

**CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS PRIVADOS DE BOLIVIA
DIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES Y JURÍDICOS**

INFORME JURÍDICO CEPB/DAJ/05-2010

FECHA: 10 de febrero de 2010

**ANTEPROYECTO DE LEY “CÓDIGO DE TRABAJO” - PROPUESTO POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL**

En atención al Anteproyecto de Ley “Código de Trabajo” puesto en conocimiento de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, a través de la nota cite: D.M.T.E.P.S Of. 594 – 10 de 18 de febrero de 2010, en respuesta a diversas representaciones realizadas ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, con la intención de conocer el contenido de la norma con la que se pretende modificar nuestro marco jurídico laboral, tenemos a bien informar lo siguiente:

I. MARCO LEGAL.-

Se constituye en el marco legal que guía la presente opinión jurídica:

- 📄 Ley S/N “Constitución Política del Estado”
- 📄 Convenios Internacionales de la OIT
- 📄 Decreto Ley de 24 de mayo de 1939 “Ley General del Trabajo”
- 📄 Ley N° 2026 “Código Niño, Niña, Adolescente”
- 📄 Ley de 14 de diciembre de 1956 “Código de Seguridad Social”
- 📄 Decreto Ley No. 16998 “Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional”
- 📄 Ley N° 2450 “Ley del Trabajo Asalariado del Hogar”
- 📄 Decreto N° 224 “Reglamento de la Ley General del Trabajo”
- 📄 Normas Conexas

II. ANTECEDENTES.-

De acuerdo a la información transmitida a los afiliados de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, mediante la Circular N° 003/2010 del 09 de febrero de la presente gestión, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social tiene bajo las normas designadas a su cartera, el Anteproyecto de Ley “Código del Trabajo”, norma que pretende modificar el marco normativo laboral de nuestro país.

El 30 de noviembre del año 2009, el Dr. Víctor Hugo Chávez Serrano, Director General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, emitió el informe cite: MTEP/DGAJ/N°238/2009, donde propuso el mencionado Anteproyecto. Al respecto, es importante resaltar que el Anteproyecto de Ley, fue elaborado de manera individual por el Ministerio correspondiente, no cuenta con el consenso, ni ha sido socializado con los actores involucrados, hecho que ha puesto en cuestión su legitimidad.

Como institución principista, preocupa a la Confederación, la emisión de normas fuera del marco legal. Los artículos 86° literal j) y 87° literal h) del Decreto Supremo N° 29894 del 7 de febrero de 2009 disponen de manera expresa la necesidad, de emitir normas de manera tripartita en el ámbito laboral, debiendo el Ministerio, convocar para el efecto, al concurso de todos los actores involucrados. Escenario donde se equilibran las perspectivas de los sectores, dándole viabilidad a la norma en la práctica, pero a su vez, al dar la oportunidad a las partes de expresar sus criterios, éxitos y desaciertos en torno a un tema, se contextualiza el documento con la realidad económica y las necesidades fácticas y axiológicas de Bolivia.

III. CONTEXTO POLÍTICO.-

El 26 de octubre de 1939, se modifica la Constitución Política del Estado: (Gob. José Miguel Velasco).

Durante el Gobierno de Germán Bush, se aprueba el Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, conocido también como el Código Bush. Posteriormente durante la presidencia de Enrique Peñaranda Castillo la norma laboral fue elevada a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942 y reglamentada mediante Decreto Supremo No. 244, de 23 de agosto de 1943.

A través del Decreto Ley de 16896, de 25 de julio de 1979, fue puesto en vigencia el Código Procesal del Trabajo.

El 7 de febrero de 2009 se promulga la nueva Constitución Política del Estado y el 30 de noviembre de ese mismo año, se pone en consideración del sector público de nuestro país, el anteproyecto de Ley denominado “Código de Trabajo”.

IV. OBJETO Y ALCANCES DEL ANTEPROYECTO DE LEY.-

i) OBJETO DEL ANTEPROYECTO DE LEY.- *El Anteproyecto tiene por finalidad la adecuación del marco jurídico laboral de Bolivia, a la Constitución Política del Estado. Dentro del Plan Nacional de Desarrollo propuesto por el actual Gobierno se contemplaba la elaboración de un conjunto de Leyes orgánicas que están actualmente a cargo de los diferentes Órganos del Estado (Ejecutivo, Judicial, legislativo y Electoral). El Plan Nacional de Desarrollo de manera específica dispone la adecuación de la normativa laboral de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 48°, 49°, 51°, 52° y 53° de la Constitución Política del Estado.*

ii) ALCANCE NORMATIVO.- *El Anteproyecto propuesto por el Ministerio, a través de su artículo 1° establece que los preceptos de ese Código se aplicarán a todas las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores con excepción de*

los que por disposición expresa de al CPE u otra ley se encuentren sometidas a otra normativa.

Así mismo señala que las normas de trabajo **emergentes de Convenios Internacionales ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia serán aplicadas en los casos a los que estas refieren.**

El artículo 3° del Anteproyecto dispone que el Estado Plurinacional de Bolivia reconoce la **función social que cumple el trabajo como fuerza generadora del progreso de la sociedad para vivir bien.**

iii) CONCORDANCIAS ENTRE EL ANTEPROYECTO Y NUESTRA NORMA ACTUAL, INCUYENDO LA CPE.- El Anteproyecto de Código de Trabajo consta de 16 Títulos, 37 Capítulos y 304 artículos de los cuales únicamente 95 son concordantes o tienen relación con nuestra legislación vigente, tomando en cuenta las disposiciones señaladas en la CPE.

V. PRINCIPIOS VULNERADOS POR EL ANTEPROYECTO.-

✘ No es Legítima.-

No fue elaborada con la participación y concurso de todos los actores involucrados.

✘ Constituye Trabajadores de 1er, 2da, 3ra y 4ta Clase.-

Los trabajadores que corresponde a empleadores formales del sector privado = **1era clase.**

Los Servidores Públicos = **2da clase.**

Trabajadoras del Hogar = **3ra clase.**

Pueblos y Naciones Indígena Originario Campesinos y todos los no incluidos por el Anteproyecto = **4ta clase.**

✘ No es Una Norma Inclusiva.-

Su ámbito de aplicación excluye a los Servidores Públicos, a los trabajadores de los servicios aéreos – pilotos – a los trabajadores del servicio de transporte interdepartamental – servicios que requieren de la atención y venta los 7 días de la semana – cines, gasolineras, supermercados, entre otros.

✘ Es Discriminativa.-

No tutela los derechos de los trabajadores por igual en todos los ámbitos, dispone que los trabajadores que ejerzan sus funciones en territorio de los Pueblos y Naciones Indígenas Originario Campesinos, no serán protegidos por este anteproyecto. Los Servidores Públicos, los trabajadores que responden a funciones que requieren la atención 24 horas, 7 días de la semana, no contempla el sector informal, ni presenta un plan para su incorporación gradual. No están contemplados en su ámbito de aplicación, los trabajadores de servicios de transporte, trabajadores de los servicios aéreos, los trabajadores de los aeropuertos, los conserjes, entre muchos otros, omitidos por la propuesta.

✘ Es Atentatoria.-

Al definir que se consideran empleadores aquello que realizan funciones de administración, o los personeros, representantes, presidentes, etc. por un lado se dispone que dichas personas asuman la responsabilidad de las obligaciones de manera personal y directa, y por otro lado, se burla el derecho de los trabajadores de conciliar con las empresas sus reclamos, pues estas dejan de ser sus empleadores.

✘ Vulnera Principios y Derechos Constitucionales.-

- ▶ *Principio de Legalidad;*
- ▶ *Principio de Proporcionalidad;*
- ▶ *Principio Proteccionista de los Derechos Constitucionales de las Personas;*
- ▶ *Derecho a la Defensa;*
- ▶ *Derecho al Debido Proceso;*
- ▶ *Derecho a Ser Oído Por Juez Competente e Imparcial;*
- ▶ *Derecho a la Apelación y Reclamo Judicial;*
- ▶ *Derecho a la Propiedad Privada;*
- ▶ *Presunción de Inocencia.*

✘ Desincentiva la Generación de Fuentes Laborales y Dispone un Escenario de Inseguridad Jurídica.-

Para los empleadores: porque se disponen atribuciones draconianas al MTEPS, no se respeta el derecho a la propiedad privada de las empresas, derechos industriales y propiedad intelectual de los proyectos y emprendimiento, se limita el derecho a la defensa, se violenta la presunción de inocencia y el principio de legalidad, dejando al criterio de las autoridades la suerte de las empresas que puedan tener un conflicto laboral.

Para los Trabajadores: Se confunden derechos ya reconocidos en nuestra norma actual – bono de antigüedad vs. Prima, domingos trabajados, con dominicales, robando derechos adquiridos por el sector laboral de nuestro país.

✘ Disminuye los Salarios a Futuro de los Trabajadores.-

Al crear infinidad de bonos de aplicación obligatoria para los empleadores, se tendrá como efecto el fraccionamiento de las remuneraciones de los trabajadores y por consiguiente la reducción de los niveles salariales.

✘ Jornada de Trabajo.-

No toma en cuenta al sector que debe trabajar los 7 días a la semana, como por ejemplo, las gasolineras, los supermercados, la venta de boletos, cines, etc.

✘ Actúa Sin Competencia.-

Pretende normar los contratos civiles en una norma laboral, determinando que la tercerización de empresas está prohibida.

Elimina la posibilidad de cadenas de valor, afectando a la competitividad de nuestro país.

✘ Confunde Conceptos.-

- ▶ *Bono de Producción vrs. Prima Anual*
- ▶ *Domingos Trabajados vrs Dominicales*
- ▶ *Contrato de Enganche vrs Subcontratación*

VI. ANÁLISIS JURÍDICO.-

En el análisis jurídico que se realiza a continuación, se emplea la metodología inductiva, pues hace una parada en cada uno de los artículos del anteproyecto, analizándolos con enfoque empresarial. Se realiza una comparación para establecer, si existiera, concordancias con nuestra legislación; posteriormente se hace un análisis del artículo propuesto, los efectos jurídicos y económicos y finalmente se constata la aplicabilidad fáctica en el contexto de nuestro país.

La finalidad del análisis, es establecer las concordancias con nuestras normas en vigencia y/o con la Constitución Política del Estado, proporcionando un panorama claro del espíritu de la norma, disponiendo las novedades que se destacan en el documento y las contradicciones o ambigüedades existentes en el mismo. Todas ellas, nos darán la oportunidad de realizar un análisis integral de los efectos económicos y jurídicos para el sector y la posibilidad de sugerir una posición institucional certera, en torno a este tema.

**ANTEPROYECTO
CÓDIGO DE TRABAJO**

**TÍTULO I
PRELIMINAR**

**CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES Y DEFINICIONES**

Artículo 1° (Aplicación).- *La norma dispone que los Convenios Internacionales ratificados por Bolivia, serán de aplicación obligatoria en materia laboral, ello también en concordancia con lo contemplado por la Constitución Política del Estado.*

Sin embargo, los Convenios Internacionales, establecen la prohibición de cualquier tipo de discriminación en cuanto a los derechos laborales, así como la aplicación equitativa del marco legal que las rige.

Al respecto cabe señalar que como ejemplo, el anteproyecto vulnera los siguientes Convenios Internacionales:

- ▶ *El Convenio N° 26 de la OIT “Métodos Para la Fijación de Salarios Mínimos”.*
- ▶ *El Convenio N° 87 de la OIT “Sobre la Libertad Sindical y La Protección al Derecho a la Sindicalización”.*

- ▶ *El Convenio N° 138 de la OIT “Sobre la Edad Mínima”.*
- ▶ *El Convenio N° 182 de la OIT “Peores Formas de Trabajo Infantil”.*

Artículo 2° (Servidoras y Servidores Públicos).- *Establece que las Servidoras y los Servidores Públicos estarán sujetos a la Ley específica que determina sus derechos y obligaciones.*

Esta disposición se aleja de lo señalado por el núm. II de la CPE “El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de (...) tipo de ocupación (...) que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos de toda persona”. Más aún se alejan del principio establecido en el núm. II del artículo 48° de nuestra Carta Fundamental “Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección (...) no discriminación (...)”.

En ese entendido, y recogiendo que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y sin discriminación – artículo 46° de nuestra Carta Magna – fundamentados en el marco constitucional, establecemos enfáticamente la necesidad de incluir en el ámbito de aplicación a todos los trabajadores de las instituciones y empresas públicas. Estas últimas, agentes económicos en nuestro mercado, que han ganado relevancia en los últimos años y que compiten, mirando a los ojos al sector privado, sin cumplir – siquiera – las mismas obligaciones frente a sus trabajadores.

Artículo 3° (Función Social del Trabajo).- *El Anteproyecto “(...) Reconoce la función social que cumple el trabajo como fuerza generadora del progreso de la sociedad para vivir bien”.*

Este punto es muy importante, puesto que el Estado reconoce que la única forma de alcanzar una mejor condición de vida es a través del trabajo, cabe decir que sin los agentes económicos que proporcionan las posibilidades de impulsar el desarrollo de la sociedad, los propósitos del PND serían difíciles de alcanzar, más aún cuando el Estado no brinda la misma protección, derechos y beneficios a sus trabajadores, que el sector privado. Las mejores condiciones que ofrece el sector empresarial privado, es un propulsor del vivir bien, por ello, las obligaciones de los empleadores deben estar enmarcadas en el contexto de nuestro país, donde el 68% de los agentes económicos son informales y del 100% de ellos, una gran mayoría responde a los pequeños y medianos empleadores. Por lo cual, cualquier modificación a la norma laboral debe estar respaldada y fundamentada mediante informes legales y técnicos que definan la viabilidad de la norma para que en la práctica no tenga un efecto contrario al que se está buscando.

Dicho eso, es indispensable exponer que el núm. II del artículo 397° de la CPE, dispone que “La función social se entenderá como el aprovechamiento sustentable de la tierra por parte de pueblos y comunidades indígenas originarios campesinos, así como el que se realiza en pequeñas propiedades, y constituye la fuente de subsistencia y de bienestar y desarrollo sociocultural de sus titulares. En el cumplimiento de la función social se reconocen las normas propias de las

comunidades” Por lo cual la implicancia genérica de este artículo, aparenta ampliar lo contemplado en nuestra Carta Magna, cuyo espíritu está dirigida a las Comunidad y Pueblos Indígena Originario Campesinos, así como a los pequeños empleadores, entiendo que el sector empresarial privado formal y legalmente establecido en nuestro país, no está comprendido en este enunciado.

Artículo 4° (Actores Directos de la Relación Laboral).- Define al empleador como aquella persona natural o jurídica que se **beneficie** del esfuerzo intelectual o físico de uno o más trabajadores. También conceptualiza a los trabajadores que bajo subordinación y dependencia, a cambio de una remuneración, efectúan esfuerzos físicos o intelectuales.

El término “Beneficio” desde la perspectiva legal y de acuerdo a lo determinado por el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales del Dr. Manuel Ossorio, de la edición actualizada, corregida y aumentada por el Dr. Guillermo Cabanelas de las Cuevas, es “(...) el derecho que compete a uno por ley”. En ese sentido ambos son beneficiarios, tanto el empleador, que se beneficia con el rédito, fruto del esfuerzo intelectual o físico de uno o más trabajadores, así como, los trabajadores que se benefician con la remuneración que deriva a su vez del rédito que obtiene el empleador.

Por lo tanto, sería una imprecisión jurídica el determinar únicamente a una de las partes como beneficiarias. El contrato laboral responde a una relación jurídica bilateral y onerosa, que de acuerdo a norma, busca satisfacer las necesidades de las partes que lo pactan.

Por otro lado, en cuanto al concepto de los trabajadores, se excluye la condición dispuesta en nuestra actual Ley General del Trabajo, que es la exclusividad. La propuesta solamente menciona los siguientes elementos: trabajo por cuenta ajena, subordinación y dependencia. Al respecto, actualmente la jurisprudencia ha determinado la eliminación de la exclusividad como parte de la relación laboral, siendo concordante con la eliminación realizada por el anteproyecto.

Artículo 5° (Carácter de Empleadora o Empleador).- Estipula que “Se considera empleadora o empleador, para efectos legales, al propietario o propietaria, presidenta o presidente, gerente general, administrador o administradora, 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**”

Esta disposición contraviene lo establecido por el artículo 467° Código Civil de nuestro país que dispone que “El contrato realizado por el representante en nombre del representado en los límites de las facultades conferidas por éste, produce **directamente sus efectos sobre el representado**”, concordante con los artículos 5° núm. II, 31°, 57°, 63°, 297° y 782° del mismo cuerpo jurídico.

Bajo el espíritu del artículo 5° del Anteproyecto, se pretende que las personas que actúan en representación de los empleadores, adquieran obligaciones civiles a ser respondidas con su propio patrimonio en caso de conflicto, puesto que si el

representante, gerente general, personero, administrador o presidente firma en nombre propio los contratos laborales, deberá asumir, de igual manera, las obligaciones emergentes del mismo. Ello no solo se contraponen con nuestro marco legislativo vigente, sino que también es contradictorio con la jurisprudencia y derecho comparado a nivel internacional en cuanto al alcance y responsabilidades de la firma en representación, e incluso es contradictorio con la misma teoría del contrato.

