

Título: Ley del 24 de mayo de 1939 Ley General del Trabajo - Vigente y Actualizada 2011

Resumen: Ley General del Trabajo, Ley del 24 de mayo de 1939, vigente y actualizada por Derechoteca

Enlace Permanente: <http://www.derechoteca.com/ley-del-24-de-mayo-de-1939-ley-general-del-trabajo-vigente-y-actualizada.htm>

LEY GENERAL DEL TRABAJO. - Pónese en vigencia a partir de la fecha.

TCNL. GERMAN BUSCH

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que la paulatina industrialización del país y el constante incremento de su economía, han complejizado las relaciones entre patronos y trabajadores, dando origen a problemas cuya solución debe ser legalmente prevista;

Que interesa vitalmente a la República establecer normas fundamentales que regulen las relaciones entre el Capital y el Trabajo a base de reciprocas garantías para ambos factores de la producción, con la mira de asegurar el normal desenvolvimiento de su vida económica, evitando cualesquier género de perturbaciones que pudieran suscitarse en el futuro;

Que las leyes sociales deben integrarse, en lo sustancial dentro de un cuerpo de disposiciones homogéneo y orgánico;

Con el dictamen afirmativo del Consejo de Ministros,

DECRETA:

La siguiente Ley General del Trabajo:

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. -

La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola que será objeto de disposición especial. Se aplica también, a las explotaciones del Estado y cualesquiera asociación pública o privada, aunque no persigan fines de lucro, salvo las excepciones que se determinen.

ARTÍCULO 2. -

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

ARTÍCULO 3. -

En ninguna empresa o establecimiento, el número de trabajadores extranjeros podrá exceder del 15 % del total y comprenderá exclusivamente a técnicos. El personal femenino tampoco podrá exceder del 45 %, en las empresas o establecimientos que, por su índole, no requieran usar del trabajo de éstas en una mayor proporción. Se requiere ser de nacionalidad boliviana para desempeñar las funciones de Director, Administrador, Consejero y Representante en las instituciones del Estado y en las particulares cuya actividad se relacione directamente con los intereses del Estado, particularmente en el orden económico y financiero.

ARTÍCULO 4. -

Los derechos que esta ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables y será nula cualquier convención en contrario.

TÍTULO II

DEL CONTRATO DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 5. -

El contrato de trabajo es individual o colectivo, según se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero; o entre un

patrono o asociación de patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores.

ARTÍCULO 6. -

El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes, siempre que haya sido legalmente constituido, y, a falta de estipulaciones expresas, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad.

ARTÍCULO 7. -

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

Derogado implícitamente por la Ley 2089 del 05 de mayo de 2000, artículo 1

ARTÍCULO 8. -

los mayores de 14 y menores de 18 requerirán la autorización de aquellos y en su defecto, la del Inspector del Trabajo.

Texto anterior de la Ley General del Trabajo

~~- Los mayores de 18 y los menores de 21, podrán pactar contratos de trabajo, salvo oposición expresa de sus padres o tutores; los mayores de 14 y menores de 18 requerirán la autorización de aquellos y en su defecto, la del Inspector del Trabajo.-~~

ARTÍCULO 9. -

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

ARTÍCULO 1. -

Cuando el trabajo se verifique en lugar que diste más de 2 kilómetros de la residencia del trabajador; el Estado podrá mediante resoluciones especiales, imponer a los patronos la obligación del traslado.

ARTÍCULO 11. -

La sustitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes; para sus efectos, el sustituido será responsable solidario del sucesor hasta 6 meses después de la transferencia.

ARTÍCULO 12. -

El contrato podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio. En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindirle 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 3 meses de trabajo ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los períodos establecidos.

Modificado por la Ley 7186 del 21 de diciembre de 1948, artículo 2

ARTÍCULO 13. -

Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnizarle por el tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados; se computará a partir de la fecha en que estos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputa de prueba. Se reputa como período de prueba solo el que corresponde al inicial de los primeros tres meses mas no a los subsiguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga. Si el empleado u obrero tuviera más de 8 años de servicio percibirá la indicada indemnización aunque se retire voluntariamente.

Texto anterior de la Ley General del Trabajo

~~Quando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros que se reputan de prueba. Si el trabajador tuviere más de 8 años de servicios, percibirá la indicada indemnización aunque se retire voluntariamente.~~

ARTÍCULO 14. -

En caso de cesación de servicios por quiebra o pérdida comprobada, la indemnización se reducirá a la mitad y el crédito del obrero gozará de prelación conforme a la ley civil.

ARTÍCULO 15. -

Procede también el pago de indemnización en caso de clausura por liquidación o muerte del propietario. En este último caso, la obligación recaerá sobre los herederos.

Derogado implícitamente por la Ley No 6270 del 23 de noviembre de 1944, artículo 2

ARTÍCULO 16. -

No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a). ? Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- b). ? Revelación de secretos industriales;
- c). ? Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;;
- e). ? Incumplimiento total o parcial del convenio;
- g). ? Robo o hurto por el trabajador.

