



RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.- 001/24.-

La Paz, 02 de enero de 2024.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su Artículo 46 señala que **"I. Toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución."**

Que, el Artículo 48 de la Constitución Política del Estado refiere que **"I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador. III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos. (...)"**

Que, el Parágrafo II del Artículo 49 de la Ley Fundamental insta que **"La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos reenumerados y feriados; computo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en la utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional; y otros derechos sociales."**

Que, el Texto Constitucional, establece en los numerales 3 y 4 del Parágrafo I del Artículo 175 que, las Ministras y Ministros de Estado, tienen entre sus atribuciones: La gestión de la Administración Pública en el ramo correspondiente y dictar normas administrativas en el ámbito de su competencia; el Parágrafo II del mismo Artículo establece que las Ministras y los Ministros de Estado, son responsables de los actos de administración adoptados en sus respectivas Carteras.

Que, la Ley General del Trabajo (Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley por Ley del 08 de diciembre de 1942), prevé en su Artículo 3 que **"En ninguna empresa o establecimiento el número de trabajadores extranjeros podrá exceder del 15 por ciento del total y comprenderá exclusivamente a técnicos. Se requiere ser de nacionalidad boliviana para desempeñar a las funciones de Director, Administrador, Consejero y Representante en las instituciones del Estado, y en las particulares cuya actividad se relacione directamente con los intereses del Estado, particularmente en el orden económico y financiero."**; el Artículo 22 establece que el contrato requiere, para alcanzar eficacia jurídica ser refrendado por la Autoridad del Trabajo o la administrativa, en defecto de aquella.

Que, el Decreto Ley N° 16187 de 16 de febrero de 1979 publica en el Artículo 1 que el Contrato de Trabajo puede celebrarse en forma oral o escrita, por tiempo indefinido, a plazo fijo, por temporada, por realización de obra o servicio, condicional o eventual. A falta de



estipulación escrita se presume que el contrato es por tiempo indefinido salvo prueba en contrario. -----

Que, el Artículo 14 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo (Decreto Supremo N° 244 de 23 de agosto de 1943) establece que *“El contrato de trabajo celebrado por escrito requiere, para alcanzar eficacia jurídica, ser refrendado por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por la autoridad administrativa en su lugar.”*-----

Que, el Decreto Supremo N° 4857 de 06 de enero de 2023, establece la estructura organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, las atribuciones de la Presidenta o Presidente, Vicepresidenta o Vicepresidente y de las Ministras y Ministros, así como define los principios y valores que deben conducir a las servidoras y servidores públicos, de conformidad a lo establecido en la Constitución Política del Estado; así también, el Inciso w) del Parágrafo I del Artículo 14, establece entre las atribuciones de las Ministras o Ministros del Órgano Ejecutivo, la de emitir Resoluciones Ministeriales, así como Biministeriales y Multiministeriales en coordinación con las Ministras(os) que correspondan, en el marco de sus competencias. -----

Que, el Artículo 13 de la Resolución Ministerial N° 855/14 de 11 de diciembre de 2014, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social establece:-----

“Artículo 13.- (Visado de contratos de trabajo) I. *Para el visado de contratos de trabajadores extranjeros, el empleador tendrá un término de treinta (30) días calendario, computables a partir de la fecha de firma del contrato, para efectuar su solicitud ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. En caso de incumplimiento, la multa deberá ser calculada conforme al criterio del artículo precedente aplicable en base al número total de trabajadores extranjeros dependientes de la empleadora o empleador.*-----

II. *El visado de contratos de trabajadores nacionales, procederá a solicitud del empleador o del trabajador previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos”*-----

CONSIDERANDO:-----

Que, el Informe MTEPS-VMTS-DGTHSO-AL-CQS-0250-INF/23 de 17 de noviembre de 2023, emitido por la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, con referencia a la aprobación del Reglamento para el Refrendado del Contrato Individual de Trabajo de Trabajadores Nacionales y Trabajadores Extranjeros, concluye:-----

