beneficios sociales son inembargables, imprescriptibles e irrenunciables.

Artículo 204°.- (INDEMNIZACIÓN) I.- Es el beneficio social que corresponde a la trabajadora o al trabajador por el tiempo trabajado en la empresa.

II.- Para acceder al derecho de indemnización, la trabajadora o el trabajador deberá haber trabajado cuando menos un mes, sin importar que se encuentre contratado a plazo fijo u otra forma temporal.

III.- La indemnización se paga en el equivalente de una remuneración por año; el cálculo de la misma corresponde al promedio del total percibido incluyendo bonos y otros en los últimos tres meses. En caso que la trabajadora o el trabajador hayan trabajado menos de un año, el pago se efectuará por duodécimas, teniendo como base de cálculo el pago total incluyendo bonos percibidos en los últimos 30 días.

IV.- La trabajadora o el trabajador tienen derecho de pedir al empleador el pago anual de la indemnización o de dar su consentimiento para la acumulación de las mismas; en caso que no se haya acordado la acumulación del pago de indemnización se deberá pagar este beneficio anualmente.

Artículo 205°.- (DESAHUCIO) I.- Es el beneficio social que corresponde a la trabajadora o al trabajador por retiro injustificado, intempestivo o indirecto.

II.- Para acceder al desahucio, la trabajadora o el trabajador deberá haber trabajado cuando menos un mes, sin importar que se encuentre contratado a plazo fijo u otra forma temporal y haya sido sometido a despido injustificado; la ruptura unilateral por parte del empleador del contrato a plazo fijo se entiende por despido injustificado que da origen al pago de desahucio, sin perjuicio del pago por el total del tiempo estipulado en el contrato.

III.- El desahucio se paga en el equivalente de tres remuneraciones; el cálculo corresponde al promedio del total percibido incluyendo bonos y otros en los últimos tres meses. En caso que la trabajadora o el trabajador hayan trabajado menos de un año, el cálculo se efectuará por los últimos 30 días.

Artículo 206°.- (RETIRO JUSTIFICADO) I.- Procede el Retiro Justificado si en proceso efectuado ante la Comisión Mixta de Representantes se establezca que la trabajadora o el trabajador incurrió en alguna de las siguientes, causas únicas por las que procede el retiro:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- b) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad industrial;
- c) Inasistencia injustificada de más de seis días laborales continuos;
- d) Incumplimiento total o parcial del convenio;

II.- También constituyen causales de retiro justificado, los delitos de Revelación de Secretos Industriales y Robo o Hurto imputables a la trabajadora o el trabajador, en cuyos casos se deberá contar con la Sentencia Condenatoria Ejecutoriada, con excepción de los delitos descubiertos en flagrancia conforme a definición establecida por las normas penales.

Artículo 207°.- (COMISIONES MIXTAS PARA PROCESOS) I.- En la primera semana del mes de enero de cada año se conformará en las empresas la Comisión Mixta de Representes de los Trabajadores y de los Empleadores; estas nóminas serán remitidas al Ministerio de Trabajo conforme a reglamentación que emita el mismo.

II.- En caso que alguna de las partes sea empleadora o de trabajadoras o trabajadores se niegue a designar a sus representantes o completar la nómina de los mismos, a pedido de la otra el Ministerio de Trabajo se hará presente en la empresa para lograr su conformación.

III.- Es una obligación de los empleadores haber remitido la nómina de la Comisión Mixta al Ministerio de Trabajo, bajo alternativa de imposición de sanciones.

IV.- Las Comisiones Mixtas estarán conformadas por dos representantes del sindicato y dos representantes de los empleadores todos en igualdad de condiciones y derechos de

voz y voto; no se elegirán presidentes, secretarios u otros. Cuando no se cuenten con más de dos trabajadores en una fuente laboral, la competencia de las Comisiones Mixtas será asumida por la Dirección Departamental de Trabajo.

V.- La Comisión Mixta es competente para determinar si existió o no una causa justificada de retiro emitiendo la correspondiente Resolución, con excepción de los delitos, en cuyo caso el empleador aplicará la determinación emitida por la autoridad penal competente.

VI.- Si encuentra que existió causal o causales que determinen el Retiro Justificado de la trabajadora o el trabajador, emitirá la Resolución que sustente en que se basa el retiro.

VII.- Las Comisiones Mixtas se instalarán y emitirán resolución en un mismo día y solo podrán prolongar funciones si es que estuviere pendiente la producción de alguna prueba que se juzgare necesaria. Computando la prórroga por razón de prueba pendiente, el proceso no podrá durar más de tres días hábiles perdiendo competencia, la que será asumida por la Dirección Departamental de Trabajo a pedido de parte.

VIII.- Las resoluciones que determinen si el retiro es justificado se aprobarán por voto de cuando menos tres miembros de los cuatro que la componen, en caso de no emitirse la Resolución el proceso será remitido a la Dirección Departamental del Trabajo correspondiente.

IX.- En caso que la trabajadora o el trabajador despedidos no se encuentren conformes con la resolución de destitución, podrán pedir al Ministerio de Trabajo proceda a la revisión del proceso. El plazo máximo para solicitar la revisión es de 5 días hábiles desde que se notificó a la trabajadora o al trabajador con la determinación de la Comisión Mixta.

Artículo 208º.- (BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN) I.- Cuando la trabajadora o el trabajador sea retirado injustificadamente, podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación.

II.- Cuando la trabajadora o el trabajador opte por el pago de los beneficios sociales, el empleador está obligado a cancelar los mismos, en el plazo de 15 días calendario desde que se ha producido el retiro injustificado, en caso de incumplimiento el empleador deberá actualizar el monto de los beneficios sociales de acuerdo a las Unidades de Fomento a la Vivienda, más la multa del 30% del monto total de la liquidación.

III.- El empleador podrá depositar el monto correspondiente a los beneficios sociales de la trabajadora o el trabajador retirado, a una cuenta habilitada por el Ministerio de Trabajo para el respectivo cobro, en caso de optar por la aceptación del retiro injustificado.

IV.- En caso de que la trabajadora o el trabajador opte por su reincorporación, podrá recurrir a éste efecto ante el Ministerio de Trabajo en el plazo de diez días calendario a partir de su notificación con el retiro, caso contrario se considerará que optó por el cobro de sus beneficios sociales, que una vez probado el retiro injustificado, se dispondrá la inmediata reincorporación al mismo puesto que ocupaba a momento del retiro, más el pago de las remuneraciones no pagadas y demás derechos sociales actualizados a la fecha de pago, caso contrario .