Texto anterior de la Ley General del Trabajo

~~No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales: a). - Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo; b). - Revelación de secretos industriales; c). - Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial; d). - Inasistencia injustificada de más de tres meses; e). - Incumplimiento total o parcial del convenio; f). - Retiro voluntario del trabajador; g). - Robo o hurto por el trabajador.~~

ARTÍCULO 17. -

El contrato a plazo fijo podrá rescindirse por cualesquiera de las causales indicadas en el artículo anterior, y caso distinto, se estará a lo dispuesto por el artículo 13.

ARTÍCULO 18. -

En caso de conflicto colectivo, y siempre que se hubieren llenado las disposiciones contenidas en el cap. pertinente de esta ley, no se requerirá el aviso previo en la forma estatuida,

ARTÍCULO 19. -

El cálculo de la indemnización se hará tomando en cuenta el término medio de los sueldos o salarios de los tres últimos meses.

Modificado por la Ley No 6270 del 23 de noviembre de 1944, artículo 1

ARTÍCULO 20. -

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 reputa de prueba y a los que se refiere el artículo 13 del Decreto-Ley de 24 de mayo de 1939, modificado por el artículo 1o. de la ley de 8 de diciembre de 1942.

Texto anterior de la Ley General del Trabajo

~~Para los efectos de este Capítulo, el tiempo de servicios de los obreros se computará a partir de la promulgación de la presente Ley. Los empleados quedan sometidos a las disposiciones vigentes.~~

ARTÍCULO 21. -

En los contratos a plazo fijo se entenderá existir reconducción si el trabajador continúa sirviendo vencido el término del convenio.

ARTÍCULO 22. -

El contrato de trabajo requiere, para alcanzar eficacia jurídica, ser refrendado por la autoridad del Trabajo o la administrativa, en defecto de aquella.

CAPÍTULO II DEL CONTRATO COLECTIVO

ARTÍCULO 23 -

El contrato colectivo no solo obliga a quienes lo han celebrado, sino a los obreros que, después se adhieran a él por escrito y a quienes posteriormente ingresen al sindicato contratante.

ARTÍCULO 24 -

En el contrato colectivo se indicará: las profesiones, oficios o especialidades; la fecha en que el contrato entrará en vigor; su duración y las condiciones de prórroga, rescisión y terminación.

ARTÍCULO 25. -

Las estipulaciones del contrato colectivo se considerarán parte integrante de los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 26. -

El sindicato contratante es responsable de las obligaciones de cada uno de sus afiliados y tendrá acción por éstos sin necesidad de expreso mandato. El patrimonio sindical garantiza sus obligaciones. En caso de disolución, dicho patrimonio continuará afectado a las responsabilidades emergentes.

ARTÍCULO 27. -

El patrono que emplee trabajadores afiliados a asociaciones de trabajadores estará obligado a celebrar con ellas contratos colectivos de trabajo cuando lo soliciten.

CAPÍTULO III DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 28. -

El contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por si o por otro, un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende, con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje del comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.

ARTÍCULO 29. -

El contrato de aprendizaje se celebrará, por escrito. En el sólo se presume la mutua prestación de servicios; la remuneración y demás modalidades del contrato se estipularán expresamente.

ARTÍCULO 30 -

El patrono estará obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela. En caso de accidente o enfermedad

del aprendiz, dará aviso a sus representantes legales, sin perjuicio de prestarle las primeras atenciones médicas.

CAPÍTULO IV DEL CONTRATO DE ENGANCHE

ARTÍCULO 31. -

El contrato de enganche es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores, por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual. Solo el Estado podrá en lo sucesivo actuar como intermediario entre patronos y trabajadores, organizando servicios gratuitos de enganche. El traslado de los trabajadores se hará conforme a lo que determina el artículo 9o. de esta Ley.

TÍTULO III DE CIERTAS CLASES DE TRABAJO

CAPÍTULO I DEL TRABAJO A DOMICILIO

ARTÍCULO 32. -

Se entiende por trabajo a domicilio, el que se realiza por cuenta ajena y con remuneración determinada, en el lugar de residencia del trabajador, en su taller doméstico

o en el domicilio del patrono. Se encuentran comprendidos dentro de esta definición:

- 1o. - Los que trabajan aisladamente o formando taller de familia en su domicilio, a destajo por cuenta de un patrono. Taller de familia es el formado por parientes del jefe de la misma que habitualmente viven en él;
- 2o. - Los que trabajan en compañía por cuenta de un patrono, a partir de ganancias y en el domicilio de uno de ellos; 3o. - Los que trabajan a jornal, tarea o destajo en el domicilio de un patrono. No se considera trabajo a domicilio el que se realiza directamente para el público.

ARTÍCULO 33. -

Todo patrono comprendido en este capítulo, se inscribirá en la Inspección del Trabajo, comunicando la nómina de los trabajadores que ocupa. Llevará un registro especial de los trabajos que encomiende y dará constancia al trabajador de los que reciba.