Ello vulneraría los derechos y garantías de los trabajadores, que seguramente no podrán alcanzar la efectación de sus derechos – beneficios sociales, indemnización, etc. – pues el patrimonio de una persona natural, seguramente no podrá hacer honor a las obligaciones de una empresa jurídica. Pero a su vez, vulnera el principio de primacía de la realidad, así como los derechos y garantías de los representantes o personeros, que por lo general, responden en su calidad de trabajadores. Siendo esta disposición totalmente excesiva y discrecional.

Artículo 6° (Sustitución de Empleadoras o Empleadores).- Lo dispuesto por este artículo es complementado posteriormente por el artículo 180° del mismo documento, concordante con lo señalado en el artículo 11° de la Ley General del Trabajo, vigente en nuestro país.

CAPÍTULO II DE LOS CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

Artículo 7° (Convenios Internacionales).- Establece el cumplimiento de los Convenios Internacionales ratificados por Bolivia. Al ser ratificados, los Convenios entran en vigencia en nuestra legislación, por lo cual eran en el contexto de la anterior CPE, así como lo son en el marco de la actual CPE, de cumplimiento obligatorio.

Artículo 8° (Denuncia de Tratados y Convenios Internacionales).- La denuncia de los Convenios determinada en este artículo, es un derecho de los países miembros.

CAPÍTULO III DE LA NORMATIVA APLICABLE

Artículo 9° (Normativa General Aplicable).- Determina la normativa general y específica aplicable a las relaciones laborales, definiendo que únicamente la Constitución Política del Estado, las leyes y Convenios Internacionales ratificados por Bolivia, son normas generadoras de derechos laborales. Este punto respeta el principio de legalidad expresado en nuestra carta magna como garantía constitucional.

Artículo 10° (De la Norma Más Favorable para la Trabajadora o Trabajador).- Concordante con la anterior y actual Constitución Política del Estado.

Artículo 11° (De la Conquista Laboral).- Este artículo es contrario a lo dispuesto por el artículo 9° del mismo Anteproyecto, ya que determina que constituyen en conquistas laborales los derechos de las trabajadoras y trabajadores plasmados en documentos suscritos o que se hayan ejecutado por usos y costumbres.

El núm. I del artículo 13° de la CPE señala que “Los derechos reconocidos por esta Constitución son (...) universales (...). El Estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos”. Al efecto, no se puede pretender que por ser un Pueblo o Nación Indígena Originario Campesina, se va a individualizar y discriminar a los trabajadores que responden a esta condición de la población de Bolivia. Por otro lado el núm. 21 del artículo 298° de la CPE, establece como facultad privativa del nivel central del Estado, la codificación laboral. Por lo cual pretender que se dispongan una proliferación de legislaciones laborales de acuerdo a cada uno de los Pueblos y Naciones, únicamente nos dará como resultado, la imposibilidad de control y seguimiento por parte del MTEPS, pero sobre todo la imposibilidad de proteger a los trabajadores que ejerzan funciones o servicios en dichas jurisdicciones. Finalmente es importante resaltar que nuestra Carta Magna, a través del núm. I del artículo 48° establece que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio, sin establecer excepción alguna. Ni para los Pueblos y Naciones Indígena Originario Campesinos, ni para ningún otro sector de nuestra población (servidores públicos, sector informal, etc.).

La facultad del MTEPS de supervisar y validar los usos y costumbres traería consigo un escenario de inseguridad jurídica para las partes.

TÍTULO II DEL TRABAJO

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

Artículo 12° (Derecho al Trabajo Digno).- Igual tenor al Artículo 46° núm. I. 1) y 2), así como el núm. II., de la CPE, con la única salvedad que no incluye el núm. III del artículo pertinente de la CPE, que dispone la prohibición del trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación.

Artículo 13° (Prohibición del Embargo o Descuento de Remuneración).- Concordante con los artículos 13°, 64°, 73° y 148° de la Ley General del Trabajo y el artículo 48° núm. IV de la CPE.

Artículo 14° (Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales).- Concordante con el artículo 4° de la Ley General del Trabajo.

Artículo 15° (Imprescriptibilidad de los Derechos Laborales).- Concordante con el artículo 48° núm. IV de la CPE.

Artículo 16° (Retroactividad de los Derechos Laborales).- Se debe modificar “Norma” por “Ley” siendo con este último concepto, concordante con el artículo 123° de la CPE.

Artículo 17° (Obligatoriedad de las Normas Laborales).- Establece que “Las determinaciones administrativas emanadas por el MTEPS que tengan por finalidad el cumplimiento de las normas laborales tienen carácter coercible y podrán ser ejecutadas emitiendo las ordenes, conminatorias y mandamientos que correspondan”. Lo aquí señalado contraviene lo dispuesto por los artículos 22°; 23°; 117° núm. I. y II.; 308° núm. II. de la CPE; así como se vulnera la garantía constitucional del derecho a la defensa; el derecho a ser oído por Autoridad competente e imparcial y en general a la seguridad jurídica que responde al debido proceso. Por otro lado, una Autoridad Administrativa no tiene facultad para librar un mandamiento de aprehensión y con ello, se subsumiría en la usurpación de funciones, claramente legislada por el artículo 122°, también, de nuestra carta magna.

Artículo 18° (Estabilidad Laboral).- Concordante con el artículo 48° núm. II y 490 núm. II de la CPE.

Artículo 19° (Preferencia de los Derechos Laborales Sobre Otras Acreencias).- Concordante con los numerales III y IV del artículo 48° de la CPE. Sin embargo el último párrafo de este artículo dispone que “Los procesos judiciales 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 procesos de prevaricato y suspensión de funciones a sola denuncia”.

Al destituir de sus funciones a los jueces, a simple denuncia, se vulneran la garantía al debido proceso, así como, la presunción de inocencia, normada por el artículo 116° de la CPE. Nuevamente lo que dispone la parte final de este párrafo contraviene garantías constitucionales, que ya mencionamos de manera precedente pero que ameritan su nueva evidencia: el derecho a la defensa, al debido proceso, derecho a ser juzgados por autoridad competente, tanto como las que mencionamos líneas arriba.

CAPÍTULO II TRABAJO FORZOSO

Artículo 20° (Prohibición de Trabajo Forzoso).- Concordante con el núm. III del artículo 46° de la CPE.

Artículo 21° (Sanciones Por Trabajo Forzoso).- Se dispone que “El Ministerio de Trabajo, así como, las entidades públicas del nivel central del Estado, sancionarán las prácticas de trabajo forzoso, incluso, mediante el empleo de la fuerza pública”.

Estamos de acuerdo con la aplicación de sanciones en cuanto a la verificación de existencia de trabajos forzados, sin embargo, por principios constitucionales, el Órgano Jurisdiccional es el único competente para impartir sanciones de estas

características, podría ser a solicitud del MTEPS y luego de existir sentencia ejecutoriada, que el MTEPS coadyuve a su cumplimiento con empleo incluso de la fuerza pública, pero no atribuirle facultades al MTEPS que no le competen. Ello en el marco de lo señalado por el artículo 116° de la CPE.

Artículo 22° (Confiscación de Medios de Producción).- Similar situación ocurre con las disposiciones de este artículo. Se faculta al MTEPS a confiscar no solo la producción, sino también los medios de producción del empleador, tratándose de tierras, estas serán revertidas a través de la autoridad competente de la administración central del Estado en beneficio de los afectados.

Consideramos que se deben aplicar sanciones a aquellas personas naturales o jurídicas que ejerzan esta práctica prohibida, sin embargo el MTEPS no es la autoridad competente para la aplicación de las mismas y mucho menos revertir tierras, pues las mismas están protegidas por la CPE y el asunto debe ser puesto en conocimiento de un juez.

Lo contrario viola el derecho al trabajo y nuevamente al derecho a ser oído y juzgado por juez competente, al debido proceso, a la defensa, violenta la presunción de inocencia y el derecho a la impugnación y apelación.

CAPÍTULO III TRABAJOS PELIGROSOS

Artículo 23° (Prohibición de Trabajo Peligroso).- El artículo 72° de Ley General del Trabajo establece que, el reglamento de la LGT clasificará a las industrias peligrosas e insalubres y prescribirá las medidas de seguridad a ser aplicadas. El artículo 59° de la actual Ley General del Trabajo prohíbe los trabajos peligrosos e insalubres para las mujeres y menores, concordante con el artículo 136° de la Ley N° 1403 “Código del Menor” y el artículo 8° del Decreto Ley N° 16998 “Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar”. Así mismo se establece a través del artículo 24° del mismo D.L., como una de las funciones de la Caja Nacional de Seguridad Social el estudiar los ambientes de trabajo en cuanto a la presencia de condiciones insalubres o peligrosas para los trabajadores. El Decreto Ley N° 16998 “Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar” a su vez establece criterios respecto a este tema.

El artículo analizado establece la prohibición de los trabajos peligrosos, insalubres y atentatorios contra la dignidad humana. Las primeras prohibiciones – trabajos peligroso, insalubres - implica que, por ejemplo, no se podrá trabajar en la explotación de minas, pues este trabajo tiene condiciones de peligro inminente. Sin embargo ese peligro, puede ser controlado y atenuado mediante el empleo adecuado de medidas de prevención, esto en concordancia con el D.L. N° 16998.

Por lo cual esta norma es contradictoria a nuestra legislación vigente respecto a seguridad y salud en el trabajo y no toma en cuenta las propuestas de modificación de normas que son transversales al ámbito laboral, que están, en este

momento, siendo redactadas por comisiones tripartitas al interior del mismo MTEPS.

Artículo 24° (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).- *En contraposición con lo ya señalado precedentemente, este artículo dispone que la Ley específica se encargará de abarcar el régimen de seguridad y salud en el trabajo.*

CAPITULO IV ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Artículo 25° (Remisión).- *Remite a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo el régimen de accidentes y enfermedades ocupacionales.*

CAPITULO V TRABAJO DE NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES

Artículo 26° (Prohibición de Explotación del Trabajo Infantil).- *Dispone que se considerará explotación infantil, a la contratación de personas hasta los 12 años de edad.*

La prohibición de la explotación infantil está regida por el artículo 61° de la CPE que no establece un límite de edad. La explotación infantil debe proteger, no solo a los menores de 12 años, sino también a los niños, niñas y adolescentes que pudieran ser sometidos a trabajar sin remuneración digna o justa, a realizar trabajos forzados, no acordes a su edad y condiciones, entre otros.

El Convenio N° 182° de la OIT, ratificado por Bolivia “Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil”, establece que para los efectos del mismo “Niño” se considera toda persona menor de 18 años (art.1°); el artículo 3° literal a) del mismo cuerpo jurídico dispone entre las peores formas de trabajo infantil, cualquier tipo de trabajo forzoso o servidumbre. Por tanto el artículo presente no cumple las disposiciones normativas al respecto dado que reduce la protección de las peores formas de trabajo infantil.

Por otro lado, el artículo 8° y 58° de la Ley General del Trabajo, establecen la prohibición de contratación a menores de 14 años, con la salvedad de los trabajos de aprendices y previo consentimiento de sus padres o tutores. La propuesta omite el permiso de los padres o tutores.

Así mismo, el artículo 1° de la Ley N° 2026 “Código de Niño, Niña y Adolescente” dispone que se consideran niños a todas las personas menores de 12 años y adolescentes a todas aquellas personas entre 12 y 18 años, e incluso podrían considerarse adolescentes a todas las personas entre 12 y 21 años de acuerdo a lo expresamente señalado por ley. Por lo cual este artículo se aleja de la norma específica en este ámbito.

Se considera innecesaria la confusión enmarcada en los artículos 26°, 27° y 30° del Anteproyecto.

Artículo 27° (Adolescente Trabajador).- *Este artículo señala que se consideran adolescentes trabajadores a las personas comprendidas entre los 14 y 18 años de edad.*

El artículo 58° de la CPE establece que se consideran, niño, niña y adolescente a todas las personas menores de 18 años, vale decir, todos aquellos menores de edad.

Al definir que la edad mínima prohibida laboralmente, por ser considerados niños o niñas, es de 12 años y definir que se consideran adolescentes aquellas personas entre 14 y 18 años, genera una edad de desprotección e indefinición para las personas que tengan 13 años de edad. Cabe decir, si tienes 13 años, no eres niño pero tampoco eres considerado adolescente por lo cual no gozas de la prohibición de trabajos forzados pero tampoco de la protección dispuesta en el artículo 29° del mismo Anteproyecto para los adolescentes.

A pesar de lo expresado precedentemente, la edad laboral permitida en el Anteproyecto es concordante con el artículo 2° del Decreto Supremo N° 1906.

Artículo 28° (Trabajo de Adolescente).- *Contradice lo señalado en el artículo 8° de la Ley General del Trabajo, que dispone la necesidad de contar con el permiso de los padres o en su defecto de la Inspectoría de Trabajo, como mecanismo de protección y en el afán de velar por el mejor interés del menor, que como sector vulnerable de la población laboral, puede estar sometido a condiciones contrarias a sus derechos.*

El espíritu de lo dispuesto en el artículo 8° de la LGT es muy rescatable pues implica la supervisión y patria potestad que tienen los padres o tutores sobre los menores a su cargo, también implica la proyección del mejor interés de los menores que debe ser ejercida por quien está a cargo de velar por su protección.

Al irrumpir esta norma, se genera un doble efecto negativo, por un lado los padres o tutores pueden desconocer responsabilidad sobre los actos de los menores - al tener ellos libertad de trabajo sin consentimiento, desligándose de responsabilidades frente al Estado y la sociedad de sus hijos o menores a cargo - y por otro lado se podría generar el abandono de las obligaciones escolares (por dar un ejemplo) para dedicarse al trabajo con la intención de obtener para sí, recursos económicos. Hecho que debe ser obligación de los padres. Con ello no debemos ocultar la realidad de nuestro país donde los niños están expuestos a las vicisitudes de las calles para trabajar, pero tampoco se debe olvidar la necesidad de estos menores de ser protegidos, si no es por sus padres, mínimamente por el Estado. Aceptar y normar lo contrario sería enfermar de dislexia a los valores de nuestra sociedad, intercambiando roles y principios que son nuestros cimientos.

Concordante parcialmente con lo dispuesto por el artículo 54° de la Ley General del Trabajo.

Artículo 29° (Protección).- Concordante con el artículo 59°, núm. V de la CPE.

Artículo 30° (Edad Mínima).- Se dispone como edad mínima de trabajo los 14 años. Ello concordante con las normas que venimos mencionado líneas arriba. Si nos detenemos a leer únicamente este artículo, acordaríamos que está en el marco de nuestra legislación vigente, sin embargo una ley debe ser interpretada de manera conjunta y articulada. En el caso del Anteproyecto, el capítulo V puede traer consigo efectos distintos al espíritu normativo.

Artículo 31° (Autorización Para Traslado).- Sin observaciones.

Artículo 32° (Prohibición de Trabajo en el Exterior).- Sin observaciones.

Artículo 33° (Remuneración).- Sin observaciones.

Artículo 34° (Beneficios de Ley).- Concordante con el artículo 142° de la Ley N° 1403 “Código del Menor”.

Artículo 35° (Trabajo Educativo de Adolescentes).- Concordante con el artículo 149° del la Ley N° 1403 “Código del Menor” y los artículo 82° núm. III, así como 61°, núm. II de la CPE.

Artículo 36° (Trabajos Prohibidos Para Adolescentes).- Concordante con el artículo 135° de la Ley N° 1403 “Código del Menor”. Sin embargo se realizan varias omisiones a las prohibiciones laborales para menores, por dar un ejemplo, no se contempla la prohibición del trabajo nocturno para menores, dispuesta en el artículo 146° del Código del Menor, así como los trabajos pesados, contemplados en el artículo 59° de la Ley General del Trabajo.

Artículo 37° (Trabajos Peligrosos e Insalubres).- Limita la descripción de los trabajos peligrosos e insalubres para los adolescentes a lo señalado en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como en lo dispuesto por el Código Niño, Niña, Adolescente, sin embargo omite el Código del Menor que también establece lo que se considera trabajo insalubre y peligroso para los menores trabajadores.

Artículo 38° (Trabajos Vinculados a la Explotación Sexual y Personal).- Concordante con el artículo 59° de la Ley General del Trabajo, los artículos 134°, 136° y 137° del Código del Menor, así como el artículo 105° del Código Niño, Niña, Adolescente. Sin embargo el artículo de referencia omite dos puntos importantes contemplados en los numerales 5 y 7 del artículo 137° del Código del Menor, que dispone entre las prohibiciones de trabajos para adolescentes:

5. Calles, plazas y paseos en altas horas de la noche.
7. El expendio de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.

Por otro lado, no contempla las disposiciones del Convenio N° 182° de la OIT, ratificado por nuestro país, mismo que señala que entre las peores formas de trabajo infantil está el reclutamiento de menores para la prostitución, la producción

o actuaciones pornográficas, así como la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de cualquier actividad ilícita, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes. Por lo cual este artículo se encuentra incompleto y no en armonía con las normas específicas al respecto.

Artículo 39° (Garantías y Derechos).- *Concordante con los artículos 142°, 145° y 153° del Código del Menor y 85° de la CPE. Sin embargo al respecto de este artículo tenemos las siguientes observaciones:*

El definir únicamente que los adolescentes trabajadores tendrán un horario especial laboral, abre la puerta a interpretaciones subjetivas. Por técnica legislativa, si se está definiendo las garantías y derechos de los adolescentes trabajadores, se debe remitir a una norma específica o por el contrario detallar el alcance de lo que se quiere normar.