- *“En mérito al análisis realizado precedentemente, la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional expresa que, a fin de mejorar las capacidades técnicas, garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones sociolaborales de las trabajadoras nacionales y extranjeros, presenta el proyecto de ‘REGLAMENTO PARA EL REFRENDADO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADORES NACIONALES Y TRABAJADORES EXTRANJEROS’, el cual se constituye en un instrumento legal esencial respecto de la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores, así como de la acreditación de relación laboral.*-----
- *Asimismo, siendo que desde fecha 01 de agosto de 2023 se procedió a la incorporación de medidas de registro y control adoptadas en la prueba piloto de refrendado de contratos de trabajo y formularios de finiquito en la Jefatura Departamental de Trabajo Santa Cruz y habiéndose evidenciado la efectividad y pertinencia de las*



medidas adoptadas, las mismas deben ser validadas e implementadas a nivel nacional en las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo. -----

- La Reglamentación de los Artículos 3 y 22 de la Ley General del Trabajo, así como el Artículo 14 del Reglamento de la Ley General del Trabajo, es técnicamente viable y se encuentra dentro de la competencia y atribución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.” (sic) -----

Que, por Informe MTEPS-DGAJ-UGJ-GAMG-0897-INF/23 de 27 de diciembre de 2023, la Dirección General de Asuntos Jurídicos concluye que “De acuerdo a los antecedentes, la normativa referida en el presente Informe, el análisis legal realizado y la justificación técnica de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, mediante Informe Técnico MTEPS-VMTPS-DGTHSO-AL-CQS-0250-INF/23 de 17 de noviembre de 2023; se concluye que, es legalmente viable y pertinente la aprobación del **“REGLAMENTO PARA EL REFRENDADO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, DE TRABAJADORES NACIONALES Y TRABAJADORES EXTRANJEROS”**, con la finalidad de regular el procedimiento y establecer los requisitos para el refrendado (visado) del contrato individual de trabajo, de trabajadores nacionales y de trabajadores extranjeros, en todas las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, de conformidad a los Artículos 3 y 22 de la Ley General del Trabajo, concordante con el Artículo 14 del Reglamento de la Ley General del Trabajo.” (sic) -----

POR TANTO: -----

La Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en uso de sus atribuciones conferidas por Ley; -----

RESUELVE: -----

PRIMERO.- APROBAR el **“REGLAMENTO PARA EL REFRENDADO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADORES NACIONALES Y TRABAJADORES EXTRANJEROS”**, que en anexo forma parte indivisible de la presente Resolución Ministerial. -----

SEGUNDO.- REVOCAR el Artículo 13 de la Resolución Ministerial N° 855/14 de 11 de diciembre de 2014. -----

TERCERO.- APROBAR la **INCORPORACIÓN** al Módulo de Trámites del Sistema de Inspectoría y Trámites – SGT los siguientes: -----

- REGISTRO DE REFRENDADO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADORES NACIONALES Y TRABAJADORES EXTRANJEROS, -----
- REGISTRO DEL REFRENDADO DEL FORMULARIO UNICO DE FINIQUITO. -----

CUARTO.- Se establece que las medidas de registro y control adoptadas en la prueba piloto de **REFRENDADO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADORES NACIONALES y REGISTRO DEL REFRENDADO DEL FORMULARIO UNICO DE FINIQUITO** en la Jefatura Departamental de Trabajo Santa Cruz, desde fecha 01 de agosto de 2023, son plenamente válidas. -----

QUINTO.- La Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional y las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, son las encargadas de efectuar las gestiones pertinentes para la difusión, socialización y cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución. -----

SSEXTO.- La Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional y la Dirección General de Asuntos Administrativos, a través de los mecanismos administrativos correspondientes, son los encargados de tramitar la publicación de la presente Resolución Ministerial en un medio de prensa de circulación nacional y en la Página Web (<https://www.mintrabajo.gob.bo/>) de esta Cartera Ministerial, de manera conjunta. -----

SSEXPTIMO.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en un medio de prensa nacional y en la Pagina Web de esta institución, de manera conjunta. ---

Regístrese, comuníquese y archívese. -----

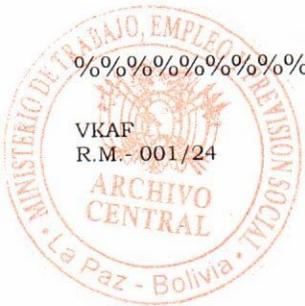
Fdo. Verónica Patricia Navia Tejada, MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.-----

Fdo: Gonzalo Omar Zambrana Avila; VICEMINISTRO DE EMPLEO, SERVICIO CIVIL Y COOPERATIVAS. -----

