

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS



TESIS DE GRADO
“FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y MODALIDAD
DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL
SECTOR LABORAL DE LA ABOGACÍA”
(TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIATURA EN DERECHO)

POSTULANTE: Gladys Gloria Torrelío San Martín
TUTOR: Dr. Gonzalo Trigo Agudo

La Paz - Bolivia
2008

DEDICATORIA

A mi querido esposo, Juan Carlos quien es parte fundamental de los cimientos de mi hogar.

A mis padres, Luís y Cristina por su apoyo incondicional en cada momento de mi vida.

A mis hijos, Chaly, Marcelo y Micky que son la razón de mi vida.



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud y agradecimiento a mi asesor Dr. Gonzalo Trigoso Agudo, distinguido catedrático de la Carrera de Derecho, quien con su invaluable paciencia, guió la elaboración de la presente tesis.

RESUMEN

RESUMEN

FLEXIBILIZACION LABORAL Y MODALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL SECTOR LABORAL DE LA ABOGACIA

El neoliberalismo se basa en un programa que responde al surgimiento de nuevos y poderosos actores económicos de alcance mundial de grandes empresas multinacionales tanto financieras como productivas. En Bolivia el neoliberalismo ha tomado carta de ciudadanía con la promulgación del D.S. 21060 de agosto de 1985 y como consecuencia de ello la flexibilización laboral que no es otra cosa que el recorte o eliminación de los derechos laborales en aras del interés de los empresarios por obtener mayores ganancias; en la flexibilización laboral proliferan los contratos a corto plazo y va acompañado de menos seguridad social y reducción de salarios, en suma es la desestructuración de los derechos sociales de los trabajadores, por lo que se introducen nuevas modalidades de contratación que aunque prohibidas o no tipificadas en nuestra legislación, por la vía de los hechos comienzan a imponerse en forma abierta contra la legislación laboral boliviana.

En consecuencia, el presente trabajo de investigación contiene un desarrollo sobre la realidad social a la cual están sometidos los estudiantes universitarios de las carreras de derecho de esta ciudad. Al mismo tiempo demostramos que la globalización de la economía y la flexibilización laboral se constituyen en caldo de cultivo en el cual el contrato de aprendizaje puede desarrollarse.

Los universitarios prestan sus servicios en los bufetes de abogados libres, donde el contrato de aprendizaje es aplicado para explotar a éste sector sin cobrar o con salarios muy por debajo de lo establecido por Ley, con la justificación de que se les brindará conocimientos y experiencia.

Estos estudiantes no gozan de Derechos ni garantías constitucionales y sobre todo de una remuneración justa por su trabajo que le asegure una existencia digna reconocida por la Constitución Política del Estado en sus Arts. 5º, 6º y 7º.

No existe una norma coherente que regule las actividades de éstos aprendices, que por la necesidad de realizar prácticas judiciales e iniciarse en la profesión de la abogacía, son explotados de una manera humillante.

Los contratos de aprendizaje se hallan positivados en la Ley General del Trabajo en sus Arts. 28, 29 y 30, siendo una norma anacrónica y obsoleta que profundiza la explotación de este sector laboral y que en los hechos se convierte en una de las modalidades más graves de la flexibilización.

Si se mantiene este marco legal anacrónico vigente, se seguirán violando los derechos y garantías de los aprendices y estudiantes de las carreras de Derecho de las universidades de esta ciudad.

Por tanto el aporte de la presente tesis plantea como alternativa, proponer al Congreso de la República la creación de nuevas leyes que favorezcan a este sector laboral y modificar la realidad actual de la modalidad del “Contrato de Aprendizaje”.

ÍNDICE

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN.....	IV
1. ENUNCIADO DEL TEMA DE LA TESIS	1
1.1. TÍTULO DEL TEMA.....	2
2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
3. PROBLEMATIZACIÓN DEL TEMA.....	4
4. DELIMITACIÓN DEL TEMA.....	5
4.1. Delimitación Temática	5
4.2. Delimitación Espacial o Geográfica.....	5
4.3. Delimitación Temporal.....	5
5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA TESIS.....	6
6. OBJETIVOS DE LA TESIS.....	6
6.1. Objetivo General	6
6.2. Objetivos Específicos	7
7. MARCO DE REFERENCIA	7
7.1. Marco Histórico	7
7.2. Marco Teórico	8
8. HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	8
8.1. Identificación de variables	9
8.1.1 Variable Independiente	9
8.1.2 Variable Dependiente.....	9
8.2. Categorías de análisis.....	9
8.3. Nexo Lógico	10
9. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA TESIS	10
9.1. MÉTODOS	10
9.1.1 MÉTODOS GENERALES	10
9.1.2 Métodos Específicos.....	11

9.2. Técnicas a Utilizarse	11
9.2.1 Fuentes Primarias	11
9.3. Técnicas Bibliográficas.....	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I.....	15
MODO DE PRODUCCIÓN	16
1.1. REPRODUCCIÓN SOCIAL.....	16
1.2. SIGNIFICADO Y PAPEL DEL TRABAJO EN LA HUMANIZACIÓN DEL HOMBRE.	16
1.3. MODO DE PRODUCCIÓN.....	18
1.4. FORMACIÓN SOCIAL.	20
1.5. TEORÍA DE LA LUCHA DE CLASES.....	21
CAPÍTULO II	24
EL TRABAJO Y LOS MODOS DE PRODUCCIÓN	25
2.1. EL COMUNISMO PRIMITIVO.....	25
2.2. MODO DE PRODUCCIÓN TRIBUTARIO O ASIÁTICO.....	27
2.3. MODO DE PRODUCCIÓN ESCLAVISTA.....	28
2.4. MODO DE PRODUCCIÓN FEUDAL.....	29
2.5. MODO DE PRODUCCIÓN DE LA MITA.....	30
2.6. MODO DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA.....	31
2.7. MODO DE PRODUCCIÓN SOCIALISTA.....	32
CAPÍTULO III	35
EL TRABAJO EN BOLIVIA	36
3.1. EL TRABAJO EN AMÉRICA PRECOLOMBINA.....	36
3.2. EL TRABAJO EN LA CONQUISTA Y LA COLONIA.....	37

3.3.	EL TRABAJO EN LA REPÚBLICA.....	38
3.4.	GRANDES LEYES SOCIALES.....	43
CAPÍTULO IV.....		47
EL DERECHO DEL TRABAJO.....		48
4.1.	EL DERECHO DEL TRABAJO.....	48
4.2.	ETIMOLOGÍA.....	49
4.3.	DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	50
4.4.	VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.....	55
CAPÍTULO V.....		57
DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....		58
5.1.	SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	63
5.2.	PATRÓN.....	63
5.3.	TRABAJADOR.....	65
5.4.	EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	67
5.5.	DEFINICIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	71
CAPÍTULO VI.....		77
EXTINCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....		78
6.1.	CONCLUSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	78
6.2.	FORMAS DE CONCLUSIÓN DEL CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO.....	78
6.3.	DESPIDO INJUSTIFICADO O ABUSIVO.....	79
6.4.	CONCLUSIÓN DE CONTRATOS A PLAZO FIJO.....	80
6.5.	CONCLUSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO.....	81

6.6.	DESPIDO JUSTIFICADO.....	81
6.7.	EL DESPIDO INDIRECTO.....	82
6.8.	RETIRO VOLUNTARIO.....	82
6.9.	QUIEBRA, LIQUIDACIÓN, INTERVENCIÓN Y CONCURSO DE ACREEDORES.....	82
CAPÍTULO VII.....		87
JORNADA DE TRABAJO Y SALARIO.....		88
7.1.	JORNADA DE TRABAJO.....	88
7.2.	EL SALARIO.....	96
CAPÍTULO VIII.....		98
TEORÍA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....		99
8.1.	CONCEPTO Y ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	99
8.2.	ORIENTACIÓN Y SELECCIÓN PROFESIONALES.....	101
8.3.	REFERENCIAS LEGALES.....	104
CAPÍTULO IX.....		106
ANACRONISMO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....		107
9.1.	CUESTIÓN ACLARATIVA.....	107
9.2.	LEY GENERAL DEL TRABAJO Y CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	108
9.3.	ANÁLISIS EXEGÉTICO DE LAS NORMAS RELATIVAS AL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	110
CAPÍTULO X.....		114
FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y CAPITALISMO DE MERCADO.....		115

10.1.	GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA.	115
10.2.	GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA Y DERECHO LABORAL.	116
10.3.	NEOLIBERALISMO Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.....	117
10.4.	LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.	119
CAPÍTULO XI.....		124
NUEVAS MODALIDADES DE EXPLOTACIÓN EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN TORNO A LA FLEXIBILIZACION LABORAL.		125
11.1.	CONTRATO SIMPLE DE APRENDIZAJE.	125
11.2.	CONTRATO DE APRENDIZAJE POR COMISIÓN.	127
11.3.	CONTRATO DE APRENDIZAJE MIXTO.....	130
CAPÍTULO XII.....		133
NECESIDAD DE LEGISLAR SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.		134
12.1.	CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA UNIVERSITARIOS DE DERECHO ¿ES UN CONTRATO TÍPICO Y NOMINADO?	136
12.2.	CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA UNIVERSITARIOS DE DERECHO ¿ES UN CONTRATO ATÍPICO E INNOMINADO?....	137
12.3.	CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA UNIVERSITARIOS DE DERECHO ¿ES UN CONTRATO TÍPICO E INNOMINADO?	138
12.4.	CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA UNIVERSITARIOS DE DERECHO ¿ES UN CONTRATO ATÍPICO E INNOMINADO? ...	139
CAPÍTULO XIII.....		140
¿QUE ES AQUELLO QUE LLAMAMOS CONTRATO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LAS CARRERAS DE DERECHO?.....		141
13.1.	CONSIDERACIONES GENERALES.....	141

13.2.	LA DOCTRINA Y SU CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	144
13.3.	LO QUE DEBE ENTENDERSE POR CONTRATO DE APRENDIZAJE EN FORMA GENÉRICA.....	151
CAPÍTULO XIV.....		154
PROPUESTA NORMATIVA RESPECTO AL CONTRATO DE APRENDIZAJE.		155
CAPÍTULO XV.....		157
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.		158
15.1.	CONCLUSIONES.....	158
15.2.	RECOMENDACIONES.....	159
16.	BIBLIOGRAFÍA.....	I

PERFIL DE TESIS

1. ENUNCIADO DEL TEMA DE LA TESIS

1.1. TÍTULO DEL TEMA

“FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y MODALIDAD DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL SECTOR LABORAL DE LA ABOGACÍA”.

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el último tiempo se impusieron en el mundo y en Bolivia políticas de carácter neoliberal que tienden a flexibilizar el mercado de trabajo.¹

Esta flexibilización laboral busca disminuir costos de producción y de servicios de las empresas e instituciones de manera tal que mediante la disminución del salario y la ampliación de la jornada de trabajo, las empresas pueden obtener un ahorro importante de manera que así están en condiciones de ser más competitivas en el mercado o simplemente obtener mayores ganancias y utilidades.

Si bien la flexibilización laboral se impuso primero en las grandes empresas de producción fabriles, mineras y de la construcción y luego se generalizaron al resto de los sectores laborales.

Normalmente se suele identificar la flexibilización laboral con ese tipo de abuso hacia los trabajadores que como consecuencia de esas medidas quedan desprotegidos. Pero esa identificación es presentada como que sucediera sólo a gran escala y en las grandes empresas ya indicadas.

¹ Derecho y Flexibilización Laboral, Dr. Gonzalo Trigoso Agudo, 2003.

Esto es evidente porque las políticas de desprotección al trabajador se han generalizado, pero estos temas que suelen aparecer como los más importantes y esenciales en cuanto al trabajo, tiene la desventaja de que ocultan o por lo menos colocan en un lugar secundario en cuanto al conocimiento de este tipo de políticas a otros sectores de trabajadores.

Los medios de comunicación social, las investigaciones y los análisis de los especialistas se centran en la eliminación de conquistas sociales de los sectores que tradicionalmente tienen más trabajadores, están organizados y por tanto son noticia.

Pero existen sectores de trabajadores que no tienen ninguna protección, ninguna organización, que por su propia condición laboral y de sector laboral no tienen capacidad para organizarse ni defender sus derechos y por tanto son mucho más vulnerables a las tantas veces mencionada flexibilización laboral.

Entre estos sectores se halla el que corresponde por lo general a los estudiantes universitarios de las carreras de Derecho de las diferentes universidades de nuestra ciudad, universitarios que contratan sus servicios en bufetes de abogados libres del foro paceño. Habida cuenta que el interés inmediato de estos estudiantes es el de realizar sus prácticas judiciales e iniciarse en el conocimiento real de la profesión, suelen contratar sobre montos muy bajos de salarios o por comisiones que por lo general nunca llegan a cobrar.

Estos contratos denominados de aprendizaje, se hallan positivados en la Ley General del Trabajo en sus artículos 28, 29 y 30, normas que son bastante generales y que no llegan a definir esta modalidad de trabajo en tiempos modernos, puesto que más bien parecería que se trata de relaciones laborales

propias de las corporaciones artesanales de la edad media o de formas precapitalistas de producción.²

Sin embargo, la tradición, la costumbre y la norma jurídica anacrónica hace que todavía se siga aplicando este sistema de trabajo que en los hechos se convierte en una de las modalidades más graves de la flexibilidad laboral.

3. PROBLEMATIZACIÓN DEL TEMA.

Como efecto de las circunstancias mencionadas en el punto anterior, se tiene que los estudiantes universitarios de las Carreras de Derecho a pesar del conocimiento de sus derechos sociales, no los hacen cumplir en los diferentes lugares de trabajo con los abogados con los cuales trabajan ya por miedo a ser despedidos, ya que por considerar que están siendo beneficiados y que no tienen derechos, o ya porque consideran que su contrato de aprendizaje impide que puedan acceder a los beneficios que la norma laboral establece.

Esto en realidad daría la impresión de que estos estudiantes universitarios ni siquiera tuvieron derecho alguno antes de las políticas flexibilizadoras, ya que tal como señala la Ley General del Trabajo, sus contratos pueden ser onerosos o no y además tendría una duración de hasta dos años. Es decir dos años de flexibilización laboral.³

Tales estudiantes aprendices, no están incorporados a la seguridad social, no tienen beneficios sociales, pueden o no tener sueldos, no tienen derechos a vacaciones, etc.

² Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo Dr. Roberto Pérez Patón, 1946.

³ Derecho y Flexibilización Laboral, Dr. Gonzalo Trigos Agudo, 2003.

Se trata de un sector definitivamente desprotegido, que en términos generales y empíricos puede alcanzar a la suma de hasta 3.000 trabajadores en el sector del foro jurídico que están desprotegidos.

4. DELIMITACIÓN DEL TEMA.

4.1. Delimitación Temática

La investigación conoce lo que sucede con los derechos sociales y laborales de los miles de estudiantes universitarios de las carreras de Derecho que trabajan en las oficinas de abogados libres en la ciudad de La Paz y además establecen cuáles son los caminos para evitar que esta situación continúe perpetuándose.

4.2. Delimitación Espacial o Geográfica

Señalamos que el ámbito espacial de estudio es la ciudad de La Paz aunque en caso necesario podremos tomar muestras de la ciudad de El Alto para ratificar nuestras conclusiones.

4.3. Delimitación Temporal

En cuanto a la delimitación temporal, nuestro estudio se centra principalmente en el espacio de tiempo que va desde agosto de 1985 en que se dictó el D.S. 21060 y comienza la flexibilización laboral hasta nuestros días. Aunque por el carácter anacrónico de la Ley General de Trabajo en el caso particular de la

tesis, debemos remontarnos al origen cronológico de dicha norma legal correspondiente a mayo de 1939.⁴

5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA TESIS.

Constituye a nuestro juicio una investigación muy importante ya que está relacionado con el trabajo que realizan miles de estudiantes universitario, sin cobrar ni un centavo como remuneración, cobrando sueldos inferiores al salario mínimo nacional o trabajando por comisión siendo que por tratarse de juicios que pueden durar muchos años, el aprendiz no verá el fruto de su esfuerzo.

Es necesario conocer de esta temática y sensibilizar la opinión pública para encontrar maneras de solucionar esta injusta situación sin ocasionar graves trastornos en el ámbito judicial profesional pero intentando revocar esta suerte de indefensión jurídica.

6. OBJETIVOS DE LA TESIS.

Demostramos que el contrato de aprendizaje no sólo que es anacrónico sino que viola los derechos y garantías constitucionales de un sector inmenso de trabajadores que bajo el denominativo de aprendices están siendo sometidos a una profunda flexibilización laboral.

6.1. Objetivo General

El objetivo general está destinado a establecer que la flexibilización laboral de los aprendices en los consultorios jurídicos de los abogados libres, generan

⁴ Lecciones de Derecho Laboral (Tomos I y II) Dr. Raúl Jiménez Sanjinéz 2001.

ganancias para el empleador abogado sin que el trabajo desempeñado sea correctamente remunerado.

6.2. Objetivos Específicos

1. Demostramos la inestabilidad laboral en el sector de aprendices en bufetes de abogados libres.
2. Establecemos la falta de pago de beneficios sociales a estos aprendices.
3. Se acredita que los aprendices no están incorporados a la seguridad social.
4. Demostramos que el salario por comisión constituye una de las más graves formas de flexibilización ya que además de no cobrar por sus servicios el aprendiz debe erogar de su bolsillo los gastos del juicio.
5. Establecemos que no existen derechos sociales ni laborales en general para estos trabajadores.
6. observamos que este tipo de trabajo a lo sumo es premiado con un certificado de trabajo que ni siquiera tiene un valor académico que acredite la formación profesional del aprendiz.

7. MARCO DE REFERENCIA

7.1. Marco Histórico

Señalamos que el origen de este tipo de contrato en realidad se remonta a la edad antigua y con mayor profundidad en la edad media, siendo nuestra Ley General del Trabajo en sus Artículos 28, 29 y 30 una reminiscencia de estos modos precapitalistas de producción.

7.2. Marco Teórico

Establecemos la jerarquía y el estatus de este tipo de contratos que en realidad están prohibidos por la Constitución Política del Estado tanto en lo que hace a derechos y garantías individuales como en las sociales.

También establecemos en forma científica el motivo de que esta institución feudal hubiera permanecido en la legislación laboral que se supone constituida la modernización de nuestro sistema laboral.

También avanzamos en la determinación de los elementos esenciales de este tipo de contrato para el siglo XXI y la manera de cómo debe ser entendido en la actualidad.

Es fundamental para un conocimiento de nuestra realidad y de las relaciones sociales y contractuales de este sector el establecer lo esencial de este tipo de contratos, el porqué se da, los motivos por los que perdura y la manera jurídica y legal para superarlo.⁵

8. HIPÓTESIS DE TRABAJO

La hipótesis planteada, en el curso de la investigación ha sido debidamente comprobada:

Si se mantiene la norma positiva y la costumbre de la institución del contrato de aprendizaje sobre los estudiantes universitarios de las carreras de Derecho de La Paz que trabajan en los consultorios jurídicos de los abogados libres, entonces continuará perpetuándose la explotación de este sector laboral mediante la implementación de nuevas modalidades de flexibilización laboral que exceden los límites incluso de dicho contrato de aprendizaje.

⁵ Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo Dr. Roberto Pérez Patón, 1946.

8.1. Identificación de variables

8.1.1 Variable Independiente

“Se mantiene la norma positiva y la costumbre de la institución del contrato de aprendizaje sobre los estudiantes universitarios de las carreras de Derecho de La Paz que trabajan en los consultorios jurídicos de los abogados libres,...”.⁶

8.1.2 Variable Dependiente.

“..., entonces continuará perpetuándose la explotación de este sector laboral mediante la implementación de nuevas modalidades de flexibilización laboral que excedan los límites incluso de dicho contrato de aprendizaje.”⁷

8.2. Categorías de análisis.

- ✎ Carácter de libre mercado de la economía en Bolivia desde que se dictó el D.S. 21060 que determina la flexibilización laboral.
- ✎ Modalidades de contratos anacrónicos sin relación con la realidad de la sociedad moderna.
- ✎ Flexibilización en nuevas formas de contratar a estudiantes que suponen una profunda flexibilización.
- ✎ Depresión de sueldos en el sector que abaratan costos de producción.
- ✎ Subvención económica de los aprendices al sistema judicial boliviano.

⁶ Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo Dr. Roberto Pérez Patón, 1946.

⁷ Derecho y Flexibilización Laboral, Dr. Gonzalo Trigo Agudo, 2003.

8.3. Nexo Lógico

La existencia de este tipo de contrato de trabajo de aprendizaje que en si constituye en nuestro tiempo una forma de flexibilización laboral, pero que bajo las nuevas condiciones de la economía de mercado profundiza todavía aún más la superexplotación de los aprendices en las oficinas de los abogados libres del foro paceño.

9. MÉTODOS Y TÉCNICAS UTILIZADAS EN LA TESIS

De acuerdo a las características del tema y las conclusiones de la investigación, se utilizaron los siguientes métodos.

9.1. MÉTODOS

9.1.1 MÉTODOS GENERALES

9.1.1.1 Método Inductivo y Deductivo.

Se avanza de lo particular a lo general y posteriormente de las conclusiones y generalizaciones que se obtengan nuevamente se volverá a los casos particulares para aplicar las reglas generales así obtenidas, esto como una forma de mantener la unidad de la práctica y la teoría, como forma de conocimiento empírica y a posteriori.

9.1.1.2 Método Histórico

Nos permite conocer las causas y leyes de los cambios sociales y por tanto es de aplicación preferente a los estudios sociales, dentro de los

cuales podemos situar al derecho, más aún si se tiene en cuenta que la institución que estudiamos pertenece a la edad media y es un resabio del pasado que deberá ser estudiado desde ese origen, y luego contextualizado en la nueva realidad de la economía de mercado.

9.1.2 Métodos Específicos.

9.1.2.1 Método Exegético

El cual nos permite determinar cuales han sido los motivos o causas finales, tanto de los elementos objetivos y subjetivos que el legislador ha incorporado en nuestro ordenamiento jurídico. Deberá tenerse en cuenta siempre el submétodo gramatical y la intención del legislador para la comprensión de la norma jurídica.

9.1.2.2 Método de las Construcciones Jurídicas

El presente método plantea y analiza todas las instituciones jurídicas que se asemejan y se complementan para la investigación e interpretación de las mismas en un sentido concatenado e interrelacionado.

9.2. Técnicas Utilizadas

Para el presente trabajo utilizamos las siguientes técnicas:

9.2.1 Fuentes Primarias

9.2.1.1 Entrevistas

Las entrevistas están dirigidas a aquellos estudiantes de las carreras de Derecho de La Paz que trabajan en oficinas particulares de abogados

libres, con la finalidad de establecer en un contacto, directamente la situación laboral en la que se encuentran.

9.2.1.2 Encuestas.

Las encuestas nos permiten adicionar información sobre la problemática del tema con la finalidad de darle mayor validez y solidez a la investigación estableciendo porcentajes mucho más seguros que apoyen a los resultados de las entrevistas.

9.3. Técnicas Bibliográficas

La información general proviene de libros, documentos, boletines, revistas y artículos de prensa especializados en la materia y el tema que estamos tratando y que nos ayudan a obtener información sobre el tema de investigación.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

En el último tiempo se vienen realizando una serie de discusiones relativas a la modernización del Estado y de sus instituciones, lo cual conlleva a la necesidad de proceder a modificaciones de las normas jurídicas y por tanto también de las del derecho del trabajo.

El tema de la modernización tiene relevancia en cuanto se trata de superar viejas concepciones que corresponden a épocas pasadas en cuanto a persistencias del derecho precapitalista pero que todavía se encuentra inmerso en legislaciones como la laboral boliviana.

Sin embargo es importante encontrar que estas instituciones antiguas todavía pueden acomodarse a la realidad actual sin ningún problema en cuanto a que son utilizadas en otro marco contextual y como recreadoras de un sistema económico diferente como es el capitalista.

En el trabajo de tesis que tenemos enfrente observamos ese tipo de aspectos, ya que no hay duda de que el contrato de aprendizaje propio de la Edad Media y del feudalismo nuevamente ha sido reciclado para ser utilizado en nuestros días a partir de una visión estrictamente capitalista y de libre mercado y sin embargo manteniendo todos sus rasgos feudales.

Cuando se aprobó la Ley General del Trabajo primero como Código en mayo de 1939 se incluyó la institución del contrato de aprendizaje, es posible comprender que esto así fue debido a la época en que vivíamos. Es decir una sociedad donde además de capitalismo en las fábricas y las minas, también estaba compuesta de un sistema semi-feudal, lo que daba lugar a que las clases dominantes sean denominadas como la rosca minero-feudal. De tal manera que la Ley General del Trabajo tenía que reflejar no sólo el tema de las

relaciones capitalistas entre las partes, entre el capitalista y el obrero, sino también las relaciones semi-feudales que se producían en la sociedad, por ejemplo en el caso de los talleres artesanales y propios de estos gremios.⁸

Sin embargo, los cambios que trajo la revolución de abril de 1952 hizo que el país se revolucione en un desarrollo como jamás antes lo había conocido, de tal manera que en breve tiempo se inició la transformación de la sociedad, quedando cada vez con mayor velocidad en el pasado estas formas semi-feudales, no solo ya el pongueaje sino también instituciones como las de los talleres y otros.

Pero por si fuera poco Bolivia ingresó a la globalización de la economía mediante las políticas neoliberales en 1985, razón esta para que el discurso de modernización del Estado y la destrucción de lo que fuera la economía nacionalista revolucionaria, diera paso a una economía neoliberal en la cual los restos del pasado precincuenta y dos y post cincuenta y dos quedarán definitivamente ausentes.

Algunos abogados laboristas como el Dr. Isaac Sandoval Rodríguez ya hicieron la observación hace muchos años atrás de que este tipo de contratos de aprendizaje no correspondían a los nuevos tiempos y que eran resabios del pasado, esa es la razón por la cual en varios de sus trabajos y anteproyectos de modificación de la Ley General del Trabajo hicieron referencia a la necesidad de eliminar esta institución de la Ley General del Trabajo, lo cual constituye una necesidad hasta el día de hoy.⁹

⁸ Lecciones de Derecho Laboral (Tomos I y II) Dr. Raúl Jiménez Sanjinéz 2001.

⁹ Legislación del Trabajo, Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, 1999. Convenio o Contrato Colectivo del Trabajo, Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, 2000.

Pero algo curioso es que el contrato de aprendizaje prácticamente ya no se aplica en el sector de la artesanía y de los talleres, sino que ha regresado y con mucha fuerza en diversos sectores que corresponden a la economía capitalista industrial. Pero además, se presenta en un sector de servicios de carácter liberal en el cual por el grado de conocimiento de la ley por ambas partes esto no debería suceder. Nos referimos al sector de la abogacía, sector en el cual el contrato de aprendizaje ha cobrado carta de ciudadanía.

En la presente tesis demostramos que esto es posible debido a que la globalización de la economía y la flexibilización constituyen el caldo de cultivo en el cual este tipo de contratos pueden desarrollarse a sus anchas ya que el sistema de explotación hacia los trabajadores facilita esta situación, por lo que el contrato de aprendizaje puede ser aplicado para explotar a los estudiantes de las Carreras de Derecho en el sentido de que pueden ingresar a trabajar a un estudio jurídico con algún abogado, el cual paga un monto muy por debajo del establecido por ley como salario mínimo nacional, y con la justificación de que brindará conocimiento y experiencia puede explotar al estudiante, hasta que el mismo egresa y se retira o hasta que la situación laboral hace que sea insostenible que continúen trabajando en esa situación.

Hemos circunscrito el tema de investigación únicamente a este sector laboral de la abogacía, por el carácter metodológico y la necesidad de establecer resultados empíricos que sean científicamente demostrables, pero sin duda alguna este tipo de explotación debe producirse en otros sectores laborales, aspecto que quedará en todo caso para otra investigación posterior.