V.- En caso de negativa u omisión del empleador a la orden de reincorporación en el plazo de dos días laborales desde su notificación, el Ministerio de Trabajo impondrá las siguientes sanciones:

- a) Multa determinada en la Reglamentación General expresa.
- b) Ante el incumplimiento de la Resolución y de la multa, se dispondrá el embargo preventivo del inmueble, maquinaria, herramientas y todo instrumento de trabajo, teniéndose a los mismos a efecto del presente Código como garantía para el cumplimiento de la Resolución y multa.
- c) Si en el plazo de treinta días de dispuesto el embargo el empleador no asume el cumplimiento de la obligación de reincorporación se entenderá por abandono de la Empresa, dando lugar a que la empresa y los instrumentos o herramientas de trabajo existentes en la misma puedan ser parte de la reactivación y reorganización de la empresa asumiendo la administración de la misma las trabajadoras y los trabajadores.
- d) Esas medidas se efectuará sin perjuicio que se haya interpuesto Recurso de Revocatoria u otro contra la determinación de reincorporación del Ministerio de Trabajo de acuerdo al procedimiento que señala el presente Código.

VI.- En caso que se produzca acoso laboral una vez se proceda a la reincorporación de la trabajadora o el trabajador, éste será entendido como retiro injustificado dando lugar a la reactivación y reorganización señalada precedentemente.

Artículo 209°.- (PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES POR MUERTE DE LA TRABAJADORA O DEL TRABAJADOR)

a) En caso de muerte de la trabajadora o del trabajador, que no sea a consecuencia de accidente de trabajo sus herederos tendrán derecho a recibir la indemnización correspondiente a sus años de servicios así como al desahucio.

b) En caso de muerte de la trabajadora o el trabajador como efecto de accidente de trabajo se aplicará lo dispuesto por las normas de previsión social, independientemente del pago de los beneficios sociales que correspondan.

Artículo 210°.- (DECLARATORIA DE BENEFICIARIOS DE DERECHOS LABORALES) I.- Para el cobro de beneficios sociales por fallecimiento de la trabajadora o del trabajador, los interesados deberán presentar la respectiva declaratoria judicial de herederos.

II.- En las relaciones de hecho se deberá presentar la respectiva declaratoria de derechos del juez competente.

III.- Las hijas y los hijos en igualdad de condiciones tienen derecho al cobro de los derechos laborales por sucesión como efecto de muerte de sus padres.

Artículo 211°.- (INEXISTENCIA DE BENEFICIARIOS) Si no se presentaren los beneficiarios, en el plazo de 2 años desde el fallecimiento de la trabajadora o el trabajador, la indemnización y desahucio que correspondan serán entregadas a los hogares de niños huérfanos de acuerdo a Reglamento.

Artículo 212°.- (CALCULO DE INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO) La indemnización por fallecimiento se calculará por mensualidades vencidas y sobre la base de la remuneración que hubiere tenido derecho la trabajadora o el trabajador el día del fallecimiento.

Artículo 213°.- (INEMBARGABILIDAD) 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 empleador obligado al pago de estos beneficios. Sobre esta indemnización el Estado no cobrará ninguna clase de impuestos.

Artículo 214°.- (PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES POR QUIEBRA O MUERTE DEL EMPLEADOR) Procede también el pago de indemnización en caso de clausura por liquidación o muerte del propietario sin sustitución de empleadores. En éste último caso la obligación recaerá sobre los herederos.

II.- En caso de inexistencia de herederos que asuman la obligación en el plazo de seis meses de sucedido el fallecimiento, a solicitud de las trabajadoras o trabajadores, Ministerio de Trabajo dispondrá la subasta de los bienes de la empresa, hasta cubrir el monto de las obligaciones laborales pendientes, aplicando a éstos casos el procedimiento señalado por Reglamento expreso.

TITULO XI ORGANIZACIONES SINDICALES Y ASOCIACIONES DE EMPLEADORES

CAPITULO I ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 215°.- (ORGANIZACIONES SINDICALES) Son organizaciones de las trabajadoras y de los trabajadores para la defensa de sus derechos laborales, cuya forma básica de organización es el sindicato.

Artículo 216°.- (DERECHO DE SINDICALIZACIÓN) Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse y ser parte de los sindicatos.

Artículo 217°.- (ENTIDADES MATRICES) Se entiende por entidad matriz a toda organización sindical a la que se encuentra afiliada otra de menor jerarquía.

Artículo 218°.- (MÁXIMA ENTIDAD MATRIZ SINDICAL) La Central Obrera Boliviana – C.O.B., fundada el año 1953, es la máxima entidad matriz sindical de Bolivia.

Artículo 219°.- (RELACIONAMIENTO CON EL ESTADO) Las relaciones entre el Estado y las trabajadoras y los trabajadores, se efectuará vía conducto regular a través de la estructura orgánica sindical a la cabeza de la Central Obrera Boliviana.

Artículo 220°.- (RESPETO A LOS PRINCIPIOS SINDICALES) El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo de las organizaciones sindicales.

Artículo 221°.- (NO INTERVENCIÓN DEL ESTADO) El Estado no intervendrá en conflictos internos de las organizaciones sindicales ni participará en la resolución de conflictos al interior de las mismas.

Artículo 222°.- (NO INTERVENCIÓN DE LOS EMPLEADORES) Los Empleadores no podrán intervenir en cuestiones propias de las organizaciones sindicales, consecuentemente no

podrán ser parte en impugnaciones relativas a registro de personalidad jurídica, reconocimiento de directorios o cualesquiera otra de ejercicio de actividades sindicales.

Artículo 223°.- (PROHIBICIÓN DE PRACTICAS DESLEALES DE LOS EMPLEADORES) I.- Queda prohibido que los empleadores, realicen hostigamiento a los miembros de los sindicatos en su conjunto o determinados dirigentes tendientes a impedir la organización del sindicato en acciones y omisiones que impidan, dificulten, perturben u obstaculicen el libre ejercicio de los derechos sindicales.

II.- La transgresión al precepto arriba mencionado será sancionada por el Ministerio de Trabajo mediante la imposición de multas además de disponerse la restitución de los derechos lesionados, en caso de incumplimiento se aplicarán las disposiciones procesales establecidas en éste Código.

Artículo 224°.- (PERSONALIDAD JURÍDICA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES) I.- Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices.

II.- El Ministerio de Trabajo emitirá Resolución de Registro de Personalidad Jurídica de organizaciones sindicales a simple presentación de los requisitos señalados precedentemente conforme a Reglamentación.

Artículo 225°.- (LIMITACIÓN PARA CARGOS GERENCIALES) Las trabajadoras o los trabajadores que ejerzan cargos gerenciales, administradores, personal de confianza de los empleadores o de su asesoramiento no podrán ser parte de los cargos ejecutivos de los directorios de los sindicatos.

Artículo 226°.- (NACIONALIDAD DE LOS DIRIGENTES) Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento.

Artículo 227°.- (NÚMERO PARA CONFORMACIÓN DE SINDICATOS) Para que se organice un sindicato el número mínimo de trabajadoras o trabajadores es 15.