Fdo. Abog. Fabiola Pareja Gutierrez, DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS - MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISION SOCIAL.-----

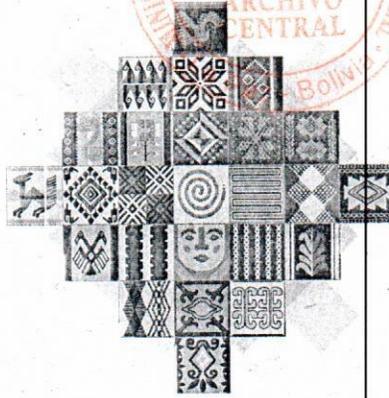
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

La Paz, 02 de enero de 2024



VKAF
R.M. - 001/24

Vanessa Karina Alfaro Flores
ENCARGADO DE ARCHIVO CENTRAL - U.A.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y
PREVISION SOCIAL



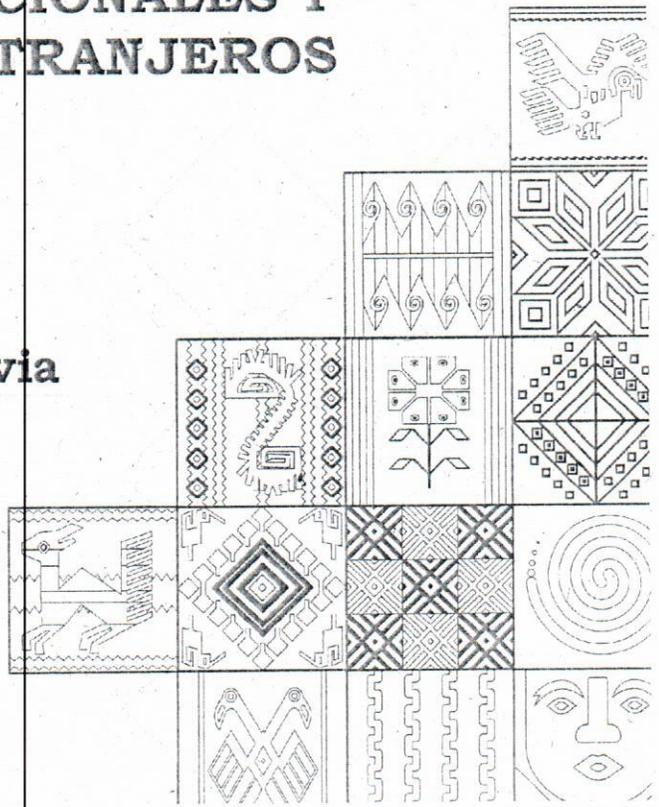
ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

**REGLAMENTO PARA EL REFRENDADO DEL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE
TRABAJADORES NACIONALES Y
TRABAJADORES EXTRANJEROS**

2023

La Paz - Bolivia





REGLAMENTO PARA EL REFRENDADO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADORES NACIONALES Y TRABAJADORES EXTRANJEROS

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). Regular el procedimiento y establecer los requisitos para el refrendado (visado) del Contrato Individual de Trabajo, de trabajadoras y trabajadores nacionales y trabajadoras y trabajadores extranjeros, en todas las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

ARTÍCULO 2.- (MARCO LEGAL). El presente Reglamento para el Refrendado del Contrato Individual de Trabajo, de Trabajadores Nacionales y Trabajadores Extranjeros, tiene como base legal las siguientes disposiciones:

- a) Constitución Política del Estado, de 07 de febrero de 2009;
- b) Ley General del Trabajo, de 08 de diciembre de 1942;
- c) Decreto Supremo N° 244, de 23 de agosto 1943- Reglamento a la Ley General del Trabajo;
- d) Decreto Ley N°16187, de 16 de febrero de 1979;
- e) Decreto Supremo N° 28699, de 01 de mayo de 2006;
- f) Otras disposiciones sociales y laborales conexas vigentes.

ARTICULO 3. (REFRENDADO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO).

I. De conformidad al Artículo 22 de la Ley General del Trabajo concordante con el Artículo 14 del Reglamento de la Ley General del Trabajo, todo contrato individual de trabajo celebrado por escrito deber ser refrendado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, trámite que debe ser realizado obligatoriamente por el empleador.

II. El refrendado de contrato individual de trabajo constituye un acto de verificación del contenido y cláusulas del Contrato Individual de Trabajo, efectuado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de sus diferentes Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo.