CAPITULO I

MODO DE PRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

MODO DE PRODUCCIÓN

1.1. REPRODUCCIÓN SOCIAL.

Los seres humanos se reproducen, de esa manera perpetúan la especie. Lo hacen de dos maneras, mediante la reproducción sexual que es instintiva y mediante la reproducción social, por la cual deben procurarse el alimento, el techo y el vestido, amén de otras necesidades.

De ahí la importancia del trabajo en la humanización del hombre, aquello que nos diferencia del resto de los animales, la necesidad de trabajar de organizarnos para el trabajo de crear complejas modalidades de trabajo mediante las cuales se garantiza la supervivencia de la humanidad.¹⁰

1.2. SIGNIFICADO Y PAPEL DEL TRABAJO EN LA HUMANIZACIÓN DEL HOMBRE.

Con esto nos referimos a que el trabajo ha formado al ser humano como lo conocemos en la actualidad, es decir que el trabajo hizo que los hombres se comuniquen entre sí, desarrollen sus habilidades, realicen tareas cooperativas, en fin se socialicen, desarrollen sus capacidades mentales y físicas y se organicen para el cumplimiento de tareas instintivas y posteriormente planificadas, tesis sostenida por Federico Engels que no ha sido rebatida hasta ahora.¹¹

¹⁰ Código Procesal del Trabajo, Dr. Gonzalo Trigoso Agudo, 2003.

¹¹ Derecho y Flexibilización Laboral, Dr. Gonzalo Trigoso Agudo, 2003.

Antiguamente los hombres de las cavernas eran recolectores, vivían de los frutos que encontraban en la tierra y en los árboles, vivían de los animales que encontraban muertos o podían matar. El hombre se apropia de estos elementos, va construyendo sus herramientas. Se demuestra también un notable desarrollo de la mano, el hombre es el único animal que tiene el pulgar opuesto a los otros cuatro dedos.

El cerebro se fue perfeccionando con la incorporación de la carne a su dieta, con el movimiento de la mano ha ido desarrollando también los tejidos nerviosos ligados al cerebro, con el trabajo tan sencillo de pulir una piedra para que sea una vasija o una punta de flecha, ha ido desarrollando la vista.

No sabemos cuando el hombre comenzó a hablar, las cuerdas bucales del hombre son absolutamente diferentes a las de cualquier otro animal, por eso es imposible que en la actualidad los perros, monos o gatos hablen, salvo que exista un desarrollo especial. Pero el lenguaje debió ser una necesidad cuando el desarrollo del trabajo era mayor en la sociedad que además progresaba en todas las ramas de la actividad humana¹²

Lo que si es evidente es que el hombre tuvo mayores actividades manuales, ya que desarrollando el cerebro pudo trabajar, y dejó de ser recolector y cazador, y se convirtió en un ser sedentario, aprendió a domesticar a los animales, aprendió a trabajar la tierra de tal manera que ya no tenía necesidad de ir a buscar frutos en otros lugares.

El hombre no solo ha trabajado en general, sino ha tenido que organizarse para trabajar, y esta organización para el trabajo supone toda la organización de toda la sociedad.

¹² Historia del Derecho del Trabajo, Dr. Raúl Jiménez Sanjines, 1998.

1.3. MODO DE PRODUCCIÓN.

Ya sabemos que en determinado momento del desarrollo de la humanidad, aparece la propiedad privada sobre los medios de producción, esto se produce debido al dominio sobre la tierra, el desarrollo de la agricultura y además la tenencia de ganado, para lo cual se hace preciso conseguir mano de obra que pueda ejecutar todas las tareas laborales que esos bienes significan, de tal manera que comienzan a subordinar el trabajo de algunos hombres a esas tareas, básicamente el trabajo de esclavos, o de clientes, o de personas que por deudas u otras formas de obligación se ven compelidos a realizar este tipo de trabajo para otros hombres propietarios.

Los hombres se dividen en clases sociales, en el caso europeo (esclavos y esclavistas, feudales y siervos, capitalistas y obreros, en el caso del incario del comunismo primitivo se pasa al modo de producción tributario porque predominan las comunidades como ser los ayllus).¹³

A partir de la organización de los ayllus se crea un super Estado que bien pudo ser Tiwanacu o el Incario que a partir de la organización de los ayllus, se recibe en calidad de tributo, un excedente de la producción, a cambio de eso la clase dominante organiza la producción y mejora esa producción. Como ya existe un gran excedente pueden realizar trabajos comunitarios, colectivos, para realizar caminos, acueductos, represas, en fin, entonces ya hay una reciprocidad entre la entrega del tributo y la devolución en obras por parte del Estado, igual en la división de clases sociales entonces ya tenemos que hablar del modo de producción, es un Instrumento Intelectual, así mismo el concepto más amplio y fundamental de las ciencias sociales y entre ellas el Derecho.¹⁴

¹³ Historia General de Bolivia, Alcides Arguedas, 1967.

¹⁴ Bosquejo de la Historia de Bolivia, Manuel Ordoñez López, 1970

El Modo de Producción como concepto, es un instrumento intelectual nos ayuda ha establecer la situación real de cada sociedad en el momento histórico que le tocó vivir, interpretando podemos saber que es lo que realmente sucedió con las diferentes culturas. El modo de producción es la categoría más importante en las ciencias para realizar cualquier tipo de investigación.

El modo de producción se subdivide en dos grandes grupos y elementos:

- Estructura Económica.
- Superestructura Ideológica.

La Estructura Económica, se subdivide en Fuerzas productivas y relaciones de producción.

La Estructura Económica es lo primordial, lo fundamental, la Estructura Económica determina la Superestructura Ideológica, esto significa que según cómo sea la Estructura Económica, igual será la Superestructura. Básicamente la estructura económica esta compuesta de una relación entre las relaciones de producción y las fuerzas productivas, es decir entre la forma de la propiedad de los medios de producción (tierra, ganado, industrias, minas, etc.) y las fuerzas productivas donde lo más importante es el trabajo del ser humano que se denomina fuerza de trabajo.

La Superestructura Ideológica, se subdivide en ideología propiamente dicha, y lo jurídico y político o el derecho y el estado.

La ideología es la forma o manera de como los hombres representan la realidad, no todos vemos las cosas igual. Esa es la ideología, la manera como las clases sociales representan la realidad.

En la ideología entonces va a estar todo lo que es cultura, arte, deporte, moral, filosofía, religión.

El otro nivel de la superestructura está compuesto por el Estado y el Derecho: En la sociedad difícilmente vamos a encontrar equilibrio entre las clases sociales, prácticamente la clase social que tiene control de los medios de producción es la que controla y establece lo que entenderá como ideología y también como derecho y estado.

Cualquier clase dominante, al ser clase dominante, impone a la sociedad su ideología, su forma de ver las cosas, y así mismo impone su derecho y su estado. En el estado capitalista moderno, es la burguesía la que impone su estado y su derecho, y el derecho defiende la propiedad privada, y el Estado utiliza todos los medios a su alcance para la defensa de esta propiedad privada, sanciona a quien se ponga en contra de esa situación.

1.4. FORMACIÓN SOCIAL.

En la realidad los modos de producción no existen en forma pura, lo que encontramos son las Formaciones Sociales, porque el modo de producción nos va a servir para hablar de grandes épocas históricas: el modo de producción esclavista, el modo de producción capitalista, pero todo ello de manera teórica abstrayendo los elementos más importantes y característicos de cada tipo de sociedad. Para comprender lo que en realidad es la sociedad estudiamos la formación social, esto es llevar el concepto de modo de producción a la sociedad en concreto, a la sociedad realmente existente a la que es histórica y mediante la fusión de la teoría del modo de producción y la realidad social podemos crear una imagen real de dicha sociedad la cual será denominada formación social.¹⁵

¹⁵ Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo Dr. Roberto Pérez Patón, 1946.

Esto nos interesa para diferenciar lo que es Bolivia y lo que son otros países, lo que es la Ley General del Trabajo, ¿por qué apareció?, ¿por que ahora se la está flexibilizando?, y ¿cuál es la realidad de la relación obrero patronal en Bolivia?.

1.5. TEORÍA DE LA LUCHA DE CLASES.

Ya en la antigüedad los filósofos griegos hablan de lucha de clases, pero como si se tratara de la lucha entre pobres y ricos. Será posteriormente hacia el 1848 cuando Carlos Marx y Federico Engels sistematizan la teoría de la lucha de clases, señalando que tanto las clases sociales económicamente dominantes o propietarias de los medios de producción como las clases sociales explotadas despojadas de la propiedad de los medios de producción se encuentran en constante lucha, unas para mantener su dominación y otras para liberarse de esa explotación, la lucha de clases es el motor de la historia.

Supone que los propietarios de los medios de producción tienen mayor riqueza porque son propietarios, pero en el caso de las clases dominadas puede existir una serie de divisiones, en la actualidad decimos la clase media que no participa de la misma manera en el proceso de producción, los obreros participan de acuerdo al dinero en la producción de mercancía, producen alimentos para que los consuman los otros, la clase media presta sus servicios intelectuales o al proletariado o a la burguesía según la suerte que les toque en la realidad que viven.

La principal forma de explotación en el capitalismo es vía plusvalía, el capitalista no paga salario por el trabajo excedente y el producto producido por ese trabajo excedente, por tanto obreros y capitalistas luchan por conseguir una tajada mayor de esa plusvalía.

En esta lucha de carácter económico y político esta descansando en lo que nosotros conocemos como Derecho del Trabajo, y de ahí la importancia de esta

Ley, porque está en el epicentro del terremoto que es la lucha de clases, es una lucha constante, es una guerra civil no declarada, existe constantemente producto de mejoras sociales para los trabajadores. Empero las disposiciones legales del Derecho del Trabajo permiten a las clases sociales en pugna poder desarrollar su relación en forma relativamente pacífica bajo lo dispuesto por el Derecho del Trabajo que mediante el uso de ley controla a ambas partes para evitar que lleguen a un enfrentamiento abierto, desviándolo hacia soluciones pacíficas y formales que pueden ser administrativas o jurisdiccionales.¹⁶

El Derecho del Trabajo nace a partir de la constatación de la desigualdad social, ese es su origen, de ahí la base del Derecho del Trabajo, es lo que se denomina la “Cuestión Social”, que no es otra cosa que unas clases son propietarias y económicamente son los patronos, y el resto de ciudadanos, no tienen medios de producción, lo único que tienen es fuerza muscular, su fuerza intelectual, que a diario están vendiendo a los patronos, unos como obreros y otros como profesionales despojados de medios de producción.

La diferencia entre patrón y obrero o empleado radica en que el patrón tiene poder económico y político, el trabajador no tiene ese mismo poder, de ahí que en la realidad no haya igualdad civil ni constitucional, en la realidad hay un desnivel, y lo que hace el Derecho del trabajo es crear una nueva ficción jurídica y esa ficción jurídica es por la vía legal, donde solo formalmente trata de igualarlos, de nivelarlos al patrón y al trabajador, para que puedan contratar en las mismas condiciones.

Lo que hace el Derecho del Trabajo es nivelar la balanza en lo formal no en lo real, es decir sólo en cuanto a lo jurídico pero no en la realidad social, dándole más derechos al trabajador y quitándole derechos al patrón, el Derecho del Trabajo es por esencia un derecho injusto, y no puede ser un derecho justo en el

¹⁶ Código Procesal del Trabajo, Dr. Gonzalo Trigoso Agudo, 2003.

sentido del justo medio aristotélico, es injusto porque se ve en la necesidad de dar más derechos al trabajador y disminuir los del patrón para equilibrar a las clases por lo menos en lo formal ya que en la realidad social eso es imposible, salvo que se produzca un cambio social revolucionario, aspecto que excede nuestro estudio.¹⁷

¹⁷ Convenio o Contrato Colectivo del Trabajo, Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, 2000.

CAPITULO II

EL TRABAJO

y

**LOS MODOS DE
PRODUCCIÓN**

CAPÍTULO II

EL TRABAJO Y LOS MODOS DE PRODUCCIÓN

2.1. EL COMUNISMO PRIMITIVO.

En una primera etapa se trata de grupos humanos nómadas, son tribus que todavía deambulan por territorios conocidos por ellos, por los cuales se movilizan de un lugar a otro recolectando alimentos, ya están organizados en sociedad, la particularidad es que viene siendo una forma común para todos los pueblos de desarrollo de su vida social. Existe una división natural del trabajo una división impuesta en el género y en el sexo.

Los varones se dedican a determinados trabajos, principalmente la caza y la pesca. Las mujeres a otro tipo de trabajo que será la educación de los niños la concertación donde se encuentra asentada la tribu, la preparación de los vestidos, alfarería, tejido, más un trabajo doméstico en el sentido de objetos prácticos e inmediatos para su necesidad.

La edad de las personas se va distinguiendo según la capacidad del trabajo.

Lo importante es que las pocas herramientas que tenían pertenecen a toda la sociedad, la poca tecnología pertenece a toda la sociedad.

Posteriormente en forma lenta se producirá el paso a las sociedades sedentarias, corresponde a la etapa en que los seres humanos ya se encuentran organizados en sociedad, aunque todavía continúa la recolección de alimentos, de la caza y la pesca, se mueven de un lugar para otro, no tienen territorio fijo establecido; pero ya en un tiempo casi inmediato se pasará a la economía agraria, siendo que con la agricultura se generará la propiedad social de la tierra tal como fue conocida en

las sociedades antiguas o grandes culturas de la antigüedad donde la comunidad es la base de la sociedad.¹⁸

Finalmente, los hombres se consolidan en un territorio, se establecen en un determinado lugar y de ahí en adelante se van a considerar en un territorio, este lugar va a ser un territorio común, una sociedad común.

En el caso del ayllu, el territorio es propiedad común, propiedad social, no existe propiedad privada, pero lo que existe es posesión privada, cada ayllu, cada marca pertenece a una familia, cada porción de tierra, pero solo es posesión no es propiedad, la propiedad es común a todos los hombres que habitaban la comunidad.

Habrán principalmente un trabajo de cooperación simple, individual que consiste en que un vecino le ayude al otro vecino en determinados trabajos.

Así como puede haber cooperación simple también puede haber protección social en trabajos agrícolas, por que hay zonas de las comunidades que pertenecen a toda la comunidad, tierras de pastoreo común, tierras para la agricultura comunes, todos trabajan ahí y se benefician de los frutos, pero también suelen trabajar las propias tierras que les han sido dadas en posesión individual entre todos. Quedan resabios de eso, por ejemplo: cuando todas las familias van a realizar el techado de la casa de una nueva familia, es una forma de demostrar que sigue siendo propiedad común, propiedad social que tiene el ayllu.

El trabajo fundamentalmente se caracteriza por la cooperación simple, no es que sean buenos o malos, es una necesidad imperiosa, si no hubiera cooperación toda la sociedad se moriría de hambre.

¹⁸ Lecciones de Derecho Laboral (Tomos I y II) Dr. Raúl Jiménez Sanjinéz 2001.

2.2. MODO DE PRODUCCIÓN TRIBUTARIO O ASIÁTICO.

Este es un modo de producción común a la mayoría de los pueblos de la antigüedad.

Con todo lo que ha desarrollado la tecnología, la técnica en la comunidad, aumentan los excedentes de las comunidades -el plus producto- y esto permite que personas y familias se vayan especializando en determinadas formas de trabajo, principalmente artesanales, ya no tienen la obligación de irse a sembrar al campo y hacen de pastores, sino es producto de su habilidad natural, y llega su especialización que va pasando de padres a hijos.

Se da una especialización de los comerciantes que empiezan a transferir productos de un lugar a otro, se crean los mercados, las ferias, el día en que se reúnen todos a comerciar, al trueque. Hay productos según el desarrollo que existe en la región

Sin embargo la esencia de esta sociedad radica en que a pesar de que continúan existiendo las comunas, también se ha creado un órgano directivo superior, un germen de Estado, el cual controla a las comunidades, las cuales entregan un impuesto al órgano superior, de tal manera que eso permite la existencia de una clase o casta parasitaria pero también la existencia de ejército y burocracia administrativa y clerical, de tal manera que con todos esos excedentes funciona el germen de Estado, pero también se utiliza este plus producto para la realización de grandes obras que permitan el desarrollo de las comunidades, obras que están relacionadas con acueductos, represas, desecación de tierras, estudio de los astros, etc.

A esta época el modo de producción tributario o asiático supone la existencia de varias comunidades, que van constituyendo lo que ahora se van a denominar las

naciones, los Estados ya vienen siendo gens, tribus divididas en patrias, y ellos van ha comenzar a constituir una autoridad común que las dirija, entregan parte de su producto a esa autoridad y se crea el tributo.

Ese primer germen de Estado vive del tributo, las comunidades están entregando sus tributos, a un comienzo en productos, y posteriormente en trabajos personales, ese es el germen de Estado (lo que fue Tiwanaco).¹⁹

Con ese tributo se empiezan a realizar trabajos que benefician a toda la sociedad, por ejemplo, carreteras de una a otra comunidad, acueductos, que beneficiarán la producción agraria, represas, construcción de puentes, planifican ya la vida social.

Cuando unas comunidades entregan alimentos a otras comunidades, entregan a los hombres que durante un tiempo realizan el trabajo de la construcción del camino, hasta ahora existe lo que se llama acción comunitaria, son resabios del pasado.

Hay reciprocidad entre las comunidades que entregan sus productos o el trabajo y el Estado que lo devuelve en obras pero por supuesto que no devuelven el total, sé esta apropiando de parte de ese trabajo para tener mayor riqueza.

2.3. MODO DE PRODUCCIÓN ESCLAVISTA.

No es general a todas las sociedades de toda la antigüedad, se encuentran formas esclavistas principalmente en parte de la China, India, Roma, Grecia, Egipto, Babilonia.

En el incario, existían los yanacunas que no era un esclavismo predominante, el esclavismo era la excepción, la minoría, ya que de los esclavos no dependía la existencia del Estado sino del tributo.

¹⁹ Historia General de Bolivia, Alcides Arguedas, 1967

A un principio caen como esclavos personas individuales por prendas de familias, por deudas, y esclavos tomados por guerras, por peleas de palabra, pero a esto se le a denominado esclavitud doméstica, donde el esclavo es parte de la familia, hacen todo lo que la familia hace, es posterior que el esclavismo se vuelve dominante donde la gens dejan de hacer el trabajo, y en vez de que lo hagan la familia lo hacen los esclavos, pueblos enteros caen a la esclavitud.²⁰

El esclavo no solo es fuerza de trabajo, es un individuo que está realizando labor manual e intelectual, es un instrumento de trabajo, todo él es propiedad del esclavista, no tiene personalidad, no es sujeto de derecho, son objetos no tienen derechos, pertenecen en propiedad al esclavista, lo único que obtiene es el techo, no tiene familia, están prohibidos de casarse, el esclavista es dueño de los medios de producción.

Esa es la característica del esclavo, pertenece en propiedad al esclavista, lo único que tiene el esclavo es el techo que el mismo se construye, y la comida, lo indispensable para vivir. En América, los negros tenían esta situación.

2.4. MODO DE PRODUCCIÓN FEUDAL.

Tampoco ha sido un modo de producción generalizado a toda la humanidad, se ha desarrollado en algunas partes de la India Arabia, China, Japón y Europa.

En América precolombina, se cree que los incas y aztecas estaban ingresando a un modo de producción feudal con características propias.

Este modo de producción deviene con la destrucción del modo de producción esclavista, que ya no es un modo de producción rentable, que permite ganancias para que la sociedad pueda reproducirse, entonces lo que se va hacer entre los

²⁰ Historia del Derecho del Trabajo, Dr. Raúl Jiménez Sanjines, 1998.

esclavistas es que entreguen sus tierras a sus esclavos vía enfiteusis que es una modalidad muy similar al anticrético.

La propiedad de la tierra es del señor feudal, la posesión es del siervo, que goza de un pedazo de tierra donde viven él y su familia, esta tierra la trabaja seis días para el señor feudal y un día para él.

En esta época el siervo no es un instrumento de producción, no es propiedad del señor feudal, ya existe cierto grado de independencia, él realiza un trabajo en su beneficio determinadas horas a la semana, trabaja para sí mismo, produce productos en su beneficio.²¹

Pero en todas estas épocas no vamos a escuchar del Derecho del Trabajo por que no existe, hay algunas notas que regulan el trabajo, y esto es lo que se dio en lo que ahora son el Alto y el Bajo Perú, con la llegada de los Españoles que necesitaron ingeniar la manera para producir y explotar las riquezas.

2.5. MODO DE PRODUCCIÓN DE LA MITA.

Mediante la mita dentro del modo de producción tributario se exigía a manera de tributo servicios personales y entrega de productos. Sin embargo la mita era parte de tributo hacia el Estado y podía ser variada.

En cambio luego de la llegada de los españoles a América, se produce toda una organización especial para el trabajo minero, principalmente de las minas de plata, de tal modo que la mita se convierte en una forma organizada y controlada del trabajo obligatorio que debían realizar los originarios en beneficio de la corona española.

²¹ Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo Dr. Roberto Pérez Patón, 1946.

Todavía se discute si la mita fue o no un modo de producción, algunos autores dicen que no, que simplemente fue una forma de enfrentar el trabajo de lo que era un sistema colonial de explotación ligado a un mercado mundial ya capitalista, otros sostienen que la mita realmente llegó a ser el modo de producción imperante en el Perú.

Implementado el sistema se va a disponer que de 16 provincias del Alto y Bajo Perú, doten de cierto número originarios para prestar sus servicios de mitayos en la mina de Potosí y Porco, era un trabajo obligatorio, eran reclutados a la fuerza en las comunidades por los jilacatas, por las autoridades en cada ayllu, en cada comunidad, según los casos prestaban el trabajo durante un año entero.²²

La edad en que realizaban estos trabajos comprendía desde los 16 años hasta los 59 años, cada siete años debían repetir la mita, eran llevados a la fuerza, ya una vez en las minas recibían salarios que no alcanzaban para mucho, pero salarios al fin, la mayor parte de ellos trabajaban de sol a sol para conseguir más ganancias.

Ya desde 1500 se está ingresando en el modo de producción capitalista, la riqueza obtenida iba directo a beneficiar el gran desarrollo del modo de producción capitalista, por eso cuando se habla de globalización de la economía, ya se globaliza desde 1500 con el descubrimiento de América, para dar empuje a lo que ahora es el modo de producción capitalista, de ahí que existiera el salario.

2.6. MODO DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA.

La particularidad más importante es que en el modo de producción capitalista el ser humano es libre, ya no es como en el esclavismo, en la mita o en el feudalismo, donde está subordinado a las formas serviles de dominación sobre su persona.

²² Código Procesal del Trabajo, Dr. Gonzalo Trigoso Agudo, 2003.

En el capitalismo el hombre es libre, si no quiere no trabaja, puede hacer lo que quiera, es libre, no puede decidir por nadie, el hombre puede escoger su trabajo por necesidad, puede escoger el trabajo que quiera o puede realizar un trabajo según las circunstancias.

Cuando exista desempleo, estará perjudicado, pero ya una vez trabajando no tiene mayor obligación de nada, vende su fuerza de trabajo manual o intelectual a cambio de un sueldo o salario.

Durante las horas que trabaja a disposición del capitalista, este puede ordenarle lo que tiene que hacer, pero como no es esclavo, si le ordena hacer algo con lo que no está de acuerdo, puede no hacerlo, pero por supuesto pierde el empleo, o será multado, pero nadie le obliga a hacer lo que el no quiera, tiene la posibilidad de rebelarse, pero en la vida real la persona se calla por diferentes motivos.

Entonces el capitalismo se caracteriza por que se da una separación entre la fuerza de trabajo del hombre y los modos de producción, esto conjuntamente a la alta tecnología que se ha desarrollado en esta época permite que el hombre vendiendo su fuerza de trabajo puede subsistir, entonces es justamente en esta época del capitalismo cuando aparece el Derecho del Trabajo, lo demás son antecedentes muy lejanos, esta materia es nueva que justamente nace con el capitalismo, puesto que si no hubiera capitalismo, no existiría el Derecho del Trabajo.²³

2.7. MODO DE PRODUCCIÓN SOCIALISTA.

El socialismo en lo teórico supone un régimen social en el cual los medios de producción: las fábricas, las minas, la tierra, los bancos, los capitales,

²³ Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo Dr. Roberto Pérez Patón, 1946.

absolutamente todo pertenecen a la sociedad, no hay propiedad privada, lo que existe es propiedad civil, donde todos son propietarios, todos deben trabajar.

Es de suponer que dentro la doctrina socialista el Estado y el derecho constituyen una forma de opresión de las clases dominantes hacia las clases dominadas, el Estado y el derecho son aparatos de represión, entonces en el socialismo este Estado y el derecho deberían ser mecanismos a favor de las grandes minorías para reprimir a los disconformes que serán los resabios de la burguesía.

Las clases sociales todavía van a existir en un comienzo, como el campesinado, los obreros y la pequeña burguesía, clase media como se la denomina, pero ya no son antagónicas, ya no luchan a muerte, sino tienen relaciones de cooperación, entonces siendo así, el Estado y el Derecho del Trabajo tendría que desaparecer al igual que todo derecho en general, y en su lugar existirían normas técnicas de administración, tal vez más propiamente dichas como reglas técnicas.²⁴

Es necesario diferenciar las normas jurídicas de las normas técnicas. Las normas jurídicas tienen una hipótesis jurídica y una consecuencia jurídica: ej. al que asesine (hipótesis jurídica) se le sancionará con treinta años de cárcel sin derecho a indulto (consecuencia jurídica); en cambio en la regla técnica se establecen necesidades no necesariamente jurídicas: ej. no pise el césped, este ascensor es de capacidad de seis personas; la prohibición ya no es para reprimir, sino ya es una prohibición técnica.

En la práctica, debido a muchas razones, el socialismo que ha existido, no ha funcionado de esa manera, hubo necesidad de potenciar el Estado y el derecho socialistas, para evitar la intervención de los países capitalistas, pero esta excusa ha servido para que un aparato burocrático se apodere de la erección del Estado a nombre de la sociedad.

²⁴ Historia del Derecho del Trabajo, Dr. Raúl Jiménez Sanjinez, 1998.

De cualquier manera el derecho pierde esa característica de represión, puesto que las fábricas y las minas entregadas a la autogestión de los trabajadores, significaba, que los mismos trabajadores tenían capacidad para decidir sobre los destinos de los productos, es decir ellos decidían sobre los precios, sobre la cantidad que se debe producir, sobre la calidad que se va a producir, sobre los horarios, sobre las normas de higiene y seguridad industrial, etc.

Existe además un segundo factor importante, en el socialismo, no hay desempleo, puede haber despidos, pero así como el derecho a la vida, uno de los derechos fundamentales es el Derecho al Trabajo, el Estado está en la obligación de darle un trabajo suficientemente necesario como para que las personas puedan subsistir.

CAPITULO III

EL TRABAJO

EN

BOLIVIA

CAPÍTULO III

EL TRABAJO EN BOLIVIA

3.1. EL TRABAJO EN AMÉRICA PRECOLOMBINA.

Según teorías modernas, la historia es que el hombre no es originario de América, sino vino de la Siberia por el estrecho de Bering hasta Alaska en Norteamérica, o vino por mar desde las islas de la Polinesia.

Se supone que fue como todos los hombres de la antigüedad, eran nómadas, vivían de la recolección de frutos y de la caza de animales, se comían entre ellos cuando no había comida. Con el andar del tiempo los hombres empiezan a quedarse en determinados territorios y se van adueñando de estos territorios.

Se descubre la agricultura y la domesticación de los animales y el hombre empieza a organizarse en sociedades sedentarias, se establece hasta lo que conocemos en la zona andina principalmente como Bolivia, Perú, Ecuador, y en la zona de la cordillera madre en México hacia la península de Yucatán.²⁵

Los hombres formaron sociedades con el modo de producción tributario y asiático donde la propiedad de la tierra pertenece a toda la comunidad. En nuestro caso eran los ayllus, que eran propiedad de todos, pero la posesión de la tierra era individual, es un comunismo primitivo, pero el ayllu entrega a cada familia una parcela de tierra, una sayaña no en propiedad sino en posesión, el ayllu le puede quitar también porque la sociedad es la propietaria

Estas sociedades desarrollan grandes conocimientos de agricultura.