No contempla la garantía y el derecho expresada en el artículo 164° del Decreto Reglamentario del Código de Seguridad Social, que define que la prescripción de subsidios y rentas no prescribe para menores de 18 años.

Tampoco se menciona la prohibición del empleador de realizar deducciones a la remuneración de menores, así como la prohibición de pagarles en especie dispuestas en el artículo 148° del Código del Menor, así como, la necesidad de que el Estado resguarde el pago de la remuneración a los adolescentes trabajadores que participen en programas para la educación con base en el trabajo (art. 149° del Código del Menor), o el beneficio de vacaciones durante 20 días que coincidan con el descanso escolar, entre otras.

Artículo 40° (Capacitación Para el Trabajo).- *No está de acuerdo a lo señalado por el artículo 52° núm. II y 95° núm. I de la CPE que reconoce a las instituciones privadas para capacitación. La única responsabilidad privativa del Estado, de acuerdo al artículo 96° de la CPE, es la formación y capacitación de docentes del magisterio público, por lo cual este artículo no guarda relación ni con el marco constitucional vigente, ni con las disposiciones laborales actuales.*

Al definir que las entidades de capacitación únicamente serán propias del Estado, limita también, la facultad otorgada a los sindicatos (136° del D.S. N° 17285).

Artículo 41° (Derecho a la Escolaridad).- *Concordante con el artículo 145° del Código del Menor.*

Artículo 42° (Fomento a la Inserción del Trabajo de los Jóvenes).- *Concordante con el artículo 48° núm. VII de la CPE.*

CAPITULO VI TRABAJO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 43° (Trabajo de Personas con Discapacidad).- **Primer Parágrafo** - *Si se dispone que la calificación de personas con discapacidad estará a cargo*

únicamente de entidades dependientes del nivel central del Estado, se estaría contraviniendo lo señalado en el artículo 4° literal s) del Decreto Supremo N° 24807, que determina que una instancia mixta estará encargada de la creación del Registro de Nacional de Personas con Discapacidad, donde una de sus facultades es justamente la clasificación de las personas con discapacidad.

Segundo y Tercer Parágrafo – Concordantes con el artículo 10° de la Ley 1678.

Artículo 44° (Porcentaje de Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad).- Establece la obligación de contratar el 4% de trabajadores con discapacidades, del universo de trabajadores de todos los lugares de trabajo, si bien por un lado es preocupante los usos y abusos que al respecto se puedan dar, más preocupante aún es la evidente carencia de análisis y estudios al respecto, pues esta obligación será posible dependiendo del rubro y de las características de las actividades que realice una persona jurídica en calidad de empleador, pues existen labores de alto riesgo, que su contratación, implicarían un riesgo inminente para la salud y seguridad de las personas discapacitadas, por lo cual este tipo de empleadores estarían predestinadas a incumplir y por ende ser sancionadas sistemáticamente, por la imposibilidad fáctica de su aplicación.

También consideramos importante definir hasta qué grado de consanguinidad y afinidad se considerarán las personas, como dependientes de los trabajadores.

Artículo 45° (Reconocimiento del Estado).- Si bien se dispone que se otorgarán reconocimientos del Estado a quienes tengan, dentro de sus trabajadores a un porcentaje mayor al 4% del 100% de sus trabajadores, no se establece de forma clara y concreta que tipo de reconocimiento se trata, por lo cual, simplemente es enunciativo y vagará en la voluntad política.

Artículo 46° (Promoción de Emprendimientos con Personas Discapacitadas).- Concordante con el artículo 71° núm. III de la CPE.

Artículo 47° (Inamovilidad de Trabajadoras y Trabajadores Con Discapacidad).- Consideramos importante proteger a las personas discapacitadas, por ser un sector vulnerable de la población laboral, sin embargo, de incurrir en causales de retiro justificado, aún siendo personas discapacitadas, deberán ser removidas del lugar de trabajo y disponer lo contrario sería tener una perspectiva miope de la realidad y necesidades de los empleadores y serviría de incentivo al incumplimiento de nuestro marco laboral.

Concordante con el artículo 64° núm. II de la CPE.

TÍTULO III ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO ÚNICO DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Artículo 48° (Acoso Laboral).- Concordante con el artículo 49° núm. III de la CPE.

Artículo 49° (Prohibición).- Concordante parcialmente con el artículo 49° núm. III de la CPE, puesto que el artículo que estamos analizando establece que las sanciones serán definidas por el MTEPS, sin embargo la CPE define de manera expresa que las sanciones deben ser dispuestas por Ley, violentado de esta manera los preceptos de legalidad de nuestra Carta Magna.

Artículo 50° (Procesamiento).- No define de manera clara el proceso que deberá instaurarse en caso de ocurrir el supuesto de acoso, por lo cual proyecta una inseguridad jurídica a las partes. Por otro lado el artículo 52° del mismo Anteproyecto remite a la Ley específica este tema.

Artículo 51° (Acoso Sexual Laboral).- Concordante con la Ley N° 1599, así como con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificado por Bolivia.

Artículo 52° (Ley Específica).- Si bien existe una convención elevada a rango de Ley al respecto en nuestro país, es interesante, normar este tema de manera que las partes tengan seguridad jurídica.

Artículo 53° (Protección Contra el Acoso Sexual Laboral).- Debe determinarse un procedimiento para entablar los casos de denuncia que deberá regirse por el principio de la garantía al debido proceso, normado por nuestra CPE.

Artículo 54° (Garantía del Empleador).- En el régimen legal existen distintas modalidades de garantías, sería importante definir a qué tipo de garantías se refiere el artículo en cuestión. Por otro lado, el presente artículo no contempla el supuesto en el cual el empleador este en calidad de víctima - mediante chantajes y extorsiones - o el caso de que quien ejerza el acoso no sea el empleador, sino un simple superior en grado de la víctima. Dejando muchos vacíos y lagunas jurídicas.

Artículo 55° (Efectos de la Renuncia o Despido Por Acoso Laboral o Sexual).- Se debe aclarar que se deberá tener sentencia ejecutoriada para aseverar la existencia de acoso laboral.

(Reconoce el desahucio, por tanto reconoce la posibilidad de despido injustificado).

TÍTULO IV

DERECHOS DE LA TRABAJADORA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CAPÍTULO ÚNICO

DERECHOS DE LA TRABAJADORA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 56° (Igualdad de Remuneración).- Concordante con el artículo 46° núm. I 1. Y 48° núm. V. de la CPE.

Al respecto, sería importante definir de qué manera el Estado pretende promover y garantizar la igualdad de remuneración.

Artículo 57° (Prohibición de la Discriminación).- Concordante con el artículo 48° núm. VI.

Artículo 58° (Inamovilidad Por Gestación).- Concordante con el artículo 1° de la Ley N° 975 “Estabilidad Laboral de la Mujer Embarazada” y con el artículo 48° núm. VI de la CPE. Así como con los artículo 10° y 11° del Decreto Supremo N° 28699.

Artículo 59° (Pérdida del Beneficio de Inamovilidad).- Concordante con el artículo 16° LGT; Ley de 21 de dic. 1948; Decreto Reglamentario de 19 de abril de 1949; Ley de 23 de noviembre de 1944; D.L. de 6 de junio de 1951; D.L. de 9 de marzo de 1937.

Sin embargo el último párrafo del artículo analizado, dispone que “La pérdida del beneficio de inamovilidad no implica la pérdida de la estabilidad laboral, ni la pérdida de otros derechos”. Ello se contrapone a todas las disposiciones legales en vigencia en nuestro país e incluso a las normas específicas dictadas en la pasada gestión, pues invoca que no importa si la madre o progenitor incurre en una causal de despido justificado, el empleador deberá mantener la estabilidad laboral de los mismos, así como pagarle todos los beneficios y derechos laborales existentes. Hecho que desvirtúa el espíritu protector y se convierte al MTEPS y al Estado en un cómplice silencioso de delitos.

A su vez, algo que llama la atención de sobre manera es la constitución de dos conceptos, que también son dispuestos en la CPE. Uno responde a la “inamovilidad” y el segundo a la “estabilidad” laboral. La inamovilidad es un derecho, que de acuerdo a nuestra Carta Fundamental e incluso al Anteproyecto en análisis, únicamente les corresponde a las madres gestantes y a los progenitores, hasta el primer año del niño. La estabilidad es un derecho genérico y con matices más retóricas y políticas.

Artículo 60° (Compensación en Caso de Cierre o Quiebre de la Empresa).- Esta disposición se asemeja a las disposiciones de los artículos 14° y 92° de la Ley General del Trabajo y el artículo único del Decreto Supremo N° 3642.

Artículo 61° (Despido Injustificado de la Madres o Progenitores).- Concordante con el artículo 1° de la Ley N° 975 “Estabilidad Laboral de la Mujer Embarazada” y con el artículo 48° núm. VI de la CPE. Así como con los artículo 10° y 11° del Decreto Supremo N° 28699.

*Para evitar confusiones en cuanto a lo que establece este artículo se sugiere, establecer de manera expresa que el retiro del que se trata es de aquel injustificado y que en el resultado del **proceso** sea favorable al trabajador.*

Por otro lado, es inconstitucional, el disponer que las sanciones serán dispuestas por el MTEPS, pues al respecto el núm. II del artículo 116° de nuestra Carta Magna señala “Cualquier sanción debe fundarse en una ley anterior al hecho punible”. Por lo cual las sanciones deben estar expresadas en una norma cuya jerarquía jurídica

no sea inferior a una Ley y que además sea promulgada previo al hecho suscitado que se pretenda punir.

Artículo 62° (Inamovilidad de Los Contratos a Plazo Fijo).- El artículo en cuestión amplía el derecho de las madres y progenitores a la ampliación del contrato hasta el primer año del niño.

Bajo el entendimiento que el contrato a plazo fijo no se pacta sobre tareas propias de la empresa, es contradictorio que se obligue a ampliar el plazo dispuesto para la realización de las tareas inherentes del contrato a plazo fijo, pues las mismas no son permanentes en el tiempo, su principal característica es su eventualidad.

En ese tenor, el artículo 187° del mismo cuerpo jurídico establece que cuando se proceda a la recontractación del trabajador – ampliación - se convertirá de manera automática en un contrato por tiempo indefinido. Por lo cual de manera indirecta, se estaría obligando al empleador a contratar en tareas eventuales una persona de manera indefinida, ambigüedad que caracteriza a la propuesta, pero además es imposible jurídicamente el pactar un contrato, aún buscando la ampliación, **cuando el mismo carece de objeto**, elemento esencial para la conformación de una relación laboral. La disposición de reconducción de los contratos también está expresada en la Resolución Ministerial N° 283/2, vigente en la actualidad.

Este artículo desincentiva la contratación de mujeres en contratos eventuales, teniendo un efecto contrario al principio de protección a las mujeres por parte del Estado. En cuanto a las sanciones se repite el criterio expresado en el artículo precedente en cuanto al principio de legalidad que requieren las mismas.

Artículo 63° (Derechos del Concebido Sobreviviente a la Muerte de la Madre).- Se sugiere modificar el término “concebido” por el término “nacido” pues obviamente responden a dos momentos totalmente distintos de la vida de un ser humano y únicamente este último podría reclamar derechos a la muerte de su madre o progenitor. Concordante con el artículo 106° del Código de Seguridad Social.

Artículo 64° (Descanso Pre y Post Natal).- Si bien el tiempo total de descanso no se modifica y es concordante con lo dispuesto por el artículo 6 literal c) del Decreto Supremo N° 1592 y el artículo 61° de la Ley General del Trabajo, sería importante conocer si la disposición contemplada en este artículo está respaldada por estudios médicos y técnicos, que no pongan en riesgo la salud de las gestantes.

Artículo 65° (Descanso Por Adopción).- Concordante con el Convenio "Protección del Niño y a la Cooperación en Materia de Adopción Internacional", suscrito en la Haya, el 29 de mayo de 1993.

Artículo 66° (Horario de Lactancia).- Se incrementa la carga económica para el trabajador al ampliar el periodo de lactancia de una a dos horas por días, hasta los tres meses de vida del menor. Sin embargo actualmente se establece una hora por un periodo de 6 meses, por lo cual se compensaría.

Artículo 67° (Subsidio de Maternidad).- Concordante con el artículo 25° literal del Decreto Supremo N° 21637, los artículos 37° y 64° del Código de Seguridad Social. Así cómo y con el artículo 45° núm. III y núm. V de la CPE. Así como, con el artículo único del Decreto Supremo N° 12059.

Artículo 68° (Centros Infantiles).- Lo dispuesto en este artículo disminuye la cantidad de trabajadoras a partir de las cuales el empleador debe tener centros infantiles o salas cunas como lo denomina la Ley General del Trabajo. Este artículo establece que a partir de 10 trabajadoras se debe cumplir la obligación antes mencionada, a diferencia de los artículos 62° y 63° de la Ley General del Trabajo, que determina que esa obligación nace a partir de la contratación de 50 trabajadoras. Ello concordante con los artículos 56°, 57° y 58° del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo.

Por otro lado, es una incongruencia jurídica, el determinar que se podrá contratar los servicios de centros infantiles para cubrir esta obligación, pues se estaría terciarizando este servicio, hecho que incomprensiblemente se pretende prohibir por el mismo Anteproyecto.

Artículo 69° (Licencia Por Violencia Intrafamiliar).- Concordante con el artículo 15° núm. II y II de la CPE.

Artículo 70° (Licencia por Emergencia de Salud).- No está normada esta obligación actualmente.

Artículo 71° (Licencia Por Procesos).- No está normada esta obligación actualmente.

TÍTULO V FORMAS COMUNITARIAS DE TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO FORMAS COMUNITARIAS DE TRABAJO

Artículo 72° (Formas Comunitarias de Trabajo y Producción).- El primer párrafo es concordante con el núm. III del artículo 47° de la CPE, sin embargo, el límite a la autonomía y autogobierno que benefician a los Pueblos y Naciones Indígena Originario se encuentra en el marco del bien común nacional. Ello implica la búsqueda de la protección igualitaria de los trabajadores. De acuerdo a lo señalado por el artículo 297° literal a) de la CPE, son competencias privativas de la Asamblea Legislativa, aquellas que son intransferibles e indelegables. En ese tenor, el artículo 298° dispone que la codificación en materia laboral es facultad privativa del nivel central del Estado, siendo esta, como ya lo mencionamos líneas anteriores, la Asamblea Legislativa, por lo cual sería una aberración jurídica el permitir que los Pueblos y Naciones Indígena Originarios puedan, a través de sus usos y costumbres regular el ámbito laboral que corresponde a un interés nacional. Así mismo, este artículo es contradictorio con el núm. I del artículo 48° de la CPE que establece que las disposiciones laborales y sociales son de cumplimiento obligatorio. Por último remitimos el criterio a lo expresado en el análisis del artículo

2° del Anteproyecto, pues claramente se deja en indefensión a aquellos trabajadores que se encuentran inmersos en formas comunitarias de trabajo, al excluirlas del ámbito de aplicación del Anteproyecto.

Artículo 73° (Protección Por Convenios Internacionales).- Sin observaciones.

Artículo 74° (Institucionalidad).- Bis comentario 72°.

Artículo 75° (Identidad Laboral).- Es menester aclarar que las normas de los Pueblos y Naciones Indígena Originarios son de aplicación dentro del territorio de los mismos y no los persiguen tras esas fronteras. Cabe decir que una persona considerada como indígena originaria, fuera de su territorio, debe ser tratada en el marco de las normas comunes, sin entenderse que por ello se está limitando su derecho a la autodeterminación.

Artículo 76° (No Discriminación).- Es incomprensible como se pretende que no exista discriminación, cuando es la misma norma que dispone no proteger a los trabajadores que se encuentren dentro de los Pueblos y Naciones Indígena Originario Campesinos, normando de esta manera una clara discriminación a este sector laboral.

Artículo 77° (Justicia Comunitaria y Derecho Comunitario).- Este artículo contraviene lo señalado por el núm. I del artículo 48° de la CPE, así como esta en contraposición con la obligación del Estado de tutelar los derechos y beneficios socio – laborales.

Artículo 78° (Derecho a Administrar Fondos Destinados a Relaciones de Trabajo).- La posibilidad de administrar de manera directa recursos del Estado, así como de organizaciones internacionales, compromete la transparencia en la gestión, por lo cual se sugiere la intervención de un fiscalizador y en caso de ser recursos provenientes del TGN deben ser sometidos a los filtros de seguimiento y control dispuesto en la norma correspondiente.

TÍTULO VI DEL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR

CAPÍTULO ÚNICO DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR ASALARIADO DEL HOGAR

Artículo 79° (Trabajo Remunerado del Hogar).- Concordante con el artículo 1° de la ley N° 2450 del Trabajo del Hogar.

Artículo 80° (Contrato).- Concordante con el artículo 3° de la Ley del Trabajo del Hogar. Reduce el tiempo de 1 años a 6 meses, a partir del cual los contratos escritos son obligatorios. Este criterio irrumpe lo dispuesto por el Código Civil, que señala que los contratos pueden ser verbales o escritos, pues si los contratos verbales no son válidos a partir de los 6 meses entonces en caso de que no se

tenga un documento suscrito entre las partes, se abre un vacío jurídico pues no sería válida la relación contractual, vulnerando a su vez, la primacía de la realidad.

