**LEY 3274**

**LEY DE 9 DE DICIEMBRE DE 2005**

**SANDRO STEFANO GIORDANO GARCIA**

**PRESIDENTE INTERINO DE LA REPUBLICA**

Por cuanto, el Honorable Congreso Nacional ha sancionado la siguiente Ley:

**EL HONORABLE CONGRESO NACIONAL,**

**D E C R E T A:**

# LEY TRABAJO ASALARIADO DEL BENEFICIADO DE LA CASTAÑA

## TITULO I
## DE LAS DISPOSICIONES GENERALES
### CAPITULO UNICO
### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 1. (Objeto).** El objeto de la presente Ley es regular el trabajo realizado por las trabajadoras y trabajadores en el proceso de beneficiado de la castaña bajo condiciones de dependencia, en el marco de los derechos que establecen las convenciones, tratados internacionales y la legislación laboral vigente.

Cuando en el texto de la presente Ley se haga referencia a trabajador, trabajadores, empleados u obreros, tales términos comprenderán tanto a trabajadoras mujeres como a trabajadores varones que participan en el proceso productivo del beneficiado de la castaña.

**ARTICULO 2. (Naturaleza).** Se considera trabajador fabril de la castaña a toda persona que realiza labores bajo dependencia en el proceso productivo del beneficiado de la castaña.

Se entiende por beneficiado, al proceso productivo de secado, sancochado, quebrado, selección, recorte, deshidratado, control de calidad y empacado de la castaña.

**ARTICULO 3. (Irrenunciabilidad).** Los derechos reconocidos a los trabajadores fabriles del beneficiado de la castaña son irrenunciables. Será nula cualquier convención en contrario.

**ARTICULO 4.** (**Aplicación Preferente).**Las normas y disposiciones emanadas de la presente Ley, son de aplicación preferente a cualquier otra norma.

## TITULO II
## DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO
### CAPITULO I
### DE LAS RELACIONES LABORALES

**ARTICULO 5.** (**Contrato individual de trabajo).** El contrato individual de trabajo en el proceso productivo del beneficiado de la castaña, deberá celebrarse por escrito entre el empleador y cada uno de los trabajadores que intervengan en el proceso productivo. El empleador será directo responsable de todos los efectos jurídicos de la contratación, estando obligado a reconocer todos los derechos establecidos en la presente Ley desde el momento de la contratación. Los contratos de trabajo a suscribirse, deberán establecer específicamente la labor a desempeñar, así como la forma de remuneración acordada.

Los empleadores contratarán con preferencia a los trabajadores que prestaron servicios en los períodos productivos anteriores.

**ARTICULO 6. (Convenio Colectivo de Trabajo).** Las organizaciones sindicales de los trabajadores podrán suscribir con el empleador o grupo de empleadores, Convenios Colectivos de Trabajo por empresa, sector o rubro de producción, con cláusulas normativas sean generales, sindicales, económicas u otras, relativas a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

El Convenio Colectivo de Trabajo es de cumplimiento obligatorio para el o los empleadores y todos los trabajadores, debiendo tenérselo como parte integrante de todo contrato de trabajo suscrito o por suscribirse, se encuentre o no contemplado expresamente en el contrato de trabajo.

El Convenio Colectivo de Trabajo en ningún caso podrá contener disposiciones que impliquen renuncia, reducción o modificación de los derechos expresamente reconocidos por la legislación a favor de los trabajadores del sector, bajo pena de nulidad absoluta de puro derecho de tales estipulaciones.

Tampoco podrá contener renuncia, reducción o modificación de Convenios Colectivos anteriormente suscritos, que constituyen derechos adquiridos consolidados.

### CAPITULO II
### DE LA JORNADA LABORAL

**ARTICULO 7. (Jornada de Trabajo).** En el proceso productivo del beneficiado de la castaña, los trabajadores que sean remunerados con sueldo mensual, quincenal, semanal, a jornal o por horas, tendrán una jornada efectiva máxima de 8 horas por día de trabajo, reputándose toda hora adicional de trabajo como extraordinaria, con el 100% de recargo. Por su parte, los trabajadores que sean remunerados a destajo o por producción, no podrán trabajar más de doce (12) horas diarias. A este efecto, los trabajadores distribuirán libremente sus horas de trabajo según usos y costumbres.

## CAPITULO III
## DEL REGIMEN DE REMUNERACIONES

**ARTICULO 8. (Remuneraciones).** Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. En el proceso productivo del beneficiado de la castaña, los trabajadores que sean remunerados con sueldo mensual, quincenal, semanal, a jornal o por horas, en ningún caso podrán percibir una remuneración menor al Salario Mínimo Nacional considerado en forma proporcional a ocho (8) horas de trabajo diario.

Los trabajadores que sean remunerados a destajo o por producción, negociarán anualmente el precio por kilogramo de castaña procesada en el Convenio Colectivo suscrito por Rubro de Producción, de tal forma que por el procesado de 35 kilogramos de castaña por día, recibirán una remuneración mensual no menor al salario mínimo nacional.