²⁵ Manual de Historia de Bolivia, Humberto Vásquez, José de Mesa, Teresa Gisbert, 1994.

La tecnología andina avanzó mucho con la producción agrícola mediante terrazas y camellones, es decir que en los cerros se ganó espacio cortando los cerros en ángulos rectos y terraceándolos para sembrar en las terrazas.

Ellos aprendieron a modificar y transformar el alimento producido, es el caso del chuño y de la tunta, que consistía en la deshidratación de la papa, con lo que se garantiza el alimento en la época de sequía, o de mala cosecha, puesto que el chuño se puede guardar indefinidamente, los granos de maíz lo mismo haciéndolos secar.²⁶

Las llamas, vicuñas, alpaca y guanacos, son domesticados poco a poco.

Llegado el caso sembraban las sayañas individuales entre todos, había esa distribución del trabajo ya sea social o individual, toda la sociedad hace el trabajo conjunto o uno pide ayuda a los vecinos para la siembra, el igual manera retribuirá posteriormente ese trabajo.

El Estado recibía un tributo el cual lo devolvía en caminos, acueductos, represas, había un cierto control entre la sociedad y el Estado.

3.2. EL TRABAJO EN LA CONQUISTA Y LA COLONIA.

Hacia 1492 Europa estaba desarrollando el mercantilismo, esto en la época de la segunda fase del feudalismo.

Colón descubrió una nueva ruta marítima al navegar en línea recta queriendo dar la vuelta al mundo y llegar por el otro lado a la China, pero en plena navegación, se encuentra con el continente americano, en los años posteriores se produce la conquista de México.

²⁶ Historia del Derecho del Trabajo, Raúl Jiménez Sanjinéz, 1998.

Hacia 1532 avanza la expedición de Pizarro y Almagro sobre Cuzco.

Los españoles conquistadores, se adueñan del Imperio y empiezan la modificación del sistema de trabajo.

La encomienda consistía en entregar una cantidad de originarios a los españoles para que los evangelicen y los utilicen en los trabajos que crean necesarios, es un trabajo servil casi al estilo feudal.

Los repartimientos eran la entrega de tierras a los españoles, quienes las convertían en haciendas y allí hacían trabajar a los que habían sido encomendados.

Los españoles no llegaron a destruir el modo de producción tributario, respetaron el 80% de las comunidades, los ayllus fueron absolutamente respetados, las únicas zonas territoriales que se apropiaron fueron las zonas mineras como Potosí, Porco, Huancavelica, por que esto les interesaba, ya que todas esas zonas eran mineras.

Imponen la mita como trabajo obligatorio, 16 provincias tenían que mandar anualmente trabajadores, primero a Potosí y luego a Porco y finalmente a Huancavelica del Perú, estos mitayos tenían la obligación de asistir por lo menos cada siete años a la mita entre los 16 y los 60 años de edad, trabajaban de sol a sol, la diferencia es que recibían salario.²⁷

3.3. EL TRABAJO EN LA REPÚBLICA.

La época que comprenden los grandes levantamientos indígenas (1780), hasta la guerra de los 15 años por la independencia de la república, dará nacimiento a la nueva república boliviana.

²⁷ Bosquejo de la Historia de Bolivia, Manuel Ordoñez López, 1970.

300 años atrás comienza lo que se denomina el desarrollo del mercantilismo, todos los autores coinciden en señalar que fueron las riquezas de América las que permitieron el desarrollo del capitalismo en Europa, de no haber sido así hubieran tardado cientos de años en llegar al nivel de desarrollo actual.

Estas ideas en su época van a ser subversivas, porque es una época feudal donde el 90% de la población realiza trabajos serviles, donde hablar de libertad del hombre, de que todos somos iguales, que tenemos derecho a la vida, era sancionado con pena de muerte.

Fue con la Revolución Francesa de 1789 que se dio el ascenso de la burguesía al poder.

Cuando Napoleón se hace cargo de la revolución francesa y se da todo el gran ciclo de la historia de las guerras napoleónicas que se van a dar hasta fines del siglo XIX. Coincide todo esto con los levantamientos burgueses en el resto de Europa, las invasiones de la república francesa a los otros países, no solo suponen una conquista militar, sino que donde entran los ejércitos napoleónicos son derribadas monarquías y se instauran repúblicas Burguesas, es una lucha política.²⁸

Europa esta entrando en un gran cambio, los talleres de manufactura abren paso a las grandes fabricas modernas, los grandes inventos empiezan a desarrollarse, se descubre la maquina a vapor y el capitalismo prácticamente se consolida a escala europea y norteamericana.

La burguesía criolla latinoamericana quería independizarse de la tutela española entonces era el gran momento, los españoles no tenían ejército para combatir ya que sus tropas habían sido llevadas a España a combatir contra los franceses.

²⁸ Historia General de Bolivia, Alcides Arguedas, 1994.

En 1825 finalmente obtenemos nuestra libertad, el mundo ya esta sustentado sobre bases capitalistas y hemos dicho que únicamente en el capitalismo puede darse el derecho del trabajo, porque solo en ella el trabajador es libre y recibe salario.

Las primeras normas laborales que nosotros conocemos van ha ser entonces las que dicta el libertador Simón Bolívar con su decreto de Cuzco del 4 de julio de 1825 por el cual entre otras cosas el libertador Bolívar dispone que debe desaparecer toda forma de propiedad agraria propia del sistema colonial y únicamente debe quedar vigente una reforma agraria basada en el reparto individual de tierras a los campesinos quienes deben ser libres e independientes, y a la vez propietarios privados de sus sayañas; en segundo lugar dispone la abolición de todo tipo de trabajo servil o esclavo en las ciudades y en los distritos mineros y en su lugar dispone el establecimiento de los contratos de trabajo, la necesidad de que se cancelen salarios.

El decreto de Bolívar es algo que no se adaptaba a la realidad de la formación social del Perú y del Alto Perú.

En cuanto a los contratos hubo problema porque ya en los distritos mineros en los obrajes de los talleres artesanales ya existía el trabajo asalariado, realizando una forma primitiva de intercambio, trueque, denominado contrato de alanoca por el cual el trabajador recibía como salario parte de la mercancía producida para que la monetarice mediante la venta directa de esa mercancía, a pesar de lo cual se trata de una forma de pago salarial en especie.²⁹

Sucre en 26 de septiembre de 1826 mediante ley y decreto reglamentario del mismo día profundiza el problema de los contratos laborales de tal manera que establecen que deben desaparecer las formas de trabajo basadas en los

²⁹ Convenio o Contrato Colectivo del Trabajo, Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, 2000.

yanacunas, en realidad era el trabajo esclavo de los originarios que debe desaparecer completamente, la mita en las minas y en los cacaos.

También se declara la obligación del trabajo y del contrato de trabajo, se dispone el trabajo libre y asalariado, se dispone el pago del salario en dinero, se prohíbe el pago de salario en especie, muy extendido en los distritos mineros principalmente donde en lugar de salario les pagaban en especie.

Se prohíben los maltratos físicos, por que lo normal hasta esa época era que se castigue a los trabajadores que habían cometido infracción los apaleamientos, los azotes, que se queden encerrados en la fábrica y otros castigos corporales que el patrón imponía al trabajador. Todo esto queda prohibido

Se declara la libre competencia en el comercio

Se va a dar una modificación de lo que se llamo el pacto colonial, el pacto colonial significaba que los caciques eran los legítimos representantes y consideradas autoridades políticas de sus ayllus el cacique negociaba con el gobernador o el corregidor, recibía instrucciones y las aplicaba a los ayllus, los caciques eran parte del estado, eran como ministros. La república modifica esa situación que era tan democrática y tan beneficiosa para los originarios, hay que acusar a Bolívar de la desaparición de las comunidades.

Hacia 1860 comienza en Europa la segunda revolución industrial, la producción maquinizada a gran escala donde ya se empieza a utilizar incluso la energía eléctrica en un mundo así ya plenamente capitalista.

Ya en Europa se han dado revoluciones socialistas, el Manifiesto Comunista ha sido publicado en 1848. Ese mismo año se produce un inmenso levantamiento de trabajadores en toda Europa.

En un mundo de esa naturaleza en 1870 – 1871 se da la Comuna de París donde los obreros se consolidan en el poder por 4 meses, es la primera república socialista en el mundo que será aplastada a sangre y fuego.

Aquí en cambio el poco desarrollo económico por un lado y por otro lado el retraso que significa la propiedad agraria comunal para esa época capitalista, el no haber mantenido el pacto colonial para ponerlo al servicio de las comunidades va originar un mayor retraso.

Mientras allá hay grandes hechos que se están desarrollando, grandes inventos, nuestra historia se basa en golpes de Estado.

El trabajo ya hacia 1850 mejora en las minas, los precios en los minerales ya se han elevado en Europa y empieza la producción principalmente en base a los contratos por tiempo de 18, 16, 12 o 10 horas de trabajo en un sistema de salario a destajo o por producción, vale decir que el trabajador tiene un cupo diario que tiene que producir al día.

En el caso agrícola con el gobierno Melgarejo (1864 a 1871) se va proceder a dictar la ley de subasta de tierras de comunidad, donde se disponen que aquellas comunidades que no tengan títulos originarios entregados por la colonia española que acrediten que esa tierra es de propiedad de la comunidad deberán ser subastadas en remate público en las plazas de armas, entonces las comunidades empiezan a desaparecer y se convierten en una granja agrícola capitalista, se convierte en hacienda latifundista, las haciendas van a funcionar gracias al pongueaje, que es un sistema servil de trabajo.³⁰

En 1874 el gobierno de Tomas Frías dicta la ley de ex vinculación de tierras indígenas por las cuales nuevamente se exigen títulos de propiedad y se procede

³⁰ Bosquejo de la Historia de Bolivia, Manuel Ordoñez López, 1970.

al remate de las comunidades y los ayllus milenarios que desde Tiwuanacu habían sostenido al Incario, a la corona española y sostuvieron los primeros años de la república, empiezan a desaparecer.

Durante este periodo gobiernan Narciso Campero, Gregorio Pacheco que roban millones en la explotación de minerales, Aniceto Arce que pone el primer ferrocarril de su mina hacia Antofagasta, empieza la producción de minerales desaparece el sistema alanoqa origen de la fortuna de Aramayo y Patiño, todo esto en el occidente. En el oriente el cacao, la quina la goma en el Acre origen de la fortuna de Nicolás Suárez.

3.4. GRANDES LEYES SOCIALES.

El derecho del trabajo aparece con el sistema capitalista, le pertenece, le es propio e inherente.

Bolivia entra a la vida independiente sin tener una base capitalista de producción y sin que exista la burguesía como clase social dominante, capaz de desarrollar el país como lo hizo en Europa o en Norteamérica, de ahí los problemas de atraso económico del país.

El Capitalismo que hasta entonces había sido de libre cambio, “dejar hacer dejar pasar”, basado en la iniciativa privada e individual del comerciante ya para esa época se ha desarrollado en cada una de las naciones europeas, y el capitalismo pasa a una nueva fase superior denominada imperialismo, casi exactamente para el 1900 el mundo ha ingresado en la fase imperialista y el imperialismo es la fusión, suma del capital bancario con el capital industrial, se unifican los industriales con los banqueros y unifican capitales, y a partir de las bases económicas de sus propios países empiezan a controlar los mercados internacionales, vale decir los ingleses no solo producen en Inglaterra, sino que tienen sus colonias de la India, Oceanía, en Australia, Nueva Zelanda, etc., de sus

posiciones coloniales, de ahí sacan la materia prima y ahí venden sus productos, es su mercado, empieza ese control colonial del mundo, dentro del capitalismo.³¹

Esa es la diferencia, mientras los países Capitalistas avanzados están controlando el mercado mundial Bolivia recién se está incorporando al modo de producción capitalista.

Así como se produce un proceso inmenso de producción de minerales de la plata y del estaño, también se generan las organizaciones sindicales. En 1908, 1909 se fundan los primeros sindicatos modernos, primero de los gráficos, luego telegrafistas, después ferroviarios.

Hacia 1914, 1917 se funda la Federación de Obreros de La Paz, que va dar lugar a la Federación de Obreros de Bolivia, se dividen ya en ese entonces, se crea la federación de obreros trabajadores (FOT), que ya es de línea anarquista.

En esas épocas los gobiernos liberales con Pando, Villazón, Montes, empiezan a conceder las primeras leyes sociales. Hubieron leyes destinadas a favorecer a los empleados públicos, pero las primeras leyes sociales van a ser las del 23 de noviembre de 1915, en el gobierno de Ismael Montes se dicta la Ley del Descanso Dominical, el 29 de septiembre de 1920 se dicta un Decreto Supremo que establece por primera vez el derecho a huelga en Bolivia, finalmente la Ley de 19 de enero de 1924 del presidente Bautista Saavedra establece la Ley sobre Accidentes de Trabajo, esta ley es el antecedente de la Ley General del Trabajo, porque no solo establece derechos en los accidentes, sino que ya habla de salarios, vacaciones y otros derechos adicionales, por entonces también se dicta su decreto reglamentario.

³¹ Legislación del Trabajo, Isaac Sandoval Rodríguez, 2001.

En 1924 se organiza la Dirección del Trabajo, que era una oficina perteneciente del ministerio de industria, para 1926 la dirección del trabajo se independiza y ya asume tareas de juzgar problemas laborales como si fuera juzgado, no solo es administrativo sino también judicial.

Habrá que esperar hasta 1936 para que se cree el Ministerio del Trabajo.

En 1919 se da la gran masacre de Huanchaca, hubieron derrumbes en las minas, los trabajadores pedían seguridad industrial en vez de darles seguridad industrial les mandaron el ejército y los masacraron.

Para 1921 es la gran masacre minera en Uncía, y en esa fecha los mineros se levantan en huelga general, el ejército nuevamente los masacra.

Se dan masacres campesinas en Jesús de Machaca en 1924, es una época así convulsionada.

A nivel mundial tenemos la primera revolución Rusia de 1905, la formación de los primeros soviets, en 1914 al 1918 se produce la I Guerra Mundial, en 1917 en Octubre comienza la revolución socialista en Rusia.³²

Producto de todo eso, se firma el Tratado de Versalles que pone fin a la I Guerra Mundial, este Tratado en su capítulo 12 establece la creación de la Oficina Internacional del Trabajo, que después toma el nombre de Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Y Bolivia, así como se incorpora al mercado mundial capitalista también empieza a incorporar en su legislación a lo que mundialmente está existiendo, tal como la jornada de ocho horas de trabajo.³³

³² Historia Moderna y Contemporánea José Cosmelli Ibáñez, 1972.

³³ Manual de Historia de Bolivia, Humberto Vásquez, José de Mesa, Teresa Gisbert, 1994.

Ese es el periodo histórico de lo que nosotros denominamos el periodo de las grandes leyes sociales en Bolivia, que tienen su origen, tienen su motivo y se va a interrumpir este periodo únicamente en 1932, cuando Bolivia entra en guerra con el Paraguay.

Finalizada la Guerra del Chaco se producen grandes levantamientos que dan lugar a golpes de Estado tanto a favor del Cnl. David Toro como del Tcnl. Germán Busch. En estos gobiernos militares se crea el Ministerio del Trabajo, se lleva adelante una Asamblea Constituyente en la cual se aprueba la Constitución Social de 1938 la que incorpora el Régimen Social, y en 1939 se dicta el Código del Trabajo.

CAPITULO IV

EL DERECHO DEL TRABAJO

CAPÍTULO IV

EL DERECHO DEL TRABAJO

4.1. EL DERECHO DEL TRABAJO.

Es una disciplina moderna que se desarrolla y generaliza a partir de la hegemonía económica del capitalismo. Se basa en el desarrollo de la tecnología, en la libertad de la persona y en el trabajo asalariado, esos tres elementos, únicamente pueden darse en el capitalismo, de tal manera que allí es donde se desarrolla esta materia.

Básicamente es un derecho de abajo hacia arriba, también es considerado un Derecho no estatista, decimos de abajo hacia arriba y no estatista porque no es una materia que fue legislada como consecuencia de una necesidad que tuviera el Estado de hacerlo, como en el Derecho Penal, el Derecho Civil o en otras materias; en este caso tanto el Estado como parte de la sociedad (los patrones), impidieron continua y sistemáticamente se legisle esta materia, entonces tubo que ser el esfuerzo, la organización y la movilización de los trabajadores la que va ir obligando poco a poco al Estado a legislar sobre esta materia.

Por un lado entonces estamos hablando de que las movilizaciones de los trabajadores, la lucha frontal en la sociedad que inclusive va a desencadenar en guerra civil eso es lo que va a obligar a que el Estado legisle el Derecho del Trabajo, es una lucha de los trabajadores contra el Estado, y por otro lado es una lucha de los trabajadores contra los patrones, lucha que puede desencadenar igual en choques sangrientos o resolverse mediante los convenios, y los convenios son formas de derecho, son parte de la Norma Jurídica. Kelsen decía acerca de la pirámide jurídica, que en la cúspide de esta pirámide se encontraba la constitución, luego la ley, los decretos supremos, y en la base de la pirámide los convenios, los contratos, en todas las legislaciones, y en nuestro caso el artículo

519 del Código Civil, establece que el contrato es ley entre las partes. Esos contratos, esos convenios colectivos, esos acuerdos a que llegan patrones y trabajadores suponen no solo respetar la legislación laboral vigente, sino que además pueden crear derechos que antes no existían. Eso es vital porque difícilmente en otras materias vamos a encontrar que se de así tan abiertamente el origen, la formación de las figuras y las instituciones jurídicas laborales.³⁴

4.2. ETIMOLOGÍA.

Etimológicamente las palabras trabajo laboral, provienen de raíces semánticas del latín Laborare; del italiano travagliare; del francés travailler; del español trabajar.

En el caso del latín laborare, viene de labrar, porque las primeras formas de trabajo en la antigüedad fueron la agricultura, labrar la tierra, entonces se está haciendo referencia a ese esfuerzo sistemático y planificado del hombre para obtener frutos de la naturaleza.

En el caso ya del trabajo estamos hablando de una raíz también latina que es el trabis de trabar, de oponer esfuerzo, oponer un obstáculo, porque el trabajo se considera también desde diferentes puntos de vista, en unos casos entendemos el trabajo como la mayor virtud, como aquello que honra a la personas, decimos “el trabajo dignifica”, pero en otros casos también el trabajo es lo duro del esfuerzo humano, el sacrificio, si pudiéramos evitar trabajar y tener todas la ventajas de un estándar de vida superior, no lo haríamos, ya los griegos dividían su tiempo en el tiempo para el descanso, el tiempo para el trabajo y el tiempo para el ocio (el ocio significa en filosofía, el tiempo para meditar). Entonces tiene esa situación de ambigüedad en cuanto a su concepción, como algo duro, como dice en la Biblia, “trabajaras y subsistirás con el sudor de tu frente”, o sea es un castigo el trabajo ahí.

³⁴ Convenio o contrato Colectivo de Trabajo, Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, 2000.

4.3. DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Debemos decir que es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan las relaciones del trabajo subordinado y dependiente, consubstancial al sistema capitalista de producción, consubstancial al sistema capitalista de reproducción.³⁵

Principios: Todas las materias en el derecho poseen principios o lo que denominaríamos en disciplinas mayores, “postulados fundamentales”. Dentro de estos postulados, evidentemente lo principal va a ser el objeto y el método del estudio, y las bases sobre las cuales se realiza el estudio, aquello que es fundacional y originario, la fuente del nacimiento de esa materia.

En nuestro caso esos principios son propios del derecho del trabajo, y eso hace que se diferencien de los otros Derechos. Por ejemplo en el Derecho Penal vamos a tener una serie de principios: ampliar lo favorable y restringir lo odioso respecto al imputado, no hay pena ni sanción si no existe previamente la ley, de que no hay sanción si no existe previamente el procedimiento, de que no hay sanción si no existe previamente el tribunal ni el juez; son principios clásicos, la retroactividad de la norma penal cuando es beneficiosa al delincuente, establecida en la propia Constitución Política del Estado, y establecida en las normas penales, son sus principios; el Derecho Penal es un derecho injusto porque le está dando más derechos al delincuente y le está quitando derechos a la víctima, porque tiene que ampliarle lo favorable al delincuente y restringirle, disminuir lo que le perjudique, se está parcializando con el delincuente, pero esos son sus principios, ese es el Derecho Penal moderno, desde el Marques de Beccaria hasta nuestros días.

En el Derecho Civil también existen principios, el principio básico es el de la igualdad de los sujetos contratantes, de tal manera de que el contrato es ley entre

³⁵ Derecho y Flexibilización Laboral, Dr. Gonzalo Trigos Agudo, 2003.

las partes, ahí no vale si el sujeto es proletario, campesino o capitalista, el problema es sencillo, ambas partes son iguales y son equivalentes, tienen el mismo Derecho.³⁶

El Derecho del Trabajo también tiene sus principios que son diferentes del resto de los Códigos, porque si fueran iguales entonces sería un capítulo más de esos Códigos.

El postulado fundamental del Derecho de Trabajo está en la cuestión del problema social, este es un derecho que acepta la existencia del problema social, esto significa que en la sociedad hay riqueza y hay pobreza, entonces este derecho dice: “no puede haber igualdad de contratantes”, sujeto activo y sujeto pasivo con mismos Derechos (como en el Derecho Civil), no hay esa igualdad, son libres para contratar, si quieren trabajar, trabajan si no, no trabaja, pero son libres para trabajar, para contratar, pero así en plena libertad hay una desigualdad, la sociedad es injusta, si pusiéramos en una balanza al patrón y al trabajador vamos a ver que el patrón tiene más peso por que tiene el poder económico, tiene capital, tiene medios de producción (la fábrica, la mina, las maquinarias, las herramientas), eso le permite tener poder económico, con ese poder económico con mayor facilidad que el trabajador va a acceder a puestos públicos, puede ser diputado, puede ser ministro, si el no lo es, puede tener un grupo de intelectuales a su servicio (abogados, economistas, contadores, incluido ministros, diputados, etc.), tiene el poder político, el trabajador no, entonces, si los ponemos en una balanza el patrón tiene más peso, y lo que hace el Derecho del Trabajo no es modificar la realidad, no dice: “entonces haremos revolución, bueno igualamos derechos o los exterminamos a todos y nos quedamos con todos los derechos”, eso no es lo que hace el Derecho del Trabajo, aunque hay autores, de las escuelas mexicanas principalmente que dicen que el Derecho del Trabajo debe

³⁶ Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo Dr. Roberto Pérez Patón, 1946.

propender al socialismo, pero ese no es el caso. El Derecho del Trabajo entonces lo que hace es: ficticia y formalmente o jurídicamente darle más derechos al trabajador y quitarle derechos al patrón, para de esa manera, virtualmente, equilibrar la balanza, esto aunque solo sea ante la ley, entonces el Derecho del Trabajo por su naturaleza es un derecho injusto, no le vamos a pedir jamás justicia al Derecho del Trabajo, porque le está dando más a uno de los sujetos de la relación, y se le está quitando al otro sujeto. El día en que les demos iguales derechos a ambos, ese día ya no es más Derecho del Trabajo.³⁷

Entonces este es el postulado principal, de ahí nace el Derecho del trabajo, nadie discute eso, nadie discutió hasta el día de hoy en que las tendencias neoliberales hablan de flexibilización, de igualdad de condiciones en los contratantes, a su nacimiento así con todas las de la ley que fue el Tratado de Versalles, las propias potencias capitalistas que le pusieron la firma dijeron que tiene que ser un derecho desigual, que les de más a los trabajadores y menos a los patrones, nadie puso en discusión este asunto.

Ahora, de ese postulado general derivan sus principios especiales, que varían, para el Derecho Individual del Trabajo y para el Derecho Colectivo del Trabajo, que son las dos grandes divisiones de esta materia, pero así variando son su columna vertebral.

 Principio Protector: Que se subdivide en tres elementos: el in dubio pro operario; el principio de la condición más favorable; y el de la regla más beneficiosa.

 Principio de Irrenunciabilidad.

 Principio de la Realidad.

³⁷ Código Procesal del Trabajo, Dr. Gonzalo Trigoso Agudo, 2003.

📖 Principio de la Continuidad Laboral.

📖 Principio de la Buena Fe.

📖 Principio de la Razonabilidad.

📖 Principio de la intervención Estatal.

Esta clasificación varía de acuerdo a los autores, por ejemplo el CEDLA, que es una ONG, actualmente en Bolivia maneja solo tres principios: Protector, Irrenunciabilidad e Intervención Estatal, o sea varía según los autores, pero la mejor obra que se ha escrito sobre esta materia, y aceptada también por la Asociación Iberoamericana de Derecho Laboral es la de Américo Plá Rodríguez, en su obra “Los principios del Derecho del Trabajo”, donde hace una exposición de los autores, clasificaciones, que finalmente condensa en seis principios. El principio de intervención estatal es también importante, por eso lo incluimos nosotros.

El Principio Protector.- Establece la obligación del Estado de proteger al trabajador por encima del patrón, en este sentido, por ejemplo, nuestra Constitución Política del Estado cumple en su régimen social este aspecto, en su Art. 156 dice: “el capital y el trabajo gozan de la protección del Estado”, entonces esta equiparando. ¿Cómo protege?, por las siguientes reglas:

- ❖ In dubio pro operario.- significa que en caso de duda, se debe resolver a favor del trabajador.
- ❖ La condición más favorable.- En este caso es lo mismo, debe trabajar un trabajador 8 horas o 10 horas, que es más favorable para el trabajador. Si va a ganar el mismo salario por 8 o por 10 horas entonces prefiere por 8 horas, porque esa es la condición más favorable para él.

- ❖ La regla más beneficiosa.- Existen dos normas jurídicas de igual valor, entonces ¿cuál se aplica?, una dice que hay que despedirlo y la otra dice que no hay que despedirlo, pero tenemos duda legal, porque los dos tienen la misma validez legal ¿cuál aplicamos?, la que le favorece al trabajador, no hay que despedirlo.

El Principio de Irrenunciabilidad Laboral.- Está en nuestra Constitución en el art. 162 y en la Ley General del Trabajo en el art. 4º, dispone lo siguiente: “el trabajador está prohibido de renunciar a sus derechos, cualquier convención en contra es nula de pleno derecho”.

Principio de la Realidad.- Establece que por encima de los documentos, los convenios, los acuerdos que existan verbales o escritos, lo que determina en última instancia a los derechos, es la realidad.

Principio de Continuidad Laboral.- En la continuidad laboral se establece que, es más beneficioso para el trabajador el mantener su fuente de trabajo en forma indefinida antes que encontrarse bajo contratos eventuales, a plazo fijo o sin trabajo.

Principio de la buena fe.- Supone que ambos se están contratando de buena fe. El trabajador por lo general es de buena fe. Es de suponer que el patrón también está actuando de buena fe, entonces los contratos y todas las condiciones se entiende que han sido pactadas de buena fe por ambas partes, y en ese sentido, si es que no perjudican al trabajador deben ser cumplidos.

Principio de la Razonabilidad.- Las cosas son razonables, por lo menos debemos tender a ello, entonces los contratos, la relación real entre las partes deben atender a lo razonable, las cosas deben tener su proporción.

Principio de intervención estatal.- Es indudable que entre trabajadores y patrones van a existir problemas de interpretación, de aplicación del contrato,

originar nuevas condiciones de trabajo, en fin, entonces como suponemos que el trabajador no este sindicalizado, o habiendo sindicato el nivel cultural es muy bajo no conocen las leyes, entonces el Estado si tiene que intervenir, verificar contratos, verificar la situación real del trabajo, las condiciones, en fin, entonces se viene convirtiendo en un arbitro entre esas relaciones para el cumplimiento de la ley. Porque la ley es de orden público y su cumplimiento es obligatorio, el Estado tiene que participar.

4.4. VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA.

Todo derecho supone la existencia de los sujetos activo y pasivo, el objeto del derecho y la relación jurídica entre los sujetos y el objeto, en nuestro caso, existe un vínculo de subordinación y dependencia entre los sujetos de la relación jurídica laboral, un sujeto que es el patrón y otro que es el trabajador, el vínculo y la relación jurídica entre ambos es de subordinación y dependencia.

