

CORPORACION MINERA DE BOLIVIA

REGLAMENTO INTERNO - TIPO

1967

DEPARTAMENTO DE RELACIONES PUBLICAS
DE LA CORPORACION MINERA DE BOLIVIA

RESOLUCION MINISTERIAL 387 - 62.

MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

La Paz - Bolivia

La Paz, 20 de septiembre de 1962.

V I S T O S :

Los antecedentes relacionados con la aprobación del Reglamento Interno-Tipo de la Corporación Minera de Bolivia; las observaciones formuladas por los organismos técnicos dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; las incitativas a la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia para que emita su opinión sobre dicho instrumento de trabajo; y

CONSIDERANDO:

Que los Arts. 67 de la Ley General del Trabajo, 62 de su Decreto Reglamentario y 1º del Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938, señalan la obligación imperativa de las empresas comerciales e industriales de establecer el régimen de trabajo, de higiene

y seguridad industrial, especificando derechos, delimitando deberes recíprocos, señalando prohibiciones y atribuyendo beneficios a los trabajadores con miras a la consecución de una mayor productividad;

Que al no haberse pronunciado sobre su contexto los trabajadores ni sus representantes dentro de los términos legalmente establecidos, es aplicable el procedimiento de rebeldía, ya que en ausencia de esa voluntad está la que ejerce el Poder Público en tutela de los derechos del trabajador;

SE RESUELVE:

Apruébase el Reglamento Interno-Tipo de la Corporación Minera de Bolivia en los IV Títulos y 177 artículos de que consta, para su aplicación en la Oficina Central, Agencias y Empresas Mineras Nacionalizadas, debiendo notificarse a los trabajadores con los diez días de anticipación a que se refiere el Art. 5º del D.S. de 23 de noviembre de 1938 y cumplirse las demás formalidades del meritudo cuerpo de leyes.

Regístrese, hágase saber y archívese.

Alfredo Franco Guachalla
Ministro de Trabajo y Seguridad
Social

Es conforme:

Dr. Reynaldo Venegas I.
Oficial Mayor de Trabajo

TITULO I

PARTE GENERAL

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1º— Se establece el presente Reglamento Interno - Tipo, para su aplicación en la Corporación Minera de Bolivia, o sea en la Oficina Central, Agencias y Empresas Mineras Nacionalizadas, conforme a sus propias y peculiares modalidades.

Artículo 2º— Todo trabajador, empleado u obrero, desde el momento que firma su contrato de trabajo e ingresa a trabajar en cualquiera de las dependencias de la Corporación Minera de Bolivia (Empresas Mineras, Agencias, Oficina Central, etc.), se compromete a cumplir todas las disposiciones legales que norman las relaciones de trabajo y las que establece este Reglamento Interno, que tiene fuerza de ley para los contratantes y está considerado como parte integrante del contrato de trabajo.

Artículo 3º— Las disposiciones que contiene este Reglamento son de carácter general y en ese sentido se emplea el término "trabajador" de acuerdo con el artículo 2º del Decreto Supremo Reglamentario de la

Ley General del Trabajo. Sin embargo, existiendo medidas que afectan o atañen específicamente a empleados u obreros, en cada caso se usará la denominación distintiva.

Asimismo, el término genérico "Empresa" comprenderá o conjuntamente a la Corporación Minera de Bolivia (Oficina Central), sus agencias y todas o cada una de las empresas mineras nacionalizadas.

CAPÍTULO II

DEL INGRESO Y SUS CONDICIONES

Artículo 4º— Todo trabajador, antes de incorporarse como tal e ingresar a prestar sus servicios, deberá someterse al reconocimiento médico, clínico y radiológico, conforme a los artículos 95 de la Ley General del Trabajo, 115 y siguientes de su Decreto Reglamentario y Decreto Supremo N° 2989, de 4 de marzo de 1952, y para los efectos del inciso b) del artículo 112 del citado Decreto Reglamentario.

Artículo 5º— Constituye requisito indispensable para ingresar al trabajo el no estar comprendido en ninguno de los casos contemplados en el artículo 16 de este Reglamento.

Artículo 6º— El médico que practique el examen deberá indicar en la papeleta respectiva, en forma expresa: "Apto" o "No apto", y sólo en caso afirmativo se procederá a la suscripción del contrato de trabajo, siempre que se llenen todos los demás requisitos señalados en el presente Reglamento.

CAPÍTULO III

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 7º— Ningún contrato de trabajo, sea éste individual o colectivo, podrá celebrarse en forma verbal; tendrá que hacérselo forzosa e imprescindiblemente por escrito y previa presentación de la Papeleta de Ingreso autorizada por el Gerente, Agente o Administrador y con todos los requisitos que se especifican en este Reglamento.

Artículo 8º— El contrato de trabajo en la Empresa, se pacta por lo general, por tiempo indefinido; pero también podrá pactarse por cierto tiempo o realización de obra o servicio, teniendo en cuenta en estos últimos casos la naturaleza del trabajo y con tal de que con su limitación no se tienda a burlar los beneficios sociales establecidos en la Ley General del Trabajo.

Artículo 9º— Por el contrato de obra, la Empresa encomienda a un contratista la realización de una obra determinada y éste toma por su cuenta y riesgo al personal que sea necesario. En estos casos, la Empresa no tiene otra responsabilidad que la subsidiaria, emergente de los artículos 79 de la Ley General del Trabajo y 81 de su Reglamento.

En los contratos de esta naturaleza, deberá estipularse siempre con claridad la responsabilidad del contratista respecto a sus trabajadores.

Artículo 10º— El contrato de trabajo corriente será firmado por un representante legal de la Empresa, el Jefe de la Oficina de Empleos, el Control

Obrero y el interesado y refrendado por el Inspector del Trabajo (Art. 14 Regl. L.G.T.) y se lo hará en 4 ejemplares: uno, para el interesado que se le entregará juntamente con el certificado de reconocimiento médico; uno para el archivo de la Empresa; otro para el Juzgado de Trabajo o Inspección Regional, y el último, para la Caja Nacional de Seguridad Social (Art. 115 D.R. de L.G.T.);

Artículo 11º— Para la individualización e identificación del trabajador se le tomarán dos fotografías: una de frente y otra, de perfil; además, sus impresiones dactilares, que se clasificarán debidamente.

Artículo 12º— La individualización del trabajador se realizará mediante el registro de tarjetas de kardex, que contendrán:

- a) Apellidos paterno, materno y del esposo (en caso de mujeres casadas) y nombre.
- b) Número de archivo.
- c) Lugar y fecha de nacimiento.
- d) Nacionalidad.
- e) Estado civil. Lugar y fecha del matrimonio.
- f) Carnet de identidad, número y donde fue otorgado.
- g) Situación militar.
- h) Estudios, dónde y hasta qué curso de primaria, secundaria, profesional, Universidad y estudios especiales.
- i) Profesión u oficio o Títulos y diplomas que posee.
- j) Especialidad.
- k) Bienes inmuebles, vehículos, semovientes u

- otros que posee, valor estimado y ubicación.
- l) Negocios u otras ocupaciones particulares que le producen renta. Monto estimado de esa renta.
 - m) Ocupaciones anteriores con indicación de empresa y lugar, fechas de ingreso y retiro, motivo de retiro y último sueldo o salario.
 - n) Domicilio actual con indicación de lugar, campamento o zona, calle o serie, número de la casa, número de teléfono, etc.
 - o) Fotografías de frente y de perfil.
 - p) Impresiones digitales. Clasificación dactiloscópica.
 - q) Estatura, peso y señas particulares.
 - r) Resultado del reconocimiento médico, fecha del mismo y nombre del facultativo que lo practicó.
 - s) Fecha de ingreso, ocupación y haber.
 - t) Nombre de su consorte y su ocupación.
 - u) Nombre y domicilio de sus padres y ocupación.
 - v) Hijos, lugar y fecha de nacimiento. Número de certificado.
 - w) Hermanos en caso de ser huérfanos y menores de 16 años que vivan con y a expensas del trabajador.
 - x) Nombre y domicilio del pariente más cercano o persona allegada.

Cada trabajador tendrá un número individual de identificación que se determinará según el método señalado en el artículo 237 del Código de Seguridad Social y que se inscribirá obligatoriamente en todos sus documentos.

Artículo 13º— Los datos que se exigen en el artículo anterior y cualesquiera otros que se inscriban en los antecedentes del trabajador estarán respaldados ineludiblemente por documentos originales y fehacientes, una copia de las cuales (“in extenso” o en forma resumida según la extensión) debidamente comprobada y visada por el funcionario responsable de la Empresa, ingresará a la carpeta de antecedentes del trabajador para inscribirse en la hoja de control y en la tarjeta de récord personal de servicios. Bajo ningún concepto se estará a la simple manifestación verbal del interesado. Al margen de la hoja de registro y entre paréntesis se indicará la fecha en que se hace cada anotación. Los documentos originales proporcionados por el trabajador le serán devueltos en el plazo de 8 días de haber sido entregados al funcionario responsable de la Empresa. Sin embargo, la Empresa podrá exigir en cualquier circunstancia una nueva presentación de estos documentos.

Artículo 14º— Para la identificación del trabajador se le entregará, a tiempo de firmar su contrato, un carnet de trabajo y una ficha metálica numerada con la obligación de conservarlos sin alteración de sus inscripciones y sin modificación ni cambio alguno. En caso de extravío el trabajador pagará a la Empresa una suma equivalente a cada efecto.

En el contrato de trabajo y en todos los posteriores documentos del trabajador, mientras preste servicios en la Empresa, se inscribirá el número de su archivo.

Artículo 15º— Firmado el contrato de trabajo y en posesión de la papeleta especial de ingreso, en la

que se adherirá su fotografía de frente, para que pueda ser identificado por su jefe de sección, tendrá el trabajador un plazo de 3 días para constituirse en la labor y lugar designados.

Los mayores de 18 años y menores de 21, podrán ser contratados directamente, salvo oposición expresa de sus padres o tutores. Los mayores de 14 años y menores de 18, requieren la autorización expresa de aquéllos, y en su defecto, la del Inspector del Trabajo (Art. 8º L.G.T.).

Artículo 16º— Bajo ningún concepto podrán ser contratados o recontratados:

- a) Los menores de 14 años y los mayores de 55 años, salvo casos de trabajo especializado o labor especial para estos últimos, previo conocimiento y autorización expresa de la Gerencia General;
- b) Los retirados de cualquiera de las dependencias de la Corporación, en forma voluntaria o por acuerdo especial y más todavía si hubiesen recibido beneficios extra-legales de cualquier naturaleza con motivo de su retiro de la Empresa;
- c) Los retirados por las causales señaladas en los artículos 16 de la Ley General del Trabajo y 9º de su Decreto Reglamentario y las que se indiquen en este Reglamento Interno;
- d) Todos aquellos indemnizados por haberse acogido a las rentas de enfermedad profesional o accidente de trabajo;
- e) Los alcohólicos consuetudinarios y los que ha-

gan uso de drogas heroicas, así como los que sufren trastornos mentales y enfermedades infectocontagiosas.

CAPÍTULO IV

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17º— Se reputa jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador queda a completa disposición de la Empresa.

Durante la jornada de trabajo le está prohibido distraer su tiempo en actividades particulares o ajenas al cumplimiento de sus deberes.