Artículo 81° (Suspensión de Contrato).- Concordante con el artículo 4° de la Ley del Trabajo del Hogar. Sin embargo la redacción del Anteproyecto desvirtúa la esencia de lo señalado en el literal a) del artículo 4° de la Ley del Trabajo del Hogar. El mismo dice: Por inasistencia **injustificada** cuando no excede de 6 días continuos. El anteproyecto dispone: Por inasistencia **justificada** que no exceda de 6 días continuos.

En la Ley del Trabajo del Hogar se pretende dejar en suspenso los contratos en los cuales la trabajadora se ausente injustificadamente, siempre y cuando la inasistencia no exceda de los 6 días continuos. El anteproyecto desvirtúa la esencia de ese literal y dispone que la trabajadora no podrá ausentarse de su fuente laboral, ni por razones justificadas por más de 6 días continuos. Es decir, no importa si la enfermedad que está sufriendo la trabajadora amerita más de 6 días de reposo, se permite concluir el contrato en ese caso, dejando en indefensión a este sector laboral.

Artículo 82° (Trabajo de Niñas, Niños, Adolescentes).- Concordante con el artículo 5° de la Ley del Trabajo del Hogar, sin embargo omite señalar de manera expresa que para contratar a menores se requiere del permiso de los padres o tutores y los contratos deberán estar refrendados por el MTEPS. Ello como mecanismo de protección a los menores, sector vulnerable a los abusos e inequidades laborales. Así mismo, se omite considerar que en el mismo Anteproyecto existe un capítulo que norma el trabajo de los menores.

Artículo 83° (Prohibición del Término de Prueba).- Este artículo es contradictorio con lo señalado en el artículo 16° de la Ley del Trabajo del Hogar, que establece el término de prueba de tres meses. Tomando en cuenta que el contrato es un documento que establece derechos pero también obligaciones, el disponer la prohibición del término de prueba, resta el derecho a las partes de analizar la comodidad en el círculo familiar que implican los trabajos alcanzados por este acápite.

Artículo 84° (Pre Aviso).- Amplia el plazo de pre aviso por parte del empleador de 30 a 45 días. Establece que en este tipo de trabajos no existe la estabilidad laboral.

Artículo 85° (Derechos).- EL derechos de sindicalización no corresponde a este tipo de trabajadoras, pues los sindicatos se conforman a partir de 50 trabajadores en empresas. Sugerimos modificar lo dispuesto por el derecho a la confederación o agrupación.

Artículo 86° (Afiliación y Aportes a la Caja Nacional de Salud).- Concordante con lo dispuesto por el literal d) del artículo 21°. Sin embargo existen dos acotaciones respecto a esta disposición. La primera radica en que no es factible el disponer una obligación – afiliación a las trabajadoras del hogar a la CNS – cuando el sistema de la Caja Nacional de Salud no te permite dicha inscripción. La segunda

es que los aportes para afiliación a la Caja Nacional de Salud actualmente son únicamente patronales, pero bajo el espíritu del Anteproyecto y tomando en cuenta la pretensión de ampliar el Sistema de Seguridad Social a Corto Plazo, se interpreta que con el fin de encontrar sostenibilidad al mismo, se está disponiendo descuentos laborales destinados a este fin.

Artículo 87° (Certificado de Salud).- *Se dispone que el empleador deba cubrir el costo del examen biosicosocial.*

Artículo 88° (Jornada Laboral).- *Concordante con el artículo 8° de la Ley del Trabajo del Hogar.*

Artículo 89° (Descanso).- *Concordante con el artículo 9° de la Ley del Trabajo del Hogar.*

Artículo 90° (Vacación).- *Se desprotege a los menores trabajadores dándoles a todos el mismo tratamiento que el dispuesto en la escala del Anteproyecto, cuando en la Ley del Trabajo del Hogar, se dispone una vacación de 20 días para los niños y adolescentes trabajadores del hogar.*

Artículo 91° (Remuneración).- *El artículo 12° de la Ley del Trabajo del Hogar establece que si bien para los trabajos de jornada laboral completa deberán ser remunerados con un salario que no podría ser inferior al SMN, sin embargo permitía la diferenciación de los trabajos por horas o días específicos a la semana que debían ser remunerados usando como base de cálculo mínimamente el SMN. Esta disposición desincentivará la contratación de trabajadoras del hogar por tiempo específico a la semana o labor determinada, quitando posibilidades de supervivencia a este grupo de personas.*

Artículo 92° (Aguinaldo).- *Concordante con lo dispuesto por el artículo 13° de la Ley del Trabajo del Hogar.*

Artículo 93° (Prohibiciones).- *Concordante con el artículo 13° de la Ley del Trabajo del Hogar.*

Artículo 94° (Retiro).- *Permite el despido injustificado. Establece que para el desahucio así como para la indemnización se deberá tomar en cuenta el tiempo de trabajo continuo realizado por el trabajador. El desahucio no debe ser sometido al tiempo de labor del trabajador, es independiente a ello, por lo cual estaría sometiendo una cosa a la otra, criterio jurídicamente equivocado.*

Artículo 95° (Indemnización).- *Sin observaciones.*

Artículo 96° (Acumulación de Derechos).- *A diferencia de lo dispuesto por el artículo 19° de la Ley del Trabajo del Hogar, establece que los derechos de las trabajadoras del hogar son acumulables, sin determinar los 5 años a partir de los cuales actualmente se computan.*

Artículo 97° (Obligaciones del Empleador).- Dispone que el descanso pre y post natal será de 15 días previos y 75 días post. Establece como obligación adicional a las actualmente vigentes el respeto a la identidad cultural de las trabajadoras.

Artículo 98° (Obligaciones de las Trabajadoras o Trabajadores).- Crea dos obligaciones mas de las existentes para las trabajadoras. El proporcionar al empleador sus documentos personales para la afiliación correspondiente ante la CNS, así como, la comunicación oportuna de cualquier dolencia, para su debida atención médica.

Artículo 99° (Denuncias Por Abusos y Acoso Sexual).- Se debe enmarcar el proceso en los derechos y garantías de las partes.

Artículo 100° (Abuso de la Trabajadora o del Trabajador del Hogar).- Se repite el criterio vertido en el artículo precedente.

Artículo 101° (Día de la Trabajadora y del Trabajador Remunerado del Hogar).- Crea un nuevo feriado el 30 de marzo de cada año.

Artículo 102° (Resolución de Controversias).- Corresponde al Código de Procedimiento Laboral el determinar los medios para dilucidar controversias en esta materia.

TÍTULO VII POLÍTICAS DE EMPLEO Y PREVENSIÓN DE LA DESOCUPACIÓN Y SUB OCUPACIÓN

CAPÍTULO I DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Artículo 103° (Diseño de las Políticas de Empleo).- Este artículo es redundante ya que dentro de las funciones del MTEPS está la de definición de políticas públicas destinadas a prevenir el desempleo.

Artículo 104° (Sistema de Planificación del Estado Plurinacional y cabeza del Sector).- No se comprende el propósito de incluir este artículo dentro del Código del Trabajo.

Artículo 105° (Fortalecimiento de la Producción Boliviana).- Este artículo traduce expresamente lo dispuesto por el artículo 318° núm. I de la CPE, sin embargo pertenece al Capítulo Tercero "Políticas Económicas" de nuestra Carta Magna. No se comprende la intención de incluirlo en un código sustantivo laboral.

Artículo 106° (Apoyo a Micro y Pequeño Empresas, Cooperativas y Empresas Comunitarias).- La redacción del nombre es realmente penosa. Es una copia fiel del núm. II del artículo 318° de la CPE. Nuevamente se refleja el criterio vertido en el artículo anterior.

Artículo 107° (Fortalecimiento de la Producción).- Copia fiel de los núms. III., IV., y V., del artículo 318° de la CPE. Bis comentarios anteriores.

Artículo 108° (Industrialización de Recursos Naturales).- Copia del núm. I del artículo 319° de la CPE. No corresponde su inclusión en esta norma.

Artículo 109° (Comercialización de los Recursos Naturales).- Copia del núm. II del artículo 319° de la CPE. No corresponde su inclusión en esta norma.

Artículo 110° (Priorización de la Industria Boliviana).- Copia del núms. I y II del artículo 320° de la CPE. No corresponde su inclusión en esta norma.

Artículo 111° (Reactivación y Reorganización de Empresas Cerradas, Quebradas o Abandonadas).- Es una aberración jurídica el determinar que se reactivarán o reorganizarán empresas cerradas, quebradas o abandonadas. Esto implica la violación de derechos reconocidos por la CPE, a la propiedad privada. También vulnera los derechos de acreedores, así como el derecho a la propiedad industrial, patentes, derechos de autor, etc. Esta disposición también expresada en nuestra Carta Magna, será un desincentivo a la inversión en nuestro país.

Rechazamos que se pretenda normar la reactivación de empresas cerradas, quebradas o abandonadas mediante un simple Decreto Supremo, pues este hecho se asemejaría a una expropiación para lo cual se requiere una Ley y debe indemnizarse justamente al titular para su procedencia (art. 401° CPE).

CAPÍTULO II CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA

Artículo 112° (Capacitación Productiva).- El nomen juris de este artículo no es el correcto. La capacitación evidentemente puede ser productiva, pero únicamente es una de las áreas de formación del personal de nuestro mercado y economía. El determinar que la capacitación únicamente es productiva, es limitar el derecho a los trabajadores y empleadores de otras áreas.

Artículo 113° (Procesos de Ejecución de la Capacitación).- Sin observaciones.

Artículo 114° (Certificación de Competencias Laborales).- Se contrapone a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 29876 de 24 de diciembre de 2008, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias, institución desconcentrada bajo la dependencia y tuición del Ministerio de Educación y Culturas. Por otro lado no es concordante con lo dispuesto por el artículo 5° del D.S. N° 23666 del 3 de noviembre de 1993, que dispone que será INFOCAL quien esté a cargo de las capacitaciones.

Artículo 115° (Pago de Remuneraciones y Bonos de Capacitación).- Nos parece adecuado que no se señale de manera expresa el monto destinado a la pago del Bono de capacitación. Ello dependerá de las características del trabajo y condiciones del empleador.

Artículo 116° (Accidentes y Enfermedades de Trabajo).- Los accidentes y enfermedades de trabajo deben derivar de las actividades o funciones que ejerce el trabajador y no así de otros hechos.

Artículo 117° (Prohibición de Limitación Por los Empleadores).- Nuevamente hacemos presente la prohibición de establecer sanciones por normas que tengan una jerarquía inferior a Ley y que además debe estar promulgada y publicada previo a la comisión de la infracción. Por otro lado, si es que los cursos se llevan a cabo fuera del horario laboral, seguramente los empleadores no tendrán ningún inconveniente con que sus trabajadores puedan acceder, ilimitadamente, a los cursos de capacitación. Sin embargo, de definirse la realización de los cursos en horarios laborales, la ausencia de los trabajadores perjudicaría al normal funcionamiento del lugar de trabajo, por lo cual la acreditación a los mismos deberá contar con el requerimiento del empleador, a consecuencia de la necesidad de capacitación por las actividades que realice.

Artículo 118° (Financiamiento de INCATEL).- Se establece que serán los empleadores quienes deberán asumir las erogaciones de dinero que requieran las capacitaciones, definiendo que los mismos serán reembolsados impositivamente.

Es inaceptable que se pretenda cargar al sector empresarial privado formal y legalmente establecido en nuestro país con esta obligación más, cuando la CPE establece (art. 95°) que las Universidades tendrán centros de capacitación técnica de acceso libre al pueblo. Por otro lado, la compensación prometida por el artículo no sería aplicable, pues únicamente la norma específica podrá disponer exenciones y/o incentivos impositivos para efectivizar la devolución de los recursos erogados. Además, el legislador, quien realizó el Anteproyecto propuesto no tomó en cuenta que uno de los factores más valiosos para los empleadores es la liquidez y el flujo de caja, que quedarían recortados por las acrobacias contables que se pretenden.

TÍTULO VIII DE LOS PRINCIPIOS LABORALES Y SU OBLIGATORIEDAD

CAPÍTULO ÚNICO DE LOS PRINCIPIOS LABORALES

Artículo 119° (Principios Ético Morales del Trabajo).- A pesar de que este enunciado es concordante con el artículo 8° de la CPE, por técnica legislativa es inaceptable que en el Título VIII se estén enumerando los principios del trabajo, clara muestra del desorden con el que se ha estructurado la propuesta. Por otro lado y en cuanto a técnica legislativa se trata, en un título no se debe contemplar un capítulo único, pues podría ser sección o simplemente establecerse con capítulo pero jamás un Título debe contemplar un capítulo nada más, hecho que surge a raíz de no poder insertar en el texto ya avanzado, los principios éticos y morales del trabajo, artículo que debía estar introducida al inicio del Anteproyecto.

Artículo 120° (Principios Laborales).- Se repite el criterio vertido en el artículo precedente, sin perjuicio de su concordancia con el núm. II del artículo 48° de la CPE.

TÍTULO IX
DE LOS DERECHOS EMERGENTES DE LAS RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO I
DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 121° (Remuneración).- *El dominical únicamente es pagado a los fabriles e implica los domingos trabajados. En el resto de los sectores el domingo forma parte de los días del mes que son remunerados. El establecer nuevamente que el dominical forma parte del salario generará confusión en su aplicación.*

El determinar que todos los ingresos definidos en el Anteproyecto serán considerados parte del salario mensual del trabajador, genera una gran incertidumbre para los empleadores, por ejemplo las comisiones que dependen de las ventas que alcancen los trabajadores o metas institucionales por unidad. Por último se contrapone a lo dispuesto por el artículo 11° del Decreto Supremo N° 1592 de 19 de abril de 1949.

Por otro lado tenemos a los Bonos de Producción y a la Prima Anual que no forman parte de la remuneración de los trabajadores de acuerdo a lo señalado por el artículo 58° del D.S.N° 21060.

Artículo 122° (Remuneración Por Trabajo a Destajo).- *Impone que los trabajadores a destajo deberán contar con una remuneración mensual, coartando de esta manera la libertad contractual de las partes de poder pactar que la remuneración se realice, por ejemplo, de forma diaria o semanal.*

Artículo 123° (Remuneración Por Trabajo a Comisión).- *Los beneficios sociales se calculan sobre el promedio del salario de los últimos tres meses, por lo cual disponer que se realicen tomando en cuenta también las comisiones, resultará complejo al momento de su aplicación. Por otro lado limita la libertad contractual de pactar únicamente sobre las comisiones. Esta disposición desincentivará la generación de nuevas fuentes de empleos.*

Artículo 124° (Remuneración Mínima Nacional).- *El definir que mediante Decreto Supremo se establecerá el SMN, contraviene lo señalado por el núm. II del artículo 49° de la CPE, así como por el Convenio N° 26 de la OIT, ratificado por Bolivia.*

Artículo 125° (Remuneración a Pasantes y Otros).- *El artículo 28° de la Ley General del Trabajo, dispone la posibilidad de pactar los contratos de pasantía o aprendizaje con o sin remuneración, en vista de que la contraprestación implica la enseñanza brindada. Por otro lado limita la cantidad de pasantes en una empresa a 10% del total de trabajadores y limita el tiempo de vigencia del contrato a un año, cuando actualmente está permitido por 2 años.*

Artículo 126° (Incrementos Oficiales de Remuneración).- *Este artículo pretende nuevamente, normar el incremento oficial de las remuneraciones de los*

trabajadores, mediante Decretos Supremo, por lo cual se repite el criterio vertido en el artículo 124° del anteproyecto, con la acotación de que esta disposición vulnera el derecho de pactar libremente los incrementos con los trabajadores, quienes conocen de cerca la realidad de los empleadores. Por un lado el incremento arbitrario podrá causar que muchos trabajadores no puedan beneficiarse con un porcentaje mayor al dispuesto, pero a su vez podrá significar que muchos de los pequeños y medianos agentes económicos no puedan cumplir dicha disposición, generando el cierre, quiebra y en todo caso impulsando la informalidad.

Desde la perspectiva jurídica, el núm. II del artículo 49° de la CPE establece que únicamente la Ley podrá disponer incrementos salariales, por lo cual, establecer lo contrario implica un total desconocimiento de nuestro marco constitucional, pero sobre todo de las garantías que rigen las relaciones laborales en Bolivia.

Artículo 127° (Obligatoriedad de Incrementos).- El efecto se remite a lo expuesto en el artículo 126°, por lo cual, consideramos que el MTEPS no puede obligar a cumplir un incremento salarial, sin haber considerado la realidad económica de los empleadores, que evidentemente no tiene un criterio, ni condición uniforme.

Artículo 128° (Incrementos Mayores al Oficial).- En la práctica de ser impuesto un incremento será ese porcentaje que se aplique por los empleadores, limitando la negociación que pudiera darse en beneficio de las partes.

Artículo 129° (Plazos Para el Pago de Remuneración).- La redacción es ambigua. Inicialmente se otorga un plazo de 30 días para el pago del salario, ello en concordancia con lo dispuesto por el artículo 53° de la Ley General del Trabajo, sin embargo posteriormente se dispone 10 días adicionales a los 30 anteriormente citados. Así mismo no toma en cuenta a los obreros cuyo pago no debe exceder de 15 días hábiles, de acuerdo a lo señalado por el artículo 53° de la Ley General del Trabajo.