III. El Contrato Individual de Trabajo, una vez refrendado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, alcanza eficacia jurídica de conformidad al



Artículo 22 de la Ley General del Trabajo concordante con el Artículo 14 del Reglamento de la Ley General del Trabajo; caso contrario se presumirá que el contrato es por tiempo indefinido.

ARTICULO 4.- (RESPONSABLE DE REFRENDADO). I. Sera responsable del refrendado de Contrato Individual de Trabajo, de trabajadores nacionales y trabajadores extranjeros, las Inspectoras o Inspectores de Trabajo debidamente designados por la Jefa o el Jefe Departamental o Regional de Trabajo, mediante memorándum expreso para tal efecto, mismo que deberá ser remitido a la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional para efectos de control y archivo.

II. Ante la ausencia temporal de la servidora pública o el servidor público responsable del refrendado, o por causa de un reducido número de servidores públicos, asumirá la responsabilidad la Jefa o el Jefe Departamental o Regional de Trabajo.

ARTÍCULO 5.- (AMBITO DE APLICACIÓN). El refrendado de Contrato Individual de Trabajo será aplicado a todas las relaciones laborales sujetas a un contrato de trabajo celebrado por escrito y bajo el régimen laboral de la Ley General del Trabajo.

CAPÍTULO II

REFRENDADO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADORES NACIONALES

ARTÍCULO 6.- (REQUISITOS PARA REFRENDADO DE CONTRATOS DE TRABAJO, DE TRABAJADORES NACIONALES). Los requisitos para refrendado del Contrato Individual de Trabajo de trabajadores nacionales son:

REQUISITOS GENERALES:

- a) Fotocopia de la cédula de identidad del empleador o de su representante legal;
- b) Fotocopia de poder del representante legal del empleador, con facultades especiales para contratar personal, así como la tramitación del refrendado del Contrato Individual de Trabajo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (si corresponde);
- c) Fotocopia de Registro Obligatorio de Empleadores - ROE;



- d) Fotocopia del NIT – Número de Identificación Tributaria;
- e) Última declaración de planilla de sueldos, salarios y accidentes de trabajo reportados en la Oficina Virtual de Trámites – OVT.

Toda la documentación deberá ser presentada en sobre manila.

REQUISITOS INDIVUALES:

- a) Tres (3) ejemplares originales del Contrato Individual de Trabajo;
- b) Fotocopia de cedula de identidad del trabajador;
- c) Boleta de Depósito (individual) de Bs19.- por cada contrato a la cuenta N°1-6036425 del MTEPS - Ingresos en el Banco Unión.

ARTÍCULO 7.- (PLAZO PARA REFRENDADO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADOR NACIONAL).

I. El refrendado del Contrato Individual de Trabajo de trabajador nacional, deberá realizarse en el plazo máximo de sesenta (60) días calendario, computables a partir de la fecha de inicio de la relación laboral.

II. Se deja expresa constancia que el refrendado del Contrato Individual de Trabajo, no tiene carácter regularizador, siendo los plazos establecidos obligatorios en su cumplimiento.

ARTÍCULO 8.- (PROCEDIMIENTO). El procedimiento del refrendado del Contrato Individual de Trabajo de trabajador nacional, comprenderá los siguientes pasos:

1. **REVISIÓN DE REQUISITOS:** El Responsable del refrendado del Contrato Individual de Trabajo revisará el cumplimiento de los requisitos contemplados en el Artículo 6 del presente Reglamento.
2. **INGRESO DEL TRÁMITE:** Cumplida la etapa de revisión, el Responsable realizará el ingreso del trámite en el Sistema de Gestión de Trámites – SGT y asignará Hoja de Ruta, procediendo a la entrega del comprobante de depósito respectivo.
3. **CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES SOCIALES Y LABORALES:** El Responsable del refrendado del Contrato Individual de Trabajo verificará:



- a) El cumplimiento de las estipulaciones mínimas establecidas en el Artículo 7 del Decreto Supremo N° 244 de 23 de agosto de 1943, Reglamento a la Ley General del Trabajo.
- b) El contenido del Contrato Individual de Trabajo, no debiendo contener cláusulas o estipulaciones que impliquen renuncia a los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores, convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.
- c) La boleta de depósito bancario por concepto de pago por el servicio, de refrendado del Contrato Individual de Trabajo realizada de forma individual, es decir por cada contrato.
- d) Que, la solicitud de refrendado (visado) del Contrato Individual de Trabajo, se realice ante la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo de la ciudad, localidad donde la trabajadora o el trabajador desempeña funciones, o en aquella Jefatura Departamental o Regional que resulte más cercana geográficamente al lugar de trabajo correspondiente.
- e) Que, la solicitud del refrendado del Contrato Individual de Trabajo de trabajador nacional se encuentre dentro del plazo establecido en el Artículo 7 del presente Reglamento.