Artículo 228°.- (COMITÉ SINDICAL) En caso que la empresa tenga menos de 15 trabajadoras o trabajadores se conformara un comité sindical, que tienen las mismas características de un sindicato, representado por tres directivos.

Artículo 229°.- (NO DISCRIMINACIÓN) Las organizaciones sindicales respetarán el principio de no discriminación alguna para su conformación, consecuentemente no estarán excluidos de las bases del mismo las trabajadoras y los trabajadores de contratos a plazo fijo quienes no podrán cumplir funciones de miembros del directorio mientras dure la relación contractual no pudiéndose ampliar la indicada relación por el sólo hecho de cumplir labores sindicales.

Artículo 230°.- (PATRIMONIO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES) I.- El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable.

II.- Los bienes muebles e inmuebles de las organizaciones sindicales son intransferibles; en caso de cierre definitivo de la empresa los bienes serán rematados y su producto será entregado porcentualmente a todas las trabajadoras y trabajadores que hayan

trabajado los últimos 5 años. Si es que el tiempo de existencia del sindicato fuere menor, el beneficio alcanzará a todas las trabajadoras y todos los trabajadores.

III.- El patrimonio de organizaciones sindicales extinguidas a la fecha de vigencia del presente Código, será rematado en subasta pública y el producto será repartido entre todos los que hayan aportado para la adquisición del mismo de acuerdo a la Reglamentación específica.

IV.- El producto del arrendamiento y otros ingresos de los bienes de las organizaciones sindicales será incluido en la rendición de cuentas que efectúe el directorio a sus bases.

Artículo 231°.- (FUERO SINDICAL) I.- Para fines legales se entenderá como Fuero Sindical a la garantía que se otorga a las trabajadoras y los trabajadores, motivada en su condición representativa sindical para no ser despedidos, trasladados, ni modificados en sus condiciones de trabajo, sin causa.

II.- Las y los dirigentes sindicales que gozan de fuero sindical, no podrán:

- a) Ser despedidos hasta un año después de la finalización de su gestión.
- b) No se les disminuirán su remuneración ni otros derechos laborales.
- c) No serán sometidos a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

Artículo 232°.- (PROTECCIÓN A LA TRABAJADORA Y EL TRABAJADOR POR POSTULACIÓN) El empleador queda prohibido de retirar o realizar cualquier forma de acoso laboral contra la trabajadora o el trabajador que postule para ser miembro del directorio sindical

Artículo 233°.- (DESAFUERO) I.- El desafuero es el proceso por el cual el o la dirigente sindical pierde su condición de tal debido a que haya incurrido en alguna de las causales de retiro justificado y previo proceso conforme a lo señalado por el presente Código.

II.- El fuero sindical no ampara a que la o el dirigente incurra en actos delictivos ajenos al ejercicio específico de sus funciones de representación.

III.- También constituyen causales de desafuero:

- a) La petición u obtención de dádivas o aportes no aprobados en asamblea o como producto de extorsión a las trabajadoras o trabajadores por parte de los dirigentes.
- b) El acoso sexual probado conforme a la ley en esa materia a las trabajadoras o trabajadores miembros de la organización sindical cometidos por los dirigentes.

IV.- El desafuero se tramitará en la vía del Proceso Administrativo Laboral.

Artículo 234°.- (DECLARATORIA EN COMISIÓN PERMANENTE PARA DIRIGENTES SINDICALES)

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, dependiendo del número de las trabajadoras y trabajadores del centro laboral. Esta restricción no rige para los dirigentes de la Central Obrera Boliviana, confederaciones ni federaciones nacionales.

II.- La declaratoria en comisión permanente alcanza también al Secretario General de cada sindicato quien es el representante del mismo.

III.- La remuneración que se otorgue a los dirigentes sindicales declarados en comisión permanente es el promedio del total ganado de los tres meses anteriores a su elección, anualmente se les pagará el monto de la vacación que les corresponda.

Artículo 235°.- (DECLARATORIA EN COMISIÓN EXTRAORDINARIA) Los delegados de las trabajadoras y los trabajadores que deben concurrir a congresos u otros eventos sindicales, serán declarados en comisión extraordinaria por los días del evento, con el goce del cien por ciento de remuneración, mediante Resolución expresa del Ministerio de Trabajo.

Artículo 236°.- (RETORNO A LABORES) Los dirigentes sindicales, a la finalización de su mandato, deben retornar a las fuentes de trabajo que ocupaban en el momento de haber asumido el cargo dirigencial.

Artículo 237°.- (RECONOCIMIENTO E IMPUGNACIÓN DE DIRECTORIO SINDICAL) I.- El Ministerio de Trabajo a través de sus Direcciones Departamentales procederá al reconocimiento de los Directorios Sindicales; los requisitos y trámites serán efectuados conforme a Reglamentación expresa.

II.- El requisito principal para el reconocimiento de una organización sindical es el aval de la entidad matriz.

III.- El plazo de mandato de los Directorios es el señalado por los Estatutos de la Organización Sindical, a falta de éste se tendrá como plazo de mandato 2 años.

IV.- En caso de reelección el Directorio deberá presentar a efecto del reconocimiento por el Ministerio de Trabajo, el Acta de Aprobación de Rendición de Cuentas suscrita por mayoría de las trabajadoras y trabajadores presentes.

V.- El Ministerio de Trabajo queda prohibido de reconocer directorios de organizaciones sindicales cuando existan conflictos al interior de las mismas y mientras las entidades matrices no resuelvan la controversia interna.

VI.- Los conflictos internos o impugnaciones que se efectúen al interior de las organizaciones sindicales serán resueltos por sus entidades matrices; a falta de entidad matriz, será la Central Obrera Boliviana la que emita determinación.

Artículo 238°.- (RECURSOS PROPIOS) Además de otros ingresos, constituyen recursos propios de las organizaciones sindicales, sujetos a rendición de cuentas:

- a) Los aportes aprobados en asamblea que efectúen las bases mediante descuento por planillas.
- b) Los descuentos por atrasos y faltas.
- c) Apoyo económico del Estado
- d) Otros que se decidan y aprueben por la mayoría de las bases.

Artículo 239°.- (RENDICIÓN DE CUENTAS Y EFECTOS) I.- A mitad de su gestión y al finalizar la misma los Directorios de las Organizaciones Sindicales tienen la obligación de rendir

cuenta documentada ante las bases del manejo económico efectuado. La aprobación de la rendición de cuentas se efectuará mediante Acta de Aprobación de sus bases de acuerdo a sus Estatutos a falta de estos por la mayoría.

II.- La omisión de rendir cuentas a mitad de gestión ocasiona la revocatoria del mandato del Directorio Sindical, sin que sus ejecutivos puedan ser reelectos; la falta de rendición de cuentas al finalizar el mandato ocasiona la inhabilitación a una nueva candidatura hasta que se tengan las cuentas aprobadas por las bases.

III.- Las organizaciones sindicales pueden iniciar las acciones civiles contra los dirigentes que no hayan presentado rendiciones de cuentas.