Es obligatoria la asistencia puntual, sancionándose todo atraso y falta injustificados, de acuerdo a las modalidades existentes en cada dependencia de la Corporación.

Artículo 18º— La jornada de trabajo diurno no excederá de 8 horas efectivas por día o de 48 por semana, conforme al Art. 46 de la Ley General del Trabajo.

La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas efectivas, considerándose trabajo nocturno el realizado entre horas 20 y 24 de un día y horas 0 y 6 del siguiente (Art. 46 L.G.T. y DD.SS. Nos. 90 y los de 24 de abril y 23 de mayo de 1944).

Artículo 19º— La jornada de trabajo para mujeres y menores de 18 años, en ningún caso excederá de 40 horas semanales diurnas y por ningún motivo tra-

bajarán de noche, salvo ocupación de enfermería o servicios domésticos (Art. 60 L.G.T.).

Artículo 20º— Existen dos formas de realizar la jornada de trabajo: por equipos o puntas y la corriente.

El trabajo por “puntas”, impuesto por la índole de cada actividad, como extracción en interior mina, ingenios y todas aquellas ligadas directamente con la producción, obliga al trabajo ininterrumpido durante las 24 horas del día, distribuído en 3 puntas o equipos con 8 horas de trabajo cada uno, dándose un pequeño descanso en el intermedio de la jornada y que no debe exceder de media hora.

Artículo 21º— Durante el relevo o cambio diario de turnos o puntas, muy especialmente en andariveles e ingenios, el personal saliente debe esperar al personal entrante, no pudiendo abandonar el trabajo si el reemplazante no se hace presente, en cuyo caso deberá dar parte inmediatamente al Jefe o Encargado, para que disponga de otro reemplazante. Esta falta será castigada con severidad, ya que no es posible dejar en marcha un ingenio sin personal responsable.

Artículo 22º— El cambio de turnos o puntas o sea aquel en que el personal de primera punta debe trabajar en segunda o tercera punta, se efectuará en los períodos fijados por el respectivo Superintendente, debiendo existir un intermedio mínimo de descanso de 8 horas, entre el turno nuevo y el anterior.

Artículo 23º— En la jornada semanal de 48 horas, no está comprendido el trabajo dominical, cuyo cómputo y pago es independiente.

CAPÍTULO V

DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 24º— Todo trabajador cumplirá estrictamente las obligaciones señaladas en su contrato de trabajo, en este Reglamento Interno y en las normas generales y disciplinarias que dicte la Empresa por medio de circulares y que formarán parte complementaria de este Reglamento, con las características de trabajo vigente en cada sección.

Artículo 25º— Conforme a lo enunciado en el artículo anterior, son obligaciones del trabajador:

- a) Concurrir puntualmente al trabajo, ajustándose al horario vigente en su sección;
- b) Pasar por los respectivos ficheros, tanto al entrar como al salir del trabajo, y para los efectos de control relativos a la duración y tipo de jornada, marcar en las tarjetas de tiempo que la Empresa extiende diariamente para los obreros;
Los empleados deberán firmar el libro de asistencia, donde no existan tarjetas de control;
- c) Mantener en su poder permanentemente la ficha de identificación y el carnet de trabajo que la Empresa entrega al obrero a tiempo de firmar su contrato, presentándolos toda vez que le sean solicitados;
- d) Efectuar el trabajo encomendado con rendimiento máximo de eficiencia, en favor de los

intereses de la Empresa y de los suyos propios;

- e) Asistir al trabajo en días feriados y domingos al ser notificado para tal efecto, pudiendo excusarse con la debida anticipación por una razón valedera;
- f) Cuidar con esmero de la conservación y hacer uso adecuado del equipo, herramientas o elementos de trabajo que se le confíen, responsabilizándose por toda destrucción o deterioro intencional o pérdida de que resulte culpable;
- g) Observar buen comportamiento y disciplina en el trabajo, tratando respetuosamente a sus superiores, quienes, a su vez, están obligados a atender las peticiones e indicaciones que se les haga, guardando debida consideración a sus subalternos;
- h) Exponer al Jefe inmediato los reclamos y peticiones que se relacionen con el trabajo. En caso de disconformidad o falta de atención, podrá recurrir, sucesivamente, al Jefe de la Sección y al Superintendente;
- i) Presentar ante el Jefe de la respectiva pulpería las reclamaciones relacionadas con la mala atención que él o sus familiares reciban, pudiendo recurrir luego al Administrador General de Pulperías y aún al Superintendente de Negocios;
- j) Presentar sus reclamaciones y peticiones relativas a vivienda y condiciones de bienestar general, al Jefe de Campamento y al Jefe de Bienestar;

- k) En caso de no obtener un resultado satisfactorio en las reclamaciones mencionadas en los tres casos anteriores, el trabajador podrá apelar al Sindicato al que pertenezca, para que éste plantee el problema en el Directorio Local;
- l) Observar buena conducta dentro del campamento en todo tiempo y lugar, sin que le sirva de excusa el no estar en servicio;
- m) Acatar y cumplir las órdenes de transferencia justificada de una sección a otra, siempre y cuando no sea rebajado su salario, salvo convenio mutuo, so pena de considerarse abandono de trabajo y producirse el retiro vencidos 6 días desde el momento en que debió constituirse en su nueva ocupación.

CAPÍTULO VI

DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 26º— Todo contrato de trabajo indicará expresamente la remuneración correspondiente a la naturaleza del trabajo, a la categoría del puesto y al monto señalado en el cuadro de categorización vigente en el momento de la contratación de servicios.

Artículo 27º— Los obreros recibirán su pago quincenalmente.

Los contratistas de interior mina recibirán el pago de la primera quincena como adelanto y en la segunda el saldo íntegro que corresponda a lo tra-

bajado en el mes, de acuerdo a la liquidación practicada.

Estos períodos podrán ser alterados excepcionalmente cuando así lo fije el calendario de pagos o por circunstancias de fuerza mayor.

Los empleados recibirán su sueldo el último día de cada mes, salvo causas imprevistas que obliguen una postergación razonable.

Artículo 28º— No se admitirá ninguna reclamación por falta de dinero contenido en los sobres de pago, si la verificación no es efectuada en el mismo momento y lugar de la entrega y en presencia del Superintendente, Jefe de Sección o Pagador.

Tampoco procederá reclamación alguna por pagos efectuados en Caja, que no se interponga de inmediato y cuya comprobación no se haya hecho en presencia del cajero.

CAPÍTULO VII

DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO

Artículo 29º— Para varones adultos, todo trabajo que exceda las 8 horas diarias y 48 semanales de trabajo efectivo diurno o de 7 horas diarias de trabajo efectivo nocturno, será considerado trabajo extraordinario y se pagará con un recargo del 100%. En tratándose de mujeres y menores de 18 años la jornada de trabajo diurno se reduce a 6.66 horas diarias y 40 semanales. No se reconoce como tal, el realizado para subsanar errores atribuibles al trabajador o trabajadores responsables (Art. 50 L.G.T.).

Artículo 30°— El trabajo en días feriados y domingos está condicionado a las necesidades del servicio y se rige por las prescripciones de la Ley de 23 de noviembre de 1915 y el Decreto Supremo de 30 de agosto de 1927. Las Empresas mantendrán la costumbre de anunciar, mediante circular colocada en partes visibles y con la anticipación necesaria, la suspensión de labores en días feriados en aquellas secciones donde no sea indispensable trabajar.

Artículo 31°— El trabajo en días feriados será remunerado con el 100% de recargo y el trabajo dominical con el 200%, cuando el trabajador no tenga ninguna falta durante la semana; caso contrario recibirá únicamente doble salario (Art. 23 Decreto Supremo de 3 de abril de 1954 y comunicado Inspección General del Trabajo de 20 de octubre de 1955).

Artículo 32°— Todo trabajo extraordinario debe ser autorizado previamente por los Superintendentes respectivos y debe constar en las tarjetas o en los libros de asistencia, para hacer exigible su pago.

CAPÍTULO VIII

DE LOS "BONOS"

Artículo 33°— Las Empresas deberán reemplazar los "bonos" actualmente en vigencia por otros que racionalicen el problema, otorgando mayores incentivos al trabajador en relación con una mayor productividad, que convierta a la Empresa en rentable.

CAPÍTULO IX

DE LA VACACION ANUAL Y LICENCIAS

Artículo 34º— Todo trabajador que tenga más de un año ininterrumpido de servicios tendrá derecho a la vacación anual, de acuerdo a la ley, que será ejercitada conforme al rol de turnos que formule el patrono, sin que pueda acumularse, salvo acuerdo mutuo por escrito, ni compensarse en dinero, excepto en caso de retiro, en que procederá el pago por vacaciones devengadas. No se pagan duodécimas de vacación por año no cumplido de trabajo. Las ausencias injustificadas del trabajador podrán ser imputadas al período de vacación anual, cuando totalicen más de doce días durante el año.

Artículo 35º— La solicitud de vacación anual deberá presentarse con 15 días de anticipación por parte de los empleados y con 8 por parte de los obreros, por lo menos, a fin de revisar los registros y consultar con el rol de turnos implantado en cada Sección.

Artículo 36º— Por ningún motivo y sin excepción, las Empresas admitirán conceder licencias con cargo a la vacación anual. Toda licencia se concederá sin goce de haberes.

Artículo 37º— Se concederá licencia a todo trabajador comprendido en el servicio militar, para lo cual se le entregará una papeleta especial de licencia, creada al efecto, la misma que deberá ser presentada por el interesado para su reincorporación. Se concede el plazo máximo de 30 días, a partir de la fecha de licenciamiento del ejército, para retornar al servicio.

Al reingresar el trabajador dentro del anterior plazo, todo el tiempo de ausencia en el Ejército será computado para fines de antigüedad, conforme a ley; caso contrario o no habrá derecho a exigir la reincorporación o, si se produce ésta, se reputará como reingreso y desde ese momento se hará nuevo cómputo de antigüedad.

CAPÍTULO X

DE LOS ASCENSOS

Artículo 38°— Los ascensos del personal se condicionarán a los registros señalados por el artículo 65 de la Ley General del Trabajo. Sin embargo, para su mejor aplicación, se aclara lo siguiente:

- a) Tratándose de ascensos de personal que realiza trabajo no calificado, se tomarán en cuenta los antecedentes de honorabilidad, competencia y antigüedad, en el orden en que han sido consignados;
- b) Para empleados y obreros que ejecutan un trabajo calificado o especializado, los factores indicados tendrán primacía en el siguiente orden: competencia, honorabilidad y antigüedad;
- c) Los ascensos relacionados con Jefes de Sección y de Departamento, estarán a cargo directo de la Gerencia General correspondiente;
- d) Los cargos dejados por técnicos y profesionales que suscribieron con la Empresa un contrato especial para realizar trabajos de alta especialización técnica o administrativa, ya

sean éstos remunerados en dólares o en moneda nacional, no se consideran vacantes para efectos de ascenso.

Artículo 39º— La calificación de las condiciones señaladas por el Art. 65 de la Ley General del Trabajo, para los casos de ascenso, es privativa del empleador, de conformidad con la aclaración contenida en el inciso e) del Art. 5º del Decreto Supremo N° 5866 de 31 de agosto de 1961.

Artículo 40º— El trabajador ascendido, especialmente tratándose de empleados, será sometido a un término de prueba de 3 meses, sin variación de remuneración; si sus servicios son satisfactorios después de ese período, quedará confirmado el ascenso y se le pagará el aumento de salario con carácter retroactivo al día en que se hizo cargo del puesto superior.