El trabajador esta subordinado al patrón por la dirección administrativa y técnica que este último ejerce, y también depende del patrón por la necesidad del salario.

Durante este lapso de tiempo el patrón tiene el derecho de dirigir el trabajo del empleado, pero estas órdenes tienen que estar necesariamente referidas a la ejecución del trabajo, pero no tiene por que inmiscuirse en los problemas particulares del empleado. Existe una figura jurídica laboral denominada *jus variandi*, que es el derecho del empleador de modificar parte de las condiciones de trabajo, pero solamente en función de que el trabajo se realice mejor, sin atentar los derechos del trabajador y sin alterar los términos del contrato.³⁸

El vínculo de subordinación y dependencia, esencialmente se refiere, en cuanto a subordinación a que el trabajador debe seguir las órdenes que le da el empleador,

³⁸ Legislación del Trabajo, Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, 1999.

y en cuanto a la dependencia, existe una relación económica entre trabajador y empleador, el sueldo o el salario. Esta situación de estar subordinado a las órdenes, de que existe dependencia económica supone que se dan tres efectos naturales:

📖 Se trata de un trabajo prestado libremente, a nadie se le puede obligar a trabajar.

📖 Es un trabajo productivo para el empleador.

📖 El trabajo se realiza por cuenta ajena.

Entonces el vínculo que existe es de subordinación funcional y dependencia económica.

CAPITULO V

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

CAPÍTULO V

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El derecho laboral se divide en tres grandes áreas: El derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal del trabajo. Para el presente trabajo de tesis únicamente tomamos lo relativo al derecho individual del trabajo y los procedimientos que le corresponden, esto debido a la particularidad del tema tratado, aspecto que será desarrollado en los siguientes capítulos y que dan cuenta de la metodología y elección realizada.

El Derecho del Trabajo como relación económico social había nacido hacia el siglo XVI con el renacimiento en Europa, aumentan las manufacturas y empiezan a producirse la aparición de un proletariado todavía germinal y de una burguesía más comercial y mercantil que productiva, principalmente en lo que ahora son los países bajos como Holanda, Bélgica, Luxemburgo y en Inglaterra, ya para 1600 Francia también ingresa en este sistema de producción, la revolución francesa de 1789 se propone la captura del poder político por parte de la burguesía en el entendido de que ya ésta burguesía desde 1600 adelante había tomado todo el poder económico, los reyes de la época adeudaban a los bancos burgueses, prácticamente más dinero que el presupuesto general de la nación y todo aquello que podía recaudar, entonces lo único que quedaba era eliminar la monarquía y en su lugar, estos banqueros y fabricantes asumir el poder que en los hechos ya lo tenían.³⁹

La filosofía de la época, en nuestro caso en cuanto al derecho el jusnaturalismo, y en cuanto a la ideología de la época fueron las ideas de la Enciclopedia en Francia, y de la Ilustración en general en toda Europa, que nacen esa época,

³⁹ Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo Dr. Roberto Pérez Patón, 1946.

están en ese movimiento, cuya filosofía es el liberalismo, basado en el individuo, esta teoría señala que todos los individuos tienen los mismos derechos, a partir de eso se va a escribir el contrato social donde los individuos depositaron parte de su libertad para crear el Estado y el derecho.

Una vez que asumen el poder, y conforme a esta ideología se dictan una serie de leyes, la más importante es la ley Le Chapelier de 1791, donde se dispone la prohibición y la abolición de todos los gremios y corporaciones, se establece conforme a la declaración universal del hombre y del ciudadano que únicamente, se plantea que los hombres son libres y pueden contratar. Esto significa que la ley estaba aboliendo todas las corporaciones artesanales de la edad media. Se declara entonces con esta ley el trabajo libre, hablamos pues de libre comercio, libre mercado.

El problema es que los legisladores actuaron viendo al pasado errando lo que fue el pasado feudal, pero no se dieron cuenta que el capitalismo no puede funcionar en forma individual, de manera necesaria, se dan también las corporaciones, y no pasó mucho tiempo hasta que eso suceda, el hecho de que los obreros estén concentrados en los talleres suponía que empiecen a asociarse en sindicatos, como los sindicatos estaban prohibidos, entonces se sancionaba penalmente a los sindicalistas. En Francia, Inglaterra, la sanción era la pena de muerte, en Inglaterra en el caso de las mujeres se las enjuiciaba penalmente y se las declaraba prostitutas, y se les daba sanciones de dos, cinco años, según el grado de participación, y eran llevadas a casas de lenocinio donde debían cumplir su sanción por el plazo establecido.

Pero también por el lado del capital empiezan a organizarse las corporaciones, porque a un comienzo el propietario es al mismo tiempo el gerente del negocio, pero conforme va creciendo y va desarrollando el capitalismo, se da una división (una cosa es el gerente que es un empleado, y otra es el propietario), asimismo empieza la competencia al interior de las naciones y entre las naciones, y esto

hace que las empresas más grandes empiecen a comerse a las pequeñas, de tal manera que hay que fortalecer un capital, ese momento aparecen las sociedades comerciales como las sociedades anónimas, las sociedades de responsabilidad limitada, donde varios capitalistas unen capitales, negocios y esfuerzos para poder sobrevivir, eso supone que se creen corporaciones más grandes donde el directorio está compuesto por los propietarios que empiezan a imponer normas para la producción a nivel nacional.

La competencia entre naciones da lugar a la aparición de las sociedades anónimas donde el dinero o capital con el que funciona la sociedad ya no es propiamente de los accionistas, los propietarios colocan un 20 o 30 % de capital a la empresa, ponen su maquinaria, pero el 70% son las acciones, títulos, valores que se venden en las bolsas de valores en el mercado financiero.

Los accionistas vienen resultando personas como nosotros, que compran una acción de acuerdo a su capacidad económica. Gran parte del capital que manejan las sociedades anónimas no pertenecen a los grandes empresarios y en los hechos que supone la sociedad anónima sino una corporación, un sindicato de accionistas que anualmente se reúnen en su asamblea general de accionistas, aprueban el balance, reciben el informe del directorio, designan presidente, directores, gerentes de la empresa y listo. Entonces tanto por el lado de los trabajadores como por el lado de los capitalistas se dan las corporaciones que finalmente hacia 1824 en Francia y poco a poco en el resto del mundo se va a legalizar la existencia de los sindicatos, de las asociaciones de capitalistas.

La revolución francesa y su contagio al resto de legislaciones mundiales habían establecido en 1804 el Código Civil Napoleón, que viene a ser fundacional. Este Código habla en un capítulo donde se habla de locación de servicios personales que puede dar lugar a contratos de servicio y a contratos de obra, esto fue recogido de la legislación romana, entonces el derecho del trabajo estaba inmerso en el código civil, no había contratos colectivos, solo contratos individuales.

Para esa época, la revolución está ya en decadencia, Napoleón se hace cargo del poder (1804), en las colonias resulta que se está viviendo la crisis que se está dando en toda Europa. Napoleón invade toda Europa, inclusive en 1806, y a los países que entraba Napoleón, no solo que los dominaba militarmente, sino que imponía un tipo de producción capitalista, a donde entraban liberaban a los siervos y campesinos, los declaraban libres, eliminaban a los monarcas y a los reyes, y en su lugar imponían juntas de burgueses capitalistas que se hagan cargo de la dirección del Estado, consiguientemente el Código Civil Napoleón es ajustado a las particularidades de cada nación. El único lugar donde no se exportó la revolución fue en Rusia, por eso mismo no fue el invierno quien destruyó el ejército de Napoleón, sino el no haber independizado y cambiado la estructura económica de Rusia, el tubo toda la opción, llegó hasta Moscú, pudo haber hecho todo eso.

Nuestro caso ya va a suponer desde 1809 la lucha de la independencia hasta 1825. Ya para 1812, las Cortes de Cádiz, las cortes burguesas que se hicieron cargo de la lucha revolucionaria en España para sacar a los franceses de España y para imponer un gobierno burgueses, las Cortes de Cádiz aprueban el Código Civil español, que vienen siendo una copia del Código Napoleón. Ya una vez que se da la independencia en Bolivia, los primeros decretos establecen la eliminación de toda la legislación colonial española excepto en algunas materias y se dispone la aprobación transitoria del uso de la legislación española de 1818, eso duro hasta abril de 1831, en que el Mariscal Andrés de Santa Cruz dicta el Código Civil Boliviano que ha estado vigente en Bolivia hasta 1972 con Bánzer.

Este Código Civil establece la misma situación, los contratos de obra y los contratos de servicio, señalando que en caso de conflicto la palabra del patrón hace plena prueba. Con esa legislación es con la que se da el principio del derecho del trabajo como un derecho plenamente civil.

Con el paso del tiempo (1880), en Europa, los sindicatos ya fortalecidos, empiezan a implementar los contratos de trabajo, hay que ver que en Europa se da una primera revolución en Francia hacia 1831, liderizada nuevamente por la burguesía pero ya con participación orgánica del proletariado y se instaura lo que se llama la segunda república, porque una vez que Napoleón es derrotado en Waterloo, los ejércitos triunfantes de Prusia e Inglaterra imponen un nuevo rey en Francia.

La primera gran crisis económica capitalista se da hacia 1830, esta trae al problema social que se da la segunda revolución burguesa, para 1848 se publica el famoso manifiesto del Partido Comunista de Marx y Engels, este manifiesto está hablando del partido comunista mundial, porque ya desde mediados de los años treinta se habían organizado ya partidos con características socialistas en toda Europa, y en 1848 lo que hacen es reunirse en su cuarto congreso mundial donde se aprueba el Manifiesto del Partido Comunista, un partido mundial que tenía secciones en Norteamérica y en toda Europa, ese era el grado de organización proletaria para 1848. En febrero se aprueba el Manifiesto, y en junio se dan las grandes revoluciones en Europa, los obreros toman Madrid, toman Berlín, toman Viena, toman París, casi durante una semana se mantienen y no lo hacen de forma organizada, lo hacen por que se esta viviendo la segunda gran crisis económica del capitalismo.

El capitalismo vive en forma de crisis cíclica, hay un auge seguido de crisis económica. Como los obreros no tenían conciencia que había que tomar el poder estatal, lo único que ellos hacen es lanzar la huelga, no les hacen caso, salen a las calles enfrentan al ejercito derrotan al ejercito y son los dueños de la situación, pero no saben nada más que hacer, de inmediato los ejercito y los burgueses se organizan y los derrotan, en 1871 se da la primera revolución proletaria triunfante que fue la Comuna de París, los obreros toman el poder casi 4 meses e instauran medidas de carácter socialista, pero así mismo dictan una serie de medidas de carácter social que una vez derrotada la revolución estas medidas ya no van ha ser modificadas, y a partir de entonces se habla de una nueva legislación laboral,

se habla ya de contratos de trabajo que ya no son contratos civiles y ese tipo de contratos van a ser implementados en Bolivia a partir de 1900.

5.1. SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

El sujeto o la persona en el Derecho Individual del Trabajo están constituidos por las personas naturales o físicas y jurídicas o morales que ejercen algún derecho o cumplen alguna obligación de carácter laboral, estos sujetos entonces son dos, los empleadores o patrones y los trabajadores, anteriormente se subdividían los trabajadores en empleados y obreros, en la actualidad esta división está en desuso, aunque se aplica según el mayor esfuerzo manual o intelectual que realice, las autoridades judiciales y administrativas en materia laboral como los jueces del trabajo o los inspectores del ministerio de trabajo no son sujetos de la relación, sino son órganos en virtud de la función pública que ejercen.⁴⁰

5.2. PATRÓN.

Patrono, como se solía considerar antes, viene siendo sinónimo del amo, señor, jefe, modelo, etc., también se entiende como la medida de la moneda, en nuestro caso se entiende que es el empleador, el empresario, el dador del trabajo, el principal o el capitalista.

La terminología que utiliza las normas jurídicas en Bolivia se lo designa generalmente como empleador o patrón.

El artículo 2 de la Ley General del Trabajo establece: Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo por cuenta propia o ajena para la ejecución o explotación de alguna obra o empresa; entonces al ser persona o

⁴⁰ Historia del Derecho del Trabajo, Raúl Jiménez Sanjinez, 1998.

sujeto se entiende que el patrón tiene derechos y tiene obligaciones, asimismo, es una persona natural o física en otras palabras individual o una persona jurídica o moral o persona colectiva, en este caso puede ser una sociedad anónima, una sociedad de responsabilidad limitada, una sociedad accidental, el Estado, una fundación, cualquier persona de características colectivas.

Elementos del sujeto patrón.

Los elementos de calidad del sujeto patrón son que contrata servicios de trabajadores subordinados y dependientes con o sin fines de lucro, el patrón puede contratar con fines de lucro (Ej. la Cervecería) o sin fines de lucro (Ej. la Iglesia), decimos que es una persona natural o física cuando el mismo propietario administra y dirige la faena del trabajo, es una persona jurídica o moral o cuando es una persona colectiva que está representada por un directorio o por un gerente o por algún responsable o personero legal al cual se le asignado la labor de dirigir la empresa, decimos también proporciona trabajo por cuenta propia o ajena, puede ser que la misma empresa contrata una persona para que realice un trabajo, o puede ser un sistema de subcontratación, Ej. una empresa constructora se adjudica la construcción de un camino, esta empresa subcontrata a otras dos empresas para que realicen el trabajo, el trabajador de base puede exigir sus derechos a la empresa subcontratista o contratista independientemente; también se habla de los reclutadores aunque propiamente ya no caen en este ámbito, Ej., Westinhouse publica en la prensa que requiere una secretaria, uno manda su solicitud a Westinhouse, pero resulta que esta reclutando para Hansa, ellos están reclutando para Hansa, entonces el verdadero patrón es Hansa.

En cuanto al Estado y las asociaciones en la relación individual, tenemos que el Estado actúa como persona de derecho público o de derecho privado, si es de derecho privado actúa como persona individual. Cuando el Estado actúa contratando con otras instituciones o con otras naciones, actúa como persona de

derecho público, pero cuando actúa respecto a la contratación de trabajadores actúa como persona de derecho privado, este es el caso del estado cuando realiza explotaciones o prestación de servicios, explotaciones cuando es por la vía industrial de producción, cuando es de servicios cuando la prestación no es ligada a la producción sino a la prestación de servicios necesarios a la población, Ej. Correos, comunicación, etc., en esos casos el Estado actúa como empresario, como empleador, misma situación sucede con las prefecturas y los municipios, las prefecturas están ligadas al Estado central pese a la ley de descentralización, las municipalidades pese a su carácter autónomo se consideran parte del Estado.

La LGT en su artículo 1 ultima parte se establece que esta ley se aplica también a las explotaciones del Estado y a cualquier asociación pública o privada con o sin fines de lucro, esto quiere decir que se aplica también a las fundaciones, a las asociaciones y a las Iglesias, tengan o no tengan fines de lucro, el artículo 1 de la LGT en su primera parte, y el artículo 104 de la LGT establece que los empleados y funcionarios públicos no están amparados por esta ley, en consecuencia ellos pertenecen al dominio del Derecho Administrativo.

5.3. TRABAJADOR.

Concepto.- En forma general decimos que es el que trabaja, el obrero, el empleado, el jornalero, el artículo dos de la LGT dice: Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena.

Se distingue del patrón por prestar servicios de carácter manual o material y los empleados por prestar trabajo en horarios de oficina en condiciones especiales desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual.

El D.S. de 3 de julio de 1964 establece que se designara con el denominativo de trabajador a empleados y obreros sin ninguna distinción.⁴¹

Los elementos de la calidad de trabajador.

En primer lugar la prestación de servicios subordinados, el trabajador no presta servicios para si mismo, porque si lo hiciera sería un trabajador por cuenta propia lo que el trabajador realiza es un trabajo subordinado por cuenta ajena, en beneficio del patrón, asimismo ejecuta o realiza la obra encomendada por el patrón, el trabajador no es independiente ni libre para realizar el trabajo, el realiza el trabajo que se le a encomendado, que se le ha enseñado a realizar.

En materia de contratos de Derecho Individual de Trabajo se habla de que el trabajador obligatoriamente es una persona física o natural, en ningún caso una persona colectiva, aquí hablamos del trabajador individual y no del sindicato, el patrón si puede ser una persona física individual o una persona colectiva, una sociedad, pero el trabajador no, aquí se lo toma individualmente, al margen de su asociación gremial o profesional, de ahí también que en caso de muerte, para esos efectos, al ser una persona física individual existe una sucesión hereditaria, los beneficios sociales y los derechos que tengan son heredados por la esposa o los hijos o ambos.

Asimismo se señala que la legislación laboral a dictado normas jurídicas para que sean utilizadas por trabajadores individuales o de características físicas, es el caso de la vacación, no sea vacación a un sindicato, sino al trabajador, también las jornadas de trabajo, la protección de la maternidad, benefician en forma individual a los trabajadores, aún en caso de existir convenios colectivos, los que se benefician con estos convenios son trabajadores individuales, existe el aumento

⁴¹ Convenio o Contrato Colectivo del Trabajo, Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, 2000.

de salario que ha sido conseguido por el sindicato, se beneficia no el sindicato sino los trabajadores individuales que pertenecen al sindicato.

En forma genérica se entiende que la mayor parte de la población de un Estado trabaja, porque si no trabajara se muriera de hambre y sin ingresos, pero en materia del trabajo son sujetos del Derecho del Trabajo únicamente quienes se encuentran bajo relación de subordinación y dependencia, quedan al margen entonces, de esta categoría de sujetos de derecho del trabajo los trabajadores independientes como los profesionales liberales, los gremiales, los artesanos, los apoderados en materia civil, los funcionarios públicos y otros que no tienen esa relación de dependencia.

5.4. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Evolución jurídica de la contratación del trabajo.- El contrato de trabajo aparece en Roma, a un comienzo existía un trabajo servil de los esclavos, y posteriormente ira apareciendo la locación de obras romana (el alquiler de obras romana), a un comienzo los contratos no eran contractuales, no había voluntad de las partes, sino existía un sistema de dominio donde el esclavista imponía su voluntad al esclavo, la jurisprudencia en Roma había aceptado que el esclavo no era un ser humano sino que simplemente era una “res” una cosa, el esclavo era propiedad del esclavista, el trabajo del esclavo también era considerado como una cosa propiedad del esclavista, y el esclavista podía dar este trabajo en usos, podía entregar a cualquier persona a cambio de un precio, para que el esclavo realice el trabajo, era parte de su patrimonio.⁴²

Con el paso del tiempo aparece la manumisión de los esclavos, de diferentes formas van ha empezar a ser liberados, de esta forma los esclavos van ha ser arrendados o alquilados a cambio de una “locatio rei”, por ella el esclavo ganaba

⁴² Convenio o Contrato Colectivo del Trabajo, Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, 2000.

un sueldo o denominado también una “merces”, esa merced ganada por el trabajo del esclavo iba en su integridad al patrimonio del esclavista, la merced venía siendo como un fruto civil que está generando la cosa.

Con el tiempo se va desarrollando este tipo de relación de los sujetos, y la “locatio servi” (el alquiler de servicios), y la “locatio operarum servi”, se van ha ir reproduciendo en las manumisiones posteriores, pero ya conforme al avance de los tiempos con nuevas formas, con nuevas situaciones que varían, en este sentido aparece la “ius iurandum”, que es una promesa jurada por la cual el liberto a tiempo de ser manumitido promete al patrón que de lo que el gane ya siendo libre, le daba parte al patrón, entonces bajo esa garantía es que se procede a la liberación de los esclavos.⁴³

Continúa el desarrollo de esta modalidad de contratos y supone ya una mayor libertad en cuando a la locación de servicios que tiene el esclavo, en este sentido una vez que es manumitido, el patrón mediante una “stipulatio” se compromete a no interferir ni impedir que el liberto alquile sus servicios, parte del trabajo, el liberto, puede hacerlo para el patrón y ya parte de su tiempo lo dedica para ganar su propio dinero.

Ya a partir de entonces, el trabajador empieza a colocar sus propias obras o a realizar su propio trabajo, a esto se va ha denominar la “locat operas suas”, quedaba sin embargo un resabio de vinculación al patrón, como hemos visto mediante la stipulatio el liberto se había comprometido a entregar parte de su ganancia al patrón, una vez que ya la libertad se hace generalizada en Roma con Antonio Caracalla, entonces desaparece esta stipulatio, ya a partir de ese momento los esclavos manumitido, posteriormente la generalidad de los esclavos liberados pueden colocar sus propios trabajos, pueden alquilar sus servicios sin tener que entregar nada al patrón, ese momento entonces es cuando nace una

⁴³ Historia del Derecho del Trabajo, Dr. Raúl Jiménez Sanjines, 1998.

nueva institución jurídica dentro de los convenios, el trabajador está realizando un trabajo denominado “operae locatae”, por la cual él realiza el trabajo con características de subordinación y dependencia, a diferencia de la “locatio conductio operis”, en la cual simplemente era una venta de servicios como lo puede hacer un albañil o un carpintero, pero ya en la “operae locatae”, lo que se está dando es una verdadera relación obrero patronal”, de ese precio que recibe él, se denomina merces, va a venir otro posteriormente que se va a definir como el “mercenario” (a cambio de un dinero) pero que en su principio no tenía ninguna forma de maldad tras esta venta de servicio de fuerza de trabajo. Hasta ahí evolucionó la doctrina Romana.

Posteriormente se va a dar durante la edad media las instituciones romanas del Derecho prácticamente desaparecen, en la edad media los glosadores y postglosadores intentan recuperar algo del Derecho Romano para aplicarlo al Derecho Canónico.

Va a tener que ser el modo de producción capitalista que nuevamente desarrolle estas formas de contratación, ó sea se habían creado talleres en la edad media, manufacturas, entonces la relación que se daba era de subordinación y dependencia, se cancelaba un salario, el problema es que no estaba definido el tipo de contrato que existía, no habían contratos escritos tampoco en esa época, la costumbre y la necesidad va a ser que se de esta relación jurídica, en 1789 se da la revolución francesa, y la revolución francesa lleva a la burguesía al poder político, los revolucionarios habían realizado el trabajo de la redacción de un nuevo Código Civil, que debía abrogar totalmente la legislación de la época feudal, y en su lugar establecer la nueva legislación acorde a la época que ya se vivía, en 1804 durante el gobierno de Napoleón es cuando se promulga el Código Civil napoleónico, que dará nacimiento a las legislaciones civiles del mundo, posteriormente trae en uno de sus capítulos el asunto de la prestación de servicios como locación de servicios y locación de obra, no se habla todavía de contrato de

trabajo y relación obrero patronal, sino que estos contratos están dentro del Código Civil, dentro de las instituciones civiles.

Cambia la situación política en Europa, Napoleón es derrotado en 1814, se restablece el rey en España, pero bajo controles democrático-burgueses, el mismo reino de España emite una nueva constitución en 1819, que ya da pautas de lo que ya va a ser la nueva legislación Civil en España, de tal manera que pasada la guerra de los 15 años, una vez que se hace cargo Bolívar del poder se declara la libertad de los individuos, la necesidad del pago del salario por el pago contratado, y ya como presidente de la república de Bolivia dispone que se asuma la Constitución y el Código Civil Español de 1819, ellos dictan su Constitución Bolivariana, pero hasta abril del 31 se mantiene la nueva legislación española en materia civil, el año 1831 el Mariscal Andrés de Santa Cruz dicta el Código Civil conocido también como Código Santa Cruz; entrando en vigencia el actual Código Civil a partir del 2 de abril de 1976.

Este Código Santa Cruz se había basado en el Código Civil Napoleón Francés, entonces prácticamente viene siendo el mismo Código napoleónico. En sus artículos 1170, adelante, este Código habla de la locación de servicio y la locación de obra, para tratar este problema de las relaciones obrero-patronales. En otros artículos posteriores se señala cual debe ser la tasación de la prueba, entonces ya decía “ante una duda respecto a la relación de esta locación se debe hacer caso a la palabra del patrón”, lo que es diferente actualmente.

Para 1851-1856 comienza la producción minera en gran escala y se realizan los contratos de alanoqa, y para 1880 ya Bolivia es un país minero que esta exportando al mundo plata, primero, y posteriormente Estaño, entonces la cantidad de obreros minero se ha desarrollado notablemente.

Las estadísticas y los informes internacionales de comienzos de siglo dan cuenta sin embargo que los trabajadores mineros no gozaban de ninguna protección legal ni de seguridad social.

Entre 1910 y 1920 van a empezar a dictarse las primeras leyes sociales (el descanso dominical, la huelga, el horario de trabajo en los trabajadores públicos, montepíos y pensiones para algunos empleados públicos que se habían destacado, lo que hoy sería la jubilación, y ya producto de la invasión de ideas extranjeras con las ideas de Bakunin, a nivel de anarquismo, las ideas de Marx a nivel de socialismo, es que va a empezar también a cambiar la situación laboral en Bolivia. Es de suponer que la revolución rusa en 1917 y la creación de la OIT en 1919 van a permitir finalmente el avance de la legislación social.

En Europa para 1884 se había aceptado la existencia de una nueva rama del derecho que empezaba a tener características propias, y ya se habla en Francia, en Alemania de contratos de trabajo, al margen y diferentes de los contratos civiles, no existía todavía la teoría ni la doctrina necesaria para sistematizarla, pero ya existían estos contratos y convenios entre partes. Estos convenios van haciendo a la nueva teoría.

En Bolivia, estos contratos de trabajo son aceptados libremente y legalmente a partir de 1923 y luego con la ley de diciembre del 1924, a partir de entonces ya hablamos de contratos de trabajo.

5.5. DEFINICIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Hasta no hace mucho tiempo se ha discutido cuál la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, como hemos visto este contrato de trabajo se ha originado normativamente dentro del Derecho Civil, entonces los primeros autores que han discutido sobre este contrato han sido los civilistas, y ellos han tratado de

establecer que tipo de contrato puede ser y si puede estar incluido y catalogado dentro de los contratos generales o civiles, se ha discutido si es que estos contratos laborales por el fin entre el que presenta y recibe el servicio pueden ser contratos de arrendamiento, compra y venta, de mandato, de sociedad o contratos in nominados, diferentes autores han adscrito en su momento a los contratos de trabajo a una de estas clasificaciones de contratos civiles pero ya con el tiempo se avanzó en sentido de que los contratos de trabajo tienen características propias, son contratos con autonomía, sustantividad y caracteres propios que no pueden ser reducidos al contrato civil.⁴⁴

Los contratos son un arrendamiento de servicios ya que se está alquilando la fuerza de trabajo, en la actualidad se dice que esta teoría es obsoleta y no tiene sustento legal en materia laboral, toda vez que el que arrienda el servicio no goza de la cosa sino de los resultados que genera el trabajador, así mismo no supone o se siente la cosa o es propiedad, como también existe diferencia entre el precio de la cosa y el salario que se le da al trabajador, por que el caso del arrendamiento es un precio fijo cuyo origen radica en un patrimonio de la persona, en cambio en el salario es una auto generación de ese monto económico, finalmente en estos contratos existe la devolución de la cosa una vez cumplido el contrato, en cambio en materia laboral no hay devolución de la cosa el propietario no devuelve el trabajo realizado.

Carnelutti considera que se que trata de un contrato de compra venta, donde lo que se vende es la fuerza de trabajo, y el salario es el precio de la compra de esa fuerza de trabajo, en este caso la fuerza de trabajo se convierte en una mercancía, como consecuencia esta también conforme a la oferta y la demanda, el marxismo coincide con esta posición de la venta de la fuerza de trabajo por un salario. Contra esta teoría se han elevado las voces de la OIT, que señala que no es

⁴⁴ Lecciones de Derecho Laboral (Tomo I y II) Dr. Raúl Jiménez Sanjinéz, 2001.

posible rebajar la fuerza de trabajo al papel de una mercancía toda vez que la fuerza de trabajo pertenece al hombre y esto sería degradar al hombre al papel de una mercancía, así mismo en la compra venta de trabajo lo que existe es una obligación de dar la cosa es objeto de contrato, en cambio en este tipo de contrato encontramos que el objeto de dar sino el hacer, realizar un trabajo.