ARTÍCULO 34. -

Las retribuciones serán canceladas por entregas de labor o por períodos de tiempo no mayor de una semana.

ARTÍCULO 35. -

Cuando el trabajador entregue obras defectuosas o deteriore los materiales que le fueron confiados, podrá el patrono con autorización de la Inspección del Trabajo, retener hasta la quinta parte de los pagos semanales, hasta el pago de la indemnización.

CAPÍTULO II DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Derogado por la Ley No 2450 del 09 de abril de 2003, artículo 25

~~ARTÍCULO 36. - El trabajo doméstico es el que se presta en forma continua y a un solo patrono, en menesteres propios de servicio de un hogar. Puede contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria si el plazo excediera de un año, y requiriéndose, además, el registro en la Policía de Seguridad. -ARTÍCULO 37.- En los contratos por tiempo indeterminado, el doméstico podrá ser despedido con aviso previo de 15 días o una indemnización equivalente al salario de este período, salvo que el despido se opere por causa del doméstico, hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa, etc. Los domésticos no podrán retirarse sin aviso previo de quince días, perdiendo si no lo hacen, el salario de dicho tiempo, salvo que mediaran malos tratamientos, injurias graves, ataques a la moral o enfermedad infecto contagiosa. -ARTÍCULO 38.- Los domésticos que hubieran prestado servicios sin interrupción por más de un año, en la misma casa, gozaran de una vacación anual de diez días con goce de salario íntegro. -ARTÍCULO 39.- Los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza de la labor; pero deberán tener normalmente un descanso diario de 8 horas por lo menos, y de 6 horas un día de cada semana. -ARTÍCULO 40.- En caso de enfermedad del doméstico, el patrono le proporcionará los primeros auxilios médicos, y lo trasladará de su cuenta a un hospital-~~

TÍTULO IV

DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LOS DIAS HÁBILES PARA EL TRABAJO

ARTÍCULO 41. -

Son días hábiles para el trabajo todos los del año con excepción de los feriados, considerándose tales todos los domingos, los feriados civiles y los que así fueren declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales.

ARTÍCULO 42. -

Durante los días feriados no podrán efectuarse trabajos de ninguna clase, aunque estos sean de enseñanza profesional o beneficencia. Tratándose de centros alejados de las capitales, los feriados ocasionales podrán ser compensados con otro día de descanso. Se exceptúa de la disposición precedente, el caso de empresas en que no pueda suspenderse el trabajo por razones de interés público o por la naturaleza misma de la labor. En este caso, los trabajadores tendrán descanso de dos horas a la mitad del día feriado.

ARTÍCULO 43. -

Los días y horas de descanso se indicaran en las empresas mediante carteles especiales.

CAPÍTULO II

DE LOS DESCANSOS ANUALES

ARTÍCULO 44. -

Los empleados y obreros que tuvieron más de un año ininterrumpido de servicios y menos de cinco, en una empresa, tendrán una semana de descanso anualmente, los que tuvieron más de cinco años y menos de 10, dos semanas; los que más de 10 y menos de 20, tres semanas; y pasados los 20 un mes.

ARTÍCULO 45. -

Los trabajadores de empresas que, por su naturaleza, suspenden el trabajo en ciertas épocas del año, no gozarán de vacaciones, siempre que la interrupción no sea menos de 15 días y que durante ella perciban normalmente sus salarios.

CAPÍTULO III

DE LA JORNADA DEL TRABAJO

ARTÍCULO 46. -

La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas 20 y 6 de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo en las empresas periódicas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas.

Se exceptúan a los empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no puedan someterse a jornadas de trabajo. En estos casos tendrá una hora de descanso dentro del día, y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

ARTÍCULO 47. -

Jornada efectiva del trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. La jornada de trabajo podrá elevarse

en caso de fuerza mayor y en la medida indispensable.

ARTÍCULO 48. -

Cuando el trabajo se efectúe por equipos, su duración podrá prolongarse más de las 8 horas diarias y de las 48 semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo en tres semanas, no exceda de la jornada máxima.

ARTÍCULO 49. -

La jornada ordinaria de trabajo deberá interrumpirse con uno o más descansos, cuya duración no sea interior a 2 horas en total, sin que pueda trabajarse más de 5 horas continuas, en cada período.

ARTÍCULO 50. -

A petición del patrono, la Inspección del Trabajo podrá conceder permisos sobre horas extraordinarias hasta el máximo de 2 por día. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar sus errores.

ARTÍCULO 51. -

El patrono y sus trabajadores podrán acordar un descanso de medio día en la semana, excediendo en una hora el límite de jornada de los demás días, hasta totalizar 48 horas.

CAPÍTULO IV
DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 52. -

Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos del trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.