CAPÍTULO XI

DE LAS SUPLENCIAS

Artículo 41º— Cuando un trabajador salga con licencia se encuentre enfermo o en comisión del servicio, por más de treinta días, quien lo supla o reemplace, previa orden escrita, percibirá el 50% de la diferencia de sueldo que pueda existir entre su remuneración y la que percibe el trabajador a quien reemplaza, siempre que realice ambas labores simultáneamente.

En los casos de suplencias discontinuas pero que no sean menores a 15 días por cada vez y sobrepasen los 30 días al año, los reemplazantes percibirán el 25% de la diferencia de sueldo.

Artículo 42º— Si no hubiera diferencia de remuneración entre el reemplazante y el reemplazado, aquél percibirá además el 20% de su propia remuneración.

Artículo 43º— Los cálculos anteriores para el pago de las suplencias se efectuarán teniendo en cuenta los sueldos y jornales básicos únicamente.

Artículo 44º— No habrá derecho a percibir remuneración por suplencias en el caso de vacaciones anuales.

CAPÍTULO XII

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 45º— En los locales de trabajo y durante la jornada de trabajo queda absolutamente prohibido:

- a) Efectuar o hacer ejecutar con los subalternos cualquier clase de actividades distintas al trabajo y ajenas a la Empresa;
- b) Abandonar el recinto de trabajo sin permiso del superior inmediato;
- c) Ejecutar y ordenar la ejecución por los subalternos de trabajos y obras particulares;
- d) Sacar de los locales de trabajo, bienes de propiedad de la Empresa, salvo autorización escrita;
- e) Abandonar el trabajo antes de cumplir las horas completas de la faena o antes de concluir los trabajos encomendados con carácter de urgencia por los superiores;
- f) Presentarse en el trabajo en estado de ebriedad.

dad o bajo la acción de estupefacientes, caso en que el trabajador no podrá ingresar a su labor;

- g) Cometer o incitar a la comisión de actos inmorales o reñidos con las buenas costumbres;
- h) Introducir al lugar de trabajo, personalmente o valiéndose de terceras personas, licores, armas blancas o de fuego, naipes, dados o cualquier clase de juegos o elementos de diversión, listas de rifas, así como volantes u otra clase de propaganda particular, política o de otra índole.

Artículo 46º— Dentro de los campamentos el trabajador está también prohibido de:

- a) Provocar escándalos y todo acto contrario a la moral y buenas costumbres;
- b) Introducir, fabricar y expender bebidas alcohólicas, sin previa autorización de la Gerencia;
- c) Usar vehículos de la Empresa sin previa autorización. En casos de accidente, ocurridos a personas no autorizadas para viajar en los vehículos de la Empresa, la responsabilidad será de cuenta única y exclusiva de ellas; Toda persona que maneje vehículos de propiedad de la Empresa, deberá cumplir estrictamente las reglamentaciones de la Dirección General de Tránsito;
- d) Entablar acciones de cualquier índole, con fines intimidatorios o de venganza, contra denunciantes de actos o hechos ilícitos, inmora-

les o prohibidos por la Empresa. La acción será considerada como dirigida contra la Empresa, cualquiera que sea el lugar en que ella sea iniciada o proseguida;

- e) Adquirir y solicitar concesiones mineras en los distritos donde se hallen ubicadas las propiedades de la Empresa; en caso de hacerlo, se reputarán adquiridas por y para la Empresa, sin derecho a reembolso alguno.

CAPÍTULO XIII

DE LOS SINDICATOS, DE LAS ASAMBLEAS Y DE LAS HUELGAS

Artículo 47º— La Empresa reconoce la existencia de sindicatos organizados conforme a ley.

Artículo 48º— No podrán ser dirigentes sindicales los Jefes y Sub-Jefes de Departamento o Sección, los ingenieros, los médicos, los dentistas, los contadores y todos aquellos que originen dualidad en el desempeño de sus funciones administrativas. Tampoco podrán ser dirigentes sindicales los profesores.

Artículo 49º— Uno de los dirigentes sindicales de cada Sindicato, que puede ser el Secretario General o cualquier otro que tenga carácter de Secretario Permanente, en forma rotativa, será declarado en comisión con goce del cien por ciento de su salario básico, más los bonos o remuneraciones extraordinarias que se paguen con carácter general; esta comisión durará desde la fecha en que la Gerencia o Administración

de la Empresa reciba el aviso escrito por parte del Sindicato hasta la terminación de su mandato, prestando sus servicios en funciones exclusivamente sindicales.

Artículo 50°— Todas las reuniones, asambleas sindicales y demás actos de esa naturaleza, deberán realizarse fuera de las horas de trabajo y en lugar distinto al de las oficinas, talleres o centros de labor.

Artículo 51°— Todo paro o suspensión de labores, originados por huelgas u otras actitudes que no sigan las vías de la conciliación y el arbitraje, señaladas por la Ley General del Trabajo, son ipso-facto ilegales.

Por tanto, no serán pagados los salarios correspondientes a esa suspensión; y, por el contrario además, se impondrá la multa equivalente al salario de un día por cada día de huelga y su monto se depositará en el Banco Central en la Cuenta "Previsión Social", del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 52°— Son ilegales todas las huelgas de simpatía y solidaridad.

CAPÍTULO XIV

DE LAS SANCIONES

Artículo 53°— La Empresa aplicará a los trabajadores que cometan infracciones al presente Reglamento y conforme a su gravedad, una de las siguientes sanciones:

- a) Apercibimiento escrito;
- b) Multa;
- c) Suspensión temporal sin goce de haberes; y
- d) Retiro definitivo.

Artículo 54°— Se aplicará el apercibimiento escrito, en casos de una primera falta que no entrañe gravedad, como inasistencia al trabajo, atrasos o faltas menores cometidas durante el desempeño de sus tareas.

Artículo 55°— Las multas y suspensiones se utilizarán para castigar faltas más graves que las anteriores, como mal comportamiento en el trabajo o reincidencias. En ningún caso la multa o suspensión excederá del equivalente al haber de 3 días.

Artículo 56°— En caso de que la gravedad de la falta lo justifique, podrá aplicarse excepcionalmente una multa o suspensión superior a 3 días, previa investigación y autorización de la Gerencia.

Artículo 57°— El retiro definitivo se aplicará en los casos de reincidencia constante de faltas o atrasos injustificados, abandonos de labor, ineficiencia comprobada, trabajo a desgano o cualquier otra contravención que por su gravedad merezca este tipo de sanción.

Artículo 58°— El Jefe o Encargado inmediato superior es el directo responsable de la correcta aplicación de una sanción, y está obligado, bajo pena de retiro definitivo, a dejar constancia escrita ante la Oficina de Personal de todas las faltas o irregularidades cometidas por su personal subalterno.

CAPÍTULO XV

DE LOS RETIROS

Artículo 59º— La Legislación Social vigente reconoce las siguientes modalidades de retiro:

- a) Retiro voluntario sin goce de beneficios sociales;
- b) Retiro voluntario con goce de beneficios sociales;
- c) Retiro intempestivo o forzoso sin goce de beneficios sociales;
- d) Retiro intempestivo o forzoso con goce de beneficios sociales;

Artículo 60º— El retiro voluntario sin goce de beneficios sociales se produce cuando el trabajador se retira voluntariamente y mediante previo aviso, antes de cumplir 8 años de trabajos continuos, computados desde su ingreso o recontractación.

Se produce también por ausencia o abandono injustificado del trabajo cuando exceda de 6 días hábiles seguidos (L. 21/XII/48, D.S. 1952 de 19/IV/49 y Resolución Ministerial 48-54 de 2/XII/54).

Para el cómputo de los 6 días hábiles seguidos a que se hace referencia en el párrafo anterior no se tomarán en cuenta los días domingos ni los feriados, porque éstos no interrumpen la continuidad de los días hábiles para los efectos de dicho cómputo.

En los casos de retiro señalados en el presente artículo, el trabajador no es acreedor a ningún bene-

ficio social, salvo la proporción de aguinaldo y la compensación en dinero de vacación devengada por año cumplido de trabajo, así como el importe de sus haberes por todo el tiempo trabajado.

Si el trabajador que hizo abandono en la forma que indica el segundo período de este artículo, fuese admitido nuevamente por cualquier razón, aunque en época inmediata, el tiempo de sus servicios será computado a partir de la fecha de su reincorporación, previos todos los requisitos de ingreso, como reconocimiento médico, etc.

Artículo 61º— El retiro voluntario con goce de beneficios sociales se produce cuando el trabajador se retira voluntariamente después de cumplidos 8 años de servicios, ininterrumpidos desde su ingreso o último reingreso, teniendo derecho a recibir su indemnización por tiempo de servicios, la proporción de aguinaldo y la compensación por vacación anual, siempre que tenga un año de trabajo cumplido y no hubiese hecho uso de ella.

Si el trabajador que tiene 8 años continuos de trabajo hace abandono de sus labores durante seis días hábiles seguidos, se considera que se retira voluntariamente, teniendo derecho a indemnización por tiempo de servicios, descontándose el equivalente a los períodos de preaviso, estatuidos por el artículo 12 de la Ley General del Trabajo y artículo 2º del Decreto Supremo 1952 de 19 de abril de 1949.

Artículo 62º— El retiro intempestivo y forzoso sin beneficios sociales procede cuando el trabajador ha incurrido en cualquiera de las causales establecidas en los artículos 16 de la Ley General del Trabajo, mo-

dificado por la Ley de 23 de noviembre de 1944 en su artículo 2º y 9º del Decreto Supremo de 23 de agosto de 1943, que reglamenta la Ley del Trabajo, cuyos alcances, además, se interpreta o aclara en este reglamento.

Artículo 63º— El retiro intempestivo y forzoso, con beneficios sociales, se produce cuando el trabajador es retirado por una causal no consignada en los artículos 16 de la Ley General del Trabajo y 9º de su Decreto Reglamentario o en este Reglamento Interno. En este caso procede el pago de los siguientes beneficios sociales:

- 1) Desahucio: equivalente a los períodos señalados en el artículo 12 de la Ley General del Trabajo.
- 2) Indemnización: un mes de haber por año de servicios o la proporción por duodécimas, que se calcula sobre el promedio de lo ganado en los últimos 90 días trabajados, incluyendo domingos y feriados pagados.
- 3) Vacación anual: su equivalente, en caso de haber vencido el año de trabajo y no haber hecho uso de ella.
- 4) Aguinaldo: en proporción al tiempo trabajado en el año calendario y siempre que hubiese trabajado más de 3 meses para empleados y un mes para obreros.

Puede también este retiro ser forzoso pero NO INTTEMPESTIVO, cuando la Empresa da el preaviso de ley (Art. 12 L.G.T.), en cuyo caso pagará todos los beneficios indicados, con excepción del desahucio.