Se habla también como el contrato de trabajo como el contrato de sociedad, fundamentalmente el autor Sánchez Alonso es el que plantea esta posibilidad. Vale decir que el trabajador lo que está haciendo es asociarse con el patrón en el fenómeno de la producción, es una sociedad entre patrón y trabajador para la producción, existiría comunidad de intereses entre ambos. Esta teoría no es aceptable, basta hablar de la teoría de la lucha de clases donde ambos tienen intereses antagónicos, en segundo lugar, no es interés del trabajador el progreso o mejora de la empresa, a el solo interesa entregar su fuerza a cambio del salario, y por último existe diferencia entre salario y utilidad, por que el trabajador estaría recibiendo salario, y si fuera socio recibiría utilidad al igual que el patrón.

Posteriormente Planiol y Ripert, plantean la teoría de que estos tipos de contrato de asemejan a los contratos de mandato, el mandato es el poder que una persona otorga a otra para que en su nombre realice un acto, gestión o negocio jurídico del apoderado, estos autores señala que se trata de un mandato remunerado por el cual el mandatario representa al manante o patrón, obra a su nombre con las características de un mandato revocable.

Esta teoría criticada por que se supone que el asalariado o mandatario trabaja por cuenta ajena y esto no es así por que se dan dos elementos, no es un trabajo para su interés, pero el salario si es para su uso y disfrute y no se utiliza en nada dentro de la relación de mandato. Finalmente no existen mandatos indefinidos, se establecen para ciertos actos determinados y para un tiempo concreto, en este caso el trabajo sería mucho más halla que cualquier plazo que se establezca.

Finalmente se habla de contratos innominados, donde sus características esenciales son que el patrón realiza una prestación de dar, el da el salario, y el trabajador realiza una prestación de hacer, el hace el trabajo que se le ha encomendado, ya en nuestro caso se ha visto que los contratos de trabajo en realidad constituyen el inicio de la prestación y además la voluntad de las partes para cumplir su contrato, es un inicio y voluntad, y la relación jurídica entre las partes se da en la ejecución de la obra del trabajo contratado a cambio de la prestación del pago del salario, se perfecciona en ese momento, pero este es un contrato que de acuerdo a sus características se realiza en el tiempo, por que no se agota al recibir el salario.

Entonces se puede definir el contrato de trabajo como aquel mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrón bajo dependencia y subordinación. Este es un concepto que lo ha planteado Rafael Caldera. Estos contratos de trabajo tienen varias características, estas características son las siguientes:

1. Son contratos personales, el trabajador se obliga así mismo y en persona;
2. Son consensuales, por que existe el consentimiento o acuerdo de voluntades entre las partes;
3. Son bilaterales por que tienen que existir dos partes, el patrón y el trabajador;
4. Son contratos onerosos, es decir que existe remuneración económica y obligación recíproca de partes, uno da dinero y otro realiza trabajo cuantificable económicamente;

5. Son contratos conmutativos, toda vez que deben existir igualdad en la prestación y contraprestación de las partes en cuanto a sus obligaciones, porque estas prestaciones son ciertas y determinadas desde un comienzo no están libradas al azar sino que existe un acuerdo previo del salario y el tipo de trabajo a realizar;
6. Son contratos de tracto sucesivo, es decir que se perfeccionan en el tiempo, se perfeccionan con el transcurso del tiempo.

Requisitos para la celebración del contrato de trabajo.

Dentro de los requisitos para la celebración del contrato de trabajo encontramos:

1. Los contratos necesariamente deben respetar lo que la ley establece porque en materia laboral es de orden público
2. Su cumplimiento es obligatorio para las partes, esto mientras no se flexibilice, el contrato de trabajo entonces no puede ir contra las disposiciones legales establecidas (horario de trabajo, etc.).
3. Debe ser un contrato realizado entre las dos partes que tengan capacidad jurídica de obrar.
4. El objeto de trabajo debe ser un objeto lícito, así mismo el objeto de trabajo debe ser cierto y determinado.
5. No se precisan solemnidades, para que tenga validez solo hace falta que sea suscrito o autorizado por la autoridad legal competente, el inspector del trabajo quien le pone el visto bueno. Algunos contratos se presentan ante la inspección del trabajo.

Formas del contrato individual del trabajo.

Por lo general el contrato no es escrito, lo único que existe son convenios colectivos que hayan firmado con el sindicato o en el caso de contratos individuales, los contratos son verbales.

Efectos de hecho y consecuencias jurídicas del contrato de trabajo.

Aunque no se hayan puesto de acuerdo resulta que hay una serie de efectos que se dan y en cumplimiento es de ambas partes.

Suspensión del contrato de trabajo.

La suspensión es la interrupción momentánea de la prestación del trabajo que puede suponer que se siga pagando el sueldo o salario o que todavía no se cancele, pero el trabajador continúa siendo dueño de su puesto de trabajo, no está realizando el trabajo, puede recibir o no su salario, pero él sigue siendo dueño de su puesto de trabajo. ¿En que casos?, veremos casos generales, el servicio militar, la ley dispone que el joven que está en determinada edad al presentarse a cumplir su servicio militar no pierde su empleo, no le van a pagar salario ese año, pero cuando salga de su servicio militar el patrón está obligado a devolverle su trabajo, pero si genera derechos, porque ese año no trabajado se cuenta como año de antigüedad que le va a servir para el pago del quinquenio, para su bono de antigüedad, para sus vacaciones, para su jubilación, etc., está generando derechos.

Otro caso es la maternidad que 45 días antes y 45 días después del alumbramiento la señora se va a su casa y va a recibir su salario, y no se ha interrumpido la relación.

La licencia con goce de haber o sin goce de haber, esta licencia puede ser por un tiempo determinado o indefinido.

CAPITULO VI

EXTINCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

CAPÍTULO VI

EXTINCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

CONCLUSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

La doctrina laboral señala que extinguir es la forma más adecuada para designar la finalización del contrato de trabajo, normalmente también se habla de resolución, rescisión o ruptura del contrato, de cualquier manera, la extinción pone fin a la relación obrero patronal.

FORMAS DE CONCLUSIÓN DEL CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO.

Básicamente dos son los contratos de trabajo más importantes, los de tiempo indefinido y los de plazo fijo, sobre esto suele incluirse a los contratos de obra o de servicio.

Los contratos por tiempo indefinido, vale decir aquellos contratos en los cuales no se establece fecha de finalización del contrato. Esta extinción puede darse por voluntad de partes que es cuando el trabajador y patrón se ponen de acuerdo para extinguir el contrato.

Puede ser por voluntad unilateral, por parte del patrón y por parte del trabajador. En el caso del patrón estamos hablando de despido y en el caso del trabajador estamos hablando de retiro o renuncia.

También puede darse la ruptura por fuerza mayor o causa fortuita.

Y finalmente por muerte del trabajador.

Cuando se trata de un despido unilateral por parte del patrón para que este despido cumpla las exigencias de la ley debe existir una notificación previa o lo que se denomina preaviso, este aviso anticipa al trabajador que va a ser despedido, este preaviso debe ser entregado con tres meses de anticipación, esta legislación en el artículo 12 de la Ley General del Trabajo y en el D. S. 068713 de 3 de julio de 1964, mediante la institución del preaviso el trabajador queda notificado que se va a operar el despido, tiene autorización de por lo menos una hora al día para poder buscar un nuevo trabajo. La existencia del preaviso supone que una vez que se opere el despido no existe la obligación de pagar el desahucio.⁴⁵

La ley también establece que el trabajador está obligado a preavisar al patrón si es que se va a retirar de la empresa de tal manera que si el trabajador no avisa al patrón de su renuncia, entonces el patrón tiene el derecho de cobrar el valor de tres meses, esta figura prácticamente no se la utilizó en Bolivia y recién hace un año y medio en forma generalizada la están utilizando para disminuir en forma legal el monto de los beneficios sociales.

En los contratos por tiempo indefinido existe la figura del tiempo de prueba o periodo de prueba que la ley establece se da desde el primer día de la contratación hasta los primeros 90 días, se contabiliza por días y no por meses, si pasa de los 90 días, ese trabajador ya es trabajador regular a tiempo indefinido, en consecuencia si es despedido ya le corresponde el pago de beneficios sociales.

DESPIDO INJUSTIFICADO O ABUSIVO.

Se trata de un despido injusto, es una rescisión unilateral por parte del patrón del contrato, no existe ninguna causa o justificativo legal para este despido, vale decir

⁴⁵ Derecho y Flexibilización Laboral, Dr. Gonzalo Trigos Agudo, 2003.

de un día a otro, por motivos propios del patrón se procede al despido sin que el trabajador haya hecho nada para merecer ese trato, anteriormente la legislación en Bolivia decía que el despido debía ser con justa causa, de tal manera que el trabajador despedido podía iniciar un juicio ante el juez del trabajo pidiendo su reincorporación simplemente argumentando que no existe motivo para el despido, y el juez ordenaba la reincorporación con el correspondiente pago de salario por todo el tiempo que ha durado el juicio, a partir del D.S. 21060 en su art. 55 -Derogado por el D.S. 28699 de 1º de mayo de 2006-, que establecía la libre contratación y rescisión de los contratos en Bolivia, legislando el despido injusto o el despido abusivo, de tal manera que el patrón no tenía que justificarle al trabajador el motivo del despido, este despido injusto generaba la obligación de pago de beneficios sociales y nos referimos principalmente al desahucio, los tres meses de salarios o sueldos para que el trabajador con ese dinero pueda mantener a su familia mientras consigue un nuevo trabajo.

CONCLUSIÓN DE CONTRATOS A PLAZO FIJO.

Estos contratos se caracterizan por que existe un principio y un fin cierto del contrato. En este caso se puede dar la siguiente situación: Si el contrato es cumplido por las partes se va a extinguir por sí mismo a la fecha de su conclusión y no está generando nada más que lo que el contrato establece, por lo general en estos contratos no existe indemnización salvo el caso particular del magisterio en el caso de los colegios particulares, asimismo si el contrato se resuelve antes de su finalización de mutuo acuerdo no va a generar ningún efecto de derecho a no ser aquel que este establecido en las cláusulas del contrato.

Pero también puede darse la ruptura del contrato unilateralmente, en este tipo de contrato estamos hablando de la existencia de daños y perjuicios, si el trabajador rompe el contrato, deberá ser el obligado a cancelar a la empresa lo que la cláusula penal del contrato establece, en algunos contratos actualmente los trabajadores deben entregar garantías económicas o personales. Si es el patrón el

que rompe el contrato, en ese caso estamos hablando también de la generación de daños y perjuicios, supongamos un contrato de un año, y el contrato es rescindido unilateralmente a los seis meses, en ese caso el patrón deberá cancelar los otros seis meses de sueldo con el monto contratado al trabajador.

CONCLUSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO.

Se realiza un contrato para construir algo, o hacer algún trabajo específico, entonces el contrato fenece cuando se concluye con el trabajo especificado en dicho contrato.

DESPIDO JUSTIFICADO.

El despido justificado se encuentra legislado en el artículo 16 de la Ley General del trabajo y en el artículo 9 de su decreto reglamentario, este despido se opera cuando el trabajador infringe la relación obrero patronal. Las causales van a ser el perjuicio material en las máquinas o en la producción o en los servicios a prestar donde exista voluntad cierta del trabajador. También en caso de la revelación de secretos industriales.

En caso de abuso de confianza. En caso de incumplimiento de contrato o de violación al reglamento interno. En caso de inasistencia no justificada por más de seis días continuos o 11 días discontinuos al año. Esto supone que el patrón no tiene la obligación de pagar el desahucio y el trabajador perdería su indemnización, salvo que exista el quinquenio consolidado, un trabajador que ha trabajado 6 años cobra su quinquenio pero pierde el sexto. En estos casos no hay necesidad de preaviso.

EL DESPIDO INDIRECTO.

Se ha querido ver a un principio como parte del ius variandi, pero el ius variandi es el derecho que tiene el patrón a modificar aspectos no esenciales de las condiciones de trabajo, pero cuando se afectan condiciones esenciales del contrato, entonces nos encontramos ante el despido indirecto. Nuestra legislación legisla el despido indirecto mediante el D. S. de 9 de marzo de 1937 por la rebaja de salario, la disminución de la jerarquía, el traslado, el cambio de categoría o de horario, aspectos que hacen a la esencia del trabajo.⁴⁶

RETIRO VOLUNTARIO.

Nos encontramos aquí ante tres situaciones:

- 1 Renuncia. Cuando el trabajador deja de ir al trabajo. Pierde su desahucio y su indemnización salvo lo que ya tenga consolidado.
- 2 Jubilación. En el sistema anterior el trabajador ha cumplido con los requisitos para la jubilación (edad, cotizaciones, etc.).
- 3 Muerte. Si el fallecimiento ha sido fuera del trabajo o fuera del concepto del in itinere.

QUIEBRA, LIQUIDACIÓN, INTERVENCIÓN Y CONCURSO DE ACREEDORES.

La extinción del contrato por causas ajenas al trabajador, inclusive, en algún caso, podría ser por causa ajena al empleador, aunque en la quiebra, la liquidación, y el concurso de acreedores se presume la responsabilidad del patrón, del empresario,

⁴⁶ Lecciones de Derecho Laboral (Tomos I y II) Dr. Raúl Jiménez Sanjinéz 2001.

del propietario, puede ser que sea el contador el que ha realizado mal la contabilidad, las finanzas, él que ha realizado el fraude, etc. Pero de cualquier manera, quién asume esta situación es el empresario. De cualquier manera nos encontramos ante el inminente cierre de la empresa, aquello que en auditoria se llama empresa en marcha.

Aquí existe la inminente probabilidad de que la empresa se va a cerrar, de que no va a poder continuarse con su rotación.

Caso de quiebra.

Los códigos de Comercio y Civil, establecen esta situación.

Cuando la empresa tiene más pasivos o más deudas que sus activos. En caso de que la empresa haya disminuido, en cuanto a activos, a la mitad del capital con el que había empezado. Por todos estos motivos se puede proceder a la quiebra que supone el cierre de la empresa.

Liquidación.

Cuando hablamos de liquidación nos encontramos en una circunstancia similar, la única diferencia radica en que la empresa, antes de declararse en quiebra, plantea a los socios la posibilidad de resarcir a los acreedores las deudas que existan con lo que queda,

Aquí se da un equilibrio entre activos y pasivos, entonces, existe todavía la cantidad de bienes patrimoniales de la empresa como para poder cubrir las deudas, pero ya, se supone, la liquidación de la empresa, porque ya no va a poder funcionar, esta entregando: edificios, maquinarias, oficinas, esta entregando todo para el pago de las deudas.

En materia laboral, conforme establece la Constitución en el art. 162, los derechos de los trabajadores son irrenunciables; así también lo estipula la Ley General de Trabajo en su Art. 14; el Código Civil en su art. 1345 en adelante; y lo propio el Código de Comercio a partir del art. 1487, para el caso de concurso, y el art. 1493 respecto a los privilegios.

Existe coincidencia, concordancia constitucional, laboral, civil y comercial, aquí no hay donde perderse, no es cuestión de interpretación, hay concordancia plena de que los créditos de los trabajadores tienen privilegios respecto a otras deudas. El Código Civil establece los privilegios, los niveles, y los grados preferidos.

Una vez que se da la quiebra, los acreedores deben establecer cuanto se les debe y en que grado, es decir, a quienes se les va a pagar primero y a quienes después.

En el caso de la liquidación sucede algo similar. Cuando hablamos de una liquidación, la empresa establece en su patrimonio, sus activos y sus pasivos, a quiénes debe, cuánto les debe, y a quiénes va a empezar a pagar y en qué orden.

Existe un procedimiento en materia civil, o una figura jurídica que tiene su procedimiento, es el concurso, en nuestro caso estamos hablando de un concurso voluntario o un concurso necesario de acreedores.

En el concurso voluntario.

A objeto de evitar que se le siga un proceso por quiebra fraudulenta, el patrón hace conocer al juez en materia civil que sus efectivos han disminuido, que todavía no está en quiebra, pero sí está ingresando a la misma es de buena fe, él no ha obrado de mala fe, no está engañando a nadie, pone a disposición del juez todo su patrimonio y presenta un listado de acreedores y cuanto le debe a cada uno de ellos, de tal manera que es el propio patrón, por concurso voluntario, el que presenta activos y pasivos.

En el concurso obligatorio.

O preventivo, son los acreedores los que presentan el proceso indiferente, son quienes han presentado el concurso. El juez en materia civil debe establecer el nivel, grados preferidos, a quiénes se les va a pagar primero la deuda y cuánto se les va a pagar.

El Código de Comercio establece esta situación y dice:

- De todo el dinero, de todo el patrimonio que esta en poder del juez, primero se paga:

- Se paga los gastos judiciales y las costas al Estado, las multas, los gastos de administración en los que tenga que incurrir el juzgado.
- Se cancelan los salarios devengados o los sueldos caídos.
- Se cancelan los beneficios sociales de los trabajadores y los beneficios colaterales, primas, aguinaldos, etc., que se adeudan.
- Se cancela las obligaciones hipotecarias, todo lo que esta registrado en derechos reales, fundamentalmente los registros en COTEL, en este caso en La Paz, y los registros en tránsito, por lo general, los que tienen este privilegio, en ese orden, son los bancos que tienen las primeras hipotecas de los bienes inmuebles.
- Están los acreedores quirografarios, todos aquellos que tengan contratos que acrediten que se les adeuda.

Por esto, en estos juicios civiles el proceso tiene por objetivo hacerse calificar por el juez en los puestos de privilegio y al principio, de acuerdo a los grados

preferidos que la ley establece. Los bancos que tienen garantías mucho más solventes, reales, todo legal, pueden iniciar un proceso ejecutivo, pero a la presentación de la quiebra, de la liquidación o del concurso, supone la paralización de todos los procesos comerciales y civiles, aunque se hayan iniciado antes, excepto los coactivos sociales que serían las cajas de salud y los ex fondos que actualmente están en liquidación pero que mantienen personería hasta que cobren y paguen deudas.

Ahora se habla de los procesos de tipo coactivo ejecutivos establecidos por la ley de pensiones en su art. 173, un proceso especial que se tramita en los juzgados laborales para que las AFP's hagan el cobro de las deudas por aporte de pensiones, entonces, excepto eso también, el resto de tramites queda en suspenso.

El Código Civil y el Código de Comercio establecen que la quiebra, la liquidación y el concurso no interrumpen los trámites sociales, es decir, los beneficios sociales y los colaterales, estos trámites tendrían que seguir su curso. En la actualidad, producto de las tendencias civilistas, con motivo del neoliberalismo, los jueces laborales están empezando a suspender también su jurisdicción y competencia y a remitir actuados a los juzgados civiles.

Pero en la realidad de los hechos, estos procesos que son de carácter civil-comercial interrumpen la tramitación de cualquier proceso civil ordinario o ejecutivo debiendo remitirse dichos procesos en el estado en que se encuentren al juzgado civil donde se está tramitando la quiebra, la liquidación o el concurso.

CAPITULO VII

JORNADA DE TRABAJO Y SALARIO

CAPÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO Y SALARIO.

7.1. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo es el lapso de tiempo convenido por las partes, que no podrá exceder el máximo legal durante el cual se encuentra el trabajador al servicio u órdenes del patrón, con el fin de cumplir el contrato de relación laboral.

La jornada de trabajo se constituye en la columna vertebral del contrato de trabajo; por ello se habla del binomio compuesto por la jornada de trabajo y por el salario, ambos están en proporción directa, de acuerdo a la jornada va el salario, de acuerdo al salario va la jornada, no puede existir uno al margen del otro.

La jornada es la medida de lo que se vende.

En la antigüedad, en la época del esclavismo, la jornada de trabajo estaba a merced y capricho del esclavista, el esclavo podía trabajar una hora a la semana, como también los siete días de la semana, de sol a sol, toda la noche, en fin, a criterio personal del esclavista.

Durante el Feudalismo, se estableció la jornada de trabajo de seis días y de sol a sol, exceptuando el domingo, día dedicado al Señor, o dedicado a que el siervo trabaje en su propia tierra.

La jornada de sol a sol varía, como en el caso del modo de producción de la mita, en el Alto Perú, en Potosí, principalmente.

En invierno disminuye la cantidad de tiempo porque amanece más tarde y anochece más temprano, en verano aumenta el lapso de tiempo, amanece más temprano y anochece más tarde,

En la época del capitalismo, en la industrialización, se había establecido en un principio de jornadas extensas de 14 a 18 horas al día inclusive.

Sin embargo, siendo la jornada esencial al derecho del trabajo, entonces, se produce toda una lucha histórica por disminuir la jornada de trabajo, lucha que no ha terminado todavía.

El derecho del trabajo es un derecho de carácter público, de cumplimiento obligatorio, es un derecho protector.

La forma de trabajo, también esta inscrita dentro de la naturaleza de ese principio jurídico constitucional, de ahí que la jornada de trabajo sea publica, eso significa que esta legislada en el Estado, no esta a capricho del empleador, es publico.

Es una jornada protectora que debe defender la fuerza de trabajo, evitar que las jornadas sean extenuantes, debe ser irrenunciable.

En Derecho Laboral existen dos teorías sobre este asunto:

1. La teoría abstencionista.
2. La teoría intervencionista.

La teoría abstencionista. Utilizada en la época liberal desde fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX, con el célebre principio de “dejar hacer y dejar pasar”, de que el Estado es un gendarme pero sin intervenir en la producción; exigía que el Estado no intervenga en establecer las jornadas de trabajo. Para esta teoría la jornada de trabajo es un convenio directo entre el trabajador y el empresario, el Estado no tiene porque señalar límites.

Esta teoría durante prácticamente todo el siglo XX ha quedado en desuso por la primacía de la segunda teoría que es la intervencionista.

La teoría intervencionista. Esta teoría señala que, es el Estado el que debe fijar la jornada de trabajo protegiendo al trabajador. Es el Estado el que debe controlar que se cumpla esa jornada.

Ahora que vivimos en la época de la globalización, que se habla de flexibilización laboral, otra vez han tomado cuerpo las corrientes abstencionistas, y se vienen imponiendo a nivel mundial en el sentido de que el Estado no tiene porque intervenir en las relaciones directas de salario y jornada, ya que esta relación sólo es entre el trabajador y el empleador.

En los contratos actuales que se están utilizando, sé esta aplicando el contrato a destajo, donde ya no se habla de jornada de trabajo, sino de pieza producida, o de acto realizado.

Existen muchas maneras de evadir la regulación legal de la jornada de trabajo.

En 1919 se firma el Tratado de Versalles que pone fin a la 1ra. Guerra Mundial, en dicho Tratado en su capítulo XIII estableció la creación global del derecho del trabajo y de la Oficina (hoy Organización) Internacional del Trabajo, de manera tal las normas legales laborales se generalizaron en el mundo y con ello también la jornada de trabajo máxima de ocho horas de trabajo.

En Bolivia, antes de 1915, se había dispuesto la jornada de 8 horas de trabajo para los empleados públicos, más tarde, ante la ley del 21 de noviembre de 1924 y su decreto supremo reglamentario del 16 de marzo de 1925, se dispuso la jornada legal de 8 horas de trabajo para toda Bolivia, esta ley fue ratificada posteriormente por la Ley General del Trabajo en sus Arts. 46 en adelante.

Esta jornada legal de trabajo, es el límite máximo, pudiendo convenirse límites a su interior.

Los principios sobre la medición de la jornada de trabajo. ¿Cómo saber exactamente la forma de medir una jornada de trabajo?

Cada legislación en cada país establece el principio a utilizar y nosotros vamos a encontrar tres principios para esta medición:

- a. El tiempo efectivo de prestación de trabajo.
- b. El tiempo a disposición del patrón.
- c. El tiempo fuera de él.

En cuanto al tiempo efectivo de prestación del servicio del trabajo, algunas empresas ya lo están utilizando, se debe tener en cuenta de que se trata de flexibilización laboral.

En cuanto al tiempo a disposición del patrón, se tiene que esto es lo que establece, aunque no en forma clara, la Ley General del Trabajo en su art. 47 señala que desde que el trabajador cruza la puerta de la empresa hasta que sale de la misma, se computa la jornada de trabajo.

Y finalmente en lo relacionado al tiempo fuera de él, cuando hablamos de 'fuera del trabajo', nos referimos a lo que es el tempus in itinere, que también la legislación boliviana reconoce, tanto a nivel laboral como a nivel de seguridad social, fundamentalmente para efectos de indemnización o accidentes, el trabajador, desde que salió en la mañana de su casa para ir a trabajar, si se accidenta en el camino, se considera que estaba dentro de la empresa.

En cuanto a las clases de jornada de trabajo tenemos que atendiendo a los elementos, modalidades, características, duración, estabilidad, remuneración, etc. En lo que significa la relación laboral existe una clasificación teórico-práctica en las clases de jornada de trabajo.

- a. Por la duración. puede ser ordinaria o extraordinaria o de regímenes especiales.
- Ordinaria la que la ley establece o la jornada establecida por ley.
 - Extraordinaria que se puede dar también por ley, como en el caso de las horas extras, por necesidad de la empresa o por seguridad.
 - Regímenes especiales nos referimos a jornadas de trabajo que están relacionadas como formas especiales de contratación respecto al tiempo, por ejemplo la universidad, los docentes tienen un régimen especial de jornada.
- b. Por el horario. Hablamos de jornadas diurnas, nocturnas y mixtas: si se trabaja en el día de 6 a.m. de la mañana a 20 p.m. de la noche, es una jornada diurna, de 20 p.m. de la noche a 6 a.m. es una jornada nocturna.
- c. Por la condición del trabajador. En este caso estamos hablando de género y edad, hablamos de jornadas de trabajo de varones, mujeres, niños o niñas. Las mujeres y los niños deben trabajar 40 horas a la semana, los varones 48 horas semanales.
- d. Por la forma de remuneración. Aquí estamos hablando por unidad de tiempo, jornal y destajo.
- Por unidad de tiempo. Como se contrata normalmente, las personas van a trabajar 8 horas todos los días de lunes a viernes, entonces, el calculo tiene que ser global, por día, por semana o por mes.
 - Por jornal. Es el trabajo. Esta contratado por la cantidad de dinero, normalmente esto se realiza por contratos de obra.

- A destajo. Es por unidad de obra, pieza o tarea, aquí se contrata entonces no por un tiempo, es decir, por 8 horas al día, sino por cuántas piezas, acciones u obras se realizan en el trabajo. Se paga por obra, por tarea ejecutada, por trabajo realizado.
- e. Por los sujetos. Tenemos individual y por equipo, normalmente se contrata en forma individual, aun cuando se hable de convenios o contratos colectivos, el trabajo es individual.
- f. Por prestaciones institucional. El trabajador trabaja en empresas privadas o públicas.

En empresas privadas tiene una serie de derechos, por ejemplo la Ley General del Trabajo.

En instituciones públicas no tienen esos derechos, gozan de otro tipo de tratamiento tal el caso de la Ley del Estatuto del Funcionario Público.

- g. Por la estabilidad, en la prestación de jornada de trabajo tenemos:

El trabajo permanente, aquellos trabajadores que se denominan de ítem, regulares, de planta, contratos por lo general indefinidos.

Jornadas de trabajo eventuales, estas jornadas no son estrictamente necesarias en la prestación de servicios a la empresa.

La legislación nacional establece que, si el trabajo a realizarse es inherente, propio de la empresa, no puede existir el trabajo eventual, por ejemplo, la secretaria ejecutiva del gerente, para este cargo no puede haber una secretaria eventual porque ese trabajo es permanente. Cualquier empresa donde haya un ejecutivo este debe contar con una secretaria., esta en el organigrama, en el reglamento interno de la

empresa, por más que la contraten de eventual, es una trabajadora permanente.

Dos contratos sucesivos en un año hacen al trabajador permanente.

Jornada por temporadas. Es diferente de este caso, esta ligada más a aspectos climáticos y a los aspectos propios de lo que se produce según las estaciones del año.