IV.- La responsabilidad en la administración del patrimonio sindical es solidaria para los miembros del Directorio.

V.- En el caso de apoyo económico del Estado, se rendirán cuentas de conformidad a la Ley de Gestión Pública y el Régimen de Responsabilidades.

CAPITULO II DE LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS

Artículo 240°.- (LIBRE ASOCIACIÓN EMPRESARIAL) I.- Se reconoce y garantiza el derecho a la libre asociación empresarial.

II.- El Estado garantizará el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales, así como las formas democráticas organizativas empresariales, de acuerdo con sus propios estatutos.

III.- El Estado reconoce las instituciones de capacitación de las organizaciones empresariales.

IV.- El patrimonio de las organizaciones empresariales, tangible e intangible, es inviolable e inembargable.

Artículo 241°.- (REGISTRO DE EMPLEADORES) I.- Los empleadores serán registrados en el Registro de Empleadores que se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo a través de sus Direcciones Departamentales.

II.- El Número de Registro de Empleadores – N.R.E., es el requisito inicial para que toda empleadora o empleador pueda acceder a su inscripción en el Registro Empresarial ante las instancias comerciales así como de la otorgación del Número de Registro Tributario, sin importar la denominación que asuman los mencionados registros.

III.- Es obligación de los empleadores actualizar los datos del Registro en caso que se produjeren hechos que modifiquen la inscripción.

IV.- La falta de inscripción en el Registro de Empleadores o de actualización de datos, será sancionada con la imposición de multas.

V.- El Ministerio del Trabajo, emitirá Reglamentación sobre el Registro de Empleadores.

Artículo 242°.- (EMPLEADORES APORTANTES A LA PREVISIÓN SOCIAL) El empleador se considera trabajadora o trabajador independiente para los efectos previsionales y de aportes a la seguridad social, de acuerdo a lo establecido por el Código de Seguridad Social.

TITULO XII DE LAS Y LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y GREMIALES

CAPITULO ÚNICO DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

Artículo 243°.- (DERECHO A ACTIVIDADES COMERCIALES COMO TRABAJO) I.- Toda persona tiene derecho a trabajar realizando cualquier actividad económica o comercio lícito, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.

II.- Se consideran gremiales a las personas que desempeñen actividades económicas o de comercio lícitas cuyo capital sea el menor dentro de la clasificación que efectúe el Código Tributario.

Artículo 244°.- (TRABAJADORA O TRABAJADOR INDEPENDIENTE O POR CUENTA PROPIA) Es aquella persona que en el ejercicio de su actividad económica no depende de empleador alguno ni tiene trabajadoras o trabajadores bajo su dependencia.

Artículo 245°.- (ORGANIZACIONES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES POR CUENTA PROPIA) Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 246°.- (GREMIALES TRABAJADORES INDEPENDIENTES O POR CUENTA PROPIA) Los gremiales son trabajadoras y trabajadores independientes o por cuenta propia cuando no tengan bajo su dependencia laboral a ninguna persona así sean estos sus familiares.

Artículo 247°.- (GREMIALES EMPLEADORES) Los gremiales son empleadores cuando tengan bajo su dependencia laboral a personas así sean estos sus familiares.

Artículo 248°.- (TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LOS GREMIALES EMPLEADORES)

I.- Quedan sujetos a los alcances del presente Código, la trabajadora o el trabajador de los Gremiales Empleadores.

II.- El Ministerio de Trabajo emitirá reglamentación específica respecto al ejercicio de derechos de las trabajadoras y los trabajadores de los gremiales empleadores incluyendo el régimen de sanciones.

Artículo 249°.- (AGUINALDO DE NAVIDAD PARA VENDEDORES DE PERIÓDICO Y LUSTRADORES DE CALZADOS) I.- Se autoriza a las empresas periodísticas recargar con el 100 % los precios de los diarios los días 24 y 25 de diciembre, monto que beneficiará de forma directa a los vendedores de diarios en calidad de aguinaldo, sin perjuicio de las gratificaciones voluntarias que por este concepto conceden las empresas periodísticas.

II.- Los lustradores de calzados tienen derecho a cobrar el doble del precio por éste servicio los días 23 y 24 de diciembre en calidad de aguinaldo.

III.- Los chóferes asalariados y voceadores del transporte, tienen derecho a percibir los días 23 y 24 de diciembre el equivalente al 20 % del monto percibido del día por parte de los propietarios de los medios de transporte.

TITULO XIII DEL DERECHO A LA HUELGA

CAPITULO ÚNICO DE LA HUELGA

Artículo 250°.- (DERECHO A LA HUELGA) El Estado garantiza el derecho a la huelga como ejercicio de la facultad legítima de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa y el respectivo cumplimiento de sus derechos de acuerdo a las disposiciones del presente Código.

Artículo 251°.- (DERECHO A LA HUELGA) I.- Las trabajadoras y los trabajadores podrán declarar la huelga cuando no exista acuerdo sobre algún punto del pliego de reclamaciones y no se acuerde la posibilidad de acudir al proceso arbitral, determinación que debe ser asumida por lo menos por tres cuartas partes del total de las trabajadoras o los trabajadores de la empresa.

II.- La huelga procederá de manera directa ante la falta de pago de remuneraciones conforme a previsión del presente Código.

Artículo 252°.- (CIERRE EMPRESARIAL).- Los empleadores tienen derecho al cierre empresarial, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- 1) Cuando por causas atribuibles a las trabajadoras o los trabajadores no se pueda llegar a un acuerdo respecto a un punto del Pliego de Reclamaciones.
- 2) Cuando el Pliego de Reclamaciones sea de imposible cumplimiento o que sea manifiestamente improcedente.

Artículo 253°.- (PROCEDIMIENTO DE REMISIÓN DE ACTAS) El acta original de la sesión en que se declare la huelga por parte de las trabajadoras o los trabajadores o la determinación de cierre empresarial, se remitirán a la Dirección Departamental de Trabajo, por lo menos dos días antes al inicio de ambas determinaciones.

II.- En el caso de la huelga, se deberá acompañar la nómina de las trabajadoras o los trabajadores en huelga para que se les pague las remuneraciones por parte del empresario mientras dure la huelga.

Artículo 254°.- (PROCEDIMIENTO DE REMISIÓN DE ACTAS) I.- El acta original debidamente suscrita por las trabajadoras y trabajadores que declare la huelga o la determinación de cierre empresarial, se remitirán a la Dirección Departamental de Trabajo, por lo menos dos días antes al inicio de la misma.

II.- En el caso de la huelga, se deberá acompañar la nómina de las trabajadoras o los trabajadores en huelga para que se les pague las remuneraciones por parte del empresario mientras dure la huelga.

Artículo 255°.- (HUELGA O CIERRE EMPRESARIAL ILEGALES) I.- Se considera huelga ilegal a la paralización de actividades que se haya efectuado sin seguir los procedimientos señalados precedentemente.