Artículo 64º— Al tiempo de ingresar al servicio de la Empresa, todo trabajador se compromete a asistir puntualmente al trabajo, rendir eficientemente, observar buena conducta en el trabajo y fuera de él, respetar y cumplir las leyes, especialmente las de carácter social y de orden público; por tanto, se reputa como incumplimiento total o parcial de contrato y de este Reglamento Interno, conforme a los incisos e) de los artículos 16 y 9 de la L.G.T. y su Decreto Reglamentario, respectivamente, dando lugar al retiro intempestivo sin derecho a beneficios sociales, sin perjuicio de la acción judicial que pueda corresponder:

- a) Cuando el trabajador incurra por acción u omisión en los artículos de este Reglamento en que expresamente se indica la aplicación de esa sanción;
- b) Cuando fabrique, introduzca y expendan bebidas alcohólicas en el campamento, sin la debida autorización de la Gerencia;
- c) Agredir a un trabajador que está en servicio, aunque el agresor no esté en labores;
- d) Abandonar el trabajo sin permiso de su Jefe inmediato y sin causal justificada, en forma reincidente;
- e) Abandonar o suspender el trabajo dejando en funcionamiento motores, maquinarias, sistemas, circuitos o instalaciones, sin tomar las debidas precauciones para evitar su destrucción, su deterioro o cualquier daño material directo o indirecto que afecte a la Empresa o a terceras personas;

- f) Poner en riesgo la seguridad, la vida o la integridad de otra u otras personas y cuando su descuido o imprudencia afecte los bienes de la Empresa.

CAPÍTULO XVI

DE LOS PROCESOS INTERNOS

Artículo 65°— En todos los casos en que sea necesario establecer responsabilidades de orden administrativo y técnico, el Directorio local organizará una Comisión encargada de levantar el respectivo sumario informativo, para dictaminar y determinar la sanción que corresponde a aplicar. En tratándose de faltas o delitos flagrantes, la sanción será aplicada de inmediato por la Gerencia, a simple denuncia del Jefe correspondiente, de acuerdo a las prescripciones consignadas en el presente Reglamento y en las disposiciones particulares de cada Empresa.

TITULO II

PRESCRIPCIONES DE ASISTENCIA, SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL

CAPÍTULO I

DE LA ASISTENCIA MEDICA, FARMACEUTICA Y DENTAL

Artículo 66°— La asistencia médica y dental, general y especializada, quirúrgica, hospitalaria y el su-

ministro de medicamentos se halla regida por la Ley de 14 de diciembre de 1956 o Código de Seguridad Social, a cargo de la Caja Nacional de Seguridad Social o de la Empresa, por cuenta de aquélla.

Artículo 67º— Tienen derecho a la asistencia médica, farmacéutica, dental y social el trabajador y sus familiares dependientes de acuerdo a las disposiciones legales y reglamentarias que norman estos servicios.

Artículo 68º— Los familiares del trabajador que tienen derecho a los servicios indicados en el presente capítulo son los siguientes:

- a) La esposa o la conviviente inscrita en los registros de la Caja Nacional de Seguridad Social y de la Empresa o el esposo inválido reconocido por los servicios médicos respectivos;
- b) Los hijos legítimos, los naturales reconocidos y los adoptivos, hasta los 16 años, o 19 años si estudian en establecimientos autorizados por el Estado, o sin límite de edad si son declarados inválidos por los servicios médicos de la Caja Nacional de Seguridad Social antes de cumplir las edades anteriormente indicadas;
- c) El padre inválido reconocido por los servicios médicos de la Caja y la madre, siempre que no dispongan de rentas personales para su subsistencia;
- d) Los hermanos, en las mismas condiciones de edad que los hijos, siempre que sean huérfanos o hijos de padres comprendidos en el inciso anterior, que no perciban rentas y que vivan en el hogar del asegurado.

Artículo 69°— El trabajador para acogerse al beneficio que establece este Capítulo, debe probar documentalmente, al tiempo de ingresar a la Empresa y ante la Oficina de Empleados, el parentesco o vínculo que lo liga con los nombrados en el artículo anterior, así como también el extremo de que ellos están imposibilitados de trabajar además de que no perciben renta alguna.

Artículo 70°— La Oficina de Personal o Empleos mantendrá un control riguroso al respecto bajo su responsabilidad, con la colaboración en caso necesario, de los Departamentos Legal y de Bienestar, tomando en cuenta que el derecho a las prestaciones en caso de enfermedad procederá cuando el asegurado tenga no menos de una cotización mensual en los dos meses inmediatamente anteriores al comienzo de la enfermedad y en caso de maternidad no menos de seis cotizaciones mensuales en los doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se presuma la realización del parto.

Artículo 71°— Los únicos certificados médicos que tienen valor para la Empresa, son los otorgados por sus propios médicos por intermedio del Jefe del Departamento Médico.

Artículo 72°— Salvo los casos de absoluta gravedad y por una sola vez, así como los casos de trabajadores que prestan sus servicios en ciudades, no existe atención médica a domicilio para los trabajadores ni sus familiares, debiendo ser prestada exclusivamente en el hospital o en los consultorios seccionales de la Empresa. Para la atención de partos,

las pacientes serán trasladadas al hospital y atendidas en la sección maternidad.

Artículo 73º— La trabajadora asegurada o la esposa o conviviente del trabajador que se encuentre en estado de gravidez, tiene derecho a la asistencia sanitaria, a partir de la fecha de constatación del estado de gravidez por parte de los servicios médicos autorizados, hasta un máximo de 6 semanas después del parto.

Artículo 74º— El trabajador sujeto a tratamiento está obligado a someterse al régimen prescrito por el Médico de la Empresa; hospitalización, reposo, etc.

El trabajador a quien se prescriba reposo no podrá desempeñar ninguna otra clase de trabajo remunerado y la infracción dará lugar a la suspensión automática de los beneficios establecidos en este Capítulo, para lo que el Médico dará parte al Jefe del Departamento Médico y éste a la Oficina de Empleados y a la Gerencia (Art. 69 D.R. L.G.T.). Las enfermeras visitadoras vigilarán el cumplimiento del reposo en los domicilios.

Artículo 75º— El trabajador que obtuviera fraudulentamente atención médica u hospitalaria en favor de una persona no comprendida en el Art. 67º pagará todos los gastos y se hará pasible de una sanción acorde con la gravedad de la falta.

Artículo 76º— En caso de enfermedad infecto-contagiosa, el paciente será hospitalizado y aislado, pudiendo ser obligado a ello en caso de resistencia.

Artículo 77º— Solo los jefes de sección o en su caso la Sección Personal, podrá expedir papeletas de asistencia médica en favor del trabajador o sus fami-

liares y no serán éstas válidas si no llevan el sello de la Oficina de Empleos o del Departamento de Bienestar, siendo estas Oficinas responsables de cualquier cambio o alteración que se produzca. Esta papeleta tendrá validez de 24 horas.

Artículo 78º— El trabajador que haya salido de su trabajo para consultar al médico, recabará de éste una contraseña que deberá presentarla a su Jefe al regreso a sus labores, en la misma que constará la hora en que fue atendido y despachado.

Artículo 79º— Se declara obligatorias las vacunas antivariolosa, antitífica, antioqueluchosa y otras destinadas a evitar la propagación de enfermedades.

Artículo 80º— La asistencia médica tendrá la duración establecida en los artículos 16 y 17 del Código de Seguridad Social, o sea:

- a) Para casos de prestación médica, por un máximo de 26 semanas para una misma enfermedad en un período de 12 meses consecutivos. En los casos en que se demuestre clínicamente que existe fundada posibilidad de recuperación del enfermo, la Comisión de Prestaciones de la Caja puede autorizar la ampliación de las prestaciones hasta un máximo de otras 26 semanas por una sola vez. Sin embargo, cesará en cualquier momento el derecho a las prestaciones si el enfermo es declarado inválido. Las recaídas en el plazo de 30 días se considerará como continuación de la misma enfermedad, para efectos del cómputo de los períodos previstos en el párrafo anterior.

- b) La asistencia hospitalaria se concederá con un máximo de 26 semanas para una misma enfermedad en un período de 12 meses consecutivos. En los casos en que se demuestre clínicamente que existe fundada posibilidad de recuperación del enfermo, la Comisión de Prestaciones de la Caja puede autorizar, previo dictamen de los servicios médicos de la misma, caso por caso, la extensión del tratamiento hospitalario hasta un máximo de otras 26 semanas por una sola vez. Las condiciones de hospitalización serán determinadas en el Reglamento.

Artículo 81º— Todo abandono del hospital sin la correspondiente alta o permiso dados por el Médico a cargo del paciente, a cuya consecuencia se entorpezca o anule el tratamiento y curación del enfermo, ocasionando atención y gastos inútiles, dará lugar al siguiente procedimiento y sanciones: El Departamento Médico dará parte a la Oficina de Empleos, para que ésta descuente doble haber por cada día de ausencia, hasta el 6º día. A partir del 7º día será considerado retirado por abandono de trabajo, en aplicación de los Arts. 60º y 61º de este Reglamento, en cuyo caso quedará sin efecto el descuento de doble haber mencionado.

Artículo 82º— El Departamento Médico, entre otras, tiene obligación de:

- a) Efectuar análisis periódicos de las aguas potables;

- b) Vacunar y revacunar cuantas veces fuera necesario y en los períodos que establecen las disposiciones legales y médicas;
- c) Efectuar propaganda higiénica, antialcohólica y contra las enfermedades sociales por todos los medios posibles a su alcance y dictando por lo menos una conferencia quincenal.

CAPÍTULO II

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

Artículo 83º— Se entiende por riesgos profesionales tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales, y las prestaciones a que obligan se rigen por las prescripciones de la Sección “c” del Capítulo I del Título II del Código de Seguridad Social.

Artículo 84º— Inmediatamente de producido el accidente de trabajo, la víctima o cualquier personal que lo hubiese presenciado, deberá dar parte a su superior jerárquico (mayordomo, encargado, Jefe de Punta, Sección, etc.) quien deberá iniciar el trámite del respectivo Boletín de Denuncia de Accidente, el mismo que será remitido a la brevedad posible al Departamento de Estudios de Eficiencia y Seguridad o en su defecto a la Superintendencia de Minas y por éste Departamento Legal de la Empresa, en la forma acostumbrada y en el formulario correspondiente.

La denuncia debe ser hecha por todo género de accidentes de trabajo, por muy leves que parezcan.

Bajo ningún motivo se omitirá el envío del Boletín

de Denuncia de Accidente a la Oficina de Estudios de Eficiencia y Seguridad o en su defecto a la Superintendencia de Mina, rigiendo esta disposición para todas las Secciones y Departamentos de la Empresa, sin excepción.

Artículo 85º— Siendo obligación del accidentado o de quien lo hubiese presenciado, poner en conocimiento inmediato de una de las personas nombradas en el artículo anterior, solamente tendrán valor las denuncias presentadas dentro del término de 24 horas de producido el accidente, liberándose la Empresa de toda responsabilidad, por las denuncias extemporáneas.

Artículo 86º— Todo accidentado de trabajo o enfermo profesional, tiene derecho:

- a) A la necesaria asistencia médica y dental, quirúrgica, hospitalaria y al suministro de los medicamentos y otros medios terapéuticos que requiera su estado;
- b) A la provisión, reparación y renovación normales de los aparatos de prótesis y ortopedia, cuyo uso se estima necesario por causa de la lesión; y
- c) Al tratamiento adecuado para su recuperación y readaptación profesionales.

Artículo 87º— El derecho a las prestaciones en especie comienza desde el acaecimiento del accidente de trabajo o el reconocimiento de la enfermedad profesional hasta un máximo de 52 semanas. Sin embargo, las prestaciones cesarán en cualquier momento si el trabajador accidentado o enfermo, es declarado con

incapacidad permanente total o parcial por los servicios médicos de la Caja.