Artículo 130° (Pago de Remuneración).- Concordante con el artículo 53° de la Ley General del Trabajo. Por otro lado, incita a la huelga, en contra dirección de lo señalada en el artículo 1° del D.L. 2565 de 06 de junio 06 de 2005. Así mismo el artículo 12° del D.S. 05051 de 01 de octubre de 1958 te prohíbe entrar en huelga sin haber culminado todas las instancias dispuestas por el artículo 114° y siguientes de la LGT.

En este momento y en caso de que la huelga dure más de tres días consecutivos se interpretaría, de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 3° y 4° del D.L. 2565 de 06 de junio de 1951 que los empleadores no pagarán salario ni emolumento alguno durante el abandono de labores ocurrido con infracción de los Artículos 105° de la Ley General del trabajo y 150° de su Reglamento y además producirá efectos ipso facto y sin ninguna responsabilidad patronal la resolución de los contratos de trabajo, verbales o escritos, suscritos con los trabajadores, salvo los beneficios acordados por la Ley de 21 de diciembre de 1948, sobre retiro voluntario.

El 10% de recargo podría profundizar las crisis económicas que pudieran estar atravesando los empleadores para el retraso en el pago.

Artículo 131° (Prohibición de Pago en Especie).- Concordante con el artículo 65° del Decreto Supremo N° 21060.

CAPÍTULO II PRIMA ANUAL

Artículo 132° (Bono de Producción o Prima Anual).- *Es un error conceptual el hablar indistintamente de Bono de producción, que tiene que ver con metas de productividad de los trabajadores (D.S: N° 19518), con la Prima Anual, que responde a la existencia de utilidad dentro de una empresa (art. 10° del D.S. N° 21060 así como, arts. 2° y 3° del D.S. N° 3691).*

Si bien el disponer que el bono comprenda el 25% de las utilidades obtenidas, puede disponer ingresos ilimitados a los trabajadores y se contraponen al principio de proporcionalidad dispuesto en el artículo 3° del D.S. N° 19518. Esta disposición podría determinar ingresos superiores a un salario. Por otro lado debemos entender que el 90% de los empleadores de nuestro país se alejan de alcanzar la meta trazada por el legislador, por lo cual significaría una pérdida para los trabajadores.

*Actualmente se establece que si las utilidades superan las metas en un 10%, se establecerá el pago de un salario de acuerdo a la categoría del trabajador. Esta última se define como un nivel de sueldo o salario dentro de una determinada escala salarial que jerarquiza la experiencia, responsabilidad y codificación del trabajador (D.S. N° 19464). **Sin embargo este artículo es una mala interpretación de lo señalado en el artículo 9° del D.S. N° 22739** “El bono de Producción correspondiente a la gestión fiscal 1991, se aplicará únicamente en empresas públicas productivas proveedoras de servicios que alcancen metas de producción superiores a las programadas y establecida en el Presupuesto General de la Nación para 1991. Hasta el 25% de los excedentes financieros, producto de los incrementos en la producción por encima de lo programado podrán ser distribuidos entre los trabajadores y no podrán ser consecuencia de incremento de precios, tasas y tarifas”.*

“El pago de prima distinto del aguinaldo, se sujetará a las normas establecidas por los Arts. 48° y 49° y 50° del D.S. de 23 de agosto de 1943 modificándose la primera parte del Art. 48° en los siguientes términos: Las empresas que hubieran obtenido utilidades al finalizar el año otorgaran a sus empleados y obreros una prima anual de un mes de sueldo o salario (Art. 27 del D.S.3691 de 3 de abril de 1954).

Artículo 133° (Tiempo de Servicios Para el Pago de la Prima).- *Los trabajadores que trabajen más de un mes serán pasibles al pago de Bono. Esta disposición elimina el tiempo de prueba, por lo cual se debe modificar esta disposición que entrará en rigor entre empleador y trabajador a partir de los 91 días de trabajo continuo.*

Sin embargo el artículo 1° de la Ley de 23 de octubre de 1944, dispone que “Para los efectos de desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empleados y obreros se computará a partir de la fecha en que estos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba y a los que se refiere el Artículo 13° del Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, modificado por el Artículo 1° de la Ley de 8 de diciembre de 1942”, haciendo la interpretación respectiva, cuando se supere el término de prueba para el cálculo del tiempo de servicios se tomará en cuenta los tres meses iniciales de la relación contractual, pues al haber superado el término probatorio, el tiempo transcurrido en él, se consolidó a favor del trabajador, ello no significa, que el término de prueba no exista.

Artículo 134° (Cierre de Gestión Contable).- *Este artículo desconoce lo dispuesto por el artículo 39° del Decreto Supremo N° 24051, en cuanto a las fechas para el cierre de gestión contable tomando en cuenta el rubro y tipo de actividad que realizan:*

- *31 de marzo: empresas industriales y petroleras;*
- *30 de junio: empresas gomeras, castañeras, agrícolas, ganaderas y Agroindustriales;*
- *30 de septiembre: empresas mineras; y*
- *31 de diciembre: empresas bancarias, de seguros, comerciales, de servicios y otras no contempladas en las fechas anteriores, así como los sujetos no obligados a llevar registros contables y las personas naturales que ejercen profesiones liberales y oficios en forma independiente.*

Por otro lado ¿Puede el MTEPS realizar el cierre de gestión contable de una empresa? Pues ello implica la apertura, por ejemplo, a los contactos comerciales de las empresas entre otros, o el propio know how de la misma. Así mismo, únicamente una firma auditora podrá cerrar una gestión contable con dictamen con peso legal, para determinar la existencia o no de utilidades, por las facultades que se otorga el MTEPS son inaplicables, siendo estas atribuciones de la Administración Tributaria.

Artículo 135° (Verificación).- *De acuerdo a las normas generalmente aceptadas en Bolivia, no se pueden volver a auditar Estados Financieros que cuentan con un dictamen de firma auditora, a no ser por la Contraloría General de la República.*

Artículo 136° (Convenios que Pacten el Pago de la Prima).- *Se repite la confusión entre Prima Anual y Bono de Producción, conceptos diferenciados ya en el análisis del artículo 132° por lo cual se remite al mismo.*

Artículo 137° (Bono de Asistencia).- *En nuestra legislación laboral vigente encontramos este Bono dentro del Bono de Producción de acuerdo a lo señalado por el artículo 3° del D.S. N° 19518 de 22 de abril de 1983 “El “bono de producción”, definido como una remuneración adicional, supone una meta productiva también adicional, concertada entre la empresa y el sindicato, tomando en cuenta las peculiaridades del respectivo centro de trabajo, esta meta de producción debe estar*

garantizado por la parte patronal, suministrando los equipos y materias primas necesarias al buen funcionamiento del sistema productivo normal y **una asistencia regular a la fuente de trabajo**".

El sacar este elemento del Bono de Producción, únicamente quitará fuerza a este beneficio.

Artículo 138° (Bono a la Puntualidad).- Este Bono no tiene ecos en nuestra legislación actual, se repite el criterio vertido en el artículo anterior. A pesar de ello, es imperante el establecer que la asistencia puntual a la fuente laboral es una **OBLIGACIÓN** del trabajador, pactada en el contrato y no amerita una retribución adicional. **Bajo el mismo criterio el empleador debería recibir en igual proporción un incentivo por parte del Estado por el pago puntual de las remuneraciones de sus trabajadores.**

Artículo 139° (Bono de Refrigerio).- Este Bono no tiene ecos en nuestra legislación actual, se repite el criterio vertido en el artículo 137. No corresponde el pago de este Bono, más aún entendiendo que el horario oficial de nuestro país es discontinuo, brindando a los trabajadores el descanso de 2 horas consecutivas, donde se debe tomar las precauciones alimenticias del caso.

Artículo 140° (Bono de Movilidad).- Este Bono se encuentra incorporado al salario o remuneración de los trabajadores.

El artículo 10° de la LGT dispone que "Cuando el trabajo se verifique a más de 2 kilómetros de distancia del domicilio del trabajador, el Estado podrá, mediante Resoluciones especiales, imponer a los patrones, la obligación de los traslados". Concordante con lo dispuesto por el artículo 9° de la LGT y el artículo 2° del D.S. N° 2340.

Artículo 141° (Bono de Frontera).- El artículo 12° del D.S. N° 21137 de 30 de noviembre de 1985 dispone que "Se sustituye los bonos de frontera, zona o región con un (Subsidio de frontera), cuyo monto será el veinte por ciento (20%) del salario mensual. Se beneficiarán con este subsidio, solamente los funcionarios y trabajadores del Sector Público cuyo lugar de trabajo se encuentra dentro de los cincuenta kilómetros lineales de las fronteras internacionales. Esta disposición regirá también para las empresas privadas".

Artículo 142° (Bono de Condiciones Peligrosas de Trabajo).- Las disposiciones contenidas en este artículo están prohibido de acuerdo a lo señalado por el artículo 6° del D.L N°16998 que establece la obligación de ir eliminando cualquier tipo de compensación sustitutiva del riesgo.

Artículo 143° (Bono de Capacitación Técnica).- Es importante la capacitación de los trabajadores, sin embargo no se comprende la necesidad de capacitar dos o más veces al mismo trabajador. Esto implica un costo y no una inversión. Se debe capacitar a los trabajadores en torno a las funciones que realizan dentro de la empresa y si el trabajador o sus funciones o condiciones de trabajo no sufren variaciones es insulsa una doble capacitación.

El artículo 78° de la Ley General del Trabajo disponía que a partir de la contratación de 150 trabajadores, el empleador tenía la obligación de seguir los estudios de perfeccionamiento técnico de uno de sus trabajadores o del hijo de uno de los trabajadores, en centros de enseñanza nacionales o extranjeros, debiendo ser el beneficiario boliviano a elección del empleador o propuesta del sindicato.

Artículo 144° (Bono de Antigüedad).- Actualmente el Bono de Antigüedad se calcula sobre tres SMN y es efectivo a partir del segundo año de trabajo continuo. La propuesta, amplía la base de cálculo a 5 SMN y dispone que a partir del año y un día, este Bono es efectivo para los trabajadores. Así mismo el artículo 60° del D.S. N° 21060 dispone un tope de 50%, la propuesta dispone un tope de 68%.

*Preocupa la falta de análisis de factibilidad de este incremento y la distancia con el incentivo a la formalidad del 60% o más de los agentes económicos en nuestro país. Si tomamos en cuenta que **748,896** personas no gozan de las condiciones laborales dispuestas por nuestra legislación, bajo las connotaciones de la simple lógica, será una tarea inverosímil el introducir a esta cantidad de micro y pequeñas empresas, grandes generadoras de fuentes laborales, al marco laboral, cuando las cargas son casi insostenibles para aquellas empresas grandes de nuestro país.*

Con este tipo de medidas, ausentes de estudios que las fundamenten, estamos sofocando al único sector aportante y cumplidor de las disposiciones legales, que es el empresarial privado formal de Bolivia.

Artículo 145° (Bono Profesional).- El D.S. N° 19464 (art.2°) dispone que la categoría es un nivel de sueldo o salario dentro de una determinada escala salarial que jerarquiza la experiencia, responsabilidad y calificación del trabajador.

El D.S. N° 19518 (art. 4°) establece que la categoría se determina en base ha: nivel de sueldo, grado de experiencia y preparación académica, así como, la responsabilidad del cargo.

Por tanto este bono esta actualmente contemplado en la categoría reflejada en el escalafón de los empleadores y que se materializa a través del salario de los trabajadores que debe ser concordante con el grado de responsabilidad de los trabajadores.

Artículo 146° (Otros Bonos).- A través de este artículo nos limitaremos a enunciar algunos de los efectos en la práctica que ocasionará la proliferación de Bonos en el Anteproyecto.

Como primer punto, establecerá el fraccionamiento de las remuneraciones de los trabajadores, pues gran parte de los Bonos enunciados en el Anteproyecto se encuentran contempladas dentro de los salarios respectivo, por lo cual ocasionará que se substraiga de los mismos, los montos a ser destinados a los Bonos, dando como tendencia los niveles salariales del mercado laboral. De igual, decrecerán los porcentajes de contratación. Desincentivarán la generación de empleos e impulsan a la informalidad laboral, que no cuenta con la protección del Estado y no funciona

en el marco legal vigente y por ende, menos estará comprendida en el marco de la propuesta del MTEPS.

Artículo 147° (Extensión).- Es realmente sorprendente la errónea redacción que contempla el Anteproyecto. El nomen juris de este artículo debería ser EXTINCIÓN.

Artículo 148° (Reglamentación de Bonos).- De existir Bonos, En respecto al principio de legalidad que contempla la CPE, las condiciones mínimas de los Bonos deberían ser dispuestas por el Anteproyecto y no dejarlas a la arbitrariedad de la Autoridad de turno dentro del MTEPS.

CAPÍTULO IV AGUINALDO

Artículo 149° (Aguinaldo de Navidad).- Concordante con el D.R. de 21 de diciembre de 1944 y la Ley 18 de diciembre de 1944.

Artículo 150° (Sanción Por Incumplimiento).- Concordante con el artículo 2° de la Ley 18 de diciembre de 1944.

Artículo 151° (Tiempo Trabajado Para Acceder al Aguinaldo de Navidad).- Reduce a un mes el tiempo el tiempo fijado de tres meses para trabajadores y un mes para obreros, para acceder a este derecho, fijado por el D.S. N° 2317 de 29 de diciembre de 1950, hecho que representa una carga económica más elevada para el empleador y además que irrumpe el término de prueba que debe preservarse, más aún en una legislación tan inquisitiva como la nuestra.

Artículo 152° (Universalidad del Aguinaldo).- Está en desacuerdo con lo dispuesto por el artículo 7° del D.R. de 21 de diciembre de 1944.

Artículo 153° (Limitación Para Pedir Bonificaciones).- El Anteproyecto está dirigido a los trabajadores, entiendo a estos como a aquellas personas naturales que ejerzan bajo dependencia y subordinaciones labores o servicios. Por lo cual no se comprende la necesidad de excluir expresamente a la empresas que trabajen con el Estado – Tercerización - de los beneficios del Anteproyecto, siendo que una empresa jamás podrá tener carácter de dependencia y subordinación con otra empresa, ni el Estado.

CAPÍTULO V JORNADAS DE TRABAJO Y DÍAS DE DESCANSO

Artículo 154° (Jornada Diurna de Trabajo).- El artículo 46° de la Ley General de Trabajo establece que la jornada efectiva de trabajo para varones es de 48 horas por semana, hecho que esta ley reduce a 44 horas por semana. Por otro lado limita la posibilidad de definir los días y horas de descanso entre el empleador y los trabajadores de acuerdo a las características de la misma, señalado en el artículo 43° de la Ley General del Trabajo y dispone que se considerara día de trabajo el sábado. Determina que el sábado por la tarde se considera como no laboral, por lo cual la reducción de horas para los varones es únicamente

enunciativa, pues las horas se recuperaran la mañana del sábado; en cuanto a las mujeres, las horas laborales se incrementarán quedando de la siguiente manera: mujeres 44 hrs y hombre 48 hrs.

¿Qué sucederá con los surtidores de gasolina, los supermercados, o cualquier otra actividad que por esencia requiera el trabajo los 7 días de la semana, las 24 horas al día?

Por otro lado excluya la disposición que contemplaba a las personas que ocupaban cargos de confianza quienes trabajaban hasta 12 horas diarias. Conc. Arts. 35° y 36° del D.R. 70, 71 del D.S. 21060.

El definir que la jornada diurna de trabajo concluye a las 19:00 horas y no a las 20:00 horas incrementará el recargo monetario por el horario laboral, representando así una carga económica mayor para el empleador.

Esta disposición tendrá un efecto económico y de desabastecimiento muy importante en nuestro país.

Artículo 155° (Jornada Nocturna de Trabajo).- El trabajo nocturno es considerado únicamente entre lunes y viernes, excluyendo el resto de los días de la semana. Se está limitando el derecho al trabajo. Se repite el criterio vertido en el artículo anterior.

Artículo 156° (Días de Descanso).- Incrementa los días de descanso señalados en el artículo 41° de la Ley General del Trabajo, incluyendo a las tardes de los sábados. No permite que se compense los días de descanso, con días hábiles de la semana, por lo cual obliga a que los trabajadores no puedan descansar hasta el fin de semana siguiente y a su vez obliga a que el empleador deba asumir el recargo por los días trabajados consecutivamente, cuando se podrían realizar ciclos laborales según el acuerdo de partes.

Artículo 157° (Días Declarados Feriados).- Se dispone que se trabajará media jornada el 24 y 31 de diciembre. Así mismo se incluye el 21 de junio (Año Nuevo Aymara) y se omite la inclusión del nuevo feriado dispuesto por el Presidente 22 de enero.

Artículo 158° (Feriado en Domingo).- Concordante con lo señalado por el Artículo único del D.S. 14260 de 30 de diciembre de 1976.

Artículo 159° (Conmemoraciones Sectoriales).- Concordante con lo dispuesto por el artículo 4° del D.S. 14260 de 30 de diciembre de 1976.

Artículo 160° (Declaratoria de Duelo).- Concordante con el artículo 29° del D.R. de la LGT. Sin embargo otorga la facultad al MTEPS de declara la suspensión de actividades de manera discrecional afectando la labor de las empresas.