ARTÍCULO 53. -

Los períodos de tiempo para pago de salario, no podrán exceder de 15 días, para obreros y de un mes para empleados y domésticos. Los pagos se verificarán precisamente en moneda de curso legal, en día de trabajo y en el lugar de la faena, quedando prohibido hacerlo en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, salvo en tratándose de trabajadores del establecimiento en que se haga el pago.

ARTÍCULO 54. -

Los trabajadores de ambos sexos menores de 18 años y las mujeres casadas, recibirán válidamente sus salarios y tendrán su libre administración.

ARTÍCULO 55. -

Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100 % de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50 % según los casos.

ARTÍCULO 56. -

Tratándose de obreros a destajo, el salario por días de descanso se establecerá sobre la base del salario medio durante el mes inmediato anterior al de las vacaciones.

CAPÍTULO V
DE LAS PRIMAS ANUALES

Modificado por la Ley No 6783 del 11 de junio de 1947, artículo 3

ARTÍCULO 57. -

El Pago de prima, distinto del de aguinaldo, se ajustara a las normas establecidas por los artículos 48, 49 y 50 del Decreto Supremo de 23 de Agosto de 1943, modificándose la primera parte del citado artículo 48 en los siguientes términos: "Las empresas que hubieren obtenido

utilidades al finalizar el año, otorgarán a sus empleados y obreros una prima anual de un mes de sueldo y 25 días de salario?.

Texto anterior de la Ley General del Trabajo

~~Los patronos de empresas que hubieren obtenido utilidades al final del año, otorgarán a sus empleados y obreros una prima anual no inferior a un mes y a quince días del salario respectivamente, de acuerdo al sistema que establezca el Reglamento General del Trabajo.~~

CAPÍTULO VI DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 58. -

Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de uno y otro sexo, salvo el caso de aprendices. Los menores de 18 años no podrán contratarse para trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal.

ARTÍCULO 59.-

Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudique su moralidad y buenas costumbres.

ARTÍCULO 60. -

Las mujeres y los menores de 18 años, solo podrán trabajar durante el día, exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.

Modificado por el Decreto Ley 13214 del 24 de diciembre de 1975, artículo 31

ARTÍCULO 61. -

La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio al subsidio de maternidad por un plazo máximo de 45 días anteriores al parto y de 45 días posteriores a el, siempre que en estos períodos no ejecute trabajo remunerado. Este subsidio se pagará a la asegurada que tenga un mínimo de cuatro cotizaciones mensuales dentro de los doce meses anteriores a la fecha en que se cancele el subsidio prenatal.

Texto anterior de la Ley General del Trabajo

~~Las mujeres embarazadas descansarán desde 15 días antes hasta 45 después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieren casos de enfermedad. Conservarán su derecho al empleo y percibirán el 50 % de sus salarios. Durante la lactancia, tendrán pequeños períodos de descanso al día, no inferiores en total a una hora.~~

ARTÍCULO 62. -

Las empresas que ocupen más de 50 obreras, mantendrán salas cunas, conforme a los planes que se establezcan.

ARTÍCULO 63. -

Los patronos que tengan a su servicio mujeres y niños tomarán todas las medidas conducentes a garantizar su salud física y comodidad en el trabajo. Todas las disposiciones de este Capítulo pueden ser definidas por acción pública y particularmente, por las sociedades protectoras de la infancia y la maternidad.

CAPÍTULO VII DEL TRABAJO NOCTURNO EN PANADERÍAS

ARTÍCULO 64. -

Las Inspecciones del Trabajo perseguirán la abolición paulatina del trabajo nocturno en las panaderías y establecimientos similares. Entretanto, dicho trabajo se efectuará por equipos de no más de una jornada normal cada uno.

CAPÍTULO VIII DE LOS ASCENSOS Y DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA JUBILACIÓN

ARTÍCULO 65. -

La vacancia producida en cualquier cargo será provista con el empleado u obrero inmediato inferior, siempre que reúna honorabilidad, competencia y antigüedad en el servicio. Esta disposición se aplicará sin distinción de sexos.

ARTÍCULO 66. -

Los empleados de Bancos e instituciones de crédito que hubieren cumplido sesenta años de edad, y se encontraren comprendidos dentro de las condiciones determinadas por las disposiciones sobre jubilaciones, están obligados a acogerse a este recurso, bajo la responsabilidad del patrono.

TÍTULO V
DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 67. -

El patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin, tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo; instalará servicios sanitarios adecuados y en general, cumplirá las prescripciones del Reglamento que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado.

ARTÍCULO 68. -

Se prohíbe la introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en locales de trabajo, así como su elaboración en industrias que no tengan este objeto expreso.

ARTÍCULO 69. -

En el caso del trabajo a domicilio, se prohíbe la confección, restauración, adorno de prendas de vestuario; elaboración o empaquetamiento de productos de consumo, en casas o talleres donde hubiere algún caso de enfermedad infecto-contagiosa.

ARTÍCULO 70. -

Los trabajadores no podrán dormir en los locales de labor salvo en tratándose de explotaciones en campos mineros, en cuyo caso dispondrá el patrono locales apropiados o señalará un paraje aceptable si las labores se efectúan en el fondo de las minas.