II.- La Dirección Departamental de Trabajo correspondiente se pronunciará sobre la ilegalidad o legalidad de la huelga o el cierre empresarial.

III.- Los empleadores no pagarán remuneración alguna si la huelga es declarada ilegal.

IV.- Si el cierre empresarial es declarado ilegal, la Dirección Departamental de Trabajo correspondiente impondrá las multas de acuerdo a Reglamentación que emita el Ministerio de Trabajo.

Artículo 256°.- (ALCANCES DE LA HUELGA Y DEL CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA) Los conceptos de huelga y cierre temporal de empresa sólo comprenden la suspensión pacífica del trabajo. Todo acto o manifestación de hostilidad, contra las personas, destrucción de bienes, saqueo de la empresa u otros delitos contra las personas o la propiedad, cae dentro de la Ley penal.

Artículo 257°.- (PROHIBICIÓN DE HUELGA O CIERRE EMPRESARIAL EN SERVICIOS PÚBLICOS) I.- Queda prohibida la suspensión del trabajo en los servicios de carácter público.

II.- Son servicios de carácter público:

- a) Administración Pública central, Prefectural y Municipal;
- b) Servicio de agua potable y aprovisionamiento de combustible, luz, energía eléctrica y gas;
- c) Comunicaciones y bancos;
- d) Servicios de sanidad y mercados públicos
- e) Otros definidos por ley específica.

Artículo 258°.- (TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DISIDENTES DE LA HUELGA) Las trabajadoras y los trabajadores que no estén de acuerdo o no acaten la huelga, podrán separarse libremente de las decisiones colectivas de sus sindicatos sin incurrir en responsabilidades de ninguna clase. La represalia tomada por sus compañeros será sancionada por la ley penal si es que se causaren daños a la integridad física.

TITULO XIV RÉGIMEN PROCESAL

CAPITULO I ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ADMINISTRATIVA

Artículo 259°.- (COMPETENCIA) I.- De conformidad a lo establecido por el Artículo 50 de la Constitución Política del Estado, el Estado a través de organismos administrativos especializados y tribunales tienen competencia para resolver los conflictos emergentes de las relaciones laborales.

II.- El Ministerio de Trabajo a través de su estructura organizacional, es el organismo administrativo competente especializado para la resolución de todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales.

Artículo 260°.- (ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS) Para la resolución de conflictos emergentes de las relaciones laborales, el Ministerio de Trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

- 1) Ministro
- 2) Direcciones Departamentales de Trabajo
- 3) Inspectoría de Resolución de Controversias Laborales
- 4) Inspectorías de Verificación de Derechos Laborales

Artículo 261°.- (FUNCIONAMIENTO DESCONCENTRADO) El funcionamiento de las Direcciones Departamentales de Trabajo, Jefaturas de Trabajo e Inspectorías de Trabajo responden a un criterio administrativo desconcentrado.

II.- El Ministerio de Trabajo, contará con presupuesto para el funcionamiento de las Direcciones Departamentales de Trabajo, Jefaturas de Trabajo e Inspectorías de Trabajo.

III.- En el caso que la resolución Jerárquica tenga que ser atendida por el Ministro de Trabajo, este asumirá la causa conforme a lo señalado por los procedimientos que establece el presente Código.

Artículo 262°.- (INSPECTORÍA) El Ministerio de Trabajo tiene como función entre otras, la verificación del cumplimiento de la normativa laboral en las empresas y resolución de controversias laborales a través de las Inspectorías.

Artículo 263°.- (CLASES DE INSPECTORÍAS) Las inspectorías se clasifican en:

- a) **Inspectorías de Resolución de Controversias Laborales**, que se encuentran encargadas de resolver en la vía administrativa las denuncias sobre vulneración, omisión o incumplimiento a normas laborales.
- b) **Inspectorías de Verificación de Derechos Laborales**, que se encuentran encargadas de verificar y exigir el cumplimiento de las normas laborales.

Artículo 264°.- (FACULTAD SANCIONATORIA) Los Inspectores se encuentran investidos de la atribución sancionatoria mediante la imposición de multas; sus funciones específicas serán reglamentadas por el Ministerio de Trabajo.

CAPITULO II PROCESO ARBITRAL

Artículo 265°.- (PROCESO ARBITRAL PARA PLIEGOS DE RECLAMACIONES) El proceso arbitral se aplica emplea únicamente para cuestiones relativas a pliegos de reclamaciones que puedan derivar en huelga cuando se haya pactado por el sindicato y los empleadores hacer uso de éste procedimiento.

Artículo 266°.- (PLIEGO DE RECLAMACIONES) Todo sindicato que tuviere alguna disidencia o reclamo con el empleador, remitirá su pliego de reclamaciones al respectivo Inspector

del 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 267°.- (CONSTITUCIÓN DEL TRIBUNAL ARBITRAL) I.- Dentro de las 24 horas de recibido el pliego de reclamaciones, el Inspector notificará al empleador con el mismo, copia de la notificación será entregada al sindicato.

II.- En la notificación con el pliego de reclamaciones se exigirá a las partes constituir dentro de 48 horas un árbitro por cada lado, para integrar el Tribunal Arbitral.

III.- Los árbitros deberán ser trabajadoras o trabajadores y empleadores ajenos a la empresa o del sector y que no se encuentren en el conflicto y serán debidamente autorizados para pronunciarse sobre el pliego de reclamaciones y suscribir acuerdos por las partes. Los árbitros tienen derecho a voz y voto.

IV.- Las partes podrán concurrir al arbitraje y asesorarse de abogados y de peritos, así como presentar todas las pruebas legales.

V.- Es presidente del Tribunal Arbitral el Director Departamental de Trabajo correspondiente con derecho a voz y voto.

Artículo 268°.- (PROHIBICIÓN PARA SER DESIGNADO ÁRBITRO) No podrán ser designados como árbitros las trabajadoras o los trabajadores en conflicto, sus personeros, abogados y representantes; ni los Directores, Gerentes, Administradores, socios y abogados de los patronos.

Artículo 269°.- (INSTALACIÓN DEL TRIBUNAL ARBITRAL) El Tribunal Arbitral se instalará dentro de los dos días hábiles de recibido el pliego de reclamaciones iniciando sus funciones.

Artículo 270°.- (PROCEDIMIENTO INTERNO Y PLAZO MÁXIMO) I.- El Tribunal Arbitral seguirá en su funcionamiento el Procedimiento General emitido por el Ministerio de Trabajo.

II.- El plazo máximo de funcionamiento del Tribunal Arbitral es de 90 días calendario a partir de su instalación.

Artículo 271°.- (TOMA DE DECISIONES) 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

Artículo 272°.- (LAUDO ARBITRAL) I.- El Laudo Arbitral es la determinación que asume el Tribunal Arbitral resolviendo la o las controversias que fueron debatidas en única instancia al haber estado pactada la aceptación al procedimiento y obliga a las partes a su cumplimiento.