Artículo 161° (Servicios de Emergencias En Días Feriados).- No establece que se entienda por servicios de emergencia y deja fuera del alcance de esta excepción

a muchos sectores, por ejemplo los industriales que deben trabajar 7 días a la semana, o aquellos comerciales (aeropuertos, aerolíneas, gasolineras, supermercados, hoteles, restaurantes o servicios de gastronomía en general, etc.) que trabajan también los 7 días de la semana. Esto se contraponen a lo dispuesto por el artículo 42° de la Ley General del Trabajo y limita el derecho al trabajo.

Así el D.R. de 30 de agosto de 1927 expone una lista de excepciones para la prohibición del trabajo los días domingo.

Artículo 162° (Licencias).- Establece la licencia obligatoria pro matrimonio, cumpleaños, etc. que hasta la fecha se encontraban supeditados a los Reglamentos Internos de cada institución.

Artículo 163° (Atrasos y Faltas).- Se otorga la facultad al MTEPS para reglamentar atrasos y faltas, propiciando un escenario de inseguridad jurídica a las partes y vulnerando el principio constitucional de legalidad pero además presupone que en todas aquellas entidades donde existen trabajadores, existen sindicatos, quienes deberán disponer el presente navideño, suponiendo a su vez que los empleadores lo hacen de manera discriminatoria.

CAPÍTULO VI HORAS EXTRAORDINARIAS Y RECARGAS

Artículo 164° (Horas Extraordinarias de Trabajo).- Concordante con lo dispuesto por el artículo 55° de la Ley General del Trabajo.

Artículo 165° (Recargo por Trabajo Nocturno, Feriado o Dominicales).- En el presente artículo se confunde nuevamente de manera conceptual a los domingos trabajados y a los dominicales, estos últimos son un premio por la asistencia de aquellos trabajadores que son remunerados de manera jornal. Por lo cual consideramos que los domingos trabajados deben pagarse doble y no triple para el trabajador asalariado, pues el sábado y domingo está contemplado en su remuneración y únicamente triple para los obreros, pues responde a remuneraciones semanales.

Artículo 166° (Remuneración Por Semana Completa de Trabajo).- Nuevamente es una muestra de falta de orden estructural la inclusión de este artículo dentro del Capítulo que se denomina "Horas Extraordinarias y Recargas", cuando se refiere a la remuneración por semana completa de trabajo.

Es una precisión errónea lo dispuesto en este artículo. A los trabajadores que son remunerados de manera mensual, se les paga los domingos, sin importar el tipo de asistencia que hayan tenido, siempre y cuando no incurran en la causal de abandono de la fuente laboral. A los trabajadores por destajo se les paga el Dominical justamente por el trabajo de la semana completa sin faltas.

Artículo 167° (Distribución de la Remuneración No Pagadas).- Se repite el criterio sobre el desorden que reina en la propuesta.

Se debe realizar una división conceptual jurídica entre lo que son las remuneraciones mensuales y lo que son las remuneraciones semanales.

En ambos casos se dispone que esta prohibido el trabajo los días domingos y sábados por la tarde, por lo cual no se comprendiera el hecho de establecer las inasistencias injustificadas y menos aún su distribución entre aquellos trabajadores que sí hubieran cumplido con su OBLIGACIÓN. En caso de entenderse que se refiere a los trabajadores a destajo, estos últimos reciben por asistencia los DOMINICALES. En caso de que no correspondiera el entregar estos últimos, el empleador podrá disponer de ese dinero libremente, pues deja de ser un derecho expectatio.

Artículo 168° (Escala Vacacional).- *Se repite el criterio sobre el desorden que reina en la propuesta, pues aún nos encontramos en el Capítulo “Horas Extraordinarias y Recargas”.*

Se dispone que a partir de los 6 meses los trabajadores podrán solicitar vacaciones de 7 días y medio a los empleadores. Las vacaciones deben responder a la solicitud del trabajador, pero también al cronograma del empleador y condiciones del trabajo en cuestión.

El último párrafo de este artículo es concordante con el artículo 33° de la Ley General del Trabajo.

Artículo 169° (Compensación Por Suspensión Remunerado).- *Se repite el criterio sobre el desorden que reina en la propuesta, pues aún nos encontramos en el Capítulo “Horas Extraordinarias y Recargas”.*

Concordante con el artículo 33° del D.R. del la LGT.

Artículo 170° (Duodécimas de Vacaciones En Caso de Retiro).- *Se repite el criterio sobre el desorden que reina en la propuesta, pues aún nos encontramos en el Capítulo “Horas Extraordinarias y Recargas”.*

Reconoce el retiro de los trabajadores. D.S. 12058 de 24 de diciembre de 1974.

Artículo 171° (Feriado en Periodo de Vacaciones).- *Se repite el criterio sobre el desorden que reina en la propuesta, pues aún nos encontramos en el Capítulo “Horas Extraordinarias y Recargas”.*

Concordante con nuestra legislación, la vacación debe ser otorgada en días hábiles.

Artículo 172° (Remuneración Promedio en Periodo de Vacaciones).- *Se repite el criterio sobre el desorden que reina en la propuesta, pues aún nos encontramos en el Capítulo “Horas Extraordinarias y Recargas”.*

Actualmente el artículo único del D.S. N° 12059 dispone que la base de cálculo se realizan del promedio de los 90 días anteriores a la fecha del aniversario que en

cada año dan origen a la vacación. Sin embargo la R.M. 142/71 de 25 de marzo de 1971, previa al D.S. mencionado líneas arriba, dispone que “Los trabajadores a sueldo, jornal, comisión, destajo o cualquier otra remuneración, percibirán durante el período de vacación anual, el promedio ganado en los tres meses anteriores, con exclusión del bono de asistencia únicamente”.

Artículo 173° (Periodo de Vacaciones Por Sectores Según Conquistas o Prácticas Laborales).- *El computo de vacaciones no puede ser de aplicación distinta del dispuesto por Ley, ello en respuesta al principio constitucional de legalidad.*

CAPÍTULO VIII CONTRATO LABORAL

Artículo 174° (El Contrato Laboral y Sus Alcances).- *Sorprende y llama altamente la atención que después de haber redactado IX Títulos, dispuestos derechos, normado las vacaciones, bonos, beneficios sociales y muchos otros aspectos, se pretenda recién a través del Capítulo VIII del Título “Derechos Emergentes de las Relaciones Laborales”, cabe resaltar, que sin haberse dispuesto el contrato laboral en alguna de sus forma, NO EXISTE RELACIÓN LABORAL y por tanto no son pertinentes las disposiciones precedentes. El contrato laboral debió redactarse en un Título específico, de acuerdo a la Ley General del Trabajo o por lo menos dentro de las generalidades de la norma.*

El último párrafo de este artículo no se aplica a las trabajadoras del hogar. I párrafo concordante con el artículo 6° de la LGT.

Artículo 175° (Contratos Individuales y Colectivos).- *Concordante con el artículo 5° de la LGT y 5° de su D.R.*

Artículo 176° (Protección del Estado).- *Sin observaciones.*

Artículo 177° (Relación Aparente).- *Sin observaciones.*

Artículo 178° (Medios de Prueba de los Contratos).- *Concordante con el artículo 6° de la Ley General del Trabajo.*

Artículo 179° (Obligación de Establecer el Objeto).- *Este artículo podría brindarse a malas interpretaciones, pues muchas veces las funciones no se disponen en el contrato y se derivan a lo señalado en el Manual de Funciones, Reglamento, Estatutos, o a otras normas internas de las entidades.*

Artículo 180° (Sustitución del Empleador).- *Concordante con el artículo 11° de la Ley General del Trabajo.*

Artículo 181° (Antigüedad En Caso de Sustitución del Empleador).- *Se dispone que en el caso de sustitución del empleador, únicamente conservaran su*

antigüedad aquellos trabajadores a quienes no se les haya cancelado beneficios sociales. Concordante con lo dispuesto por el D.S. 1592 de 19 de abril de 1949.

Artículo 182° (Prohibición de Término de Prueba y Aprendizaje).- Elimina el término de prueba, así como prohíbe los contratos de aprendizaje normados en el mismo anteproyecto. De acuerdo a derecho comparado de legislaciones donde se tienen legislaciones rígidas como la nuestra, la mínima libertad que se les puede brindar a las partes, es la posibilidad de un tiempo en el cual los actores pueden establecer la idoneidad, sinergia y demás elementos necesarios para llevar a delante una relación laboral con estabilidad.

Artículo 183° (Requisitos Mínimos del Contrato Escrito).- Incluye la edad del trabajador; omite establecer la razón social en caso de que el contrato sea suscrito entre una persona jurídica y una persona natural. Pero lo que más llama la atención es la disposición de los beneficiarios de los trabajadores que en su criterio pudieran acceder a la herencia – en nuestro país los herederos son forzosos únicamente el 20% del universo del patrimonio es de libre disponibilidad en vida por el de cujus.

Artículo 184° (Designaciones Sin Especificaciones).- Sin observaciones.

Artículo 185° (Contrato a Plazo Fijo).- El Anteproyecto pretende a través del presente artículo limitar la posibilidad de pactar libremente los plazo para los contratos a plazo fijo, que actualmente responden a un año (R.M. 283/62 de 13 de junio de 1962), pudiendo ser renovado por una vez más, la propuesta dispone un periodo de 180 días máximo para la vigencia de un contrato a plazo fijo y la imposibilidad de renovar el mismo, cuyo espíritu es convertir y reconducir los contratos a plazo fijo en contratos a plazo indefinido, convirtiéndose en una total intromisión estatal, que pretende conocer las necesidades de todas las empresas para disponer un plazo, la pregunta que nace es, ¿En base a que parámetros se definió este término? Y la segunda consulta que se debe poner sobre la mesa es, ¿Cumplirá esta disposición el Estado?, que es primer empleador de consultores, con tanta habilidad el Gobierno ha sabido llevar y adecuar esta figura que se ha subdividido en modalidades: consultores en línea – consultores por producto

¿Qué sucederá en los casos en que un contrato a plazo fijo, del sector privado, por sus condiciones requiere un plazo mayor de 180 días para su cumplimiento? ¿

Artículo 186° (Contrato de Obra).- Sobresale el espíritu de cubrir en el manto laboral a todas las relaciones contractuales que puedan existir, aún las de naturaleza civil, como es el caso que en este artículo nos compete. La naturaleza civil que rige y caracteriza este contrato no permite la vinculación laboral, como lo son las cargas sociales. Como ejemplo, no correspondería que un arrendatario deba contemplar derechos y beneficios sociales a favor del inquilino.

Artículo 187° (Conversión a Plazo Indefinido).- Estamos de acuerdo con que el Estado a través de las instancias correspondientes – MTEPS – verifique la existencia o no de relaciones laborales entre las partes, sin embargo dicha verificación debe ser puesta en conocimiento de la autoridad competente para no

vulnerar el derecho a la defensa y al debido proceso. Rechazamos que tenga el MTEPS la facultad de convertir, sin haber sometido la cuestión a un proceso, un contrato a plazo fijo a un contrato de plazo indefinido. Además ello vulnera la libertad contractual que expresan las partes en el contrato y que también debe rallar el marco legal de obligaciones y derechos. Lo contrario sería someter a la subjetividad y arbitrariedad del inspector de trabajo, la suerte de los contratos civiles que pudieran suscribir los empleadores.

Concordante con el artículo 2° de D.L. N° 16187 de 16 de marzo de 1979.

Artículo 188° (Verificación de Tareas Propias de la Empresa).- Concordante con el artículo 5° de D.L. N° 16187 de 16 de marzo de 1979.

Artículo 189° (Derechos Por Contratos a Plazos Fijos).- Se amplían los derechos de los trabajadores bajo contratos a plazo fijo, estableciendo que serán beneficiarios de la Prima Anual, Bonos y todos los derechos y beneficios sociales con la única excepción del desahucio.

Artículo 190° (Prohibición del Contrato de Enganche y Subcontratistas).- Nuevamente se establece un error conceptual al hablar sin distinción del contrato de enganche – que se refiere a los contratos que se realizan por terceros como intermediario entre el empleador y el trabajador – hecho que actualmente está prohibido de acuerdo al artículo 31° de la LGT. Sin embargo la subcontratación responde a un concepto totalmente distinto y que no corresponda a intermediación alguna. La subcontratación es una fuente de trabajo, que además impulsa las cadenas de valor en nuestro país y por tanto otorga mayor grado de competencia a nuestro mercado frente al de terceros países. Pretender anular esta figura tendría un efecto devastador sobre la economía de nuestro país, sin mencionar, sobre el mercado laboral de Bolivia.

Por otro lado, contraviene lo dispuesto por el D.S. N° 107° de 1ero de mayo de 2009. Nuevamente es inconcebible que se pretenda eliminar un contrato de naturaleza puramente civil, en una norma sustantiva laboral. La tercerización de servicios genera infinidad de fuentes laborales que son respondidas laboralmente por la empresa subcontratada.

Así mismo se contraponen a lo dispuesto por el artículo 33° de la LGT.

Artículo 191° (Unidades Promotoras de Empleo).- Permite el contrato de enganche bajo otro nombre y en manos del Estado. Concordante con el artículo 23° del D.R. a la LGT.

Artículo 192° (Contrato Colectivo).- Concordante con el artículo 23° de la LGT.

Artículo 193° (Especificidades del Contrato Colectivo).- Incluye, a lo dispuesto por el artículo 24° de la LGT, la obligación de establecer la solución de conflictos dentro de los contratos colectivos.

Artículo 194° (Acumulación a Los Contratos Laborales).- Concordante con el artículo 25° de la LGT.

Artículo 195° (Representación en el Contrato Colectivo).- Concordante con el artículo 26° de la LGT.

Artículo 196° (Normas del Contrato Colectivo de Trabajo).- Incentiva la huelga sin los pre requisitos que hoy están en vigencia, como lo son la conciliación y arbitraje.

Concordante con el contenido del D.S. 05051 de 1 de octubre de 1958.

Artículo 197° (Conclusión del Contrato Colectivo de Trabajo).- Concordante con lo dispuesto por la Ley de 13 de diciembre de 1956.

Artículo 198° (Resolución y Recisión del Contrato laboral).- Este artículo subsana el error jurídico conceptual que contempla la actual LGT al disponer que la RESOLUCIÓN – que implica disposición voluntaria de concluir un contrato – con la RESCISIÓN – que se da mediante intervención judicial.

Sin embargo, no contempla dentro de las posibilidades de resolución del contrato, la muerte del trabajador o empleador, la jubilación, la incapacidad, entre otras. Estas causales no contemplan resoluciones, ni retiros injustificados, pues no son retiros, simplemente la relación laboral concluye, posibilidades que no son tomadas en cuenta por el Anteproyecto.

Por otro lado, rechazamos que aunque la casual de resolución sea atribuible al trabajador únicamente pierda el desahucio, a diferencia de la actual legislación que dispone la pérdida de la indemnización más el desahucio.

Artículo 199° (Tributos Sobre Remuneraciones).- Sin observaciones.

Artículo 200° (Exclusión de Tributos).- Además de lo señalado por el artículo 1° del D.S. 24050 de 02 de junio de 1905 ANEXO 1, dispone que los gastos por viáticos y representación, no serán sujetos al tributo sobre remuneraciones.

TÍTULO X RETIRO Y EFECTOS

Artículo 201° (Formas de Retiro).- Se amplía lo señalado por el artículo 2° del D.S. de 09 de marzo de 1937, disponiendo que se considerara despido indirecto a la disminución de cargo del trabajador. Se omite hacer mención al Pre Aviso normado a través del artículo 12° de la LGT que señala “(...) En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindir sin previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas: 1) Tratándose de contratos con obreros, con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo ininterrumpido; con 15 días, después de 6 meses y con 30, después de un año; 2) Tratándose de contratos con empleados con 30 días de anticipación por el empleado y con 90 por el patrono,

después de tres meses de trabajo Ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los periodos establecidos”.

Es inconsistente y una ambigüedad del documento el disponer el pago de desahucio cuando el despido injustificado no se permite.

Por otro lado no se dispone la posibilidad de despido a consecuencia de una restructuración de las empresas o simplemente reducción por cambios en el mercado del cual depende la misma.