ARTÍCULO 71. -

En las construcciones, no podrán utilizarse andamios de suspensión, sin permiso del Ingeniero Municipal o autoridad competente.

ARTÍCULO 72. -

El Reglamento General del Trabajo clasificará las industrias insalubres y peligrosas y prescribirá las medidas de protección y defensa, cuya infracción podrá denunciarse por acción pública.

TÍTULO VI
DE LA ASISTENCIA MÉDICA Y OTRAS MEDIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL

CAPÍTULO I
DE LA ASISTENCIA MÉDICA

ARTÍCULO 73. -

Las empresas que tengan más de 80 trabajadores, mantendrán servicio permanente de médico y botica, sin recargo ni descuento alguno a los empleados y obreros de su dependencia. Los patronos en este caso, prestarán esta asistencia tratándose de enfermedades profesionales hasta un máximo de 6 meses - si son empleados - y de 90 días - si son obreros; período dentro de los cuales conservarán su cargo y percibirán íntegramente sus salarios, produciéndose a su vencimiento la calificación de incapacidad, para fines de la indemnización. Si la enfermedad no fuese resultante del trabajo, y el trabajador tuviera más de un año de servicio, conservará su cargo por tres meses, si es empleado, y por treinta días, si es obrero; si tuviera menos de un año y más de seis meses de servicio, por treinta y quince días, respectivamente; si menos de seis meses, por treinta y quince días igualmente, pero con percepción solo del 25 al 50 % de su salario, según los casos. Los anteriores períodos se consideran de asistencia, para los fines de antigüedad de servicios.

ARTÍCULO 74. -

En caso de fallecimiento, el patrono abonará los gastos de entierro, independientemente de la indemnización, siempre que aquel se hubiera producido por accidente o enfermedad profesional.

CAPÍTULO II DE LOS CAMPAMENTOS DE TRABAJADORES

ARTÍCULO 75. -

Las empresas que ocupen más de 200 obreros y disten más de 10 kilómetros de la población más cercana, estarán obligados a construir campamentos para alojar higiénicamente a los trabajadores y sus familias, a tener un medico y a mantener un botiquín. Si tuvieren más de 500 trabajadores mantendrán uno o más hospitales con todos los servicios necesarios. En lugares donde no exista más servicio sanitario que el de la empresa, sus beneficios se aplicarán a las familias de los trabajadores.

CAPÍTULO III DE LA PROVISIÓN DE ARTÍCULOS DE PRIMERA NECESIDAD

ARTÍCULO 76. -

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

ARTÍCULO 77. -

Los patronos mantendrán almacenes de aprovisionamiento, por administración directa, en lugares que disten más de 10 kms. de un centro de población. Las ventas se harán al costo y en forma de avío, cuyo valor se descontará de los salarios a pagarse. Se exceptúa el caso de las empresas cuyos convenios de menor costo continúen en vigor.

CAPÍTULO IV DEL PERFECCIONAMIENTO TÉCNICO DE TRABAJADORES

ARTÍCULO 78. -

Las empresas que tengan más de 500 trabajadores, subvenderán los gastos para que un trabajador o el hijo de un trabajador, siga estudios de perfeccionamiento técnico en centros de enseñanza nacionales o extranjeros. El beneficiado deberá ser boliviano y podrá ser escogido por el patrono o a indicación del sindicato. La pensión se suspenderá por conclusión de los estudios o reprobación en exámenes. En ambos casos el patrono deberá subvencionar a otro trabajador.

TÍTULO VII DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 79. -

Toda empresa o establecimiento de trabajo está obligada a pagar a los empleados, obreros y aprendices que ocupe, las indemnizaciones previstas a continuación, por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridas por razón del trabajo, exista o no culpa o negligencia por parte suya o por la del trabajador. Esta obligación rige, aunque el trabajador sirva bajo la dependencia de contratista de que se valga el patrono para la explotación de su industria, salvo estipulación en contrario.

ARTÍCULO 80. -

Se exceptúan quedando dentro de las previsiones del derecho común, los accidentes sobrevenidos:

- a). - Por intención manifiesta de la victima;
- b). - Cuando sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo;
- c). - Cuando se trata de trabajadores que realizan servicios ocasionales ajenos a los propios de la empresa;
- d). - Cuando se trata de obreros que realizan por cuenta del patrono, trabajos en su domicilio particular;
- e). - Cuando se trata de accidente por comprobado estado de embriaguez.

ARTÍCULO 81. -

Accidente de trabajo es toda lesión traumática o alteración funcional, permanente o temporal, inmediata o posterior, a la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo en las condiciones establecidas anteriormente.

ARTÍCULO 82. -

Son enfermedades profesionales todas las resultantes del trabajo y que representen lesiones orgánicas o trastornos funcionales, permanentes o temporales. La enfermedad profesional, para fines de esta ley, deberá ser declarada efecto exclusivo del trabajo y haber sido contraído durante el año anterior a la aparición de la incapacidad por ella causada.