Artículo 88°— Además de las prescripciones contenidas en el artículo 32 del Código de Seguridad Social, se observarán las consignadas en los artículos 72, 74 y 81 de este Reglamento, con sus respectivas consecuencias.

Artículo 89°— Para determinar los salarios que deben percibir los hospitalizados, deberá el Departamento Médico pasar un parte diario a la Oficina de Empleos, especificando: accidentado, enfermos con enfermedad profesional y no profesional.

CAPÍTULO III

DE LA VIVIENDA

Artículo 90°— De acuerdo con el Art. 75 de la Ley General del Trabajo, las Empresas que ocupen más de 200 trabajadores, están obligadas a construir campamentos dentro de sus posibilidades. Por ello mismo, la COMIBOL no se compromete a facilitar vivienda adecuada en el momento de la celebración del contrato. Las viviendas serán asignadas por el Departamento de Bienestar, a medida que se desocupen y por orden de jerarquía, número de familiares, antigüedad de trabajo y solicitudes.

Artículo 91°— En los casos en que la Empresa no pueda facilitar viviendas, pagará al trabajador la asignación de alquiler que rija en ese momento para subvenir los gastos de alquiler de vivienda en lugar cercano y fuera de los campamentos de la Empresa.

Si el trabajador rechaza la vivienda que se le ofrece en el campamento, sin justificativo alguno, perderá el derecho a la asignación.

Artículo 92º— Todo trabajador que sea retirado de la Empresa, deberá desocupar la vivienda que le fue facilitada, en el término máximo de 15 días después de practicada la liquidación.

Artículo 93º— Queda estrictamente prohibido:

- a) Ocupar vivienda o trasladarse de una a otra sin la autorización previa del Departamento de Bienestar;
- b) Admitir en la vivienda, sin autorización de la Empresa a personas extrañas agregadas, entendiéndose como tales: todas aquellas que no sean esposas, compañeras, hijos, padres y hermanos menores de edad, que dependan del trabajador para su sostén y que no se hallen debidamente filiados en el record de servicios;
- c) Admitir en las habitaciones de los Ranchos, en calidad de alojados, a cualesquiera personas, aunque éstas sean parientes del trabajador, sin autorización especial del Departamento de Bienestar;
- d) Efectuar cualquier construcción, instalación o modificación en las viviendas, sin autorización expresa y por escrito del Departamento de Bienestar;
- e) Destinar las viviendas a fines distintos a los que corresponde, salvo autorización expresa del Departamento de Bienestar;
- f) Echar basura o aguas servidas en los alrededores de la vivienda o en las calles, debiendo

- hacerlo siempre en los depósitos especiales y sumideros existentes para tales efectos;
- g) Criar en los patios de las viviendas cerdos u otros animales que puedan servir de agentes de contagio de enfermedades infecto-contagiosas;
 - h) El uso y consumo de combustible (yareta, carbón vegetal, taquia, ucha, etc.), en las habitaciones destinadas a dormitorios, para evitar asfixias o incendios;
 - i) Introducir a los campamentos o a las viviendas, mujeres de vida licenciosa o a personas, en general, de dudosa reputación;
 - j) Mantener en las viviendas materias explosivas;
 - k) Efectuar instalaciones eléctricas o alterar las existentes sin autorización del Departamento de Bienestar;
 - l) Hacer nuevas conexiones o realizar cambios en los servicios e instalaciones de agua potable y de aguas servidas sin autorización del Departamento de Bienestar;
 - m) Destinar la vivienda para usos distintos a los determinados por el Departamento de Bienestar y especialmente si estos usos afectan a las construcciones y a la seguridad y tranquilidad de las personas.

Cualquier emergencia o accidente provocado por incumplimiento del presente artículo será de exclusiva responsabilidad del trabajador concesionario de la vivienda.

Artículo 94º— Todo trabajador tiene la obligación de:

- a) Suministrar a los funcionarios autorizados de la Empresa, en forma verídica y bajo sanción en caso de omisiones o alteraciones, todos los datos que se soliciten para efectos de censo y control sanitario de la población;
- b) Conservar la vivienda en buen estado, siendo responsable de todas las pérdidas y deterioros que no provengan de uso corriente;
- c) Cooperar al aseo y conservación de letrinas y sumideros;
- d) Guardar orden, compostura y respeto mutuo, particularmente en lo que se refiere a hechos que puedan perturbar la tranquilidad y reposo del vecindario, dentro de las viviendas y el campamento en general;
- e) Adoptar todas las precauciones del caso con el fin de evitar incendios y cualquiera otra clase de peligros que pudieran afectar a la colectividad;
- f) Estar munido de su carnet de trabajo y ficha de identificación para acreditar en cualquier momento su calidad de trabajador de la Empresa.

Artículo 95°— Al recibir la vivienda, el trabajador dejará constancia escrita, junto con el representante de Bienestar, de las condiciones en que se encuentra y recibe, con la obligación de restituirla en estado conveniente de conservación.

Artículo 96°— Toda vez que la Empresa entregue una vivienda al trabajador, lo hará en buenas condiciones de estado y aseo (refaccionada), debien-

do el trabajador obligarse a conservarla bien.

Artículo 97°— Los daños provenientes de un mal uso de la vivienda, serán reparados por la Empresa por cuenta del trabajador ocupante.

Artículo 98°— La Empresa se reserva el derecho de inspeccionar las viviendas durante las horas del día, en cualquier momento, limitándose esta inspección a observar el estado higiénico y conservación y a constatar que sus moradores son los autorizados por ella.

Artículo 99°— La Empresa no se responsabiliza por la pérdida de los efectos personales, por cualquier causa, debiendo sus moradores adoptar las medidas que estimen conveniente para la seguridad de los mismos. Sin embargo, el Departamento de Bienestar desplegará la vigilancia necesaria para evitar robos en las casas de los campamentos, especialmente con relación a las viviendas de quienes se encuentran ausentes por vacación o en comisión.

Artículo 100°— La violación de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones antes señaladas en este Capítulo, dará lugar a la aplicación de sanciones por parte de la Empresa al trabajador. En caso de reincidencia o extrema gravedad, la Empresa exigirá la entrega inmediata de la vivienda.

CAPÍTULO IV

DE LA INSTRUCCION, EDUCACION Y BECAS

Artículo 101°— La Empresa sostiene la instrucción primaria gratuita para todos los hijos de los tra-

bajadores en edad escolar, siendo obligatoria su asistencia.

Admite también a los hermanos menores y a los hijastros de los trabajadores, cuando están bajo su tuición, para lo cual los interesados están en la obligación de probar ante el Supervisor Escolar su situación, mediante la documentación del caso, con intervención de la Oficina de Empleos y del Departamento Legal, si es necesario.

Artículo 102º— Excepcionalmente admitirá los hijos de padres fallecidos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, al servicio de la Empresa y que estén a cargo de alguno de sus trabajadores.

Artículo 103º— La Empresa sostiene además, gratuitamente, cursos de alfabetización para sus trabajadores, así como grados vocacionales de especialización para ellos y sus hijos adultos.

Artículo 104º— Todo trabajador que obtenga fraudulentamente el ingreso a la Escuela de niños que no tengan derecho a este beneficio, con perjuicio de otros, será sancionado según las circunstancias y gravedad.

Artículo 105º— El servicio de educación estará a cargo de un Supervisor Escolar y de los Directores o Encargados necesarios que son responsables jerárquicamente de la dirección y administración de las escuelas. Dependen en lo técnico-pedagógico de la Dirección General de Educación.

Artículo 106º— Los preceptores, en la enseñanza, se sujetarán estrictamente a los planes, programas y reglamentos oficiales vigentes en el ramo de educación, que son dados a conocer por la Dirección General de Educación de la Corporación Minera de Bolivia,

dependiente de la Superintendencia de Relaciones Sociales.

En cuanto a lo económico y administrativo, se someterán a los reglamentos de la Empresa, de la que son empleados regulares, no admitiendo la intromisión de organismos ajenos en este respecto.

Artículo 107º— Las Empresas y Agencias de la Corporación Minera de Bolivia, concederán en planteles educacionales del país, un determinado número de becas para estudios técnicos-profesionales y de enseñanza superior que requiera la industria minera, y excepcionalmente para estudios del ciclo secundario, conforme a reglamento especial.

TITULO III

PRESCRIPCIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I

DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE EFICIENCIA Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Artículo 108º— El Departamento de Estudios de Eficiencia y Seguridad Industrial, en las empresas mineras donde existe, depende directamente de la Gerencia General de la Empresa y tiene por finalidades:

- a) Asesorar a la Gerencia General, elaborar programas de seguridad que permitan conducir sus operaciones de tal manera que los acci-

dentes de trabajo sean reducidos al mínimo posible.

- b) Actuar como guías para eliminar toda inseguridad en las instalaciones, organizar y supervigilar la ejecución de medios de detención y eliminación de prácticas y condiciones inseguras. Asimismo, actuar como guía para la eliminación, en lo posible, de los riesgos que originan las enfermedades ocupacionales.
- c) Efectuar por orden y encargo de la Gerencia de la Empresa, diversos estudios sobre eficiencia de maquinarias, métodos y sistemas implantados y a implantarse que tiendan a incrementar la productividad.

Artículo 109º— Para tales finalidades, el Departamento de Estudios de Eficiencia y Seguridad Social, en las empresas donde esté organizado, asesorará a la Gerencia General en la elaboración del Reglamento de Seguridad Industrial, tomando como norma fundamental las disposiciones del Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial.

En las empresas donde no exista un Departamento de Eficiencia y Seguridad organizado, estas labores las cumplirán un cuerpo de alta supervisión y la Oficina Técnica de la Empresa, asesorados por el Superintendente de Eficiencia y Seguridad de la Corporación Minera de Bolivia con sede en La Paz.

Artículo 110º— Las Empresas, con el asesoramiento del Superintendente de Eficiencia y Seguridad de la Corporación Minera de Bolivia, redactarán el Reglamento de Seguridad, el mismo que será aprobado

por el Directorio Central, y en última instancia por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 111°— Al igual que los personeros de la Corporación Minera de Bolivia, todos los trabajadores (empleados y obreros) deben aceptar sin reservas la Filosofía y Norma Básica de Seguridad adoptada por la Corporación Minera de Bolivia, que figurará en los Reglamentos Especiales.

Artículo 112°— Los ingenieros, inspectores y demás técnicos de seguridad tienen el derecho de inspección en cualquier dependencia de su respectiva empresa de acuerdo con las atribuciones que le confiera su Gerencia. Su labor es esencialmente de asesoramiento y no tiene carácter co-ejecutivo; sin embargo sus recomendaciones deben ser tomadas muy en cuenta ya que, llegado el caso, en cualquier momento puede deslindar responsabilidades.

CAPÍTULO II

DEL TRABAJO EN LA MINA

Artículo 113°— El Departamento de Mina está a cargo de un Superintendente de Mina, colaborado por un cuerpo de técnicos cuyo número está en directa relación con la importancia y complejidad de la Empresa.