Artículo 202° (Efectos).- *Se establece, en caso de despido injustificado, la reincorporación de los trabajadores, con la misma remuneración y funciones que tenía, previo el despido. No se toma en cuenta las condiciones económicas que obligan a que las empresas reduzcan sus plantillas u otro tipo de circunstancias relativas al mercado en el cual se desenvuelven las empresas y del cual dependen para su supervivencia.*

Artículo 203° (Beneficios Sociales).- *Limita a los beneficios sociales a la indemnización y desahucio, omitiendo el mundo normado actualmente para los beneficios sociales.*

Artículo 204° (Indemnización).- *Se reduce el tiempo para acceder a la indemnización, de 3 meses a 1 mes (art. 19° LGT). Por otro lado modifica la disposición de pago de indemnización por ruptura, por el pago de indemnización obligatoria de manera anual, salvo acuerdo expreso contrario. Esto reducirá la liquidez de los empleadores, incidiendo en las inversiones que pudieran realizar a favor de la activación económica de Bolivia.*

Artículo 205° (Desahucio).- *El núm. II de este artículo estipula que tendrán derecho al desahucio todos los trabajadores que hayan sido despedidos intempestivamente, incluyendo los trabajadores sometidos a contratos a plazo fijo. El artículo 189° del mismo anteproyecto “Derechos Por Contratos a Plazo Fijo” establece que el desahucio es un beneficio al que acceden todos los trabajadores con excepción de los trabajadores a plazo fijo. Muestra de la ambigüedad que inspiró la redacción.*

El disponer que se pague además todo el tiempo del contrato, es un exceso inaceptable, pues es impensable que se pretenda que el empleador pague por el tiempo no trabajado o por el servicio, producto no entregado. Así mismo, rechazamos la reducción del tiempo de 90 a 30 días para acceder a este beneficio, que nuevamente, no tienen ningún estudio que sustente dicha propuesta y que fundamente la aplicabilidad de lo expresado en ella, así como la base de cálculo que pretende abarcar los bonos y otros para el pago del desahucio. Nuevamente este artículo se dispone bajo la lógica de la eliminación del término de prueba, que como ya explicamos anteriormente, no podría responder a una lógica económica ni jurídica.

Artículo 206° (Retiro Justificado).- *Se define que las causales determinadas para el retiro justificado deben ser dispuestas por una Comisión Mixta, conformada*

por trabajadores y empleador. Se establece además que para el retiro justificado por revelaciones de secretos industriales, robo o hurto se necesitará sentencia ejecutoriada. Se omiten las causales dispuestas por el artículo 9° del D.R. de la LGT como son: a) Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa, b) Abuso de confianza, c) Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo, y d) Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente.

Artículo 207° (Comisiones Mixtas Para Procesos).- Se conformaran las comisiones mixtas con dos representantes de cada parte, en caso de empate será la Dirección General de Trabajo quien dirima la votación. El hecho de otorgar únicamente a los trabajadores, la facultad de impugnar las Resoluciones de la Comisión Mixta, se vulnera el principio de igualdad jurídica y procesal de las partes, el derecho a la defensa y reclamación ante las instancias pertinentes, en general se limita el acceso a la justicia. Violentando de esta manera lo dispuesto en el núm. II del artículo 180° de la CPE que garantiza el derecho a impugnación. Por último rechazamos que cuando no existan más de dos trabajadores sean el MTEPS quien asume esta posición, pues se estaría eliminando el espíritu bipartito de esta instancia.

Artículo 208° (Beneficios Sociales o Reincorporación).- Se dispone que los trabajadores tendrán un plazo perentorio de 10 días calendarios para recurrir a su reincorporación, caso contrario se entenderá que optó por el cobro de sus beneficios.

Las disposiciones de los numerales V y VI vulneran de manera desmedida los derechos constitucionales de los empleadores, a la defensa, al debido proceso, a ser oído por un juez imparcial, derecho a la propiedad privada, así como vulnera el derecho de terceros acreedores o socios, por ejemplo, en la modalidad de capital de riesgo, u otras.

Artículo 209° (Pago de Beneficios Sociales Por Muerte de la Trabajadora o Trabajador).- La redacción de este artículo podría dar a confusiones puesto que establece primero que en los casos de muerte que no se consideren laborales, los herederos serán beneficiarios de indemnización y desahucio. Posteriormente dispone que en los casos de muerte ocasionada por razones laborales, los herederos tendrán por un lado los beneficios sociales y por el otro, todo aquello que dispongan las normas de previsión social. Dando a entender que la percepción será en doble sentido. Al respecto, entre otros, el artículo 88° de la LGT en concordancia con la Ley Civil, dispone la percepción de dos años de salarios.

Artículo 210° (Declaratoria de Beneficio de Derechos Laborales).- Concordante con el artículo 2° de la Ley 102 de 29 de diciembre de 1944.

Artículo 211° (Inexistencia de Beneficiarios).- Si bien se dispone que los beneficios sociales serian imprescriptibles de acuerdo al tenor del anteproyecto algunos, como las vacaciones, prescriben a los dos años (art. 168° núm. III). Igual tratamiento se aplicará a los herederos, quienes tendrán un plazo de dos años para reclamar los beneficios sociales del de cujus, después de ese término, se

destinará a un hogar de niños huérfanos de acuerdo a Reglamento dispuesto por el MTEPS.

Actualmente el artículo 8° de la Ley D.S. 1260 de 05 de julio de 1948, dispone que de no existir herederos o no presentarse en el término de la prescripción, los beneficios fundados por el causante y la indemnización será entregada a la Caja de Seguro y Ahorro Obrero para su acumulación en cuenta especial, con destino a fomentar la reserva para la creación del Seguro de Cesantía. Hecho que debe ser modernizado, por lo cual rechazamos, esta imposición.

Artículo 212° (Cálculo de Indemnización Por Fallecimiento).- Concordante con el artículo 10° del D.S. 1260 de 05 de julio de 1948.

Artículo 213° (Inembargabilidad).- Concordante con el artículo 11° del D.S. 1260 de 05 de julio de 1948.

Artículo 214° (Pago de Beneficios Sociales Por Quiebra o Muerte del Empleador).- Este artículo a diferencia del artículo 211° de ese mismo cuerpo jurídico, se dispone que de no presentarse herederos hasta 6 meses después de la muerte del heredero, se subastará a la empresa para cubrir el monto de los beneficios sociales adeudados. Una vez más, esta disposición vulnera tiempos señalados por el mismo cuerpo, hecho que genera confusión, ambigüedad e inseguridad jurídica con la que se pretende normar un ámbito tan sensible como lo es la materia laboral, por otro lado nuevamente no se dispone un procedimiento claro que permita la debida defensa de los herederos que podrán converger en asumir la responsabilidad de continuar con el emprendimiento de sus padres.

TÍTULO XI

ORGANIZACIONES SIDICALES Y ASOCIACIONES DE EMPLEADORES

Artículo 215° (Organizaciones Sindicales).- El artículo 99° de la LGT dispone que los sindicatos pueden ser patronales o profesionales, mixtos o industriales a diferencia de los que señala la propuesta que limita el derecho de sindicalización a las organizaciones de trabajadores.

Artículo 216° (Derecho de Sindicalización).- Igual criterio vertido precedentemente. Concordante con el núm. I del artículo 51° de la CPE.

Artículo 217° (Entidades Matrices).- Sin observaciones.

Artículo 218° (Máxima Entidad Matriz Sindical).- Se dispone que la COB será la máxima entidad matriz sindical.

Artículo 219° (Relacionamiento Con el Estado).- Se modifica lo dispuesto por el artículo 102° de la LGT que señala que las relaciones entre el poder público y los trabajadores se realizarán a través de las Federaciones Departamentales de Sindicatos o integradas en Confederaciones Nacionales, por la disposición de que los sindicatos únicamente se relacionarán con el Estado a través de la estructura orgánica con la COB a la cabeza.

Artículo 220° (Respecto a los Principios Sindicales).- Concordante con el núm. II del artículo 51° de la CPE.

Artículo 221° (No Intervención del Estado).- Concordante con el núm. IV del artículo 51° de la CPE.

Artículo 223° (Prohibición de Prácticas Desleales de los Empleadores).- En este artículo se faculta al MTEPS multar a las empresas trasgredan a la prohibición de hostigar o realizar acciones similares sobre los trabajadores sindicales. Sin embargo no establece un procedimiento mediante el cual se determinará las prácticas desleales de los empleadores, ni tampoco dispone los mecanismos de impugnación o defensa que se le otorgará a los mismos. Por otro lado se vulnera el principio de legalidad, ampliamente explicado en el presente análisis.

Artículo 224° (Personalidades Jurídicas de las Organizaciones Sindicales).- Se modifica lo dispuesto por el artículo 126° del DR de la LGT, que establece que reconocimiento se hará previo informe de la Inspección General del Trabajo y dictamen del Fiscal de Gobierno y el artículo 124° del DR de la LGT que establece que serán sindicatos legales aquellos “Constituidos desde la fecha de la Resolución Suprema que expida el Poder Ejecutivo concediéndoles personalidad jurídica”. La propuesta dispone que con organizarse y ser reconocidas por la COB, el MTEPS emitirá la Resolución de registro de la Personalidad jurídica.

Artículo 225° (Limitación Para Cargos Gerenciales).- Actualmente el artículo 1° del D.S. 12097 de 31 de diciembre de 1974 dispone que “Las personas, profesionales o no, que ejerzan cargos de decisión, alta dirección, mando u otra forma cualquiera de representación patronal en las empresas públicas, privadas y mixtas y en las entidades descentralizadas, no podrán ser miembros de los sindicatos de base establecidos en su respectivos organismos y consiguientemente, no podrán desempeñar **cargo alguno dentro de las directivas sindicales**” y no así únicamente para los cargos ejecutivos.

Artículo 226° (Nacionalidad de los Dirigentes).- Concordante con el artículo 101° de la LGT.

Artículo 227° (Número Para Conformación de Sindicatos).- Se reduce de 20 personas (artículo 103° LGT) a 15 personas para la conformación de sindicatos, hecho atentatorio a la estabilidad del empleador.

Artículo 228° (Comité Sindical).- Si bien se determina que a partir de 15 personas se conformaran los sindicatos mediante este artículo se dispone que en caso de no existir 15 trabajadores en una empresa se conformará el comité sindical que tendrá las mismas facultades que el sindicato, por lo cual basta con que existan 2 trabajadores para la existencia de una instancia que ejerce como sindicato. Situación conflictiva para los empleadores, por lo cual rechazamos la apertura que se está brindando, cuando la existencia de 2 trabajadores, por ejemplo, no responde a la necesidad de sindicalización, que es, la de representación de un grupo de persona ante una persona o instancia.

Artículo 229° (No Discriminación).- Se incorpora dentro de la base sindical a los trabajadores a contrato fijo, sin embargo no sucede lo mismo con los Servidores Públicos y muchos otros sectores.

Artículo 230° (Patrimonio de las Organizaciones Sindicales).- Concordante con el núm. V del artículo 51° de la CPE.

Artículo 231° (Fuero Sindical).- Si dispone que los dirigentes sindicales no podrán ser despedidos de sus funciones o ser trasladados por razón alguna, sin establecer excepciones a esta prohibición como lo hace actualmente el D.L. 38 de 07 de febrero de 1944.

Artículo 232° (Protección a la Trabajadora y al Trabajador Por Postulación).- Se extiende la prohibición de despido a los postulantes para optar a ser dirigentes sindicales. Sin embargo es insulso el disponer que esté prohibido cualquier tipo de acoso laboral únicamente o en especial a este tipo de trabajadores, pues el acoso laboral – normado por el mismo anteproyecto – está prohibido de manera genérica.

Artículo 233° (Desafuero).- Amplia la protección del desafuero a los dirigentes sindicales, disponiendo que también se considerarán como tales a las dadas, acoso sexual y que el mismo se tramitará en la vía del proceso administrativo laboral. Por otro lado extiende el tiempo en el cual no se puede despedir al dirigente sindical, concluida su gestión como tal. Al respecto, actualmente la R.M. 119/88 de 31 de mayo de 1988 dispone tres meses posteriores a la conclusión de sus labores como sindicalista. En la propuesta se dispone un año.

Artículo 234° (Declaratoria en Comisión Permanente Para Dirigentes Sindicales).- Es una arbitrariedad que se disponga que se deberá pagar la remuneración del promedio del 100% ganado en los tres últimos meses a los dirigentes sindicales, se sugiere disponer el promedio del salario de los tres últimos meses.

Concordante con el artículo 97° del D.S. 22407 de 11 de enero de 1990, con la única salvedad dispuesta líneas arriba.

Artículo 235° (Declaratoria en Comisión Extraordinaria).- Concordante con el artículo 99° del D.S. 22407 de 11 de enero de 1990.

Artículo 236° (Retorno a Labores).- Concordante con el artículo 100° del D.S. 22407 de 11 de enero de 1990.

Artículo 237° (Reconocimiento e Impugnación del Directorio Sindical).- Sin observaciones.

Artículo 238° (Recursos Propios).- Excluye del patrimonio sindical a las donaciones que se realice a la asamblea y a las rentas de los bienes del mismo, e incluye los descuentos por atrasos de los trabajadores.

Artículo 239° (Rendición de Cuentas y Efectos).- el D.S. 17287 de 18 de marzo de 1980 dispone la rendición de cuentas a la conclusión de su gestión, sin embargo la propuesta establece que los dirigentes incluye la rendición de cuentas a mitad de su gestión. Se limita a la demanda civil, por parte de los trabajadores a quien no realice la rendición de cuentas, ¿Que sucederá con los procesos penales?

El núm. IV del artículo 239° del anteproyecto es concordante con el artículo 146° del D.R. de la LGT.

CAPÍTULO II DE LAS ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS

Artículo 240° (Libre Asociación Empresarial).- Concordante con el artículo 99° de la LGT y con el artículo 52° de la CPE.

Artículo 241° (Registro de Empleadores).- Se dispone que a través de las Direcciones Departamentales del MTEPS se llevara un registro de los empleadores. El número de registro será un prerrequisito para adquirir su Registro ante las instancias comerciales como ante la Administración tributaria. Estableciendo que la falta de este registro, será pasible a multas.

Artículo 242° (Empleadores Aportantes a la Previsión Social).- El empleador evidentemente puede ser persona natural pero no se puede establecer una definición de manera general en tal sentido, las empresas que son personas naturales no serán entendidas por trabajadores independientes, y aún el considerar que esa persona natural no goza de un régimen de trabajador dependiente podría ser un error.

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

CAPÍTULO I DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

Artículo 243° (Derecho a Actividades Comerciales Como Trabajo).- El núm. I es concordante con lo dispuesto por el núm. I del artículo 47° de la CPE.

El núm. II realiza la conceptualización de gremialistas definiendo que son quienes se dediquen al comercio o económicas, en base al menor capital dentro de la clasificación del Código Tributario.

Artículo 244° (Trabajadora o Trabajador Independiente o Por Cuenta Propia).- No tiene relación de dependencia ni ascendente ni descendentemente.

Artículo 245° (Organizaciones Sindicales de los Trabajadores Independientes o Por Cuenta Propia).- Establece la posibilidad de su asociación.

Artículo 246° (Gremiales Trabajadores Independientes o Por Cuenta Propia).- No tiene relación de dependencia ni ascendente ni descendientemente.

Artículo 247° (Gremiales Empleadores).- Se convierten en empleadores gremiales quienes tienen bajo su dependencia trabajadores aún sean estos parte de su familia. Lo que llama la atención es que en concordancia con lo que señala el artículo 243° del mismo anteproyecto, no se debe realizar una definición general pues se constituirán en gremiales empleadores únicamente aquellos que realizan actividades económicas o de comercio bajo el capital mínimo dispuesto por el C.T.

Artículo 248° (Trabajadoras y Trabajadores de los Gremiales Empleadores).- Incluye dentro del alcance de la norma a los trabajadores de los empleadores gremialistas.

Artículo 249° (Aguinaldo de Navidad Para Vendedores de Periódico y Lustradores de Calzado).- Se dispone el incremento del 100% los días 24 y 25 de diciembre en los periódicos, y el precio del lustrado de calzados, montos que deberá beneficiar a los vendedores y lustradores. También dispone que el transporte público incrementara en un 20% sus tarifas los días mencionados con la finalidad de gozar de un aguinaldo.

TÍTULO XIII DERECHO A LA HUELGA

CAPÍTULO ÚNICO DE LA HUELGA

Artículo 250° (Derecho a la Huelga).- Concordante con el artículo 53° de la CPE.

Artículo 251° (Derecho a la Huelga).- Lo dispuesto en este artículo, si bien establece que la huelga solo precederá si no se hubiera acordado un proceso arbitral y en caso de que no se tenga un acuerdo respecto al pliego de peticiones de los trabajadores; esta disposición tendrá un doble efecto: Desincentivará la inclusión de procesos arbitrales dentro de los contratos colectivos y por otro lado incentivará a la huelga, simplificando su requisitos para entrar en la legalidad.

Artículo 252° (Cierre Empresarial).- Las consideraciones que permiten el cierre empresarial, son ampliamente subjetivas y no determina a quien se deja la facultad de decidir dicha medida, o el tiempo de consecuencias para el sindicato que podría utilizar este tipo de medidas de manera mal intencionada, con la finalidad de después solicitar la reorganización de la empresa también contemplada en el anteproyecto.

Es concordante con el artículo 159° del D.R. de la LGT – Lock Out.

Artículo 253° (Procedimiento de Remisión de Actas).- Se disminuye el tiempo previo a las acciones, de envío de las actas a las autoridades. Actualmente el

artículo 115° de la LGT dispone 5 días previos a las medidas, para el envío, el Anteproyecto establece únicamente dos.

Artículo 254° (Procedimiento de Remisión de Actas).- Sin observaciones.

Artículo 255° (Huelga o Cierre Ilegal de Empresas).- En la actualidad el presentar el Acta de aprobación de huelga no era suficiente para ser considerada legal una huelga, se debía haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje, por lo cual objetamos la posibilidad de aprobación de el contenido de este artículo, pues impulsará el caos en el ámbito laboral.

Artículo 256° (Alcances de las Huelgas y del Cierre Temporal de las Empresas).- Concordante con el artículo 117° de la LGT.

Artículo 257° (Prohibición de Huelga o Cierre Empresarial en Servicios Públicos).- Concordante con lo dispuesto por el artículo 118° de la LGT.