Trabajadores por temporadas son, por ejemplo, los zafreros, los gomeros, castañeros, los azucareros, algodóneros, etc.

Jornada extraordinaria y retribución.

Jornada extraordinaria es el tiempo de trabajo suplementario al establecido legalmente como jornada máxima de trabajo, se le denomina como horas extras y debe pagarse al doble de la tarifa horaria normal del trabajo.

Trabajo Nocturno.

En el caso del trabajo nocturno la legislación nacional señala la obligación de cancelar entre el 25% a 50% adicional por hora que se trabaje durante la noche según el sector laboral del que se trate, se entiende como jornada nocturna al trabajo que se realiza desde la 20 p.m. hasta las 6 a.m..

Trabajo en feriado y dominical.

El salario debe incluir los 4 o 5 domingos de cada mes como si se los hubiera trabajado efectivamente, además si resulta que el trabajador realmente trabaja el día domingo entonces recibe el pago del dos por uno como si fueran horas extras resultando de ello que la hora de trabajo en días domingos en total sube al triple

de tarifa horaria normal en día ordinario. Si se trabaja en días feriados la obligación es del pago del doble por la tarifa horaria normal.

Descansos Laborales.

La ley establece que el descanso obligatorio debe realizárselo a medio día o máximo pasadas 5 horas de trabajo, nadie puede trabajar más de 5 horas seguidas, normalmente tenemos el horario discontinuo, 4 horas en la mañana, 4 horas en la tarde con un intermedio mínimo de dos horas. La ley establece: jornada de máximo 8 horas con un descanso intermedio y nadie puede trabajar más de 5 horas seguidas.

Descanso en la semana:

Normalmente es un día o un día y medio a la semana, en algunas empresas los obreros trabajan hasta el sábado al medio día, entonces desde el medio día del sábado y el día domingo descansan. Aquí hay una variación, por que estamos hablando de 48 horas de trabajo por semana para varones y 40 horas de trabajo por semana para mujeres y niños, sobre esto se puede ampliar con horas extras como hemos visto.

Descanso Anual:

Está relacionado con un descanso adicional que se denomina vacación, de acuerdo a ley y conforme a la OIT sobre aspectos psico-biológicos del trabajador el descanso anual o vacación es obligatoria. Es prohibido acumular vacaciones, lo más que se puede acumular son dos vacaciones seguidas.

7.2. EL SALARIO.

Solamente existe en el modo de producción capitalista. Esta palabra no corresponde a su contenido, esta palabra fue creada en la Roma antigua y supondría el pago en sal que se les daba a los legionarios romanos, entonces como esa relación de pago es que a quedado hasta nuestros días como las trabadoras domésticas.

El salario es el precio de la mercancía fuerza de trabajo, esta mercancía en el sistema capitalista está sujeto a la ley de la oferta y la demanda.

En el caso de la fuerza de trabajo –que hemos dicho que es una mercancía– vamos ha encontrar su valor de uso en que la fuerza de trabajo es útil a la sociedad para trabajar, para producir otras mercancías, ¿cómo sabemos cuánto vale la fuerza de trabajo?, hemos dicho por el tiempo que cuesta crear esa mercancía, en el caso del ser humano se entiende esto, por la cantidad de mercancías que necesita consumir el trabajador para reproducir su fuerza de trabajo.

Existe diferencia entre sueldo y salario, el salario se cancela a los obreros que producen mercancía y a quienes generan plusvalía, que enriquecen a la sociedad. El sueldo se paga a los empleados y al resto de ciudadanos comunes por que no estamos generando mercancías nuevas antes inexistentes.

En cuanto a las clases de salario, tenemos básicamente dos:

1. El salario por tiempo que puede ser semanal, quincenal o mensual, o como en Estados Unidos anual. El salario se va a calcular por la cantidad de mercancías que necesita el trabajador para reproducir su fuerza de trabajo durante ese mes.

2. El salario a destajo es el salario por producción, tarea, movimiento o piezas producidas.

La tarifa horaria es el monto de salario que se gana en una hora, se obtiene mediante la división del salario entre los treinta días del mes, el resultado es el salario por día, ese salario por día lo dividimos entre 8 horas de trabajo, el resultado es la tarifa horaria.

Finalmente existe el salario mínimo nacional que es el que el Estado establece para la gestión anual, de tal forma que ningún trabajador puede ganar menos que el establecido como tal por el Estado.

CAPITULO VIII

TEORÍA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

CAPÍTULO VIII

TEORÍA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

8.1. CONCEPTO Y ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Denominado también como de instrucción profesional. Todo trabajo manual consiste en una serie de movimientos combinados, inventados en el transcurso de las edades por los trabajadores más hábiles y transmitidos de una a otra generación, un poco por la enseñanza oral y escrita, pero sobre todo por la vista, la imitación y la práctica. Esta enseñanza se denomina, para el que la recibe, el aprendizaje.⁴⁷

Según ya vimos anteriormente, durante la Edad Media el aprendizaje fue una de las etapas más importantes en la preparación profesional del artesano, cuya duración en conformidad a los reglamentos de las corporaciones, era de varios años. Resultaba también costosa, pues los padres o tutores del menor aprendiz debían abonar una suma determinada al maestro como precio de la enseñanza. Ésta debía ser individual, y el contrato respectivo comprendía, de una y otra parte, obligaciones recíprocas y sanciones, la enseñanza completa del oficio impartida personalmente por el maestro y una obediencia respetuosa y disciplinada de parte del aprendiz.

Llenado el aprendizaje, el discípulo pasaba a la categoría de oficial o compañero, y sólo cuando había una plaza un examen ante el consejo gremial, el que daba también su veredicto acerca de la obra, acabada y perfecta (chef d'reuvre) que debía presentar el postulante ante el tribunal. Así se logró formar la admirable

⁴⁷ Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo Dr. Roberto Pérez Patón, 1946.

clase de artesanos de la Edad Media, verdaderos artistas cada uno en su ramo, que han legado a la posteridad y al juicio de los siglos, objetos, muebles, joyas y ornamentos portentosos. En el ramo de arquitectura, por ejemplo, levantaron esas magníficas catedrales de estilo romano y gótico, que a la vez que una afirmación del espíritu religioso de la época, constituyen un esfuerzo de arte y de belleza que no ha sido superado en tiempos posteriores.

Las condiciones en que se desenvolvía la industria bajo el régimen corporativo justificaban el aprendizaje y la reglamentación minuciosa. Los pequeños talleres de trabajo manual, la casi total ausencia de máquinas, las herramientas que exigían habilidad y pericia en su manejo, todo ello imponía el adiestramiento especial del obrero. Sin una enseñanza previa, nadie podía estar capacitado para ejercer un oficio.

El régimen de libertad industrial y la aplicación del elemento mecánico en el trabajo acabaron con el aprendizaje especializado. En la industria moderna, el maquinismo y la división del trabajo hacen que el obrero no desempeñe durante toda su vida más que una tarea fragmentaria. En una fábrica de zapatos, por ejemplo, de nada le servirá al obrero saber confeccionar un zapato completo, si su papel se reduce a manejar la máquina que cose las suelas o que coloca los ojales.

El aprendizaje de antiguo estilo le resultará, pues, inútil, e imposible de otro lado, pues aún queriéndolo el patrono de una fábrica no podrá descuidar importantes obligaciones por enseñar el oficio a una multitud de aprendices. Tampoco los padres del menor se interesan hoy por colocarlo como aprendiz lo que desean es que comience a ganar cuanto antes un jornal con el que ayude a subvenir las necesidades de la familia, dadas las dificultades crecientes de la vida. A los mismos muchachos les corre prisa ganar dinero, para independizarse de sus padres. Un aprendizaje serio es incompatible con el pago de un salario al aprendiz; al contrario, sería éste quien debiera pagar la enseñanza, como en la Edad Media.

Es verdad que aún queda el artesanado, y dentro de él es siempre necesario el aprendizaje del oficio respectivo, pero su órbita de acción se reduce cada vez más conforme avanzan la gran industria y el maquinismo. En la industria el manejo de la maquinaria apenas necesita de unas horas de práctica y de estudio. La manipulación con la máquina es cosa sencilla, que se aprende pronto. Los movimientos que hay que ejecutar son los mismos y repetidos al infinito, y se hacen mecánicos en la repetición. La modalidad actual de la fabricación en serie de los objetos, no exige para la mayoría de los operarios conocimientos especiales. De este conjunto de circunstancias provino la decadencia del aprendizaje profesional.

8.2. ORIENTACIÓN Y SELECCIÓN PROFESIONALES

Empero, pasada la fiebre maquinística y superado el afán de la cantidad sobre la calidad de los objetos, ha vuelto recientemente a recobrar su importancia el aprendizaje, pues se ha demostrado que las industrias que conceden especial atención a la producción de artículos en que prima la buena calidad, llevan ventaja sobre sus rivales en el campo de la competencia y el dominio de los mercados.

Actualmente, la prosperidad industrial de un país no puede ya prescindir de la enseñanza profesional sistematizada, pues ella, a la par de incrementar y mejorar la producción, cimenta la carrera del obrero y del empleado y les da garantía de estabilidad en sus puestos. A ese fin, los países industrializados se preocupan de organizar una enseñanza técnica adecuada, de acuerdo con las características propias de su producción, y procuran que la escuela y el taller marchen asociados en la tarea de formar buenos obreros profesionales, eficientes y capaces.

Las escuelas industriales o de trabajo creadas para impartir esa enseñanza técnica, sirven a la vez para la orientación y selección profesionales del obrero, mediante el procedimiento de la psicotenia ideado por Munsterberg y Giese, y que

consiste en la aplicación de los métodos psicológicos a la tarea de averiguar en el individuo sus aptitudes especiales y su vocación para una determinada actividad productiva. Su fin es adaptar el sistema de trabajo a la índole psicológica de la persona, y no subordinar ésta al sistema de trabajo.

Desde este punto de vista de la enseñanza técnica misma, las escuelas profesionales contribuyen eficazmente a la formación de competentes obreros industriales, capataces y técnicos, artesanos y jefes de taller, cuya esfera de acción independiente juega todavía un papel de importancia en las sociedades modernas.

La intervención del Estado en este asunto se explica, por las tres razones siguientes: 1. De orden social: es deber del poder público velar por el progreso de las industrias, evitando el estancamiento o el retroceso que pudiera resultar de una deficiente o rutinaria utilización de la mano de obra. La calidad de los productos depende en mucho de la pericia profesional del obrero. 2. De orden pedagógico: si la enseñanza primaria de los niños es hoy función capital del Estado, no lo es menos la formación profesional de quienes han de dedicarse a un trabajo manual -trabajo creador de toda riqueza- como medio de ganarse la vida. Esta función estatal tiene, además, un alto sentido de asistencia y de previsión para la vida de la sociedad. 3. De orden económico y jurídico, puesto que es necesario normar este tipo de contratos en cuanto a la remuneración y a la normativa legal que la establezca

En muchos países, el Estado ha tomado a su cargo la enseñanza profesional, en sus dos aspectos de enseñanza técnica y de oficios. Puede, hablarse de un aprendizaje de tipo industrial y de otro de tipo artesano propiamente dicho. También los industriales suelen, de su propia iniciativa o por acuerdo con los sindicatos de empresa de sus establecimientos, sostener escuelas de aprendizaje técnico que redunden en una mayor prosperidad de sus negocios, ya sea para la

formación de sus capataces y obreros especializados, o para completar los conocimientos adquiridos por éstos en las escuelas profesionales públicas. Los hijos de los obreros de la fábrica o explotación industrial tendrán prioridad en este caso para ingresar al curso de aprendizaje generalmente por un sistema de selección y de becas en cuyo control participan los sindicatos respectivos.

El aprendizaje se presenta en la economía moderna bajo las tres formas siguientes: a) aprendizaje de tipo artesano, que corresponde a la forma tradicional y que sobrevive en algunos talleres artesanos y en algunas actividades profesionales. A esta forma se ajusta el esquema tradicional del contrato de enseñanza; b) Aprendizaje de tipo industrial, que constituye el primer escalón en la jerarquía de las fábricas y que cabe dentro del esquema jurídico del contrato de trabajo, puesto que la enseñanza del oficio constituye solamente un efecto indirecto del mismo; c) Sistema mixto que da origen a la existencia de un contrato autónomo o mixto, en el cual el empleador renuncia a utilizar las actividades del trabajador en la forma productiva, para dedicarlas a tareas menos productivas o completamente improductivas, pero útiles a los efectos de la enseñanza del oficio, y abona una retribución que no tiene relación con el rendimiento, mínimo o nulo, del trabajador.

En todos estos casos, el aprendizaje se diferencia sustancialmente del llamado periodo de prueba que figura en muchos contratos de trabajo, y cuyas finalidades son muy distintas. tutelar: el aprendizaje puede dar lugar a graves abusos patronales en menoscabo del menor aprendiz de temer, por ejemplo, que tras de la enseñanza se oculten malsanos propósitos de explotación del trabajo del menor. La autoridad debe, pues, prevenir el peligro, reglamentando el contrato de aprendizaje en tal forma que no desvirtúe su propia finalidad y se convierta en motivo de lucro.

8.3. REFERENCIAS LEGALES.

Jurídicamente, el contrato de aprendizaje es, como lo define el art. 28 de la Ley General del Trabajo, “aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende, con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años”.

Para su validez “todo contrato de aprendizaje deberá ser refrendado por el Inspector del Trabajo, el que también intervendrá a su conclusión para examinar su cumplimiento, según lo dispone el art, 21 del Decreto Reglamentario respectivo.

Este convenio, por su modalidad especial, debe celebrarse precisamente por escrito, presumiéndose en él “la mutua prestación de servicios”; la remuneración y otras obligaciones de las partes deben ser consignadas en el contrato expresamente, al tenor de lo mandado por el art. 29 de la Ley General del Trabajo. El patrono tiene obligación de conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela; y en caso de accidente o enfermedad del aprendiz “dará aviso a sus representantes legales, sin perjuicio de prestarle las primeras atenciones médicas”, en conformidad al art. 30 de la citada ley.

Estas atenciones médicas se presume que deben ser gratuitas, al igual que las acordadas a los obreros en general. La duración de la jornada de trabajo será la que se convino en el contrato, siempre que no exceda de la máxima legal y según la edad y sexo del aprendiz.

El patrono está obligado, además, a vigilar la conducta del menor, dentro y fuera del taller, a corregir sus faltas sin incurrir en excesos y a facilitarle la instrucción compatible con el aprendizaje del oficio elegido. Debe, finalmente, otorgarle alojamiento y manutención gratuitos y adecuados, salvo estipulación contraria. A la terminación del aprendizaje, debe expedirle un certificado de “capacitación” profesional, en el que conste el aprovechamiento alcanzado por el aprendiz, sin

incluir nota alguna deshonrosa que pudiera serle perjudicial. En caso de que el patrono no cumpla con la disposición legal de mandar al menor a una escuela, concediéndole al efecto las horas necesarias, será obligado a pagarle salarios por todo el tiempo que duró la prestación de servicios, según el art. 22 del Decreto Reglamentario.

CAPITULO IX

ANACRONISMO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

CAPÍTULO IX

ANACRONISMO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

9.1. CUESTIÓN ACLARATIVA.

Si el contrato de aprendizaje o instrucción profesional fue vital e importante para el desarrollo del conocimiento en el pasado, en la actualidad parecería no serlo más.

En efecto, el contrato de aprendizaje fue importante durante la Edad Media y en el modo de producción feudal, debido a la inexistencia de escuelas de oficios o de profesiones, debiendo tenerse en cuenta que las universidades e institutos se encontraban bajo dominio de la iglesia católica y en ellas se enseñaban materias propiamente teológicas y filosóficas pero no materias de carácter positivo ni práctico. De esta manera es que los talleres artesanales se convierten en escuelas de aprendizaje donde el maestro del taller cobra un determinado monto económico para enseñar a los aprendices el oficio de que se trate, por ello es que los aprendices si es que eran aceptados por el maestro debía cancelar una suma muy importante anualmente, suma que por lo general era cancelada por los padres o tutores.

El aprendiz debía dormir durante el primer año en el suelo del taller solamente tapado con una frazada o capa, al segundo año se le permitía utilizar cueros como colchón y posteriormente mientras más se adentraba en los conocimientos que el maestro le dispensaba adquiría un nuevo rango que era el de oficial, luego de lo cual y si es que el mercado de trabajo lo permitía, el oficial rendía una prueba, denominada obra maestra, luego de lo cual en caso de vencerla era inscrito en el

libro de los maestros y tenía el derecho de trabajar en el oficio respectivo y a su vez formar en su taller nuevos aprendices.⁴⁸

Esta situación diremos que era normal en el feudalismo y por contrapartida también en latinoamérica una vez conquistada por los españoles. Ya que el sistema de los talleres y las corporaciones y gremios que significaban fueron transplantados con toda su legislación a estas tierras.

Pero Bolivia no se quedó con la herencia altoperuana por mucho tiempo, aunque la época de oro de las corporaciones y gremios data de mediados del siglo diecinueve durante el gobierno del general Belzu, es necesario advertir que con la implementación del modo de producción capitalista entre los años 60 y 80 de aquel siglo con la minería de la plata, es que comienza a vivirse una nueva etapa, la misma que a principios del siglo XX definitivamente significa la modificación de patrones de comportamiento en la industria la artesanía y el conjunto de la economía nacional, lo cual finalmente rematará con la revolución del 9 de abril de 1952.

9.2. LEY GENERAL DEL TRABAJO Y CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El gobierno del Tcnl. Germán Busch dictó el Código del Trabajo en mayo de 1939, cuerpo legal que en 1942 fue elevado a rango de ley, denominada Ley General del Trabajo, texto legal vigente a la fecha.

La época histórica en la cual se aprobó la norma legal indicada corresponde en lo económico y social a un tiempo en el cual regían en Bolivia varias modalidades económicas, o más propiamente modos de producción, esto significa que junto con el capitalismo que se había instalado en los distritos mineros y petroleros,

⁴⁸ Código Procesal del Trabajo, Dr. Gonzalo Trigoso Agudo, 2003.

también en las ciudades se produjo un constante crecimiento de las industrias fabriles que poco a poco fueron copando con fábricas las capitales de departamento. Pero a lado de dicho sistema capitalista de producción también coexistía el modo de producción semifeudal, mismo que imperaba en el campo en las haciendas latifundistas con pongos o siervos, los cuales no se hallaban bajo trabajo asalariado sino bajo dominio señorial.

Lo cual configuraba en cuanto a las relaciones de trabajo un sistema mixto entre el salario y las relaciones propias de la colonia de trabajo servil.

Es en este marco que cuando se dicta la Ley General del Trabajo, como expresión de la realidad social a la que correspondía, también observó el tema del contrato de aprendizaje en sus arts. 28 al 30 que textualmente señalan:

- art. 28. El contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por si o por otro un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende con o sin retribución, y por un tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje de comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.

- art. 29. El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito. En él sólo se presume la mutua prestación de servicios; la remuneración y demás modalidades del contrato se estipularán expresamente.

- art. 30. El patrono estará obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela. En caso de accidente o enfermedad del aprendiz, dará aviso a sus representantes legales, sin perjuicio de prestarle las primeras atenciones médicas.

Se puede observar la dualidad de concepciones que significa este tipo de contratos, propio de una época de cambio como la que se vivía en el país entre la guerra del Chaco y la revolución de 1952.

9.3. ANÁLISIS EXEGÉTICO DE LAS NORMAS RELATIVAS AL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

En cuanto se refiere al art. 28 de la Ley General del Trabajo en lo que hace a las contraprestaciones el sujeto patrón se obliga a enseñar por sí o por otro un oficio o industria al aprendiz, quedando claro que la enseñanza podrá realizarla en forma personal o por interpósita persona que es de suponer tiene la capacidad profesional suficiente como para realizar la misión asignada.

En esta misma idea de las contraprestaciones, al tiempo de realizar la enseñanza el aprendiz realiza real y verdaderamente un trabajo, cuyos resultados o productos o frutos serán de conveniencia y propiedad del patrón, como contrapartida de la enseñanza. Este es un aspecto muy importante en el tipo de contrato que estamos analizando, ya que no se trata de una enseñanza teórica o práctica sin consecuencias en la producción o servicios como suele serlo en la enseñanza escolarizada o de educación fiscal o particular donde aun existiendo práctica el alumno no realiza realmente producción o servicios salvo en algunas prácticas que son circunstanciales y breves en el tiempo, más como para ganar o adquirir experiencia.

En el caso analizado nos referimos a que el aprendiz realmente está inserto en el proceso del trabajo y por tanto la tarea que realiza y/o desempeña supone un beneficio directo para el patrón, por tanto se trata de un trabajo objetivo y que genera producto ya material ya de servicios.

Por otra parte el patrón utiliza el trabajo del que aprende con o sin retribución, aspecto que también es importante recalcar, puesto que por definición en el derecho del trabajo solamente se incluye el trabajo retribuido, debe existir dependencia salarial, sin embargo en mérito del tipo de contrato que analizamos podemos encontrar que como resultado del trabajo producido el patrón puede realizar una remuneración económica, salarial, o caso contrario, de así haberlo así

pactado las partes no existirá retribución alguna, con lo cual se incumple lo establecido en el derecho del trabajo; puede alegarse que la contraprestación de la enseñanza es la modalidad de pago, ¿en especie?.

Sin embargo todo trabajo gratuito está prohibido expresamente por la Constitución Política del Estado en su art. 7 – j, aunque el art. 5to. de dicho cuerpo legal señala que no se reconoce ningún género de servidumbre y nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y justa retribución, lo que en forma inversa significa que si la persona consciente voluntariamente para trabajar sin retribución la prohibición constitucional no es válida, habida cuenta de la libertad de las personas; pero por otra parte el art. 162 de la misma Constitución y el art. 4to de la Ley General del Trabajo plantean que los derechos sociales de los trabajadores son irrenunciables, de manera que aunque el trabajador en forma voluntaria hubiese aceptado voluntariamente trabajar sin retribución tal decisión no es válida ante la ley; todo lo cual finalmente queda refrendado por el art. 157 de la Carta Magna que dispone que el Estado establecerá el monto del salario mínimo nacional, es decir el monto de dinero de remuneración mínimo, más bajo de lo cual se hace imposible aceptar por un trabajador o por el propio Estado, de tal manera que el pacto entre partes por el cual no se cancele salario no es válido ni legal ante el texto constitucional.

Por último es necesario advertir que la modalidad de este tipo de contrato establece un lapso de tiempo máximo de duración y es el de dos años, plazo por el tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Razón por la cual si el contrato excede los dos años significa que el trabajador cambia de status legal. Pero ¿cuáles son esos cambios?: surgen una serie de interrogantes como por ejemplo: ¿el contrato se convierte automáticamente en un contrato a tiempo indefinido como lo establece el D.L. 16187, y dicho resultado es el mismo si se trata de un contrato en el cual hubiera existido retribución y también generará el mismo resultado si no había tal retribución?, ¿deberá contabilizarse el periodo de prueba de 90 días para el trabajador o se considera que luego de los dos años ya el

trabajador venció el término de prueba?, ¿para efectos de pago de beneficios sociales en caso de exceder los dos años, se computarán estos dos años como tiempo de servicios?, ¿deberá pagarse si así se demanda el monto salarial por los dos años impagos, más primas, vacaciones y aguinaldos con multa, etc.?, ¿sirve ese tiempo para generar bono de antigüedad y categoría?, etc. Suponemos que tales interrogantes sólo pueden ser resueltos según cada caso concreto y siempre aplicando los principios del derecho del trabajo.

En cuanto al art. 29, establece que el contrato de aprendizaje debe ser celebrado por escrito, de tal manera que a falta de dicho documento probatorio se entiende que se trata de un contrato a tiempo indefinido, como se podrá evidenciar de las encuestas realizadas para el tema de la tesis, más del 95% de los casos encuestados establecen la inexistencia de contrato escrito, por lo que nuevamente quedará la duda jurídica de que si en materia de derecho laboral se aplican los usos y costumbres y tales usos y costumbres en Bolivia son los de la inexistencia de contratos escritos, ¿se aplicará el art. 6to. de la Ley General del Trabajo en ese sentido?, consideramos que nuevamente deberán ser de aplicación preferente los principios del derecho del trabajo en beneficio del trabajador.

Cuando este artículo estudiado (art. 29) hace referencia a que en él (contrato) sólo se presume la mutua prestación de servicios, en realidad estaríamos en presencia de un contrato civil ya que la mutua prestación de servicios se realiza en forma libre y por propia voluntad, como si la contraprestación de enseñanza por producto (finalmente ambas mercancías) fuera una manera de pago de salario en especie o simplemente un pacto civil por el cual las partes se sujetan a lo estipulado en este caso la inexistencia de salario.

En lo que se refiere a la remuneración, en caso de haberla, el artículo en cuestión establece que deberá ser estipulado expresamente, es decir por escrito, por lo que se reiteran las dudas indicadas en párrafos anteriores sobre si el contrato es verbal o escrito.

El art. 30 de la Ley General del Trabajo es bastante sintomático y gráfico puesto que obliga al patrón a conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela. La referencia en las anteriores legislaciones educativas y constitucionales como en las actuales establece como escuela el ciclo primario, lo cual estaría demostrando que se trata de aprendices niños o preadolescentes, razón por la cual este tipo de contrato de aprendizaje se refiere a ese rango de edad y por tanto debiera estar tratado y normado o reglamentado a profundidad en el Código Niño Niña Adolescente.

Pero más aun, toda la normativa del derecho comparado incluyendo los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo prohíben el trabajo infantil y lo consideran como una lacra y un mal social que debe desaparecer de la faz de la tierra. El texto de este art. 30 es tan claro que además establece que en caso de accidente o enfermedad del aprendiz, se dará aviso a sus representantes legales, es decir padres, tutores, curadores, etc.; pero además, dicho artículo concluye con que en caso de darse estos accidentes o enfermedades el patrón deberá prestarle las primeras atenciones médicas. Habida cuenta que la Ley General del Trabajo fue dictada mucho antes de la existencia del seguro social obligatorio pero que la letra fría es la que suele valer por ser positiva, querría decir que en virtud de este contrato el aprendiz no tiene derecho a la seguridad social.

Finalmente si se trata de aprendices en edad escolar, los universitarios no tendrían derecho a utilizar el D.S. de 30 de mayo de 1936 que establece el permiso para estudiantes universitarios en las facultades.

CAPITULO X

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y CAPITALISMO DE MERCADO

CAPÍTULO X

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y CAPITALISMO DE MERCADO.

10.1.GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA.

Luego de la 2da. Guerra Mundial (1939 – 1945) se levantaron dos colosos económicos y políticos en el mundo, los Estados Unidos de Norteamérica y la Unión Soviética, teniendo cada uno su propio sistema de producción, el primero el capitalismo y el segundo el socialismo.

Aquel mundo fue denominado como bipolar en el sentido que estos sistemas económicos y políticos se enfrentaban en todas las arenas, sin embargo con el paso del tiempo y por problemas de los que no vale la pena hablar en esta tesis el sistema socialista en la Unión Soviética y en los países de Europa del este se derrumbó, siendo que en el caso de la China desde mediados de los años setenta se abrió a la economía capitalista, de manera tal que en los hechos únicamente quedó como potencia mundial los Estados Unidos de Norteamérica, por lo cual a este nuevo mundo nacido a fines de los años ochenta se denomina unipolar, o también globalización de la economía o mundialización.⁴⁹

El mundo actual es el de la globalización de la economía capitalista, es decir la hegemonía de un solo modo de producción ligado a las grandes transnacionales norteamericanas que extendieron su poder hacia todos los rincones del mundo con salvadas excepciones como Cuba.

⁴⁹ Lecciones de Derecho Laboral (Tomos I y II) Dr. Raúl Jiménez Sanjinéz 2001.

10.2.GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA Y DERECHO LABORAL.