Artículo 114°— El personal de trabajadores se sujetará a las siguientes normas de trabajo:

- a) Guardará debido respeto de palabra y obra a sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo;

- b) Cumplirá en la forma más eficiente las instrucciones de sus inmediatos superiores;
- c) Será absolutamente veraz en sus informes, ya sean éstos verbales o escritos, bajo pena de severas sanciones acordes con la gravedad de los hechos;
- d) La falsificación del muestreo de los parajes (cura de muestras) dará lugar al despido del responsable ipso-facto, sin goce de beneficios sociales.

Artículo 115°— Todo trabajador (empleado u obrero) sin excepción alguna, debe observar las siguientes medidas de protección y seguridad:

- a) Para ingresar en la mina debe estar provisto de los necesarios implementos de protección personal, implementos cuyo número, uso y diseño serán especificados en el Reglamento de Seguridad de cada empresa.
- b) El ingreso a la mina debe efectuarlo por los socavones y vías debidamente especificados.
- c) Queda prohibido transitar por lugares, parajes o vías desconocidos sin autorización expresa de la supervisión.
- d) Todo trabajador está en la obligación de vigilar que en su paraje no existan “Tojos” (fragmentos de roca que amenazan desprenderse) debiendo tomar las providencias necesarias para desprenderlos antes de comenzar sus labores.
- e) Cuando en un paraje (recorte, corrida, chime-

- nea o pique, etc.) haya la posibilidad de encontrar gases venenosos, debe tomarse todas las precauciones necesarias antes de entrar en él.
- f) Los buzones, pasos de mineral o caja, piques, etc., deben ser resguardados con el fin de evitar accidentes.
 - g) Queda absolutamente prohibido destruir tableros, afiches y letreros de indicación o prevención, colocados por el Departamento de Seguridad o la Supervisión.
 - h) Todo trabajador deberá evitar entrometerse en la operación de maquinarias, herramientas, artefactos, etc., cuyo manejo desconoce.
 - i) Todos los implementos de seguridad, tales como el guardatojo, botas, impermeable, respiradores, lámparas a carburo, cinturones, anteojos, guantes, etc., que las empresas proporcionan, lo hacen sólo con carácter de préstamo y en forma gratuita mientras el obrero está en la ocupación que requiera determinado implemento. Al retirarse de la Empresa deben ser restituidos en la forma que indique el respectivo reglamento.

Artículo 116°— El transporte de mineral en los niveles de extracción debe estar reglamentado de tal manera que tenga un funcionamiento regular y eficiente de acuerdo a los respectivos Reglamentos de Seguridad de las Empresas. En todo caso, los maquinistas de trenes eléctricos de extracción deberán cuidar del equipo en la forma más adecuada posible, evi-

tando recargar la capacidad de las máquinas en peso, velocidad, etc.

Artículo 117º— En el manejo de explosivos deben observarse las siguientes disposiciones básicas a más de las que establezca el Reglamento de Seguridad local de cada Empresa. Los casos de transgresión de los siguientes incisos serán sancionados con el inciso d) del artículo 53:

- a) Los explosivos y fulminantes deben ser almacenados exclusivamente en los depósitos y lugares expresamente indicados por la supervisión y adoptando los medios de seguridad señalados por ésta;
- b) Queda absolutamente prohibido sacar de la mina o polvorines con destino al domicilio particular del trabajador toda clase de explosivos, guía y fulminantes;
- c) Queda absolutamente prohibido transportar dinamita con fulminantes en el mismo vehículo y simultáneamente, ya sea éste: camión, ascensor o carro minero de transporte;
- d) Asimismo, queda prohibido transportar explosivos con pasajeros. El transporte de explosivos debe ser exclusivamente para este objeto y debe efectuárselo en forma llamativa, colocando letrero que indiquen: "Peligro - Explosivos";
- e) Para el transporte individual y local de explosivos, los trabajadores a cargo de esta labor, usarán bolsas o alforjas especiales, siendo prohibido guardar dinamita y fulminantes en un

mismo envase y transportarse ambos por una misma persona;

- f) Queda absolutamente prohibido fumar en los recintos donde existen explosivos o en sus inmediaciones;
- g) Queda absolutamente prohibido llevar dentro de los polvorines llamas de fuego descubiertas que pudieran ocasionar el incendio y consiguiente explosión;
- h) Queda absolutamente prohibido introducir armas de fuego a los polvorines o depósitos de explosivos y fulminantes;
- i) Las entregas de dinamita y accesorios a los trabajadores deberán ser hechas previo conocimiento de uso que deben dar a dichos explosivos, limitando la cantidad a lo estrictamente necesario;
- j) Para proceder con un disparo se deben tomar todas las precauciones necesarias. Este inciso debe ser reglamentado en detalle de acuerdo a los casos y tipos de explotación en cada Empresa;
- k) Después de disparar un ciclo (round) de taladros en topes o parajes se debe esperar por lo menos media hora antes de volver a ingresar al lugar;
- l) Si un taladro cargado con explosivos hubiera fallado en explosionar (taladro flauteado) se debe dar aviso de inmediato a los superiores, sin tocarlo. De igual manera debe procederse con los taladros "Quedados";

- m) Queda prohibido el disparo simultáneo de topes que tengan que conectarse ya sea en recortes, corridas, chimeneas o piques;
- n) Queda prohibido disparar fuera de horario, salvo casos de pequeños lameos y trabajos de emergencia que deben ser autorizados expresamente por la supervisión;
- o) Los encargados, porteros, serenos, etc. y las personas ocupadas en el manejo de explosivos y fulminantes deben dar parte inmediato al superior jerárquico, para que llegue a conocimiento del Departamento de Eficiencia y Seguridad Industrial o de los técnicos de la Empresa, sobre cualquier alteración observada en dichos elementos (como congelamiento de dinamita, etc.) y sobre cualquier deterioro o riesgo que afecte los depósitos, los envases o los lugares de almacenamiento de explosivos y fulminantes.

Artículo 118°— En los cuadros con sus instalaciones de “winches” y “jaulas” se cumplirán las siguientes disposiciones básicas a más de las que establezca el Reglamento de Seguridad local de cada Empresa:

- a) Los “winches” deben ser manejados por personas que no padezcan enfermedades cuyos síntomas produzcan desvanecimientos, desmayos shocks, etc. Para lo cual se comprobará el estado de salud de los “wincheros” cada seis meses;

- b) El “winchero” no debe abandonar el winche mientras éste se halle funcionando. Por el contrario debe poner toda su capacidad de atención a las llamadas e indicaciones del timbreo;
- c) Cada “winche” debe tener un libro de registro de novedades (log book) en el que se anotará todo cambio, ajuste, reparación o desajuste y quebranto que haya sufrido la instalación (Ej. cambios de cable, recuento de hilos rotos, ajuste de frenos, pruebas de garras de seguridad, etc.);
- d) Los trabajadores en general deben acatar disciplinadamente las indicaciones de los “timbreros” o capitanes de jaulas para embarcarse o desembarcarse de ellas;
- e) Para todo trabajo de reparación, ajuste, cambio, etc. en los cuales deben tomarse todas las medidas adecuadas de seguridad, tales como campanas de protección, escaleras, etc.

Artículo 119°— En el manejo de las máquinas de perforación, barrenos y brocas deben observarse las siguientes disposiciones básicas:

- a) Las máquinas perforadoras serán entregadas al perforista llenando las formalidades establecidas en cada Empresa;
- b) Desde el momento de su recepción el perforista es responsable del buen manejo, seguridad y mantenimiento de la máquina debiendo cargársele a su cuenta cualquier deterioro anormal del que resultare culpable;

- c) Las máquinas perforadoras deben ser revisadas periódicamente en el taller respectivo, aún cuando no acusen mal funcionamiento. El período entre revisión y revisión no debe exceder de tres meses;
- d) El uso de barrenos y brocas estará sujeto a disposiciones que sobre la materia dicten los Superintendentes de Mina.

Artículo 120°— En general, tanto en cuadros como en otros parajes queda prohibida la perforación mecánica en seco, salvo casos expresos y debidamente autorizados por la Gerencia.

Artículo 121°— En el manejo de las lámparas eléctricas individuales deben observarse todas las recomendaciones que para su buena conservación aconsejen los fabricantes, además de las disposiciones especiales que el reglamento interno de cada Empresa contemple.

Artículo 122°— Todas las instalaciones, artefactos y medios de protección y seguridad instalados o que se instalen, tales como puertas de ventilación, tapas de parrillas, chimeneas, contrapesos de las mismas, pircas, luces, letreros, etc., con motivo de mejorar las condiciones de trabajo, merecen el máximo cuidado de conservación de parte de todos los trabajadores. Cualquier deterioro o intento de deterioro malicioso será enérgicamente sancionado.

CAPÍTULO III

DEL TRABAJO EN INGENIOS, TALLERES Y FUNDICIONES

Artículo 123º— En los ingenios, talleres y fundiciones se cumplirán las siguientes disposiciones básicas, además de las que el Reglamento de Seguridad local contemple:

- a) Los trabajadores son responsables de todo deterioro anormal, imputable a abuso, destrucción o pérdida que sufran las maquinarias y herramientas (de la empresa) que estén a su cargo;
- b) Queda prohibido efectuar reparaciones en maquinaria que se encuentre en movimiento;
- c) Queda prohibido operar máquinas cuyo manejo se desconoce;
- d) Los anteojos protectores son de uso personal y obligatorio para los operarios que trabajan en piedra esmeril, soldadura, hornos y allí donde se determine mediante investigación minuciosa y adecuada;
- e) Antes de poner en marcha una máquina o un circuito, el operador debe asegurarse de que no existen materiales u objetos que impidan o perjudiquen su normal funcionamiento. Igualmente debe advertir a las personas que estuviesen cerca para evitarles cualquier riesgo;
- f) El operador de una máquina o de un circuito debe cumplir estrictamente las medidas de seguridad dispuestas en cada caso;

- g) Para todo trabajo en talleres, ingenios y fundiciones debe emplearse la herramienta apropiada, cerciorándose de que ésta se encuentre en buenas condiciones de trabajo y resistencia.

Artículo 124°— Todas las instalaciones de los ingenios, talleres y fundiciones deben estar protegidas con resguardos construídos de acuerdo con las normas del Reglamento de Construcciones de Resguardos de Seguridad, en vigencia, en todas las empresas de la Corporación Minera de Bolivia.

Artículo 125°— En los talleres de fundición particularmente se cumplirá con las siguientes disposiciones básicas, además de las medidas que pudiera dictar el Reglamento de Seguridad local:

- a) Todas las operaciones de fundición deben ser hechas dando cumplimiento estricto a las instrucciones del Jefe de Sección;
- b) Al efectuar las operaciones de fundición los operarios deben usar el equipo de protección provisto para tales tareas por la Empresa. Los supervisores a su vez deben cuidar de que sus trabajadores dispongan del equipo adecuado para cada tarea.

CAPÍTULO IV

DEL TRABAJO EN SECCIONES DE TALLERES ELECTRICOS

Artículo 126°— En estos talleres se dará cumplimiento a las siguientes disposiciones básicas además

de las que, sin ser opuestas a las presentes, pudiera contener el Reglamento de Seguridad Local:

- a) Las instalaciones de cables, llaves o artefactos movidos a base de energía eléctrica en toda la Empresa deberán ser revisadas, reparadas, instaladas o retiradas solo por personal técnico debidamente autorizado por sus superiores;
- b) Las instalaciones, ajustes, reparaciones y cambios deberán ser hechos tomando todas las precauciones del caso, considerando que estas precauciones deben ser más minuciosas que de ordinario por tratarse de instalaciones eléctricas.