**ARTICULO 9. (Prohibición de Pago en Especie).** Queda terminantemente prohibido el pago de las remuneraciones en especie.

**ARTICULO 10.** (**Plazo de Pago de Remuneraciones y Sanciones).** El pago de remuneraciones a los trabajadores, no podrá exceder de los términos perentorios siguientes: de diez (10) días una vez vencido el mes o la quincena de trabajo para las remuneraciones mensuales y quincenales; de tres (3) días para las remuneraciones semanales y, debiendo pagarse indefectiblemente al finalizar la semana de trabajo, la remuneración a jornal.

**ARTICULO 11. (Primas y Bonificaciones).** El pago de la prima anual, corresponderá a todos los trabajadores que hubieran intervenido en el proceso productivo del beneficiado de la castaña cuando la beneficiadora hubiera obtenido utilidades conforme a la Ley General del Trabajo. El pago se efectuará proporcionalmente al tiempo efectivo de trabajo.

Independientemente del pago de la prima anual, los Convenios Colectivos suscritos por rubro o por empresa, establecerán la modalidad de pago de las bonificaciones a la productividad individual.

## CAPITULO IV
## DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES EN EL CENTRO PRODUCTIVO

**ARTICULO 12. (De la Consideración Especial del Trabajo).** Se considera al trabajo en el proceso productivo del beneficiado de la castaña como trabajo indefinido, debiendo el empleador dar el preaviso de retiro al trabajador con tres meses de anticipación a la finalización del trabajo; la omisión del preaviso dará lugar al pago de desahucio como pago por tal omisión.

**ARTICULO 13. (Derechos Laborales).**

**Vacaciones:** Los trabajadores del beneficiado de la castaña que reciban salario fijo, tendrán derecho al pago de vacaciones conforme a Ley y en duodécimas quienes no trabajen el año continuo, conforme a las disposiciones de la presente Ley.

Los trabajadores a destajo que superen los tres (3) meses de trabajo, recibirán una compensación económica similar a la vacación calculada sobre el promedio de los últimos tres (3) meses de trabajo.

**Indemnización por Tiempo de Servicios:** La indemnización por tiempo de servicios constituye derecho adquirido de los trabajadores del proceso del beneficiado de la castaña, correspondiendo su pago según el tiempo efectivo de trabajo prestado.

**Cálculo de Pagos:** Los derechos de Aguinaldo de Navidad, Indemnización por tiempo de servicios, desahucio y vacaciones, se calcularán sobre el promedio del total ganado en todos los meses trabajados.

**Plazo de Pagos, Sanción:** El plazo para el pago de los Beneficios Sociales, no podrá exceder en ningún caso de quince (15) días luego de concluida la relación laboral. De excederse ese término, el o los empleadores, estarán obligados a reconocer el monto de media jornada de trabajo por día de retraso en el pago.

ARTICULO 14. (Derechos y Obligaciones de los Trabajadores). **Los trabajadores del proceso de beneficiado de la castaña, tendrán los derechos reconocidos por la legislación para todos los trabajadores en general, los emergentes de la Constitución Política del Estado, de la presente Ley, del Reglamento Interno de Trabajo, de los Convenios Colectivos y de los Contratos de Trabajo, siempre que estos últimos respondan a la legislación vigente.** Las obligaciones a que están sujetos los trabajadores, emergen del Contrato de Trabajo, del Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente.

Los trabajadores que incurran en las causales previstas por el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo y el Artículo 9 de su Decreto Reglamentario serán sancionados con la pérdida de sus Beneficios Sociales, conforme a Ley.

**ARTICULO 15. (Derechos y Obligaciones del o los Empleadores).** Los empleadores ejercerán sus derechos en el marco de la legislación vigente y están sujetos al cumplimiento de las obligaciones que ella señala.

A efectos de lo anterior, los empleadores deberán dar cumplimiento al Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938, debiendo adoptar el Reglamento Interno de Trabajo, todo nuevo empleador que cuente con más de veinte (20) trabajadores en el sector, estará obligado a contar con el Reglamento Interno de Trabajo en un plazo no mayor a tres (3) meses desde el inicio de sus actividades.

El Reglamento Interno de Trabajo deberá contemplar la normas de seguridad industrial vigentes en la legislación, protegiendo la vida, salud e integridad física y mental de los trabajadores, tomando las medidas necesarias para dotar de ropa de trabajo gratuita, evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asegurando la comodidad y ventilación en los locales de trabajo, debiendo instalarse servicios sanitarios adecuados.

Los empleadores deberán cumplir, bajo su costo, con el examen pre-ocupacional de los trabajadores, a los efectos legales que correspondan.

**ARTICULO 16. (Guarderías).**Las empresas beneficiadoras de castaña que cuenten con más de veinte (20) trabajadoras o trabajadores, tendrán la obligación de instalar guarderías para los hijos o hijas menores de 7 años de edad, cuyo costo estará a cargo de los empleadores. En caso de no contar con guarderías, los empleadores deberán cubrir el monto en dinero correspondiente al goce y ejercicio de este derecho.