La generalización del modo de producción capitalista a nivel global ocasionó que los Estados y los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo dejaran de lado la obligación de respetar los derechos sociales y laborales de los trabajadores, ya que en todo caso la generación de normas laborales además de expresar jurídicamente los sucesos en la base económica, revelaban también la necesidad de expresar en dichas normas los reclamos y reivindicaciones de los trabajadores, a las cuales tanto el Estado como la patronal cedían constantemente con la finalidad de evitar que por tales motivos sucedan eclosiones sociales que tengan como resultado la realización de revoluciones que lleven esos países hacia el socialismo.

Por esos motivos es que el derecho del trabajo pudo desarrollarse al punto de constituirse en una de las más importantes materias del derecho por su capacidad de encontrarse en el centro del escenario político como ninguna otra. Pero con el derrumbe del socialismo los Estados capitalistas quedaron sin contendor al frente y con toda la capacidad como para generar sus propias medidas hegemónicas de dominación tanto nacional como internacionalmente, por tanto el temor a una sublevación general de trabajadores quedó por lo menos momentáneamente aplazada, razón por la que dichos Estados iniciaron una agresiva ofensiva para dismantelar los derechos laborales.

La globalización de la economía significó para el derecho del trabajo la desaparición y desconocimiento de conquistas sociales conseguidas a base de esfuerzo y sangre, pero que de pronto no había manera alguna para impedir esa agresión.

10.3.NEOLIBERALISMO Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.

Las medidas asumidas por los Estados y la patronal van desde la modificación mediante abrogatorias y derogatorias de las legislaciones sociales, mediante la abierta y descarada parcialización de los Ministerios del Trabajo hacia la patronal y contra los trabajadores, asimismo por el control de la judicatura laboral la falta de interés para avanzar en procedimientos mucho más expeditos a favor de los trabajadores y por disminuir los costos de producción que supone el pago de salarios y beneficios a los trabajadores.

Esto permitió que como parte de la flexibilización laboral se introduzcan nuevas modalidades de contratación, que aunque prohibidas o no tipificadas en nuestra legislación, por la vía de los hechos comenzaron a imponerse en forma abierta contra la legislación laboral boliviana. Dentro de esas modalidades perversas en cuanto contratación y relación obrero-patronal se encuentran los contratos de aprendizaje que en realidad como se verá ni siquiera son tales, sino formas descaradas de flexibilización laboral contra los trabajadores.

Para el caso boliviano es de tener presente que a partir de abril de 1952 y con la revolución nacional se instituyó una forma económica mixta entre capitalismo de Estado y capitalismo de libre mercado, lo cual se manifestó con la nacionalización de las minas y con el manejo estatal de la mayor parte de empresas de producción y servicios por parte del Estado. Esto originó que los sindicatos de trabajadores presenten sus demandas en forma directa al Estado representado por el gobierno de turno, de manera tal que el conflicto entre partes se producía entre trabajadores y Estado, resultando la patronal unificada al Estado en cuanto a la defensa de sus intereses se trataba.

Ahora bien, esta forma de hacer derecho laboral colectivo significó que se consigan gran cantidad de conquistas sociales ya que el Estado para desmontar la protesta social que amenazaba en algunos casos con guerra civil tenía que ceder

y conceder tales derecho, al punto que no faltó quien pensara que por la vía del derecho laboral y en forma gradual y pacífica se llegaría al socialismo. Pero hacia 1985 y dictado el D.S. 21060, el Estado deja de ser el agente principal de la economía, ya que las empresas productivas y de servicios que de él dependían pasaron a formar parte del empresariado privado. Los acontecimientos mundiales respecto a la caída de socialismo real, hicieron que este proceso de privatización de la economía se profundizara mucho más y ya casi sin mayor resistencia por parte de los trabajadores. Lo cual ocasionó que el derecho del trabajo en los términos que había sido concebido y desarrollado dentro del capitalismo de Estado ya no fuera posible de ser mantenido.

En esas circunstancias de derrota histórica se produjo la ofensiva de la patronal que parafraseando el texto del Dr. Aníbal Aguilar Peñarrieta constituyo un enfrentamiento entre los intereses de trabajadores y patrones, es decir “neoliberalismo versus derecho social”. Enfrentamiento que por la correlación de fuerzas existente en aquel momento se resolvió a favor de la patronal.

En términos económicos estamos hablando de la pérdida del bono de antigüedad sectorial, disminución de días de vacación sectorial, prácticamente la eliminación del bono de producción (salvo en las empresas a destajo pero con disminución del salario), desaparición de la prima por utilidades, desaparición de todo otro tipo de bonificación (transporte, té, pulpería, etc.), etc. Elevación de la jornada de trabajo, por vía del trabajo a destajo con la eliminación del salario dominical, las horas extra, feriados y recargo nocturno, etc.

Este ataque contra los derechos laborales tuvo como consecuencia que en los hechos el derecho del trabajo dejara de aplicarse tal como lo establece la norma positiva, o por lo menos que a dicha norma positiva se le dé otra interpretación a que antes se le daba bajo el principio protector al trabajador, o que definitivamente se revele el texto frío de la ley en cuanto a normas que antes no fueron aplicadas

pero ahora nuevamente salen a luz pública y se aplican tajantemente contra los trabajadores.

En esta gama de nuevas aplicaciones contra los trabajadores y al establecerse en el art. 55 del D.S. 21060 la libre contratación y rescisión en las relaciones obrero-patronales, supuso la implementación de nuevas modalidades de contratación de trabajadores, pero con abuso e ilegalidad ya que se producen estas contrataciones bajo contratos laborales eventuales o bajo contratos civiles y comerciales, que por tanto no generan derechos laborales y por ello significan un bajo costo para el patrón en detrimento del trabajador, que incluso en forma definitiva pierde derecho al pago del aguinaldo de fin de año, al bono de producción, al bono de antigüedad, a las vacaciones, a las horas extra, dominicales, pago por trabajo en feriados o recargo nocturno, primas, seguro de salud, seguro de largo plazo o pensiones, etc. Es decir que no sólo se produce ya una disminución de derechos sino que ya estamos en presencia de una desaparición generalizada de derechos.

10.4.LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Bajo estas circunstancias es posible encontrar el marco económico, social y normativo de los contratos de aprendizaje en el sector de los estudiantes de las carreras de derecho, ya que la modalidad propia de tales contratos implica el enmascaramiento de contratos flexibilizados y altamente lesivos a los intereses de tales estudiantes, pero además implica que se crean nuevas modalidades de contratación laboral aplicando en forma mecánica modalidades anteriores que a pesar de que formalmente pueda parecer que son una y la misma cosa en los hechos son cosas diferentes y que ni las autoridades gubernamentales, ni los jurisprudencia se han dado a la tarea de esclarecer este nuevo tipo de

relacionamiento laboral que implica a miles de estudiantes universitarios de derecho a escala nacional.

La legislación laboral positiva, en este caso incursa en la Ley General del Trabajo declara que el contrato de aprendizaje es propio (conforme sus características esenciales) del trabajo que puedan desarrollar bajo supervisión para su entrenamiento de estudiantes menores, por lo que nos referimos a estudiantes de edad escolar y de colegio, con más razón ahora que la mayoría de edad se obtiene con 18 años de edad cumplidos, lo cual antes no estaba en la norma legal pero que hace variar en el presente esta situación. Pero se puede advertir que si esta norma positiva esta planteando la necesidad de que los contratos de aprendizaje correspondan a menores en edad colegial, en los hechos y a pesar de que en algún caso así funcione, nosotros nos encontramos en presencia de otra situación relativa a los contratos de aprendizaje en lo que concierne a los estudiantes de Derecho.

De tal manera que aceptando la norma positiva laboral boliviana estos estudiantes de derecho prácticamente ya no están en situación de minoridad, o es posible que cuando ingresan a trabajar en las oficinas de los abogados lo hagan cuando están en primeros cursos y sean bachilleres menores, pero con el paso del tiempo adquieren su mayoría y a pesar de ello continúan con su trabajo en dichas oficinas jurídicas. Lo propio en cuanto se trata del resto de características esenciales a dicho contrato en cuanto a lo establecido en la Ley General del Trabajo.

Por las razones anotadas fue bastante fácil la imposición y generalización del contrato de aprendizaje en esas nuevas condiciones y nuevos contenidos al margen de la norma positiva laboral en la Bolivia neoliberal, esto de manera general en la mayor parte de profesiones y oficios respecto a estudiantes universitarios o de secundaria, pero sin el cumplimiento del resto de notas esenciales y características respectivas.

El contrato de aprendizaje de la manera como fue impuesta en el país a partir del neoliberalismo, o más bien de la manera como fue generalizada en el país, se trata de una fórmula exterior impuesta a los estudiantes universitarios de Derecho, pero como decimos la norma laboral positiva boliviana establece otro tipo de conceptualización y definición sobre esta figura jurídica y forma de contrato, de tal manera que entre la designación de contrato de aprendizaje en el sentido normativo positivo y el contrato de aprendizaje de la manera como opera en los hechos con los estudiantes de derecho, generan contradicción entre sí. Se trata por tanto de una contradicción entre la norma positiva y la realidad social. Pero es necesario hacer notar que esta norma positiva está inspirada en un tiempo que más pertenece a la Edad Feudal que al presente. Por otra parte es preciso anotar que la norma laboral positiva relativa a estos contratos pertenece a 1939, que posteriormente fue elevada a Ley General del Trabajo en 1942, razón por la que dicha norma positiva en los hechos estaría ligada a una norma positiva que tiene 66 años de vida.

Lo cual explica que en cuanto a la legalidad de la norma indicada, la misma es válida en lo que respecta a los requisitos cumplidos para la sanción y promulgación de la ley (contenido de la materia, procedimiento para dictar la ley, y el órgano público competente). Pero la legalidad de la norma jurídica radica no sólo en la validez, que está referida al aspecto formal de la norma jurídica, sino que además debe existir la eficacia.

Los diferentes autores de la teoría del derecho establecen que la validez de la norma jurídica es la aceptación social de la población a cumplir con el mandato de dicha norma jurídica. Por tanto no basta con que la norma sea "legal" en cuanto a sus formas, sino que además debe corresponder a su realidad social. Esto no constituye problema en forma general, ya que cuando la norma legal es dictada por lo general corresponde a la realidad social en la cual se dicta. Pero cuando el tiempo transcurre y la norma queda osificada e inamovible, resulta que la realidad social se modifica y cambia, por lo que la validez que en un principio la norma

tuvo, ya pasado el tiempo se produce el divorcio entre la norma formal y la realidad social a la que corresponde. En el caso presente estamos frente a esa contradicción.

De acuerdo a lo que plantea la Ley General del Trabajo en sus arts. 28 al 30, se tiene que el contrato de aprendizaje supone los siguientes elementos esenciales:

- el patrón debe enseñar un oficio o industria al trabajador aprendiz.
- el patrón utiliza al trabajador que aprende con o sin retribución.
- el contrato es por “tiempo fijo” que no podrá exceder de dos años.
- el contrato comprende el aprendizaje de comercio y de las faenas que utilicen motores eléctricos.
- el contrato debe celebrarse por escrito.
- en él sólo se presume la mutua prestación de servicios.
- la remuneración y demás modalidades del contrato se estipularán expresamente.
- el patrón debe conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela.
- en caso de accidente o enfermedad el aprendiz dará parte a los responsables del mismo.
- deberá prestar las primeras atenciones médicas.

Si comparamos las características del contrato de aprendizaje de la manera como se aplica respecto de los estudiantes universitarios de las carreras de derecho, se puede comprender la imposibilidad de aplicar la norma jurídica positiva laboral

para este sector de jóvenes estudiantes trabajadores, bajo la nueva modalidad contractual de este contrato.

La neoliberalización de la economía, o economía de libre mercado que incluye la puesta en movimiento de la oferta y la demanda en el país, que no sólo se aplica a mercancías y servicios producidos sino también al trabajo como mercancía en el mercado, hace que el empleo se convierta en un bien escaso, de manera tal que a mayor demanda de empleo disminuye la oferta que se traduce en la rebaja de salarios y en la disminución de derechos y/o cobertura de la seguridad social hacia los trabajadores. Los estudiantes universitarios de derecho bajo la supuesta contratación de aprendizaje no podían estar al margen de esta regla común, razón por la cual el mercado y la oferta y la demanda ocasionan graves perjuicios que perjudican y disminuyen mucho más su situación en el trabajo, de manera tal que los problemas laborales que deben enfrentar en cuanto a la flexibilización de sus contratos es mayor, pero esto además se profundiza y queda prácticamente en el anonimato y en la falta de denuncia o regulación estatal, debido al carácter episódico de la duración de estos contratos, puesto que los propios estudiantes universitarios de derecho bajo este tipo de contratación no pueden hacer y no quieren hacer nada para cambiar su situación jurídica laboral debido a que consideran que están siendo altamente beneficiados con la práctica jurídica y el aprendizaje al que acceden.

Por otra parte no es interés de ellos el mejorar su suerte ya que no existe intención alguna de quedarse indefinidamente en ese trabajo, ya que la idea de ellos es aprender lo más que puedan y luego acceder a algún cargo público (en las asesorías legales de instituciones públicas o privadas) en las que sí puedan tener derechos bajo la ley laboral o estatuto del funcionario público o finalmente iniciar su nueva actividad como abogados, de lo cual se tendrá que ellos mismos en el futuro procederán a flexibilizar las relaciones laborales de los nuevos estudiantes universitarios de derecho que prestarán servicios en sus propios bufetes de abogados.

CAPITULO XI

NUEVAS MODALIDADES DE EXPLOTACIÓN EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN TORNO A LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

CAPÍTULO XI

NUEVAS MODALIDADES DE EXPLOTACIÓN EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN TORNO A LA FLEXIBILIZACION LABORAL.

Queda claro a partir de ahora que cuando nos refiramos al contrato de aprendizaje en las condiciones sociales y jurídicas de hecho (costumbre) actuales, en realidad ya no hacemos referencia a la norma positiva vigente en la Ley General del Trabajo, sino a las nuevas relaciones jurídico-laborales que implica esta modalidad de contrato en el siglo XXI y además en lo referido a la contratación a los estudiantes universitarios de las carreras de derecho en el país, sin olvidar por supuesto lo especial y positivo de la norma vigente.

11.1.CONTRATO SIMPLE DE APRENDIZAJE.

En el caso específico de estos contratos de aprendizaje para estudiantes en edad escolar o de colegiatura se tiene que debería ser aplicación obligatorio lo dispuesto por la Ley General del Trabajo, aunque nada impide que a la fecha este tipo de contrato esté igualmente desnaturalizado y por tanto se aplique la flexibilización laboral contra este sector tan vulnerable de trabajadores menores.⁵⁰

Los datos que tenemos a mano así como la información que a diario registran los medios de comunicación social demuestran que la flexibilización laboral contra niños y jóvenes en edad escolar y colegial es mayúscula y que ni siquiera el Ministerio del Trabajo o las Defensorías de la Niñez o alguna otra institución

⁵⁰ Legislación del Trabajo, Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, 1999. Convenio o Contrato Colectivo del Trabajo, Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, 2000.

cumple con su obligación de impedir el trabajo infantil en general y de aquellos que estén flexibilizados bajo estos contratos de aprendizaje.

Debido a que la presente tesis no está dirigida en cuanto a su objeto de estudio a establecer la situación de este sector de trabajadores, entonces señalamos que al respecto nada más podemos postular.

Pero claro, de acuerdo al tema de nuestra tesis tenemos que referirnos al contrato de aprendizaje entendido como una modalidad normal u ordinaria de lo que en este tiempo debe entenderse como tal para los estudiantes universitarios de las carreras de derecho. Al respecto se tiene que los elementos básicos que hacen a este tipo de contratación hoy, son los siguientes:

- subordinación en cuanto a la dirección dispuesta por el abogado que actúa como patrón, quien precisamente por la enseñanza que realiza dirige la manera de encarar cada uno de los procesos o de los trámites y mandatos que hacer.
- dependencia salarial, en el sentido que el abogado cancela una suma económica al estudiante universitario a cambio de los servicios que prestará, suma que no es importante y por lo general ronda por nivel del salario mínimo nacional (Bs. 450.-), cancelados mensualmente.
- inexistencia de cancelación de derechos como prima, bono de producción, dominicales, bono de antigüedad, recargo nocturno, etc.
- cancelación de doce sueldos al año así como del aguinaldo.
- horario de trabajo conforme al horario de los tribunales.
- permisos para el caso de trabajos prácticos, exposiciones o exámenes, ya que se supone que el estudiante trabajador se inscribirá en la carrera de derecho en horario de trabajo.

- contratos verbales en su generalidad.
- no aseguramiento ni al seguro de salud ni a las AFPs para el seguro de pensiones.
- duración del contrato en forma indefinida, que se interrumpe por el despido intempestivo o por la renuncia del trabajador debido a que encontró un mejor trabajo o que ya se tituló como abogado.
- En caso de despido intempestivo, por lo general el abogado patrón suele cancelar los beneficios sociales que le corresponden al estudiante trabajador, pago que se realiza en monto o en forma fraccionada según se hubiera convenido entre partes.
- los estudiantes universitarios suelen no iniciar procesos laborales contra los abogados patrones en el entendido de que prefieren evitar confrontar al patrón en proceso para evitar algún perjuicio posterior en sus estudios o ya debido a que consideran que a futuro podrán volver a encontrarse y el patrón abogado puede colaborarlos en su nueva situación laboral como profesionales.

11.2.CONTRATO DE APRENDIZAJE POR COMISIÓN.

En esta modalidad de contratos de aprendizaje flexibilizados, se cumplen con todos los requisitos establecidos para los elementos constitutivos del contrato simple o normas de contrato de aprendizaje que se aplica en la actualidad en el sector de trabajadores estudiantes universitarios de las carreras de derecho.

Con la diferencia de que en estos contratos por comisión la flexibilización llega a su más alto nivel, en realidad se trata de un vil y miserable engaño a los estudiantes universitarios.

Esto porque no existe el pago del salario o sueldo mensual (o quincenal, semanal o diario), por supuesto que no se trata de una convención voluntaria entre partes por la cual los estudiantes universitarios acepten e incluso propongan su trabajo gratuito, cosa que en algún caso puede darse y no sería ni ilegal ni inmoral siempre que las partes hubieran pactado tal situación, y en este caso estaríamos en presencia de un contrato de aprendizaje en los moldes medievales más puros sin que ello menoscabe la relación de partes ni la naturaleza de este contrato; en realidad y de acuerdo al modo de producción capitalista y a la legislación laboral a la que dio paso y aislando los elementos claves de la relación obrero-patronal tenemos que estos elementos claves son la subordinación o dirección y la dependencia o pago de salario, no existiendo dependencia en consecuencia no existe contrato de trabajo.

Pero en la modalidad de trabajo que estamos tratando la situación es harto diferente, ya que se trata de una abierta modalidad de flexibilización en la cual el abogado patrón ofrece una manera de retribuir al estudiante universitario, la cual es los hechos no existe, pero queda claro que existe mala fe, premeditación y plena conciencia de que no se producirá el pago, sin embargo el estudiante universitario atendido a la ilusión de tal pago trabajará por algunos meses en el bufete del abogado de que se trate y posteriormente en conocimiento del engaño amañado de que fue presa procederá a renunciar, razón que además beneficia al abogado patrón porque así no tiene que pagar ningún monto económico por beneficios sociales.⁵¹

El sistema que estamos comentando puede ser explicado de la siguiente manera: el abogado patrón contrata a un estudiante universitario de derecho, haciéndole conocer que no existirá pago de salario por el trabajo realizado debido a la

⁵¹ Derecho y Flexibilización Laboral, Dr. Gonzalo Trigos Agudo, 2003.

enseñanza que existirá, pero que el estudiante universitario obtendrá buenos recursos económicos por vía de comisión.

¿Qué significa esta vía de comisión? Que el abogado patrón hace conocer al estudiante que tiene en trámite varios procesos judiciales y que una vez que exista sentencia ejecutoriada, siempre que esta sea declarada probada, entonces de los honorarios el estudiante universitario podrá recibir un porcentaje que puede oscilar entre el 10% y el 50% del monto total de los honorarios.

El estudiante universitario ilusionado con la inmensa fortuna que obtendrá acepta el trabajo, pero a los tres o cuatro meses se da cuenta que todo es un engaño. Esto porque los procesos judiciales tendrán una duración de entre 5 a 10 años o más todavía, ya que hasta que se dicte sentencia en primera instancia, se produzca la apelación, se dicte el auto de vista, se interpongan los recursos de casación y/o nulidad y se dicte el auto supremo, pasará todo ese tiempo indicado, de tal forma que el estudiante universitario mientras realiza el trabajo con horarios de oficina no tiene ningún ingreso económico, por lo que al cabo de algunos meses presentará su renuncia, no correspondiéndole beneficios sociales por la renuncia y por no existir un sueldo promedio indemnizable.

En algunos casos se pudo evidenciar que además los gastos de trámites judiciales son cubiertos por los propios estudiantes universitarios, quienes de su bolsillo pagan los timbres, valores judiciales, pago a diligencieros, etc.

Todo ello puesto que el abogado patrón le explica que cuando se pida la planilla de costas judiciales, entonces los estudiantes universitarios podrán recuperar los montos de dineros “invertidos” cuando el juez disponga el pago de las costas procesales. Igual que en lo señalado líneas arriba, luego de que el estudiante universitario advierte que no sólo que no gana un centavo como salario y que será imposible vivir en ese ritmo por 5 ó 10 años, también se da cuenta de que está echando su dinero en saco roto puesto que ese dinero tampoco lo podrá

recuperar, y que en realidad está financiando un proceso del cual no obtendrá nada y que el abogado se beneficia no sólo con su trabajo gratuito sino además con sus recursos económicos.

11.3.CONTRATO DE APRENDIZAJE MIXTO.

Una de las modalidades más extendidas en el sector de la abogacía es el relativo a los contratos de aprendizaje mixtos, nombre que nosotros le inculcamos. Mediante este tipo de contrato se produce la contratación de un estudiante universitario de la carrera de derecho, con prácticamente todas las notas esenciales descritas en los anteriores casos.

Pero en el presente contrato se puede evidenciar que el estudiante en calidad de procurador principalmente realiza gran cantidad de actividades, por tanto en los hechos es un trabajador polivalente, ello acorde a la situación laboral actual de nuestros días. En el caso del derecho esto es mucho más importante, puesto que no puede existir una especialización para el trabajo en oficina, ya que lo que el estudiante está buscando es conocer todo el mundo del derecho, por tanto realizará laborales de:

- telefonista,
- secretaría.
- mensajería.
- procuraduría siguiendo los casos ante autoridades administrativas y jurisdiccionales.
- tramitador ante todas las instancias necesarias.
- elaboración de memoriales, informes y cartas, etc.

- asistencia a audiencias donde no se requiera la presencia imprescindible de abogado
- todo otro tipo de gestión.

Como es de comprender estos estudiantes prácticamente son muy aventajados y ya conocen bastante el trabajo que realizan, razón por la que suelen estar en los últimos cursos de la carrera de derecho o ya en situación de egreso.

En cuanto a sus horarios, estos son flexibles debido al conocimiento que tienen de la materia y a que deben visitar diariamente los tribunales y oficinas administrativas para hacer el seguimiento de los asuntos que se atienden., razón por la que además sus horarios de salida no siempre coincidirán con los que en un principio vayan a pactarse, esto porque la responsabilidad de muchos de los procesos recaen directamente sobre tales estudiantes que tienen obligaciones como las de elaborar demandas, responder excepciones y oponerlas, apelar, contestar apelaciones, preparar recursos de casación y/o nulidad, etc.; es decir realizar un trabajo que es bastante dificultoso, meticulado y siempre con plazos y términos fatales que cumplir por lo que el horario debe ajustarse a tales plazos y a la responsabilidad que el trabajo implica.

Por último, estos contratos son mixtos por el tipo de remuneración salarial que estos estudiantes universitarios reciben, ya que el sueldo se compone de dos elementos, por un lado el sueldo básico que será pactado entre partes y que en forma ordinaria deberá ser pagado a la finalización de cada mes por el abogado patrón, y por otra parte les corresponde el pago de un monto adicional por cada caso atendido, ya fijo o ya a porcentaje o de libre disposición por el abogado patrón, pero en todo caso se trata de un monto adicional al sueldo básico que recibe el trabajador.

Estamos en presencia de un sueldo básico y de un monto económico cancelado por comisión, la sumatoria de estos dos factores son el salario genérico de estos estudiantes universitarios para el contrato de aprendizaje.

Este salario cuya estructura se compone de estos elementos, también en algunos casos puede sufrir una mejora en cuanto al salario básico ya que este mejoraría conforme al salario básico nacional o también conforme al bono de antigüedad.

CAPITULO XII

NECESIDAD DE LEGISLAR SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

CAPÍTULO XII

NECESIDAD DE LEGISLAR SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Esta necesidad es en cuanto a lo que urge hacer hoy.

Ya se hizo referencia a que el contrato de aprendizaje está incurso en la legislación laboral positiva de nuestro país, en la Ley General del Trabajo, pero también se hizo notar que aquello que está positivado en nuestra legislación ya no tiene relación con lo que ocurre en los hechos a título de contrato de aprendizaje.

En nuestro perfil de tesis habíamos planteado a priori la necesidad de abrogar todos los puntos dispuestos en lo que hace al contrato de aprendizaje puesto que dicho contrato de la manera como está inscrito en la legislación positiva no tiene validez para la sociedad actual, además que se quería hacer notar que en la época actual de pleno predominio del modo de producción capitalista, lo que no ocurría como se vio líneas arriba en la época de la rosca minero-feudal en que se dictó la Ley General del Trabajo, en cambio como decíamos en la época actual tenemos una situación distinta puesto que las relaciones capitalistas hacen que la libertad del ser humano y su voluntaria incorporación al trabajo deba necesariamente ser compensada con el pago del salario, por lo que no existiría razón para continuar insistiendo en la existencia de este tipo de contratos de aprendizaje propios de la legislación medieval y feudal.

A esta idea también responden análisis como los del Dr. Isaac Sandóval Rodríguez, los del CEDLA y otras personalidades e instituciones del mundo jurídico laboral que por su parte hicieron un estudio sobre la situación de nuestra legislación y que indican que es necesario superar y por tanto eliminar ciertas

instituciones del derecho laboral, propiamente de la Ley General del Trabajo, tales como el trabajo de “domésticos”, el trabajo de mujeres, el contrato de aprendizaje y otros que ya son anacrónicos y sin relación con la realidad actual por lo cual no corresponde que se encuentren dentro de nuestra legislación.⁵²

Esta es una idea que nosotros también manejamos hasta el momento de elaborar el perfil de tesis, pero cabe hacer notar que todo esto está ligado a que en el capitalismo globalizado actual todo trabajo que se realice o en el cual se encuentre la existencia de relación obrero-patronal necesariamente supondría la existencia de trabajo asalariado, o sea que bastaría remitir estos contratos de aprendizaje a los contratos a tiempo indefinido o a los contratos a plazo fijo, puesto que sus elementos esenciales estarían cubiertos en ese tipo de contratos, por lo tanto su derogatoria implicaría que pasen a formar parte de los contratos señalados.

Pero como se observa a lo largo de la tesis, estos contratos tienen su propia particularidad que aparte de que son parte de la legislación laboral actual dentro del capitalismo, esto es en lo genérico, en cambio en lo particular existen elementos propios que corresponde ser estudiados y analizados en forma especial, elementos que analizados en forma específica acreditan la necesidad de establecer los nuevos lineamientos de lo que significaría la nueva realidad de estos contratos en el siglo XXI, trabajo que a pesar de lo dificultoso pasamos a detallar, ya que siempre es más cómodo y fácil señalar que basta con su derogatoria y con la aplicación de la norma general, pero en cambio está claro que en este caso no debemos actuar así, sino más bien debemos establecer como corresponde la situación de este tipo de contratos en la realidad y también en lo formal normativo.

⁵² Lecciones de Derecho Laboral (Tomos I y II) Dr. Raúl Jiménez Sanjinéz 2001. Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo Dr. Roberto Pérez Patón, 1946.