II.- El Laudo Arbitral no admite recurso administrativo o judicial alguno de impugnación, anulación ni otra figura procesal para impedir su cumplimiento y ejecución.

TITULO XV PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL

CAPITULO I GENERALIDADES

Artículo 273°.- (COMPETENCIA ADMINISTRATIVA) El Ministerio de Trabajo, es competente para resolver las reclamaciones sobre cumplimiento de derechos laborales que establece el presente Código.

Artículo 274°.- (PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL) La resolución de reclamaciones sobre cumplimiento de derechos laborales, se tramitará en el Ministerio de Trabajo, aplicando el presente procedimiento administrativo laboral.

Artículo 275°.- (PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL) Son principios del Procedimiento Administrativo Laboral:

- a) Informalismo, por el que se prescinde de todo ritualismo con la finalidad de conocer y resolver el fondo del tema.
- b) Verdad Material, por el que la verdad material tiene preeminencia respecto a los procedimientos.
- c) Autotutela, el proceso administrativo laboral dicta actos sobre los ciudadanos y podrá ejecutar según corresponda por sí misma sus propios actos, sin perjuicio del control judicial posterior.

Artículo 276°.- (CARÁCTER COERCIBLE DE LAS DETERMINACIONES ADMINISTRATIVAS)

Las determinaciones del Ministerio de Trabajo y sus reparticiones tienen carácter coercible. Para su cumplimiento se podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública.

Artículo 277°.- (CUESTIONES SOMETIDAS A CONOCIMIENTO DEL MINISTERIO DE TRABAJO) El Ministerio de Trabajo conocerá los reclamos de las trabajadoras y de los trabajadores por incumplimiento a cualquiera de las normas laborales, para su resolución aplicando el Procedimiento Administrativo Laboral.

Artículo 278°.- (VÍA RECURSIVA) I.- El Ministerio de Trabajo emitirá resoluciones y actos administrativos definitivos, los que deben ser cumplidos por los empleadores y las trabajadoras y los trabajadores, los mismos que podrán ser impugnadas mediante el uso de los Recursos de Revocatoria y Jerárquico.

II.- No serán objeto de los Recursos de Revocatoria y Jerárquico, los Informes y documentos preliminares.

CAPITULO II ESTRUCTURA PROCESAL Y COMPETENCIAS

Artículo 279°.- (PROCESO EN DOBLE INSTANCIA) El Procedimiento Administrativo Laboral se desarrollará en dos instancias:

- a) Primera, que comprende desde la denuncia o detección del incumplimiento u omisión a derecho laboral hasta la emisión de la Resolución de Recurso de Revocatoria.

- b) Segunda, que comprende desde la interposición del Recurso Jerárquico hasta su resolución.

Artículo 280°.- (EJECUCIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE RECURSO JERÁRQUICO) I.- La interposición de la Impugnación Judicial no interrumpe ni suspende la ejecución de la Resolución de Recurso Jerárquico.

II.- También se podrá ejecutar las Resoluciones Administrativas inferiores cuando estas no hayan sido impugnadas en los plazos y formas de los recursos administrativos que franquea el presente Código.

Artículo 281°.- (ATRIBUCIONES) Las autoridades y servidoras o servidores públicos del Ministerio de Trabajo vinculados al procedimiento administrativo laboral ejercerán las siguientes atribuciones:

a) Ministro de Trabajo, conocerá y resolverá Recursos Jerárquicos cuando estos sean planteados para conocimiento de los Directores Departamentales de Trabajo y estos aún no hayan asumido competencia; para que asuma el Recurso Administrativo, el Ministro de Trabajo aplicará la figura de la avocación.

b) Directores Departamentales de Trabajo, conocerán y resolverán los Recursos Jerárquicos e instruirán su ejecución determinando la aplicación de medidas coercibles señaladas por el presente Código. Su sede es la capital de departamento correspondiente. Con la finalidad de evitar nulidades posteriores el Director Departamental debe consultar a la Máxima Autoridad Ejecutiva si hará uso del derecho de avocación o no en el plazo de tres días hábiles

c) Inspectores de Resolución de Controversias Laborales, emitirán las Resoluciones Administrativas para el cumplimiento de uno o más derechos laborales consagrados en el presente Código; asimismo conocerán y resolverán los Recursos de Revocatoria e instruirán su ejecución si las resoluciones de los mismos alcanzan calidad de cosa juzgada con el auxilio de la fuerza pública. Los Inspectores de Resolución de Controversias Laborales estarán ubicados en cada capital de departamento como también en oficinas instaladas en otras localidades por el Ministerio de Trabajo. Su número deberá responder a la necesidad de resolución de controversias.

d) Inspectores de Verificación de Derechos Laborales, recibirán las denuncias, verificarán las mismas y remitirán los antecedentes e Informes ante los Inspectores de Resolución de Controversias Laborales para que emitan las resoluciones; también se encargan de ejecutar las Resoluciones pasadas en calidad de cosa juzgada.

CAPITULO III PROCEDIMIENTO GENERAL

Artículo 282°.- (SOMETIMIENTO AL PROCEDIMIENTO GENERAL) I.- Todo incumplimiento, omisión o vulneración a los derechos laborales consagrados en el Código de Trabajo serán sometido al presente Procedimiento Administrativo Laboral.

II.- Las denuncias de incumplimiento, omisión o vulneración a los derechos laborales serán puestas a conocimiento del Inspector de Trabajo, quién también puede detectarlas de oficio durante las inspecciones.

Artículo 283°.- (DENUNCIA).- La denuncia podrá ser escrita o verbal, en éste segundo caso se llenará el Formulario de Denuncia de Vulneración a Normas Laborales. La denuncia escrita no requiere estar firmada por abogado pero la participación del mismo o su firma no se impedirá.

Artículo 284°.- (PLAZO PARA LA DENUNCIA).- La denuncia de incumplimiento, omisión o vulneración a los derechos laborales deberá ser efectuada por la trabajadora o el trabajador en el plazo de los treinta (30) días calendario desde que se cometa la vulneración, a efecto del inicio del proceso administrativo laboral. También se puede iniciar en proceso de oficio en caso que las Inspecciones verifiquen el incumplimiento a normas laborales.

Artículo 285°.- (RESOLUCIÓN DE INICIO DE PROCESO ADMINISTRATIVO LABORAL) Una vez que la denuncia sea presentada, el Inspector de Verificación de Derechos Laborales remitirá antecedentes e informe al Inspector de Resolución de Controversias Laborales quién emitirá la Resolución de Inicio del Proceso Administrativo Laboral y en el plazo máximo de un día hábil desde el momento de presentado el pedido proceda a la notificación al empleador para la Audiencia Única que se realizará en el plazo máximo de dos días hábiles desde que sea practicada la notificación. A efecto del presente procedimiento, se computan días y horas hábiles administrativos.