ARTÍCULO 83. -

Si la enfermedad, por su naturaleza o causa, hubiere sido contraída gradualmente, el último patrono pagará una parte proporcional de ella, teniendo el trabajador acción para obtener el resto de quienes hubieran utilizado sus servicios durante el último año.

ARTÍCULO 84. -

La indemnización por accidente solo procede cuando la víctima prestó servicios en la empresa por lo menos 14 días antes, y si la incapacidad para el trabajo excede de seis.

ARTÍCULO 85. -

El patrono dará cuenta del accidente dentro de las 24 horas de ocurrido, al Departamento del Trabajo o a la autoridad política más próxima. Tratándose de enfermedades profesionales, la víctima u otra persona avisará al patrono para que lo transmita a la autoridad indicada. Sin este aviso, la indemnización se calculará teniendo en cuenta la clase, grado y duración que habría tenido la incapacidad si se hubiera prestado oportunamente atención médica y farmacéutica. Las autoridades policíacas que reciban estos avisos, informarán detalladamente sobre el caso al Departamento del Trabajo.

ARTÍCULO 86. -

Si no se hubiera pactado salario, el cálculo de indemnizaciones se hará sobre la base del mínimo.

CAPÍTULO II

DE LOS GRADOS DE INCAPACIDAD Y DE LAS INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES

ARTÍCULO 87. -

Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización, se clasifican en: a). - Muerte; b). - Incapacidad absoluta y permanente; c). - Incapacidad absoluta y temporal; d). - Incapacidad parcial y permanente; e). - Incapacidad parcial y temporal.

Modificado por la Ley No 6273 del 29 de noviembre de 1944, artículo 1

ARTÍCULO 88. -

En casos de muerte, los herederos, conforme a la Ley Civil tendrán derecho a la indemnización igual al salario de dos años, contados por meses de treinta días.

En caso de muerte, por enfermedad profesional o accidente de trabajo, tendrán derecho a cobrar la indemnización equivalente a dos años de servicios las siguientes personas:

- a) - La viuda e hijos legítimos;
- b) - Los hijos naturales reconocidos;
- c) ? Los hijos naturales y la compañera, siempre que ésta última haya convivido por un lapso mayor de un año y hubiese estado bajo el amparo y protección del obrera al tiempo de su fallecimiento.
- d) - Los padres y ascendientes.

Texto anterior de la Ley General del Trabajo

~~En casos de muerte, los herederos, conforme a la Ley Civil tendrán derecho a la indemnización igual al salario de dos años, contados por meses de treinta días.~~

ARTÍCULO 89. -

En caso de incapacidad absoluta y permanente, la víctima tendrá derecho a una indemnización igual a la prevista en el artículo anterior; en

caso de incapacidad absoluta y temporal, a una indemnización, igual al salario del tiempo que durare su incapacidad si ella no pasare de un año, pues entonces se reputará absoluta y permanente indemnizándose como tal; en caso de incapacidad parcial y permanente al salario de diez y ocho meses; en caso de incapacidad parcial y temporal al salario de los días que aquella hubiere durado, siempre que no pase de seis meses, pues entonces se reputará parcial permanente indemnizándose como tal.

ARTÍCULO 90. -

Las indemnizaciones se pagarán por mensualidades vencidas salvo los casos de muerte e incapacidad absoluta y permanente, en los que se abonará de una sola vez.

Modificado por la Ley 8426 del 08 de diciembre de 1942, artículo 1

ARTÍCULO 91. -

La indemnización se calculará sobre la base del salario que resulte del promedio ganado en los últimos 90 días precedentes al día del accidente o aquel en que declaró la enfermedad.

Texto anterior de la Ley General del Trabajo

- ~~La indemnización se calculará sobre la base del salario a que hubiere tenido derecho el trabajador, el día del accidente o aquel en que se declaró la enfermedad.~~

ARTÍCULO 92. -

Las indemnizaciones son inembargables y los créditos por ellas gozarán de prelación en caso de quiebra.

CAPÍTULO III DE LOS PRIMEROS AUXILIOS

ARTÍCULO 93. -

En los casos de accidentes y enfermedades profesionales, el patrono proporcionará gratuitamente atención médica y farmacéutica a la víctima, hospitalizándola en caso necesario. Las empresas que poseyeren hospitales o clínicas proporcionarán en ellas la asistencia médica; si la víctima se negara reiteradamente a atenderse en él, el patrono quedará exento de responsabilidad en orden a este punto. En caso de que la empresa no tuviera hospital, la atención se hará por el profesional que el patrono designe; empero el trabajador puede elegir otro, limitándose en tal caso la obligación del patrono a los gastos de asistencia que determine el Juez del Trabajo, y teniendo derecho a designar otro que vigile la curación.