Artículo 258° (Trabajadoras y Trabajadores Disidentes a la Huelga).- Concordante con el artículo 119° de la LGT.

TÍTULO IV RÉGIMEN PROCESAL

CAPÍTULO I ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ADMINISTRATIVA

Artículo 259° (Competencia).- Lo dispuesto por este artículo es una posición sesgada respecto a lo contemplado por el artículo 50° de la CPE, puesto que este último establece que el Estado mediante **TRIBUNALES** y organismos administrativos especiales, resolverá los conflictos emergentes de las relaciones laborales. Esta pretensión dejaría en total indefensión a las partes, por lo cual se deberá permitir al órgano jurisdiccional encausar jurídicamente las relaciones laborales.

Artículo 260° (Estructura Organizacional Para Resolución de Conflictos).- En este artículo se debe aclarar que si bien la administración tiene capacidad para la conciliación de conflictos mediante esta estructura, será una autoridad competente jurisdiccional especial encargada de dirimir temas de mayor envergadura.

Artículo 261° (Funcionamiento Desconcentrado).- Sin observaciones.

Artículo 262° (Inspectoría).- Sin observaciones.

Artículo 263° (Clases de Inspectoría).- Este artículo faculta fuera de su competencia al MTEPS a resolver conflictos en todos los ámbitos laborales por lo cual creara mucha inseguridad jurídica por la parcialidad de los funcionarios y por la aplicación de criterios subjetivos o arbitrarios.

Artículo 264° (Facultad Sancionatoria).- Este artículo es lesivo al debido proceso y principios constitucionales como el de la legalidad.

CAPÍTULO II PROCESO ARBITRAL

Artículo 265° (Proceso Arbitral Para Pliego de Reclamaciones).- Concordante con el artículo 155° de la LGT.

Artículo 266° (Pliego de Reclamaciones).- Concordante con el artículo 106° de la LGT.

Artículo 267° (Constitución del Tribunal Arbitral).- Llama la atención que de antemano se disponga que el Director Departamental de Trabajo será el presidente del tribunal arbitral, limitando la posibilidad de elección de las partes a sus diferentes representantes. Actualmente similar disposición contempla el artículo 109° de la LGT, pero para las Juntas de conciliación, donde el Inspector de Trabajo la preside pero sin derecho a vos no voto.

Artículo 268° (Prohibición Para Ser Designado Como Arbitro).- Limita la posibilidad de designación y lo dispuesto por el artículo 108° de la LGT.

Artículo 269° (Instalación del Tribunal Arbitral).- Concordante con el artículo 112° de la LGT.

Artículo 270° (Procedimiento Interno y Plazo Máximo).- Este artículo limita la vigencia del Tribunal a 90 días de su constitución, cuando actualmente el artículo 110° de la LGT dispone que el Tribunal mantenga su vigencia hasta que se encuentre una solución o que se disponga que evidentemente no se puede llegar a un acuerdo entre las partes. Sin embargo el artículo 112° de la LGT determina que se dispondrá de un término de prueba de 7 días y el Tribunal deberá dictar el laudo en los 15 días siguientes.

Artículo 271° (Toma de Decisiones).- Concordante con el artículo 113° de la LGT.

Artículo 272° (Laudo Arbitral).- Concordante con el artículo 113° de la LGT.

TÍTULO XV PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 273° (Competencia Administrativa).- Este artículo se debe resumirse a la parte administrativa, puesto que es imprescindible que los conflictos sean sometidos ante los tribunales que menciona la misma CPE y que hoy están en vigencia.

Artículo 274° (Procedimiento Administrativo Laboral).- Se dice que se aplicará el procedimiento señalado en el anteproyecto para reclamación de derechos y conflictos laborales, sin embargo deja muchos vacíos jurídicos de impugnación y asunción de defensa, entre otros.

Por otro lado no corresponde que en una norma SUSTANTIVA se pretenda contemplar criterios ADJETIVOS.

Artículo 275° (Principios del Procedimiento Administrativo Procesal).- Es una “tautología” disponer en la redacción del nomen juris del artículo “Procedimiento Administrativo Procesal”. Insistimos en el criterio de dividir en normas distintas lo sustantivo de lo procesal, creara confusiones y vacíos jurídicos el contemplarlas en una sola.

Artículo 276° (Carácter Coercible de las Determinaciones Administrativas).- Se dispone la coadyuvación de la fuerza pública para hacer cumplir las resoluciones administrativas dictadas por el MTEPS, dándole poderes ilimitados al Estado.

Artículo 277° (Cuestiones Sometidas a Conocimiento del Ministerio de Trabajo).- Concordante con la R.M. 400/58 de 17 de noviembre de 1958.

Artículo 278° (Vía Recursiva).- Establece la posibilidad de impugnación mediante recursos jerárquicos y de revocatoria, omitiendo la vía judicial indispensable en esta materia.

CAPÍTULO II ESTRUCTURA PROCESAL Y COMPETENCIAS

Artículo 279° (Proceso en Doble Instancia).- El término de doble instancia no debe responder al recurso de revocatoria frente al recurso jerárquico pues ambos son en la vía administrativa, la segunda instancia que responde al debido proceso debe, necesariamente ser, el ámbito jurisdiccional.

Artículo 280° (Ejecución de la Resolución Jerárquico).- Se dispone lo que en materia laboral se conoce como ejecución provisional, sin embargo este ámbito no compete al MTEPS sino a los jueces que como autoridades competentes pueden disponer la fianza de resulta, disponer lo contrario sería atentatorio con el derecho a la defensa y a ser oído por juez competente. Por otro lado no dispone bajo que mecanismo se realizarán los depósitos mencionados, donde serán destinados. Si las cuentas que tiene el MTEPS son fiscales, como se realizaría la división de estos montos del global, etc.

Artículo 281° (Atribuciones).- Se atribuye facultades que no le compete al MTEPS vulnerando el derecho a la defensa y al debido proceso que están plasmados en la CPE.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO GENERAL

Artículo 282° (Sometimiento al Procedimiento General).- *Vulnera el debido proceso y extingue la competencia de los tribunales laborales vigentes hoy y contemplados en el artículo 50° de la CPE.*

Artículo 283° (Denuncia).- *El artículo 222° del D.L. 16896 de 25 de junio de 1979 establece que la denuncia por infracción de Ley Social, procede en aquellos casos en los cuales la infracción es manifiesta y puede ser demostrada con prueba preconstruida. No procede en los casos de interpretación legal o contractual o tratándose del esclarecimiento de hechos controvertidos.*

Artículo 284° (Plazo Para la Denuncia).- *Esta disposición establece la perención del derecho de denuncia, limitándolo a 30 días máximo, desde que se cometió la infracción (No toma en cuenta el conocimiento de la infracción como inicio, cosa que favorece a los empleadores).*

Artículo 285° (Resolución de Inicio de Proceso Administrativo Laboral).- *Es un atentado contra el derecho a la defensa y al debido proceso, tal cual lo hemos visto a lo largo del análisis normativo, que se pretenda en una única audiencia establecer los alcances parámetros y además la capacidad de análisis de las pruebas, respecto del caso en concreto.*

Artículo 286° (Notificación).- *Se dispone que se tendrán por válidas las notificaciones realizadas por cualquier medio que se pueda tener constancia. Esto vulnera los principios del debido proceso dispuesto justamente el código de procedimiento, que dispone los mecanismos de notificación legalmente válidos.*

Artículo 287° (Audiencia Única).- *Se establece que la audiencia no podrá ser suspendida por motivo alguno, sin tomar en cuenta los casos de enfermedades o caso fortuito o fuerza mayor que pudiera impedir a una de las partes de estar presentes la audiencia ÚNICA. Por otro lado se dispone que se otorgará la palabra a las partes, pero no se dispone el término de prueba esencial para los descargos necesarios, así como para que las autoridades tengan un plazo razonable para analizar las pruebas.*

Artículo 288° (Inversión de la Carga de la Prueba).- *Concordante con el artículo 48° núm. II de la CPE.*

Artículo 289° (Resolución).- *La Autoridad tendrá un lapso de 24 horas para emitir Resolución desde la audiencia y 48 horas para la notificación de las partes.*

Artículo 290° (Inasistencia de las Partes a la Audiencia).- *Se dispone la posibilidad de la inasistencia justificada que deberá ser fundamentada ante el MTEPS hasta un día después de la fecha de la audiencia. Los términos que se brinda a los empleadores son demasiado cortos y no permiten el acceder a una justicia equitativa, aun siendo administrativa, se deben precautelar los derechos de las partes y disponer un escenario ecuánime para resolver en derecho.*

Artículo 291° (Formas de Resolución).- Sin observaciones.

Artículo 292° (Recursos Administrativos).- De acuerdo a lo señalado esta forma de impugnación es administrativa y no es excluyente de la judicial, sino mas bien, son totalmente vinculantes.

Artículo 293° (Plazos Para la Interposición de Recursos Administrativos).- El plazo es bastante corto para interponer el recurso.

Artículo 294° (Plazo Para Resolver los Recursos Administrativos).- 10 días para resolver los recursos.

Artículo 295° (Calidad de Cosa Juzgada).- Es realmente sorprendente la intención de culminar las instancias de apelación en la vía administrativa. Este hecho contraviene desmedidamente a los principios constitucionales de protección a los derechos, pero a su vez tendrá un efecto desbastador hacia las inversiones de nuestro país. Esta medida desincentivará la creación de nuevas fuentes laborales.

Artículo 296° (Ejecución de la Resolución de Recurso Jerárquico).- Si bien es aliviante que dentro de las ambigüedades del anteproyecto se reconozca la existencia de la posibilidad de apelación en la vía judicial, nuevamente se dispone que ello no interrumpirá, ni suspenderá la obligación del pago de la ejecución de la Resolución Administrativa, dejando nuevamente en indefensión a los empleadores, sin definir que sucedería en el caso en que la sentencia judicial sea favorable a este o peor aún como se dispondrá de esos montos.

Artículo 297° (Ejecución de las Resoluciones Administrativas).- Conmina al cumplimiento de las resoluciones en el plazo de 2 días hábiles.

Artículo 298° (Sanciones En Caso de Incumplimiento).- Es inconcebible que mediante esta norma se pretenda vulnerar el derecho a la propiedad privada como uno de los valores más importantes de nuestra sociedad, sin haber sido sometido el conflicto o emanado de autoridad competente el decreto de embargo u otro tipo de acciones preventivas dispuestas en el C.C. y el C.P.C.

Artículo 299° (Impugnación Judicial).- Por técnica legislativa no corresponde que se incluya un artículo procesal en una norma sustantiva.

No se comprende si el plazo de impugnación judicial es de 5 días, como se dispone que la Resolución Administrativa y si dicho plazo es de cumplimiento obligatorio únicamente en el plazo de dos días – ambigüedad.

La Confederación se opone enérgicamente a que se limiten los derechos y garantías constitucionales a un debido proceso. E dispone que el empleador deba depositar el monto que pretende la Resolución antes de interponer recurso judicial, infiere en la presunción de inocencia, ampliamente fundamentada jurisprudencialmente, que han eliminado la practica retro que pretende imponer la propuesta.

Se limita nuevamente al derecho a la defensa disponiendo que la autoridad judicial no podrá abrir término de prueba y deberá limitarse a analizar la existencia de errores procesales – forma - o aplicación incorrecta de la norma sustantiva – fondo. Este proceso en todo caso llegaría a asimilarse al recurso extraordinario de casación, que es la última instancia en materia laboral. Hecho que irrumpe la estructura jurisdiccional que tenemos actualmente dispuesta.

Se deberá analizar en concordancia con el D.L. de 2 de octubre de 1951 y el D.L. de 2 de octubre de 1951.

Artículo 300° (Responsabilidad Por la Función Pública).- *Se dispone que el servidor o servidora pública será responsable por toda vulneración por acción u omisión de las normas procesales laborales, ello implica que no existirá responsabilidad por vulneraciones omitidas por acciones u omisiones de las normas sustantivas laborales para los servidores públicos, pero a su vez, no dispone el proceso mediante el cual se aplicará las sanciones por las acciones u omisiones que vulneren normas procesales laborales.*

Artículo 301° (Reglamentación).- *No se puede delegar a un reglamento el normar los procedimientos laborales, pues ello vulnera el principio de legalidad.*

Artículo 302° (Norma Supletoria).- *Se aplica las leyes procesales administrativas supletoriamente.*

CAPÍTULO IV FACULTAD REGLAMENTARIA

Artículo 303° (Facultades del Ministerio de Trabajo).- *Es inaceptable que la aprobación del reglamento de este anteproyecto no pueda ser impugnada, vulnera el derecho de los trabajadores y empleadores, pero además impide la contrastación con nuestra normativa vinculante y poderla someter a un análisis constitucional.*

TÍTULO XVI DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Artículo 304° (Derogaciones).- *Se pretende derogar a la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y a **TODAS SUS NORMAS CONEXAS**. Cabe decir que por ejemplo, el D.S. que regula a los trabajadores de los servicios aéreos – pilotos por dar un ejemplo – que no están regulados, ni son contemplados por el anteproyecto, pero que si es una norma conexas a la LGT quedará sin efecto, desprotegiendo así a este sector, como también podría ser el sector de los trabajadores del transporte – que tampoco son abarcadas por el documento y las más de 2500 normas que en materia laboral existen en nuestro país, que desde ningún punto de vista se hayan contempladas en su integridad en el Anteproyecto.*

A su vez se pretende derogar el Código Procesal Laboral – pretendiendo que las disposiciones del anteproyecto son suficientes en esta materia y mezclando lo sustantivo, con lo adjetivo – pero también a las normas CONEXAS del Código Procesal Laboral – como a todo el acápite de la Ley de Organización Judicial relativo a las funciones de los Ministros de la Corte Suprema, Vocales de la Corte de Distrito y Jueces de Trabajo en Materia laboral – cuando son ellos los **TRIBUNALES ESPECIALIZADOS** a los que hace referencia el artículo 50° de la CPE.

VII. CONCLUSIONES.-

El Anteproyecto de Ley “Código de Trabajo” contempla, en las observaciones de forma, un desorden estructural que impide la fácil comprensión del texto. Infringe varias reglas, en cuanto a la técnica legislativa, que debe seguir una Ley, más aún, aquella que por su ámbito de aplicación, es muy sensible. La redacción compone acrobacias de nuestro idioma y alberga tautologías innecesarias.

Desde la perspectiva del fondo de la norma propuesta, es primordial expresar que de derogarse la Ley General del Trabajo y **TODAS SUS NORMAS CONEXAS**, el vacío legal que se apoderaría de las relaciones laborales, no podría si no, invocar el caos en esta materia, en nuestro país. Comprendemos que la dispersión de normas laborales – más de 2500 - ha convertido al derecho laboral en una tarea podadora, sin embargo, otra realidad innegable, es la imposibilidad de elaborar un único documento, pues la complejidad que caracteriza el tema, seguramente ha demostrado al proponente del Anteproyecto, que se requiere de un equipo técnico, multidisciplinario, tripartito para acercarnos si quiera un poco a lo que todos quisiéramos.

Se disponen un sinfín de mayores y más severas cargas para el sector empleador, propuestas que no cuentan con estudios y análisis que fundamenten, su sostenibilidad en el tiempo y, mucho menos, contemplan la perspectiva de los nuevos agentes económicos que hoy son parte de nuestro mercado laboral – micros, pequeños emprendimientos y empresas, OECAS, asociaciones campesinas, entre otras – pues lejos de acercarnos a la formalidad, ahuyentaremos cualquier intención de aproximación al marco legal que rige a la materia.

Dispone varias imprecisiones jurídicas – Bono de Producción vrs. Prima Anual; Domingos Trabajados vrs. Dominicales; Contrato de Enganche vrs. Subcontratación – que alejan a esta normativa de la pertinencia que busca modernizar, sobre la base de los aspectos positivos de nuestra norma laboral, las necesidades que la dinámica de mercado. Es deber de todos, tener la capacidad de convicción y compromiso hacia Bolivia, para poder afrontar la tarea que hoy tenemos históricamente por delante.

El Sector Empresarial Privado está convencido que la elaboración de una norma, requiere el concurso de todos los actores a quienes les atañe cualquier propuesta de modificación y/o elaboración normativa.

En ese tenor, es evidente la necesidad de elaborar una norma inclusiva que abarque a todos los sectores de trabajadores y agentes económicos - empleadores que en este momento cumplen un rol importante y hasta fundamental en nuestro país. Pero solo a través de la apertura de las autoridades se podrá tener una efectiva modernización de la Ley General del Trabajo, paraguas bajo el cual hemos venido trabajando todos estos años.

Es imprescindible construir un escenario de consenso entre los sectores involucrados, donde se arribe a una norma que tenga la legitimidad para ser aplicada en la práctica, no basta pues, un documento que no sea inclusivo, así como no será suficiente un documento confiscatorio. El trabajar conjuntamente en una norma implica que los sectores hayan tenido la posibilidad de transmitir aciertos y desaciertos, experiencias y perspectivas que deben ser reflejados en el texto para corresponder a la viabilidad de la misma. No por falta de voluntad, mas al contrario, por imposibilidades técnicas, económicas y legales, muchas veces en la práctica una norma queda como simple letra muerta.

Es cuanto informamos, para fines consiguientes.