Artículo 286°.- (NOTIFICACIÓN) La notificación con la Resolución de Inicio de Proceso Administrativo Laboral, se efectuará por cédula en el domicilio en el que funcione la fuente de trabajo. En caso que no se encuentre el empleador en el mencionado domicilio, se dejará la Cédula de Notificación y la Resolución adjunta en Recepción o Secretaría de la empresa o al Gerente o a cualquier persona que ejerza funciones administrativas de decisión, en presencia de un testigo de actuación, haciendo constar su identidad y firma. En caso que se rechazare la recepción de la misma, se hará constar este hecho en el Formulario de Notificación que curse en el expediente. El mismo procedimiento se empleará para las demás diligencias de notificación que se practiquen.

II.- Se tendrán por válidas las notificaciones practicadas por cualquier medio que se puedan tener constancia.

Artículo 287°.- (AUDIENCIA ÚNICA) La Audiencia Única se efectuará en la hora y fecha señaladas, sin que pueda ser diferida o suspendida por ningún motivo; el lugar de la realización es la oficina en la que funcione la Inspectoría de Resolución de Controversias Laborales; instalada la Audiencia se otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes.

Artículo 288°.- (INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA) En el caso de la trabajadora o trabajador, no tiene la obligación de probar su denuncia pues la prueba recae en el empleador.

Artículo 289°.- (RESOLUCIÓN) La Resolución del Proceso Administrativo Laboral será emitida en el plazo máximo de 24 horas desde la realización de la Audiencia y la notificación de la misma a ambas partes se efectuará en el plazo máximo de 48 horas computable desde la realización de la Audiencia.

Artículo 290°.- (INASISTENCIA DE LAS PARTES A LA AUDIENCIA) I.- La inasistencia del empleador sin justificativo no suspende la audiencia, teniéndose por aceptado el hecho que se produjo la vulneración a algún derecho contenido en el Código del Trabajo.

II.- En caso de inasistencia de la trabajadora o del trabajador, el Inspector de Resolución de Controversias Laborales, señalará de oficio nueva audiencia por una sola vez.

III.- Si la parte empleadora justifica su inasistencia en el plazo de un día hábil a partir de día de la audiencia señalada, el Inspector de Resolución de Controversias Laborales, señalará nueva fecha de audiencia por una sola vez a pedido de parte.

Artículo 291°.- (FORMAS DE LA RESOLUCIÓN) La Resolución de Proceso Administrativo Laboral se pronuncia en una de estas formas:

- a) Determinado la existencia de vulneración de derechos laborales e instruyendo al empleador la restitución de los mismos en el plazo de 24 horas a partir de la notificación con la Resolución, en la misma se dispondrá el pago del valor monetario del derecho vulnerado con actualizaciones; sin perjuicio de las multas.
- b) Determinado que no ha existido vulneración de derechos laborales o que la denuncia no se enmarque a derecho, disponiendo el archivo definitivo de obrados.

Artículo 292°.- (RECURSOS ADMINISTRATIVOS) En caso que alguna de las partes o ambas no se encuentren de acuerdo con la Resolución del Proceso Administrativo Laboral, podrán interponer los Recursos Administrativos de Revocatoria y Jerárquico conforme a lo establecido por la Ley del Procedimiento Administrativo de acuerdo a las especificidades que señala el presente procedimiento.

Artículo 293°.- (PLAZO PARA LA INTERPOSICIÓN DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS) El plazo para la interposición de ambos recursos será de cinco (5) días hábiles a partir de la notificación con la resolución correspondiente.

Artículo 294°.- (PLAZO PARA RESOLVER LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS) La autoridad o servidoras o servidores públicos tienen el plazo de diez (10) días hábiles para resolver los recursos de Revocatoria o Jerárquico.

Artículo 295°.- (CALIDAD DE COSA JUZGADA)

I.- La Resolución que resuelve el Recurso Jerárquico tiene carácter de cosa juzgada por haber agotado la vía recursiva.

II.- Toda resolución dispuesta en los procedimientos administrativos laborales que siendo notificada no sea impugnada en los plazos señalados, también adquiere calidad de cosa juzgada.

Artículo 296°.- (EJECUCIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE RECURSO JERÁRQUICO)

I.- La interposición de la Impugnación Judicial no interrumpe ni suspende la ejecución de la Resolución de Recurso Jerárquico.

II.- También se podrá ejecutar Resoluciones Administrativas inferiores cuando estas no hayan sido impugnadas en los plazos y formas de los recursos administrativos que franquea el presente Código.

Artículo 297°.- (EJECUCIÓN DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS) Para la ejecución de las Resoluciones Administrativas pasada en calidad de cosa juzgada, el Ministerio de Trabajo emitirá el instructivo conminando su cumplimiento dentro de los dos días hábiles siguientes.

Artículo 298°.- (SANCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO) Ante el incumplimiento de la Resolución y de la multa en el plazo de dos días hábiles desde la notificación con la Resolución, el Ministerio de Trabajo dispondrá:

- a) Embargo preventivo del inmueble, maquinaria, herramientas y todo instrumento de trabajo sin suspensión de actividades, con designación de depositario, teniéndose a los mismos a efecto del presente Código como garantía para el cumplimiento de la Resolución y multa.
- b) Si en el plazo de treinta días de dispuesto el embargo el empleador no asume el cumplimiento de la Resolución se entenderá por abandono de la empresa, dando lugar a que la misma y los instrumentos o herramientas de trabajo existentes puedan ser parte de la reactivación y reorganización de la empresa asumiendo la administración de la misma las trabajadoras y los trabajadores.
- c) También se podrá librar el mandamiento de apremio y detención en la cárcel pública contra el empleador hasta el cumplimiento de las obligaciones.

Artículo 299°.- (IMPUGNACIÓN JUDICIAL) Concluida la vía recursiva, el afectado puede acudir a la impugnación judicial conforme al procedimiento que se establece sobre el particular, siendo éste:

- a) El plazo para interponer la Impugnación Judicial es de cinco (5) días hábiles a partir de la notificación con la Resolución del Recurso Jerárquico.
- b) La Impugnación Judicial se interpone ante el Tribunal Departamental de Justicia respectivo. En caso que la Resolución Jerárquica haya sido emitida por el Ministro de Trabajo, la sede de la impugnación judicial es la ciudad de La Paz.
- c) La interposición de la Impugnación Judicial no impide la ejecución de la Resolución Administrativa Laboral.
- d) En caso que existan montos líquidos y exigibles en la Resolución Administrativa Laboral, estos serán depositados en una cuenta del Ministerio de Trabajo con carácter previo a la interposición de la Impugnación Judicial.
- e) Una vez que se haya interpuesto la Impugnación Judicial, el Tribunal Departamental de Justicia en el plazo de tres (3) días hábiles notificará a la autoridad que ha emitido la Resolución del Recurso Jerárquico.
- f) La autoridad que emitió la Resolución del Recurso Jerárquico responderá a la impugnación en el plazo de cinco (5) días hábiles acompañando obligatoriamente el expediente administrativo.
- g) La autoridad judicial se limitará a verificar si han existido vulneraciones procesales o incorrecta aplicación del derecho sustantivo no pudiendo abrir término de prueba ni convertir a la impugnación judicial en un proceso controversial.
- h) El Tribunal Departamental de Justicia tiene el plazo de 30 días calendario computable desde la remisión del expediente por parte del Director Departamental del Trabajo o el Ministro de Trabajo, según sea el caso, para pronunciar la Resolución Judicial respectiva.
- i) La falta de respuesta a la impugnación o la ausencia de remisión del expediente administrativo, constituye aceptación de los fundamentos de la impugnación judicial dando lugar a la revocatoria de la Resolución del Recurso Jerárquico y

responsabilidad funcionaria del servidor público que omitió responder o remitir antecedentes.