4. REFRENDADO:

- a) En el plazo máximo de diez (10) días hábiles, la o el Responsable designado refrendará cada copia original del Contrato Individual de Trabajo, con la leyenda "REFRENDADO DE CONTRATO", consignando sello, código y medidas de seguridad correspondientes.
- b) En caso de existir observaciones, se notificará las mismas al empleador y le otorgará un plazo de dos (2) días para que las subsane, bajo alternativa de tenerse por rechazado el trámite.
- c) Si no se identificaran observaciones o fueran subsanadas las mismas en el plazo establecido, el empleador recibirá dos (2) copias originales de cada Contrato Individual de Trabajo debidamente refrendado y obligatoriamente una de ellas deberá ser entregada por el empleador al trabajador.
- d) El empleador deberá remitir a cada Jefatura Departamental o Regional de Trabajo, en un plazo de diez (10) días hábiles, constancia escrita de la recepción del contrato individual de trabajo de trabajador nacional.



5. **ARCHIVO DEL TRÁMITE:** Realizada la entrega del Contrato Individual de Trabajo debidamente refrendado (visado), los antecedentes quedarán en archivo de la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo respectiva.

CAPÍTULO III REFRENDADO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

ARTÍCULO 9.- (REQUISITOS PARA REFRENDADO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS). Los requisitos para el refrendado del Contrato Individual de Trabajo de trabajador extranjero son:

REQUISITOS GENERALES:

- a) Fotocopia de la cédula de identidad del empleador o de su representante legal;
- b) Fotocopia de poder del representante legal del empleador, con facultades especiales para contratar personal, así como la tramitación del refrendado del Contrato Individual de Trabajo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (si corresponde);
- c) Fotocopia de Registro Obligatorio de Empleadores - ROE;
- d) Fotocopia del NIT - Número de Identificación Tributaria;
- e) Última declaración de planilla de sueldos, salarios y accidentes de trabajo reportados en la Oficina Virtual de Trámites - OVT.
- f) Nota expresa de solicitud de refrendado de Contrato Individual de Trabajo de trabajador extranjero.

Toda la documentación deberá ser presentada en sobre manila.

REQUISITOS INDIVUALES:

- a) Tres (3) ejemplares originales del Contrato Individual de Trabajo;
- b) Fotocopia de cédula de identidad de extranjero del trabajador o visa de trabajo;
- c) Resolución emitida por Migración que concede el estatus migratorio;
- d) Boleta de Depósito individual por cada contrato a la cuenta N°1-6036425, del MTEPS - Ingresos en el Banco Unión, con la suma de dinero



establecida según la nacionalidad del trabajador, de conformidad a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 462/22 de 28 de abril de 2022.

ARTÍCULO 10. (PLAZO PARA REFRENDADO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE TRABAJADOR EXTRANJERO). I. El plazo para el refrendado del Contrato Individual de Trabajo de trabajador extranjero, tendrá un término de treinta (30) días calendario, computables a partir de la fecha de inicio de la relación laboral.

II. Se deja expresa constancia que el refrendado del Contrato Individual de Trabajo de trabajador extranjero, no tiene carácter regularizatorio, siendo los plazos establecidos obligatorios en su cumplimiento.

ARTÍCULO 11.- (SANCIÓN). El incumplimiento del refrendado de Contrato Individual de Trabajo de trabajador extranjero establecido en el artículo precedente será sancionado con multa individual calculada de acuerdo al número de trabajadores extranjeros existentes en la empresa o establecimiento laboral, conforme a normativa aplicable.