## CAPITULO V
## DEL REGIMEN DE PULPERIAS

**ARTICULO 17. (Pulperías).**Toda vez que las pulperías empresariales dieron lugar a una figura de pago en especie y con precios superiores al costo del mercado que generaron altos niveles de explotación en el sector, solo funcionarán hasta el máximo del tiempo que se señala.

A partir de la publicación de la presente Ley, en el plazo de seis (6) meses, las pulperías patronales o empresariales deberán ser extinguidas, pudiendo los trabajadores organizar pulperías o cooperativas de consumo legalmente constituidas bajo su propia administración.

Cualquiera sea el caso, los trabajadores podrán adquirir bienes de consumo necesario hasta el (veinte) 20% (veinte por ciento) del monto de su remuneración mensualmente considerada; todo monto mayor al porcentaje indicado, no será exigible legalmente, sea por el empleador o por la pulpería o cooperativa de los trabajadores.

Los empleadores de las plantas beneficiadoras de castaña, deberán proporcionar en forma gratuita el ambiente adecuado para el funcionamiento de las pulperías o cooperativas sindicales.

## CAPITULO VI
## DE LAS PROHIBICIONES

**ARTICULO 18. (Prohibiciones).** Se prohíbe el trabajo infantil de niños, niñas o adolescentes menores de catorce (14) años de edad. El trabajo de adolescentes mayores de catorce (14) años se regulará por las normas establecidas en el Código Niño, Niña y Adolescente.

Se prohíbe todo tipo de discriminación de la mujer en estado de gestación, así como la exigencia de certificados médicos o análisis clínicos de embarazo para su contratación. La trabajadora gestante, gozará de los derechos estipulados por la Ley No. 975, de 2 de marzo de 1988.

## CAPITULO VII
## DEL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

**ARTICULO 19. (Seguridad Social a Corto Plazo).** Los trabajadores del beneficiado de la castaña, tienen derecho a gozar de todas las prestaciones del seguro social de corto plazo, debiendo al efecto los empleadores, afiliar a todos sus trabajadores y cotizar, con recursos propios, el equivalente del 10% (diez por ciento) del total ganado por sus trabajadores.

**ARTICULO 20. (Seguro Social a largo plazo).** La afiliación de los trabajadores fabriles del beneficiado de la castaña a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) es de carácter obligatorio de acuerdo a la legislación vigente. El Ministerio de Trabajo a través de las Direcciones Departamentales o regionales quedan encargadas de exigir el cumplimiento del proceso de afiliación a la AFPs y de fiscalizar que el pago de las retenciones para el Seguro Social obligatorio de largo plazo se realicen en forma efectiva y oportuna.

## CAPITULO VIII
## DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

**ARTICULO 21. (Organización Sindical y Fuero Sindical).**Todos los trabajadores fabriles involucrados en el proceso del beneficiado de la castaña, tienen derecho a la asociación sindical y ejercerán plenamente el derecho a la sindicalización en

Constitución Política del Estado y la legislación. Los obreros o empleados elegidos para desempeñar los cargos directivos de un sindicato, no podrán ser destituidos sin previo proceso de desafuero señalado por Ley.

Los dirigentes sindicales elegidos durarán en sus funciones conforme lo señalen sus propios Estatutos, tiempo que no podrá ser inferior a un año y hasta ser sustituidos por nuevos dirigentes elegidos, o producida su reelección. Los dirigentes que no hubieran retornado al mismo centro de trabajo en el período productivo subsiguiente, serán sustituidos por la Directiva Sindical con trabajadores de base, quienes ejercerán funciones hasta cumplir el mandato del dirigente ausente sustituido.

## TITULO III
## DE LAS DISPOSICIONES FINALES
## CAPITULO UNICO

**ARTICULO 22. (Regulación no Contemplada).** Todos los aspectos no contemplados específicamente en la presente Ley, se regirán por la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y la Legislación Laboral vigente, respondiendo al carácter protectivo de los trabajadores.

**ARTICULO 23. (Derogaciones).** Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente Ley. Remítase al Poder Ejecutivo, para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones del Honorable Congreso Nacional, a los seis días del mes de diciembre de dos mil cinco años.

Fdo. Sandro Stéfano Giordano García, Norah Soruco de Salvatierra**,** Juan Luis Choque Armijo, Marcelo Aramayo Pérez **,** Norma Cardona de Jordán, Erick Reyes Villa B.

Por tanto, la promulgo para que se tenga y cumpla como Ley de la República.

Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los nueve días del mes de diciembre de dos mil cinco años. **FDO. SANDRO STEFANO GIORDANO GARCIA** PRESIDENTE INTERINO DE LA REPUBLICA, Oscar Silva Flores Ministro Interino de la Presidencia, Fernando Suárez Da Silva Ministro Interino de Desarrollo Económico, Alvaro Muñoz Reyes Navarro, Carlos Antonio Laguna Navarro.