- j) La Resolución que emita el Tribunal Departamental de Justicia declarará en única instancia la confirmación o revocación de la Resolución del Recurso Jerárquico.
- k) La Resolución que emita el Tribunal Departamental de Justicia no admite recurso ulterior.
- l) En caso que se revoque la Resolución Jerárquica, el Ministro de Trabajo solicitará al Consejo de la Magistratura las acciones disciplinarias si existieren violaciones a las normas legales en la Resolución que se emita en el Tribunal Departamental de Justicia, sin perjuicio del Proceso por Delito de Prevaricato si correspondiere.

Artículo 300°.- (RESPONSABILIDAD POR LA FUNCIÓN PÚBLICA) Toda vulneración por acción u omisión a la normativa administrativa dispuesta en el Procedimiento Administrativo Laboral, será objeto de Proceso de Responsabilidad por la Función Pública contra la Servidora o el Servidor Público que incurra en la vulneración procesal, sin perjuicio que las partes puedan efectuar por separado las acciones penales que correspondan.

Artículo 301°.- (REGLAMENTACIÓN) El Ministerio de Trabajo emitirá la Reglamentación Específica del Procedimiento Administrativo Laboral en la que se establecerán detalles procedimentales.

Artículo 302°.- (NORMA SUPLETORIA) Supletoriamente lo que no se encuentre normado por el Procedimiento Administrativo en materia laboral, se aplicará la Ley del Procedimiento Administrativo y su Reglamento, siempre que no signifiquen violación de los principios generales del presente Código.

CAPITULO IV FACULTAD REGLAMENTARIA

Artículo 303°.- (FACULTADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO) El Ministerio de Trabajo, queda facultado para emitir las disposiciones reglamentarias necesarias para el cumplimiento del presente Código; la aprobación de sus reglamentos, no podrá ser recurrida.

TITULO XVI DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO ÚNICO DISPOSICIONES DEROGATORIAS.

Artículo 304°.- (DEROGACIONES) I. Quedan derogados a partir de la publicación del presente Código del Trabajo, la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, su normativa conexas.

II. También queda derogado el Código Procesal del Trabajo y sus normas conexas, así como la Ley de Organización Judicial en los acápite relativos a las funciones de Ministro de la Corte Suprema, Vocales de las Cortes de Distrito y Jueces de Trabajo en materia de derechos laborales.

ESTRUCTURA

**ANTEPROYECTO
CÓDIGO DEL TRABAJO**

**TITULO I
PRELIMINAR**

**CAPITULO I
NORMAS GENERALES Y DEFINICIONES
CAPITULO II
DE LOS CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES
CAPITULO III
DE LA NORMATIVA APLICABLE**

**TITULO II
DEL TRABAJO**

**CAPÍTULO I
DERECHO AL TRABAJO DIGNO COMO UNA FORMA PARA VIVIR BIEN**

**CAPITULO II
TRABAJO FORZOSO
CAPITULO III
TRABAJOS PELIGROSOS
CAPITULO IV
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES
CAPITULO V
TRABAJO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES
CAPITULO VI
TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**TITULO III
ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL**

**CAPITULO ÚNICO
DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

**TITULO IV
DERECHOS DE LA TRABAJADORA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**CAPITULO ÚNICO
DE LOS DERECHOS DE LA TRABAJADORA**

**TITULO V
FORMAS COMUNITARIAS DE TRABAJO**

**CAPITULO ÚNICO
DE LAS FORMAS DE TRABAJO COMUNITARIO**

**TITULO VI
DEL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR**

**CAPITULO ÚNICO
DE LA TRABAJADORA ASALARIADA DEL HOGAR**

TITULO VII
POLÍTICAS DE EMPLEO Y PREVENCIÓN DE LA DESOCUPACIÓN Y SUB OCUPACIÓN
CAPITULO I
DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO
CAPITULO II
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA

TITULO VIII
DE LOS PRINCIPIOS LABORALES Y SU OBLIGATORIEDAD
CAPITULO ÚNICO
DE LOS PRINCIPIOS LABORALES

TITULO IX
DE LOS DERECHOS EMERGENTES DE LAS RELACIONES LABORALES
CAPITULO I
DE LAS REMUNERACIONES
CAPITULO II
PRIMA ANUAL
CAPITULO III
BONOS
CAPITULO IV
AGUINALDO
CAPITULO V
JORNADA DE TRABAJO Y DÍAS DE DESCANSO
CAPITULO VI
HORAS EXTRAORDINARIAS Y RECARGOS
CAPITULO VII
VACACIONES
CAPITULO VIII
CONTRATO LABORAL
CAPITULO IX
DE LOS TRIBUTOS EN LOS CONTRATOS LABORALES

TITULO X
RETIRO Y EFECTOS
CAPITULO ÚNICO
DEL RETIRO Y LOS EFECTOS

TITULO XI
ORGANIZACIONES SINDICALES Y ASOCIACIONES DE EMPLEADORES
CAPITULO I
ORGANIZACIONES SINDICALES
CAPITULO II
DE LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS

TITULO XII
DE LAS Y LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y GREMIALES
CAPITULO ÚNICO
DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

**TITULO XIII
DEL DERECHO A LA HUELGA**

**CAPITULO ÚNICO
DE LA HUELGA**

**TITULO XIV
RÉGIMEN PROCESAL**

**CAPITULO I
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ADMINISTRATIVA
CAPITULO II
PROCESO ARBITRAL**

**TITULO XV
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL**

**CAPITULO I
GENERALIDADES
CAPITULO II
ESTRUCTURA PROCESAL Y COMPETENCIAS
CAPITULO III
PROCEDIMIENTO GENERAL
CAPITULO IV
FACULTAD REGLAMENTARIA**

**TITULO XVI
DISPOSICIONES FINALES**

**CAPITULO ÚNICO
DISPOSICIONES DEROGATORIAS.**