Artículo 127°— Las estaciones de transformadores y subestaciones de carga de baterías deben sujetarse a las siguientes normas básicas:

- a) A no ser que las estaciones de transformadores estén aisladas por elevación, éstas deben estar rodeadas por un cerco adecuado. Si el cerco es de metal, éste debe ser conectado a tierra efectivamente. La puerta del cerco debe ser mantenida cerrada con llave en todo tiempo y sólo permitir la entrada a personas debidamente autorizadas.
- b) Letreros que indiquen "Peligro" deben ser colocados en lugares visibles en las estaciones de transformadores, tanto en interior mina como en el exterior;

- c) Todas las estaciones de transformadores,, sub-estaciones, estaciones de carga de baterías, estaciones de bombas y compresoras deben ser mantenidas en excelente estado de limpieza, sin restos de material combustible ni basura;
- d) Todo alambre o cable que conduzca energía eléctrica debe estar convenientemente aislado allí donde esté al alcance de las personas, pase por puertas o cerco, entre o salga de compartimientos eléctricos o cruce otros alambres o cables con energía eléctrica.

Artículo 128º— El trabajo en las líneas se sujetará a las siguientes disposiciones básicas:

- a) Una vez abierto un interruptor seccional para la reparación de una línea, el tablerista no debe cerrarlo sin antes notificar y ponerse de acuerdo con el electricista que realiza la reparación;
- b) Los tableristas deben permanecer en su puesto durante todo el tiempo de su turno y sólo podrán retirarse cuando el sustituto se haga cargo del trabajo;
- c) Antes de disponer que se efectúe un trabajo en una línea, ésta deberá ser puesta fuera de circuito, conectándola a tierra con un alambre de cobre de más de 3 mm. de diámetro;
- d) Queda absolutamente prohibido tocar la línea de trolley sin las debidas precauciones;
- e) Se prohíbe el trabajo de operaciones de cualquier sección a distancias menores a 3 metros

de líneas de alta tensión sin obtener la previa autorización del Jefe respectivo que debe asegurarse de la absoluta ausencia de peligro;

- f) Ninguna persona debe tocar un cable o conducto eléctrico que se encuentre descolgado o caído. En estos casos es obligatorio dar parte de este hecho al Taller Eléctrico o a los Jefes de la Empresa.

CAPÍTULO V

DEL TRABAJO EN CASAS DE MAQUINAS DE MOTORES DIESEL Y COMPRESORAS

Artículo 129º— Queda absolutamente prohibido el ingreso de personas ajenas al servicio a las casas de máquinas de motores Diesel y compresoras, sin la previa y motivada autorización escrita de la Gerencia General.

Artículo 130º— El trabajo en las casas de máquinas se sujetará a las siguientes disposiciones básicas, además de las que pudiera dictar el Reglamento de Seguridad Local.

Artículo 131º— El arranque y parada de las máquinas o motores, los harán únicamente los maquinistas, los mayordomos o los encargados. Para la puesta en marcha es necesario dar la señal preventiva.

Artículo 132º— Cualquier irregularidad en el funcionamiento de los motores Diesel, turbinas o generadores, debe ser inmediatamente comunicada al Jefe de la Casa de Máquinas del Departamento Eléctrico.

Artículo 133°— Los canales subterráneos deben cubrirse convenientemente a fin de que no ofrezcan peligro. El personal de las casas de máquinas está bajo la vigilancia y control del maquinista de turno.

Artículo 134°— En las casas de máquinas es absolutamente prohibido:

- a) Fumar o usar luces abiertas (velas, fósforos, lámparas de carburo, etc.) cuando se llenen con petróleo o gasolina los tanques de los motores;
- b) Aproximar hierros u otros materiales a los generadores y volantes en marcha;
- c) Tocar o manejar las válvulas de seguridad;
- d) Pararse o sentarse sobre las barandas o pasamanos que resguardan los motores.

Artículo 135°— En caso de inflamación de petróleo, se tratará de apagar el incendio con los extinguidores o con arena, nunca con agua.

Artículo 136°— Los maquinistas son los directamente responsables del buen funcionamiento de los motores Diesel; en caso de fundirse un descanso por falta de aceite en la bomba o de petróleo en los tanques, el maquinista no puede culpar al ayudante, siendo él el responsable.

Artículo 137°— Los compresoristas son los directamente responsables de la compresora. Si se funde un descanso, por falta de aceite en las bombas, el compresorista no podrá culpar al ayudante. Los compresoristas son los únicos que podrán poner en marcha las compresoras, no debiendo confiar esta operación a otro trabajador.

Artículo 138°— En caso de defecto visible o audible en los edificios de la planta, tanto el tablerista como el maquinista están obligados a tomar de inmediato las medidas necesarias para proteger la maquinaria, como por ejemplo, desconectar los interruptores generales e inmediatamente después, si así fuera necesario, cortar la excitación, parando la turbina.

Artículo 139°— En caso de fuego y tomadas las precauciones anteriormente enunciadas, el personal de la planta procederá sin demora a la extinción del incendio, usando para tal objeto únicamente los extinguidores recomendados para el caso y existentes en la planta, siendo absolutamente prohibido el uso de agua en incendios provocados por electricidad o aceite.

CAPÍTULO VI

DEL TRABAJO EN LA SECCION TRANSPORTES

Artículo 140°— El trabajo en la Sección Transportes se sujetará a las siguientes disposiciones, además de las que pudiera contener el Reglamento de Seguridad local.

Artículo 141°— Sólo los chóferes con brevet expedido por las autoridades de Tránsito pueden conducir vehículos motorizados, estando obligados a dar estricto cumplimiento a las disposiciones vigentes sobre la materia.

Artículo 142°— Los chóferes quedan absolutamente prohibidos de tomar bebidas alcohólicas duran-

te el servicio o conducir el vehículo en estado de embriaguez. El infractor será inmediatamente despedido, sin derecho a beneficios sociales y sin perjuicio de su responsabilidad civil y penal.

Artículo 143°— En la Sección Transportes se observará que:

- a) La carga, descarga y transporte en cualquier clase de vehículos (automotorizados o ferroviarios), especialmente de explosivos y materiales inflamables, se hará con toda la precaución necesaria, debiendo los capataces o encargados advertir a los peones del peligro a que están expuestos. Debe asegurarse bien y conducirse con cuidado para evitar pérdidas, choques, caídas o golpes bruscos, bajo responsabilidad del chófer. Se facilitará siempre cables y cuantos medios de seguridad sean necesarios;
- b) Los camiones, camionetas, automóviles, etc., serán revisados prolijamente antes de salir en servicio. Los chóferes deberán dar aviso de cualquier falla de sus máquinas, siendo responsables de los vehículos que conducen;
- c) Es prohibido el viaje de cualquier persona en los estribos del carro. Igualmente admitir como pasajeros a personas particulares o ajenas al servicio de la Empresa o a personas ebrias, o entregar el manejo a terceras personas, aún cuando fuesen empleados de la Empresa, salvo que tengan autorización expresa de la Gerencia;

- d) Los chóferes no podrán llevar en sus vehículos a ninguna persona o carga sin previa y expresa autorización del Jefe de Transportes;
- e) La velocidad de los vehículos se sujetará a los reglamentos oficiales de tránsito. En los campamentos no podrá exceder de 10 kilómetros por hora;
- f) Los trenes metaleros, camiones, etc., en el transporte de minerales u otros materiales, están bajo el cuidado y responsabilidad de sus respectivos conductores, siendo prohibido a todo trabajador de la Empresa y más aún a persona extraña, ocuparlos como vehículo de pasajeros. La Empresa no se responsabiliza de los accidentes que pudiesen ocurrir por incumplimiento de esta prohibición;
- g) Los automóviles, camiones, autocarriles, aviones y demás vehículos de la Empresa son para el servicio exclusivo de la misma. Todo permiso de porteo o para viajar en ellos, es voluntario por parte de la Empresa. El permiso de porteo o viaje no importa responsabilidad alguna para la Empresa, extremo que constará en la autorización respectiva. El servicio de aviones está sujeto a reglamentación especial;
- h) La Empresa, por medio de sus personeros, podrá practicar la revisión que considere necesaria de los bultos, paquetes, cargas o encomiendas que se trate de transportar en sus vehículos, tanto para evitar la internación de bebidas alcohólicas así como el transporte de

artículos de primera necesidad, barrillas, etc. que sean transportados clandestinamente. En estos casos procederá al decomiso inmediato de tales efectos sin reponsabilidad alguna para ella y sin perjuicio de las medidas judiciales o policíarias consiguientes;

- i) Si estando en servicio el personal de tren o los chóferes, fuesen agredidos, la Empresa se reserva la acción del caso contra el o los agresores y siendo éste o éstos trabajadores de la Empresa, sufrirán, como medida inmediata, su exoneración sin beneficios sociales.

Artículo 144°— Los andariveles se sujetarán a las siguientes prescripciones:

- a) Queda absolutamente prohibido embarcarse en los baldes de andariveles, sin autorización escrita de la Gerencia;
- b) Solo podrán subir y viajar en los baldes de andariveles los correctores, quienes deberán observar las precauciones de seguridad en forma minuciosa.

CAPÍTULO VII

DEL DEPARTAMENTO TECNICO

Artículo 145°— El Departamento Técnico, en sus relaciones obrero-patronales, se sujetará a las siguientes disposiciones básicas, además de las que pudiera dictar el Reglamento Interno de cada Empresa.

Artículo 146º— El día de medición, el contratista o su reemplazante, debe atender la medición personalmente de acuerdo con el horario fijado por la Empresa; en caso contrario la Empresa no aceptará ningún reclamo posterior y se hará la medición por los ingenieros en ausencia del contratista, todo esto en presencia del Jefe de Punta o Mayordomo.

Artículo 147º— Todos los parajes deben ser accesibles, es decir, tener caminos destapados y topes sin carga. Los ingenieros deben descontar un metro del avance lineal y retenerlo para el próximo mes si el tope estuviera con carga. El Jefe de Punta dará el aviso anticipado de tres días, para la medición.

Artículo 148º— Los topes tienen que estar “cuadrados”; caso contrario, se medirá solamente hasta el lugar que tenga las dimensiones convenidas, quedando el resto para la próxima medición, sin lugar a una medición parcial.

Artículo 149º— Ningún “desquinche” causado por no seguir líneas, gradientes o la dirección convenida del paraje, será pagado. Esta clase de “desquinches” causados por culpa del contratista, correrán por su propia cuenta.

Artículo 150º— Los ingenieros son responsables por todos los útiles e instrumentos que se les entregue. La Empresa se reserva el derecho de cobrar al responsable el valor del objeto perdido o la reparación del daño causado.

CAPÍTULO VIII

DE LOS LABORATORIOS DE ENSAYES

Artículo 151°— En los laboratorios de ensayos se cumplirán las siguientes disposiciones básicas, además de las que el Reglamento de Seguridad Local pueda dictar:

Artículo 152°— Se tendrá especial cuidado en el manejo y guarda de sustancias venenosas, ácidos, reactivos, material y equipo, debiendo estar las materias explosivas o inflamables alejadas de los hornos y guardadas en lugares seguros.

Artículo 153°— Todos los frascos y recipientes que contengan ácidos y sustancias venenosas deben llevar sus respectivos rótulos de advertencia y sólo podrán usarse con previo permiso y autorización del Jefe de Laboratorio.