ARTÍCULO 12.- (PROCEDIMIENTO). El procedimiento del refrendado del Contrato Individual de Trabajo de trabajador extranjero comprenderá los siguientes aspectos:

1. **REVISIÓN DE REQUISITOS.** El Responsable del refrendado del Contrato Individual de Trabajo de trabajador extranjero revisará el cumplimiento de los requisitos contemplados en el Artículo 9 del presente Reglamento.
2. **INGRESO DEL TRÁMITE:** Cumplida la etapa de revisión, el Responsable realizará el ingreso del trámite en el Sistema de Gestión de Trámites – SGT y asignará Hoja de Ruta, procediendo a la entrega del comprobante de depósito respectivo.
3. **CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES SOCIALES Y LABORALES:** El Responsable del refrendado del Contrato Individual de Trabajo verificará:
 - a) El cumplimiento de las estipulaciones mínimas establecidas en el Artículo 7 del Decreto Supremo N° 244 de 23 de agosto de 1943, Reglamento a la Ley General del Trabajo.



- b) El contenido del Contrato Individual de Trabajo, no debiendo contener cláusulas o estipulaciones que impliquen renuncia a los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores, convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.
- c) La boleta de depósito bancario por concepto de pago por el servicio, de refrendado del Contrato Individual de Trabajo realizada de forma individual, es decir por cada contrato.
- d) Que, el refrendado (visado) del Contrato Individual de Trabajo, se realice ante la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo de la ciudad o localidad donde la trabajadora o el trabajador desempeña funciones, o en aquella Jefatura Departamental o Regional que resulte más cercana geográficamente al lugar de trabajo correspondiente.
- e) Que, la solicitud del refrendado del Contrato Individual de Trabajo de trabajador extranjero se encuentre dentro del plazo establecido en el Artículo 10 del presente Reglamento.

4. VERIFICACIÓN:

- a) El Jefe Departamental o Regional de Trabajo, en el plazo de diez (10) días calendario designará la verificación a un Inspector de Trabajo;
- b) El Inspector designado, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles realizará la verificación en la empresa o establecimiento laboral, donde preste funciones el trabajador extranjero, a efectos de verificar el cumplimiento del artículo 3 de la Ley General del Trabajo.
- c) Una vez verificadas las condiciones establecidas en la Ley General del Trabajo, el inspector de trabajo en el plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la verificación, emitirá Informe dirigido a la Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo, recomendando el refrendado de contrato de trabajo, cuales las observaciones correspondientes; o el rechazo como resultado de la verificación.

- 5. REFRENDADO:** La Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo, recibido el informe de verificación del inspector, con los antecedentes adjuntos en el plazo de cinco (5) días hábiles procederá a:



- a) Refrendar cada copia del Contrato Individual de Trabajo original de contrato de trabajo, con la leyenda "REFRENDADO DE CONTRATO", consignando sello, código y medidas de seguridad correspondientes.
- b) En caso de existir observaciones notificará las mismas al empleador y le otorgará un plazo de dos (2) días hábiles para que subsane las mismas, bajo alternativa de tenerse por rechazado el trámite.
- c) En caso de evidenciarse en la verificación el incumplimiento al Artículo 3 de la Ley General del Trabajo, se notificará al empleador con el rechazo y se remitan antecedentes a la judicatura laboral por infracción a ley social.
- d) Si no se identificaran observaciones o fueran subsanadas las mismas en el plazo establecido, el empleador recibirá dos (2) copias originales de cada Contrato Individual de Trabajo debidamente refrendado y obligatoriamente una de ellas deberá ser entregada por el empleador al trabajador.
- e) El empleador deberá remitir a cada Jefatura Departamental o Regional de Trabajo, en un plazo de diez (10) días hábiles, constancia escrita de la recepción del contrato individual de trabajo de trabajador extranjero.

6. **ARCHIVO DEL TRÁMITE:** Realizada la entrega del Contrato Individual de Trabajo de trabajador extranjero debidamente refrendado (visado), los antecedentes quedarán en archivo de la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo respectiva.

ARTÍCULO 13.- (PRESUNCIÓN DE CONTRATO VERBAL INDEFINIDO) El Contrato Individual de Trabajo que, fuera presentado de manera posterior a los plazos establecidos en el presente reglamento, o fuera presentado de manera posterior a la conclusión del tiempo de vigencia del mismo, no será refrendado, presumiéndose que la relación laboral emerge de un contrato de trabajo verbal de carácter indefinido, por cuanto la normativa vigente no prevé la regularización en esta materia.

ARTÍCULO 14.- (INCUMPLIMIENTO). El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente reglamento, será considerado Infracción a Ley Social.