ARTÍCULO 94. -

En caso de que cualquiera de las partes estuviera en disconformidad con la calificación médica, el Juez del Trabajo, encomendará el diagnóstico definitivo al médico Asesor.

CAPÍTULO IV OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 95. -

El reconocimiento médico del trabajador, por el profesional de la empresa o por otro, es condición esencial previa al contrato. Si el trabajador no se halla de acuerdo con los resultados del examen podrá pedir al Juez del Trabajo su reconocimiento por otro médico, obligatoria y gratuitamente.

ARTÍCULO 96. -

Las afecciones endémicas propias de un lugar no se reputan profesionales. En tales casos, los patronos estarán obligados a tomar las medidas conducentes a preservar y reponer la salud de sus trabajadores.

TÍTULO VIII DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 97. -

Se instituirá para la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el Seguro Social Obligatorio, a cargo del patrono. Abarcará también, los casos de incapacidad, incluso aquellos que no deriven del trabajo, en cuyo caso sus cargas recaerán sobre el Estado, los patronos y los asegurados.

ARTÍCULO 98. -

La institución aseguradora responderá del pago total de las indemnizaciones, rentas y pensiones, quedando - entonces - relevado el patrono de sus obligaciones por el riesgo respectivo.

TÍTULO IX
DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONOS

CAPÍTULO ÚNICO

ARTÍCULO 99. -

Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales o de empresa. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería jurídica y constituirse con arreglo a las reglas legales.

ARTÍCULO 100. -

La finalidad esencial del sindicato es la defensa de los intereses colectivos que representa. Los de trabajadores, particularmente tendrán facultades para: celebrar con los patronos contratos colectivos y hacer valer los derechos emergentes; representar a sus miembros en el ejercicio de derechos emanados de contratos individuales, cuando los interesados lo requieran expresamente; representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje; crear escuelas profesionales e industriales, bibliotecas populares, etc.; organizar cooperativas de producción y consumo, exceptuando la elaboración de artículos similares a los que fabrica la empresa o industria en que trabaja.

ARTÍCULO 101. -

Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento. Los Inspectores del Trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán sus actividades.

ARTÍCULO 102. -

Las relaciones entre el Poder Público y los trabajadores, se harán por las Federaciones Departamentales de Sindicatos, o integradas en Conferencias Nacionales.

ARTÍCULO 103. -

No podrá constituirse un sindicato con menos de 20 trabajadores, tratándose de sindicatos gremiales o profesionales ni con menos del 50 % de los trabajadores de una empresa, tratándose de sindicatos industriales.

ARTÍCULO 104. -

No podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos, cualquiera que sea su categoría y condición.

TÍTULO X
DE LOS CONFLICTOS

CAPÍTULO I
DE LA CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

ARTÍCULO 105. -

En ninguna empresa podrá interrumpirse el trabajo intempestivamente, ya sea por el patrono, ya sea por los trabajadores, antes de haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje previstos en el presente Título; caso contrario el movimiento se considerará ilegal.

ARTÍCULO 106. -

Todo sindicato que tuviere alguna disidencia con los patronos, remitirá su pliego de reclamaciones al respectivo Inspector del Trabajo, suscrito por los miembros de la directiva del sindicato y a falta de estos, por la mitad más uno de los trabajadores en conflicto.

ARTÍCULO 107. -

Dentro de las 24 horas de recibido el pliego de reclamaciones, el Inspector lo hará conocer mediante un empleado de su dependencia o de la Policía de Seguridad, al patrono o patronos interesados. Al mismo tiempo exigirá a las partes constituir dentro de 48 horas dos representantes por cada lado, para integrar la Junta de Conciliación. Los representantes deberán ser trabajadores y patronos de las entidades en conflicto y serán debidamente autorizadas para constituir el pliego de reclamaciones y suscribir por sus mandatos un acuerdo. Además de los representantes obreros acreditados ante la Junta de Conciliación, podrán concurrir otros en calidad de simples expositores y su número máximo será fijado por el Inspector del Trabajo, atendiendo a que se hallen representadas las distintas categorías profesionales y las diversas secciones de los centros de trabajo. El número de representantes será igual por cada parte.

ARTÍCULO 108. -

Las partes podrán asesorarse de abogados y de peritos, así como presentar todas las pruebas legales.

ARTÍCULO 109. -

La Junta de Conciliación se reunirá dentro de las 72 horas de recibido el pliego de reclamaciones. El Inspector del Trabajo presidirá la Junta, interesando razones de conveniencia, pero sin emitir opinión ni voto sobre el fondo del asunto.

ARTÍCULO 110. -

La Junta no se disolverá hasta llegar a un acuerdo conciliatorio, o hasta convencerse de que todo advenimiento es imposible. Fracasada en todo o en parte la conciliación, el conflicto se llevará ante el Tribunal Arbitral. Este se compondrá de un miembro nombrado por cada parte y estará presidido por el Inspector General del Trabajo en La Paz, por el Jefe del Trabajo en los demás departamentos y por la autoridad política allí donde no existieren autoridades del Trabajo. No podrán ser arbitros los trabajadores en conflicto, sus personeros, abogados y representantes; ni los Directores, Gerentes, Administradores; socios o abogados de los patronos.