Artículo 154°— Los desperdicios de los ensayos no podrán ser vertidos al suelo, sino en los sitios que de antemano hubiera señalado el Jefe de Laboratorio.

Artículo 155°— El personal de los Laboratorios, mientras se encuentre en trabajo, debe usar el vestuario y equipo que proporciona la Empresa.

Artículo 156°— Al personal que quiebra material de vidrio por descuido, le será descontado de sus haberes el valor correspondiente.

CAPÍTULO IX

DE LAS REPRESAS Y CANALES

Artículo 157º— En estas secciones de trabajo se cumplirán las siguientes normas básicas.

Artículo 158º— Los guarda-canales tienen la obligación de velar porque no se acerquen animales a las lagunas o canales de la Empresa. En caso de que el animal se ahogue en uno de los canales tratarán inmediatamente de sacarlo dando aviso sin demora al Jefe respectivo.

Artículo 159º— La regulación de las compuertas en las tomas, será efectuada solamente por orden del tablerista de turno o por las personas encargadas de su manejo.

Artículo 160º— Los tomeros tienen la obligación de llevar partes diarios sobre las órdenes que se les impartan.

CAPÍTULO X

DEL TRABAJO EN ALMACENES Y PULPERIAS

Artículo 161º— En los Almacenes y Pulperías regirán las siguientes disposiciones básicas, además de las que pudiera dictar el Reglamento Interno de cada Empresa:

- a) El personal de Almacenes está obligado a mantener reserva sobre la recepción y existencia de materiales y herramientas, siendo

motivo de sanción su propalación al personal ajeno al Departamento;

- b) El personal de Almacenes y Pulperías está obligado a velar por la conservación de los materiales, herramientas, maquinarias, víveres, mercaderías, etc., que están a su cargo;
- c) Los encargados de los depósitos y bodegas de Almacenes y Pulperías son responsables de las existencias a su cargo y se cobrará a ellos el importe de toda diferencia resultante de menos, al hacerse los inventarios periódicos;
- d) Es prohibido reservar u ocultar mercaderías, así como su despacho en los depósitos o bodegas;
- e) Los anotadores de pulperías deberán tener cuidado para no sobrepasarse en los avíos, so pena de ser responsables de las sumas excedentes despachadas y no pagadas por quien recogió;
- f) Los anotadores y despachadores y, en general, el personal de Pulperías, no podrán excusar su concurrencia en días domingos y feriados de emergencia en que deban atender al personal de trabajadores en avíos y venta de mercaderías, salvo causal justificada;
- g) El personal de la panadería, carnicería y verdulería deberán presentarse y trabajar con guardapolvos y mandiles limpios y mantener sus locales debidamente aseados;
- h) Los jefes de Pulperías deben revisar las balanzas continuamente y vigilar el despacho con peso exacto;
- i) Los despachadores de pulpería, panadería, car-

nicería y verdulería, deberán ser sometidos periódicamente a examen médico para establecer su estado de salud;

- j) Queda absolutamente prohibido al personal de pulperías el recojo de sus avíos en horas de trabajo.

CAPÍTULO XI

DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR

Artículo 162º— El Departamento de Bienestar, aparte de las obligaciones indicadas en el Capítulo de la vivienda, tiene las siguientes:

- a) Mantener el orden y la seguridad en los distintos campamentos de la Empresa, por todos los medios a su alcance;
- b) Vigilar e impedir la presencia de personas sospechosas en los campamentos, a fin de evitar robos, contagios, etc.;
- c) Controlar los precios de clubes, talleres y demás establecimientos que funcionan dentro de los campamentos y que reciban colaboración de parte de la Empresa;
- d) Hacer rigurosa la prohibición de fabricar, internar y expender bebidas alcohólicas;
- e) Los serenos están en la obligación de informar de todo lo acontecido en el sector de su vigilancia, por insignificante que parezca, para que conste en los respectivos registros e informes;

- f) Los serenos merecen todo respeto, obediencia y consideración de parte de los trabajadores, sin excepción. A su vez, están en el deber de proceder con discreción, prudencia y equidad;
- g) En caso de que sea agredido un sereno estando en servicio, la Empresa iniciará la acción judicial correspondiente y si el agresor o agresores son trabajadores de la misma, procederá a su retiro inmediato, sin goce de beneficios sociales.

Artículo 163º— Los Jefes de Campamentos o quienes sean designados por ellos, vigilarán que los distintos clubes, cuyas sedes sociales funcionan con ayuda y franquicias que les dá la Empresa, desarrollen sus actividades dentro del límite señalado en sus Estatutos y los Reglamentos de la Empresa y cumplan, ante todo, con el horario compatible con las horas de trabajo.

Artículo 164º— En las empresas donde exista Departamento de Bienestar, los Jefes de Campamento darán parte diario de novedades al Jefe de esta repartición, quien, a su vez, lo elevará a la Gerencia General.

CAPÍTULO XII

DEL SERVICIO DE COMUNICACIONES

Artículo 165º— El servicio de teléfonos, radiotelefonía, se ajustará a los horarios y modalidades vigentes en cada Empresa.

Artículo 166°— El personal de este servicio cumplirá las siguientes normas, además de las que pudiera dictar el Reglamento Interno de cada Empresa:

- a) Guardará estricta reserva sobre el texto de los despachos que transmita o reciba y sobre las noticias que acate o sepa en el cumplimiento de sus obligaciones, siéndole absolutamente prohibido todo comentario o divulgación, castigándose toda infracción con el retiro sin beneficios sociales;
- b) Recibirá y transmitirá el servicio oficial de la Empresa, a cuyo término dará curso a cualquier otro servicio debidamente autorizado;
- c) Atenderá y cuidará la buena conservación y seguridad de los aparatos y accesorios que maneje, previniendo las descargas eléctricas en caso de tormenta;
- d) Permanecerá en su puesto hasta que sea relevado o hasta cuando se agote el servicio de transmisión y recepción en casos de no existir turnos y el horario de salida se haya cumplido;
- e) Hará conocer al reemplazante todo el servicio del momento.

TITULO IV

DEL DIRECTORIO LOCAL Y DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

DEL DIRECTORIO LOCAL

Artículo 167º— El Directorio local es el organismo máximo de la Empresa y estará constituido por el Gerente General, que es su Presidente nato, por los Superintendentes de Minas, de Ingenio y de Negocios y por el representante del Control Obrero, todos con voz y voto. Además, el Jefe del Departamento Legal, en las empresas donde hubiere, concurrirá como Asesor, con voz pero sin voto.

Artículo 168º— El Directorio Local conocerá de los asuntos relacionados con la producción, administración y organización de la Empresa que le sean sometidos por la Gerencia General y de los asuntos que le sean encomendados por la Corporación Minera de Bolivia.

También tomará conocimiento de las sugerencias, iniciativas, denuncias y quejas que planteen los trabajadores a través del Control Obrero, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y explotación.

Artículo 169º— El Directorio Local sesionará en forma ordinaria cada 15 días, pudiendo reunirse con carácter extraordinario cuando sea necesario y sus

resoluciones se tomarán por mayoría de votos. En caso de empate, dirimirá el Gerente.

Artículo 170°— Los miembros del Directorio Local asumen responsabilidad solidaria por los asuntos que les corresponde encarar dentro de sus atribuciones legales y por las facultades que reciban del Directorio Central.

Artículo 171°— El Gerente General es la única autoridad ejecutiva de los acuerdos emanados del Directorio Local, correspondiéndole en forma privativa dar órdenes al personal que está bajo su dependencia, así como tomar decisiones de carácter administrativo y técnico, para lograr un mayor rendimiento en el trabajo.

Artículo 172°— Los miembros del Directorio Local no podrán interferir ni perturbar las labores del Gerente General, menos contravenir sus órdenes y determinaciones, ni impartir órdenes directamente al personal, en su calidad de miembros del Directorio Local. Esto no significa desconocimiento al derecho de representación que asiste a cada uno ellos.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 173°— Promesas y ofrecimientos verbales no tienen ningún valor debiendo ratificarse por escrito por cualquiera de las partes interesadas o intervinientes.

Artículo 174º— Todo acuerdo a que lleguen los personeros de la Empresa entre sí o con los trabajadores o sus representantes, debe ser ratificado por escrito por quienes intervengan.

Artículo 175º— La Corporación Minera de Bolivia, sus Agencias, Empresas Mineras Nacionalizadas, inspiradas en un sentido de amplia colaboración para sus empleados y obreros, exigirán de éstos el cumplimiento de las leyes y de este Reglamento Interno.

Artículo 176º— Existiendo costumbres, modalidades y sistemas de trabajo las que puedan dictarse con tal objeto, forman y formarán parte integrante de este Reglamento.

Artículo 177º— La vigencia del presente Reglamento Básico será por tiempo indefinido. Puede ser modificado o ampliado de acuerdo a las necesidades de la Corporación Minera de Bolivia, previo conocimiento de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia y aprobación del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

— :: —

I N D I C E

	Pág.
Resolución Ministerial 387 - 62	5
TITULO I — PARTE GENERAL	
Capítulo I Generalidades	7
Capítulo II Del Ingreso y sus Condiciones	8
Capítulo III Del Contrato de Trabajo	9
Capítulo IV De la Jornada de Trabajo	14
Capítulo V De las Obligaciones del Trabajador	16
Capítulo VI De las Remuneraciones	18
Capítulo VII Del Trabajo Extraordinario	19
Capítulo VIII De los "Bonos"	20
Capítulo IX De la Vacación Anual y Licencias	21
Capítulo X De los Ascensos	22
Capítulo XI De las Suplencias	23
Capítulo XII De las Prohibiciones	24

	Pág.
Capítulo XIII	
De los Sindicatos, Asambleas y de las Huelgas	26
Capítulo XIV	
De las Sanciones	27
Capítulo XV	
De los Retiros	29
Capítulo XVI	
De los Procesos Internos	33

TITULO II — PRESCRIPCIONES DE ASISTENCIA, SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL

Capítulo I	
De la Asistencia Médica, Farmacéutica y Dental	33
Capítulo II	
De los Riesgos Profesionales	39
Capítulo III	
De la Vivienda	41
Capítulo IV	
De la Instrucción, Educación y Becas	45

TITULO III — PRESCRIPCIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Capítulo I	
Del Departamento de Estudios de Eficiencia y Seguridad Industrial	47
Capítulo II	
Del Trabajo en la Mina	49
Capítulo III	
Del Trabajo en Ingenios, Talleres y Fundiciones	57
Capítulo IV	
Del Trabajo en Secciones de Talleres Eléctricos	58
Capítulo V	
Del Trabajo en Casas de Máquinas de Motores Diesel y Compresoras	61

	Pág.
Capítulo VI	
Del Trabajo en la Sección Transportes	63
Capítulo VII	
Del Departamento Técnico	66
Capítulo VIII	
De los Laboratorios de Ensayos	68
Capítulo IX	
De las Represas y Canales	69
Capítulo X	
Del Trabajo en Almacenes y Pulperías	69
Capítulo XI	
Del Departamento de Bienestar	71
Capítulo XII	
Del Servicio de Comunicaciones	72

TITULO IV — DEL DIRECTORIO LOCAL Y
DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I	
Del Directorio Local	74
Capítulo II	
Disposiciones Varias	75