ARTÍCULO 111. -

Si dentro de las 24 horas de notificadas las partes para el nombramiento de sus respectivos árbitros, estos no lo hicieren, el Presidente los designará en rebeldía aplicando las sanciones del caso.

ARTÍCULO 112. -

El Tribunal Arbitral se reunirá dentro de las 48 horas de la notificación a las partes para organizarlo. Hará comparecer y escuchará a las partes procurando un avenimiento, recibirá la causa a prueba, si fuere necesario, con un término máximo de 7 días y dictará laudo dentro de los 15 días posteriores. Mientras tanto es obligatorio que empleados y obreros continúen en sus labores.

ARTÍCULO 113. -

Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría absoluta de votos, y serán obligatorias para las partes: a). - Cuando las partes convengan; b). - Cuando el conflicto afecta a los servicios públicos de carácter imprescindible; c). - Cuando por resolución especial el Ejecutivo así lo determine.

CAPÍTULO II DE LA HUELGA Y EL "LOCK-OUT"

ARTÍCULO 114. -

Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje, los trabajadores podrán declarar la huelga, y los patronos el lock-out, siempre que concurren las siguientes circunstancias: 1o. - Pronunciamiento de la Junta de Conciliación y del Tribunal Arbitral sobre la cuestión planteada; 2o. - Que la resolución se tome por lo menos por 3/4 partes del total de trabajadores en servicio activo.

ARTÍCULO 115. -

El acta original de la sesión en que se declare la huelga se remitirá a la autoridad política del Departamento o la provincia, con cinco días de anticipación, acompañada de una nómina de los trabajadores responsables, y especificando sus domicilios. Una copia de dicha acta se enviará simultáneamente a la Inspección del Trabajo de la localidad.

ARTÍCULO 116. -

En igual forma, los patronos que resolvieran clausurar su establecimiento, comunicarán por escrito a las autoridades indicadas anteriormente, señalando los motivos y la duración de la clausura, y adjuntando la nómina de los trabajadores que quedan sin ocupación.

ARTÍCULO 117. -

El concepto de huelga solo comprende la suspensión pacífica del trabajo. Todo acto o manifestación de hostilidad contra las personas o la propiedad, cae dentro de la ley penal.

ARTÍCULO 118. -

Queda prohibida la suspensión del trabajo en los servicios de carácter público. Su contravención será penada con la máxima sanción de la ley.

ARTÍCULO 119. -

Los asociados u obreros que no se conformaran con los acuerdos de huelga, podrán separarse libremente de las decisiones colectivas de sus sindicatos, sin incurrir en responsabilidades de ninguna clase, y bajo la garantía de las autoridades policíacas podrán continuar en sus ocupaciones. La represalia tomada por sus compañeros será penada con dos o seis meses de cárcel.

TÍTULO XI
DE LA PRESCRIPCIÓN Y DE LAS SANCIONES.

ARTÍCULO 120. -

Las sanciones y derechos provenientes de esta ley, se extinguirán en el término de dos años, de haber nacido de ellas.

Modificado por el Decreto Ley 16896 del 25 de julio de 1979, artículo 239

ARTÍCULO 121. -

Modifícase el Artículo 121 de la Ley General del Trabajo y 165 de su Reglamento, en sentido de que los jueces sancionarán cada una de las infracciones, con multas de \$b. 500.? a \$b. 5.000.?, considerándose una infracción cada caso individual de incumplimiento a las leyes sociales.

Texto anterior de la Ley General del Trabajo

~~Las infracciones de las disposiciones que contiene la presente ley, se sancionará con multas de cien a cincuenta mil bolivianos, y, en caso de reincidencia, con la duplicidad de la pena, y aún con la clausura del establecimiento; de acuerdo con el procedimiento indicado en el Decreto Supremo de 18 de enero del año en curso.~~

TÍTULO XII
DISPOSICIÓN ESPECIAL

ARTÍCULO 122. -

Las funciones de Gerente, Director, Administrador, Consejero o propietario de empresas agrícolas, comerciales e industriales de carácter particular, son incompatibles con las de Director, Gerente, Administrador o Consejero de instituciones de crédito que manejan intereses de carácter público. Se exceptúa únicamente el caso de entidades industriales, comerciales y agrícolas, que por razones de utilidad pública, requieran personeros propios en dichas instituciones.

Quedan derogadas todas las disposiciones en contrario.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, se encargará de la ejecución y cumplimiento de la presente Ley.

Es dado en el Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los 24 días del mes de mayo de mil novecientos treinta y nueve años.

TCNL. G. BUSCH. - R. Jordán Cuéllar. - B. Navajas Trigo. - F. M. Rivera. - A. Mollinedo. - S. Schulze. - V. Leitón. - L. Herrero. - D. Foianini. - W. Méndez.