12.1.CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA UNIVERSITARIOS DE DERECHO ¿ES UN CONTRATO TÍPICO Y NOMINADO?

La legislación laboral boliviana en los arts. 28 al 30 de la Ley General del Trabajo establecen los fundamentos de los contratos de aprendizaje. Por tanto y conforme a la doctrina se considera que un contrato es típico cuando está plenamente establecido y detallado en todos sus elementos esenciales en la norma jurídica, por tanto está plenamente positivado en un orden normativo, de manera tal que los sujetos jurídicos pueden remitirse al texto escrito de la ley para de él obtener los extremos jurídicos requeridos.

Por otra parte se considera que un contrato es nominado cuando por sus propias características tiene un nombre especial mediante el cual puede ser nombrado y por tanto diferenciado del resto de contratos, en el tema que analizamos el nombre genérico es el de contrato de aprendizaje.

Pero para la tesis que estudiamos de acuerdo al tiempo transcurrido entre la norma jurídica dictada (1939) y la época actual encontramos que los elementos esenciales y características que se encuentran establecidos en la norma jurídica ya no conciben con la realidad social actual que debiera ser juridizada, por lo que el aspecto de tipificación es anacrónico y no concibe con su objeto actual, mucho menos en lo que se refiere a los contratos de aprendizaje para estudiantes universitarios de las carreras de derecho, no es nominado.

En otras palabras, la tipificación que hace la Ley General del Trabajo no está acorde con lo que ahora podemos entender por tal y a lo que encontramos en la realidad social, y mucho menos se ajusta al tema de nuestra tesis, por lo que ni genérica ni especialmente existe relación entre dicho contrato y nuestro objeto, no es típico.

12.2.CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA UNIVERSITARIOS DE DERECHO ¿ES UN CONTRATO ATÍPICO E INNOMINADO?

Como tal, en forma especial y específica para el caso que tratamos, el contrato de aprendizaje para universitarios de derecho es un contrato atípico e innominado, ya que siguiendo la línea doctrinal analizada en el punto anterior, tenemos que no existe en la legislación positiva laboral una norma jurídica específica y especial relativa a este tipo de contratación, es decir que la normativa no ha reparado en regular este tipo de contratos que hacen a las relaciones obrero-patronales entre los sujetos laborales que hacen a la mencionada relación.

Al no encontrarse positivado de manera formal este contrato en la legislación laboral resulta entonces que no es posible indicar que este tipo de relación está tipificado.

Por otra parte la tipificación genérica establecida en la Ley General del Trabajo en sus arts. 28 al 30 tampoco establece el marco teórico y normativo, fundamental, para poder tratar a partir de la normativa general a los contratos específicos propios de nuestra tesis. En otras palabras, la tipificación que encontramos en la Ley General del Trabajo sobre el contrato de aprendizaje al ser obsoleta y anacrónica ni siquiera tiene relación con la realidad general de este tipo de contratos y por tanto menos aun con el tema que estamos tratando.⁵³

Sostenemos que el contrato de aprendizaje para estudiantes universitarios de las carreras de derecho es un contrato innominado, puesto que la teoría no ha realizado ningún trabajo específico sobre este tipo de relación obrero-patronal, por lo que lo único que existe es un nomen genérico al contrato de aprendizaje incurso

⁵³ Diccionario Jurídico Elemental, Dr. Guillermo Cabanellas, 1968.

en la Ley General del Trabajo pero que no abarca siquiera el tema de nuestro estudio, por tanto la manera de que sea un contrato nominado, parte de la presente tesis que bautiza a este tipo de relación contractual laboral como contrato de aprendizaje para estudiantes universitarios de carreras de derecho.

12.3.CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA UNIVERSITARIOS DE DERECHO ¿ES UN CONTRATO TÍPICO E INNOMINADO?

Como se adelantó en los anteriores puntos sobre este tema, el contrato de aprendizaje para universitarios de derecho no es un contrato típico puesto que los arts. 28 al 30 de la Ley General del Trabajo reproducen una situación normativa propia de un tiempo anterior que ya no es más el mismo, y por tanto no sólo que el contrato de aprendizaje así como está expuesto en la Ley General del Trabajo no corresponde a la realidad de su contenido ni a la realidad de las relaciones sociales y laborales existentes en el país, sino que además no tiene mayor relación con respecto al fenómeno jurídico laboral social real correspondiente al contrato especial de aprendizaje para estudiantes universitarios de derecho.

Nuevamente reiterando el tratamiento sobre este punto en líneas anteriores, afirmamos que se trata de un contrato innominado en lo específico ya que no existe este contrato de aprendizaje para estudiantes universitarios, esa denominación como tipo de contrato especial no existe, tampoco le es aplicable el genérico de contrato de trabajo así como se encuentra en la Ley General del Trabajo por lo que se trata de un fenómeno laboral y social que para ser juridizado debe recibir un nomen especial acorde a su contenido.

Como se vio también en capítulos anteriores no es posible realizar un tratamiento mucho más general como el de incluir este tipo de contratos en los contratos a tiempo indefinido o a plazo fijo, por las propias características que implica en

cuanto a la voluntad de las partes, el ánimo, y en cuanto a la propia relación material que entre ellas existe mucho más allá y más diferente de lo que son estos dos tipos de contrato como son lo de plazo fijo y tiempo indefinido.

12.4.CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA UNIVERSITARIOS DE DERECHO ¿ES UN CONTRATO ATÍPICO Y NOMINADO?

Es atípico por no estar reglamentado ni formalmente establecido en forma racional y sistemática en el ordenamiento legal laboral boliviano.

Es innominado puesto que como tal no existe ni siquiera designado en la legislación laboral y además de que la doctrina laboral boliviana no trata sobre él.

El nombre genérico de contrato de aprendizaje como se reitero tantas veces en este capítulo ni siquiera corresponde a su objeto, y menos aun después de tanto tiempo por lo que ese tipo de relación jurídica inmersa en la legislación positiva laboral boliviana no corresponde a nuestra realidad, por lo que ese nombre tampoco podría amparar las relaciones laborales que se hallan en la Ley General del Trabajo y menos para nuestro objeto de estudio.

CAPITULO XIII

**¿QUÉ ES AQUELLO QUE
LLAMAMOS CONTRATO DE
APRENDIZAJE DE
ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS DE LAS
CARRERAS DE DERECHO?**

CAPÍTULO XIII

¿QUE ES AQUELLO QUE LLAMAMOS CONTRATO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LAS CARRERAS DE DERECHO?

13.1.CONSIDERACIONES GENERALES.

A lo largo de la tesis hemos podido comprobar el vacío legal que sobre el particular existe, no sólo en lo general sino también en cuanto al caso particular.

En lo referido a lo establecido en los arts. 28 al 30 de la Ley General del Trabajo, demostramos la situación anacrónica de tal norma jurídica que conjuntamente a lo dispuesto en los arts. 21 y 22 del Decreto Reglamentario a la mencionada Ley, reglamento que establece: “Todo contrato de aprendizaje, deberá ser refrendado por el Inspector del trabajo en el que también intervendrá a su conclusión para examinar su cumplimiento”, y “todo contrato de aprendizaje consignará, bajo la responsabilidad del patrono, el cumplimiento del primer período del artículo 30 de la Ley sobre asistencia escolar.

En caso de incumplimiento del patrono se le condenará al pago de salarios por todo el tiempo que duró la prestación de servicios del aprendiz”. Lo cual confirma y reitera el tema del desfase temporal que existe entre las normas legales citadas y el momento actual en cuanto a su aplicación.

Asimismo, establecemos que cuando se redactaron estas normas legales, el horizonte jurídico laboral estuvo situado en forma específica al contrato de aprendizaje de menores en edad escolar. Pero no se hizo un tratamiento mucho

más genérico que pudiera contener en sí a otros grupos laborales que bien pueden ingresar en una categoría contractual de aprendizaje, esa es la razón por la que cuando revisamos lo establecido en la norma legal laboral positiva, no encontramos mucho que pueda servir de ayuda para incorporar otros tipos de contratos de aprendizaje al carácter de derecho público y obligatorio de la norma laboral.

Ni siquiera el Ministerio del Trabajo por intermedio de la Inspectoría del Trabajo se dedica al control de los contratos de aprendizaje, dichos contratos prácticamente son inexistentes, no hay posibilidad de controlar que por intermedio de estos contratos además se garantice por parte del patrón o el Estado que los menores asistan a educarse en las escuelas, la flexibilización laboral por la que atravesamos en el presente hace que lo establecido en la norma legal laboral sea una simple proclama sin posibilidad de implementación real, sin perjuicio de que todos los convenios y recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo en el último tiempo al buscar erradicar el trabajo infantil en todas sus formas y manifestaciones en los hechos también está planteando la necesidad de abolir este tipo de trabajo para el caso de los menores en edad escolar, lo cual también concuerda con lo establecido por la normativa laboral boliviana en general y también por el Código Niño, Niña, Adolescente.

No sólo que es anacrónico y ya no responde a los postulados fundamentales que están siendo manejados a nivel mundial sobre el particular, sino que además ya no corresponde a lo que en los hechos sucede.

La Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario en lo que corresponde a lo que denominan como contrato de aprendizaje, ya no representan más la realidad y con ello hacen que este tipo de contrato no sólo quede ceñido al trabajo estricto de escolares, sino que con ello cierra toda opción a utilizar la norma marco en forma referencial o por lo menos para su aplicación metodológica por analogía,

lo cual es imposible debido a la especificidad con la cual estas dos normas jurídicas tratan el problema del contrato de aprendizaje.

Lo cual es doblemente perjudicial porque encadena al contrato de aprendizaje al tema del menor escolar y de esa manera evita que pueda hablarse de este tipo de contrato para otros sectores laborales que realmente están inmersos en una denominación genérica de contrato de aprendizaje.

Todas estas razones apuntan a la ineludible importancia de volver a replantear el tema de manera diferente. La diferencia en cuanto al planteamiento está dada por la necesidad de establecer doctrinalmente lo que significa el contrato de aprendizaje en la época actual, pero también de la manera más amplia posible, es decir como una norma bastante abstracta y formal, como norma jurídica marco que de manera genérica pueda incorporar en sí sino a todos, por lo menos la mayoría de los sectores laborales que pertenecen a esta categoría contractual.

Más aun, el art. 3 Num. 3 de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar establece en cuanto al campo de aplicación que “la presente Ley es aplicable a toda actividad en que se ocupe uno o más trabajadores por cuenta de un empleador, persiga o no fines de lucro; será aplicable, asimismo a las siguientes actividades: Num. 3) Las desempeñadas por alumnos de un establecimiento de enseñanza o formación profesional, bajo contrato de aprendizaje o práctica educativa”.

De donde se tiene que a pesar de que esta nueva disposición legal (D. L. 16998 de 2 de agosto de 1979), es decir la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar incorpora nuevos elementos en cuanto a la conceptualización de lo que se entiende por contrato de aprendizaje los de establecimiento de enseñanza o formación profesional, contrato de aprendizaje o práctica educativa, estos elementos quedan sueltos en relación directa con lo dispuesto por la Ley General del Trabajo, de manera tal que habría que tratarlos

utilizando la concordancia entre ellos, aunque la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar no define el contenido de estos nuevos elementos del contrato de aprendizaje.⁵⁴

13.2.LA DOCTRINA Y SU CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Para Guillermo Cabanellas de Tórriz en su Diccionario Jurídico Elemental, aprendiz es “la persona que se instruye en un arte u oficio determinado; ya sea practicando con un maestro o experto en tales artes u oficios, o concurriendo a escuelas de esa denominación”

Isaac Sandoval Rodríguez en su Legislación del Trabajo en su comentario a los arts. 20 al 30 de la Ley General del Trabajo indica: “ La nueva Ley del Trabajo de México, suprimió el contrato de aprendizaje por considerar que tal como se encontraba legislado en la anterior Ley, era una reminiscencia medieval, y porque, en multitud de ocasiones, era el instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios de los trabajadores o pagarles salarios reducidos. Argumentos que valen para nuestra legislación, tanto desde el punto de vista jurídico-laboral como de la práctica de aprendizaje en las pequeñas y grandes unidades de producción”.

Para el tratadista Gonzalo Dieguez los contratos de aprendizaje comprenden varios aspectos, que el mencionado autor declara así: “Bajo este rótulo indeterminado se incluye el contrato de ‘formación laboral’, versión actual del tradicional de aprendizaje, y el de ‘trabajo en prácticas’, pues ambos se conciben de alguna manera para aprender en relación al trabajo que se va a prestar mediante contrato ”.

⁵⁴ Convenio o Contrato Colectivo del Trabajo, Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, 2000.

El mencionado autor señala como “I. Contrato de aprendizaje. El Contrato de formación laboral. El trabajo contratado no se agota en una simple fuerza, sino que incluye en una u otra medida una técnica. Como tal debe aprenderse, y de ahí que todos los períodos históricos laborales conociesen instrumentos para articular jurídicamente ese aprendizaje.

El más clásico es el contrato del mismo nombre, que, existente ya en la etapa gremial, fue objeto de la correspondiente reordenación durante la legislación industrial para concluir las legislaciones vigentes que instauran un contrato de “formación en el trabajo”. Pese a que el contrato de aprendizaje, de carácter esencialmente temporal, verse por definición sobre la enseñanza de una técnica de trabajo, es decir, un oficio, siempre presentó una gran indeterminación causal derivada de la posibilidad, que el patrono o maestro detentaba, y que además se sancionaba legalmente, de utilizar el trabajo del aprendiz.

Este doble objeto del contrato iba a repercutir sobre la otra prestación, es decir, la remuneración de suerte tal que, ya ... ésta podía ponerse a cargo del aprendiz-trabajador o del maestro-patrono indistintamente, remunerando en el primer caso la enseñanza recibida, y en el segundo el trabajo aprovechado. Era posible incluso que faltase, con lo cual enseñanza y trabajo se consideraban contraprestados recíprocamente como ‘cambio de servicios’.

Esta ambigüedad comienza a vencerse ..., al llamar ‘trabajadores’ a los aprendices, inicia un proceso, aún nominal, de laboralización, que iba a desarrollarse, no sin contradicción, ... y en cuya virtud, el aprendiz resultaría afectado por las condiciones de trabajo previstas para los trabajadores propiamente dichos. De éstas, las más significativas eran los salarios mínimos, fijados en los sucesivos decretos del mismo nombre con cuantías específicas para los aprendices, y en general, trabajadores menores de cierta edad. El proceso culmina sin salvar por ello la contradicción ... y sus disposiciones de desarrollo, para las cuales no hay otra clase de retribución que la que se paga al aprendiz o

‘formando’, ligado además al empresario por un contrato conceptualizado como una modalidad del trabajo”.⁵⁵

“Pero paralelamente a este proceso de laboralización se desenvuelve otro, que podría llamarse de escolarización, por el cual el patrono se ve progresivamente desplazado en su posición eminente como maestro del aprendiz por la escuela de capacitación profesional, incluida la eventual de la propia empresa. Ello es consecuencia de la a la vez progresiva tecnificación de los oficios que requieren ya de una enseñanza teórica o formación, propias de un centro docente.

De esta forma, el ‘enseñar’ prácticamente por sí (o por otro) que ... ponía como obligación principal del contrato de aprendizaje, y que se conservó definitivamente ... , fue transformado por ésta en un impartir ‘enseñanzas’ teórico-prácticas de oficio para desembocar por fin en la idea de una enseñanza ‘fundamentalmente teórica’ proporcionada por un contrato ‘para formación’...

En fin, laboralización y escolarización van a confluir en la eliminación de las funciones ‘tutoriales’ que, desde la época gremial, desempeñaba el maestro-patrono, poniendo en entredicho efectos jurídicos que, como los poderes de vigilar ‘fuera’ del taller al aprendiz o de corregir sus ‘faltas o extravíos’, todavía reconocía a aquél ...”⁵⁶

“Por el contrario ‘para formación laboral’... un empresario se obliga a proporcionar a un joven una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utiliza su trabajo mediante el pago de una retribución. La utilización del trabajo del ‘formando’, así como la inclusión a cualquier precio que éste pudiera pagar por la enseñanza a recibir, confirman la opción ... por la laboralidad del aprendizaje que este contrato regula. Con todo, subsiste en buena medida la

⁵⁵ Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo Dr. Roberto Pérez Patón, 1946

⁵⁶ Lecciones de Derecho Laboral (Tomos I y II) Dr. Raúl Jiménez Sanjinés 2001. Historia del Derecho del Trabajo, Dr. Raúl Jiménez Sanjines, 1998.

indeterminación causal a que ant4es se aludió, pues la enseñanza teórica prevista como necesaria dentro de la obligación de capacitar del empresario, tendrá una duración mínima de un tercio de la jornada establecida..., lo que comporta una fluctuación del tiempo de trabajo y del correspondiente monto de la retribución, en la misma proporción. En la hipótesis de la jornada de un tercio, por lo demás también presidida por la finalidad de aprender, difícilmente puede sustraerse el contrato, por ese claro predominio del tiempo pedagógico, a una configuración de aprendizaje clásico: a la inversa, si la jornada de trabajo es la de dos tercios, la hipótesis favorece por la equivalente razón una configuración laboral del contrato”.

“La enseñanza que recibe el joven tiene su propio régimen como lo acredita el que pueda impartirse en un centro de la propia empresa, o en otro autorizado de Formación profesional y oportunamente concertado al efecto por aquella, o, en fin, incluido en un plan a su vez autorizado..., y en el que de nuevo la empresa participe.

Esta circunstancia todavía permitiría considerar el contrato como compuesto de uno laboral y de un status de enseñanza cada cual con su respectivo ordenamiento, pero la solución resulta imposible, toda vez que la propia enseñanza teórica ha venido a participar de los remedios propios de un contrato de trabajo, al calificarse las faltas de puntualidad o de asistencia o de aprovechamiento en relación con la misma como faltas al trabajo, disminución de rendimiento e ineptitud a todos los efectos, laborales, se entiende.

A mayor abundamiento la enseñanza teórica del ‘formando’ que la necesite por un tiempo amplio hasta el punto de percibir por el realmente trabajador una retribución inferior al 60 por 100 del salario mínimo interprofesional, es acreedora de becas y otras ayudas económicas, según los oportunos convenios con las empresas, por un importe que garantice la percepción global de aquel salario”.

“La exigencia legal de juventud en el ‘formando’ se traduce a su vez en la de que su edad deberá hallarse comprendida entre los dieciséis y dieciocho años. Los que excedan este límite no pueden, al parecer, formarse contrariándose así la tendencia de la pedagogía de nuestro tiempo a la educación permanente. De cualquier modo, las normas de capacidad del ‘formado’ para contratar coinciden con las del trabajador propiamente dicho, proveyéndose en ese sentido una remisión a las pertinentes disposiciones. Así, y salvo el supuesto de vida independiente consentida por sus padres o tutores, el ‘formando’ necesitará el consentimiento o autorización de éstos para celebrar su contrato. La autorización, así como el entero contrato, se formalizarán por escrito, debiendo costar al segundo respecto el objeto de la enseñanza, la duración del contrato, la jornada laboral y la retribución convenida.

El descuido de esta exigencia convierte el contrato en uno de trabajo por tiempo indefinido. La conversión es posible dada la continuidad natural entre formación y trabajo propiamente dicho, pero también destruible, pues al concebirse como una presunción, admite la prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la relación.

En efecto, el contrato de formación es, por principio, y como todo aprendizaje, de duración determinada, no pudiendo en la previsión legal exceder de dos años. Pero aquella convertibilidad en otro de trabajo por tiempo indefinido juega también aquí en el sentido de requerirse la denuncia de cualquiera de las partes para que el término opere la extinción ..., propia de todos los contratos de trabajo por tiempo determinado, pero aplicable sin duda a los de formación.

Por lo demás la conversión es presupuesta por (la norma legal española) al disponer la deducción del período de prueba de la duración del contrato, así como el cómputo de ésta a efectos de antigüedad para el caso de que el interesado se incorpore a la empresa sin solución de continuidad. En fin, efecto de la extinción similar existen ... para el contrato del mismo nombre, es la expedición por el

empresario de un certificado en el que consten la duración del contrato y la naturaleza de las tareas realizadas en la empresa”.⁵⁷

“II. Trabajo en prácticas. A diferencia del contrato ‘para la formación’, el de trabajo en prácticas no tiene por objeto proporcionar una formación, como tal, teórica, sino posibilitar que el ya formado aplique sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios que haya cursado. Por eso, el contrato no lo celebra el empresario con un joven sin formar, sino con quien posea una titulación académica profesional o laboral reconocida debidamente.

Aunque el contrato se denomine de trabajo en varios lugares legales y efectivamente lo sea desde el punto de vista de requerir retribución y de que la empresa utilice el trabajo del empleado, es claro que no escapa a una finalidad de aprendizaje, pues su objeto es la adquisición por el titulado de una práctica en los trabajos requeridos por la empresa mediante la aplicación al respecto de sus conocimientos teóricos.

Precisamente estos eran irrelevantes en un aprendiz clásico, y de ahí la diferencia de su posición respecto a la del titulado, pero, por lo demás los contratos de ambos se aproximan en cuanto sus causas refieren de un modo u otro a la obtención de una pericia técnica.

Esta proximidad explica también las afinidades que el contrato de ‘trabajo en prácticas’ guarda con el de formación en su regulación... Según él, este contrato sólo puede celebrarse dentro de los dos años siguientes a la obtención de la titulación de que se trate. Este plazo, incrementado por el período de estudios anterior, consiente la inexistencia de reglas especiales por razón de edad sobre la capacidad, considerándose suficientes las previstas con carácter general para el trabajador común.

⁵⁷ Derecho y Flexibilización Laboral, Dr. Gonzalo Trigos Agudo, 2003.

El contrato tendrá forma escrita debiendo constar la titulación del trabajador, el objeto de las prácticas, la duración del contrato y del período sujeto de prueba en su caso, la jornada laboral y la retribución convenida, causando su ausencia los mismos efectos, y con idéntica reserva que en el contrato de formación. En cuanto a la duración, también es limitada, no pudiendo exceder de doce meses ni ser inferior a tres. Aunque el contrato se extinguirá automáticamente por expiración del tiempo convenido, no parece que una excepción a la regla general sobre la necesidad de denuncia de las partes al respecto, primero sobre ésta en especial si esta contenida en una norma de rango inferior.

Precisamente es la ausencia de esta denuncia la que activa la previsión legal, ya considerada, sobre la incorporación del interesado sin solución de continuidad a la empresa en que hubiere realizado las prácticas, en cuyo caso, y como en el contrato de formación, el tiempo de éstas se deducirá del período de prueba (futuro), computándose a efectos de antigüedad. Nuevamente como en aquel contrato, la extinción del trabajo en prácticas, faculta al interesado para exigir de la empresa la expedición de una certificación que acredite la duración, las características de las tareas efectuadas, y la rotación las mismas, en su caso, así como el grado de prácticas alcanzado.”

“En cuanto a la configuración laboral del contrato, presente ya en la laboralización característica de todo aprendizaje, debe decirse que se acentúa con la previsión del período de prueba, ya citado, y sujeto a las reglas generales..., la consideración del tiempo de trabajo pactado en el contrato como jornada laboral, y el establecimiento de una retribución proporcionada a esta última, pero calculada como mínimo sobre el 80% de la base asimismo mínima de cotización a la seguridad social correspondiente a la categoría profesional del trabajador ‘en prácticas’, o sobre el salario mínimo interprofesional ‘si el porcentaje citado resultase inferior a él”.

13.3.LO QUE DEBE ENTENDERSE POR CONTRATO DE APRENDIZAJE EN FORMA GENÉRICA.

Sobre la base de lo señalado líneas arriba es posible aceptar que tal como refiere el autor Dieguez la existencia de dos tipos de contratos de aprendizaje en el mundo moderno, el de formación laboral y el de trabajo en prácticas.

En lo referido a nuestra tesis afirmamos que la legislación positiva laboral boliviana está haciendo referencia sólo al denominado contrato de formación laboral y específicamente en el caso de menores en edad escolar, tal como pudo suceder antes en la época de los gremios.

Pero en cambio la doctrina y el derecho comparado, para este caso el español nos permite vislumbrar una solución en cuanto se refiere a la variable de estos tipos de contrato en lo denominado como de trabajo en prácticas.

En los hechos en lo referente al tipo de trabajo relación obrero-patronal que se produce entre el abogado patrón y el estudiante universitario de la carrera de derecho nos encontramos ante un contrato de “trabajo en prácticas”.

Todo lo anterior obliga a dejar de lado la norma positiva prescrita en la Ley General del Trabajo y más por el contrario observar los que en los hechos sucede en la realidad. Para ello debemos munirnos de lo dispuesto y establecido por los principios del derecho del trabajo tales como el principio protector, la irrenunciabilidad de derechos, la primacía de la realidad, la continuidad y estabilidad laboral, la razonabilidad, y la buena fe, todos los cuales demuestran que la aplicación fría y mecánica del contrato de aprendizaje tal como se encuentra en la legislación laboral positiva no tiene ya asidero ni real ni legal con la nueva realidad vigente en la sociedad boliviana, si es que no mundial.

De la manera como ahora abordamos el asunto deberíamos aceptar que entendemos por derecho no sólo la disciplina social que tiene por objeto el estudio de principios, normas, leyes y reglas de carácter jurídico que sirven para el relacionamiento de los individuos entre sí y los individuos con el Estado.

En realidad debemos aceptar que derecho es un fenómeno social acontecido en la sociedad y que afecta la relación y conducta de los seres humanos en forma individual o de clase social, fenómeno que debido a su existencia cierta supone la necesidad de su juridización, misma que puede suceder a iniciativa de los ciudadanos en cuanto a su aplicación e interpretación y cumplimiento, es decir como producto estrictamente social, que ya en forma posterior pueda dejar de ser un fenómeno jurídico socializado para subsumirse en una norma jurídica.

En esto estaríamos en relación inversa con la validez de la norma legal en cuanto por su desfase y falta de correspondencia con la realidad deja de ser aplicable a la sociedad porque el objeto al que estaba asignado prácticamente no existe.

Hablar de contrato de aprendizaje supone entonces:

1. pensar en una relación jurídica laboral que corresponde a su objeto como lo establece la Ley General del Trabajo aunque sus formas no se cumplan, lo cual admite por parte del Estado la posibilidad de aplicar sanciones penales, en cuanto a la imposiciones de multas por Infracción a Leyes Sociales.

2. pensar que el contrato de aprendizaje es mucho más lato que lo que la norma jurídica positiva establece por tanto en él entrarían los mismos contratos de aprendizaje como aquellos de "formación laboral", que aunque devienen e incluyen a los anteriores, también están relacionados con otro tipo de modalidades mediante los cuales el contrato de aprendizaje puede darse en talleres o institutos pero que estén ligados a la producción o a los servicios, tal como los distingue y explica Dieguez.

3. Finalmente estarían aquellos denominados contratos de “trabajo en prácticas”, que así genéricos y válidos para muchos otros casos y modalidades que en él puedan ingresar, también corresponden a nuestro objeto de estudio, ya que mediante ellos encontramos que se trata de aprendices trabajadores que ya tienen formación profesional, por lo general altamente capacitados, puesto que estamos refiriéndonos a estudiantes universitarios de las carreras de derechos que por tanto tienen una muy sólida formación en el área jurídica.

Trabajadores aprendices que ingresarán a trabajar a bufetes de abogados en los cuales el abogado patrón no solo que se servirá de sus servicios laborales sino que además brindará el conocimiento necesario para que el conocimiento teórico recibido en la universidad pueda superarse merced a la aplicación cotidiana de la práctica, bajo el entendido empirista de que la práctica hace al maestro, estos estudiantes universitarios tienen el objeto de ganar algún dinero para costear sus estudios y también de aprender para ser buenos profesionales.

Por tanto se produce la laboralización de ellos, ya que su trabajo no es gratuito aunque debido a la ley de oferta y la demanda se encuentran con salarios deprimidos, pero lo fundamental para ellos es la inapreciable e infinita posibilidad de conocimiento a la que van a acceder lo que les abre un mundo de posibilidades mediante la práctica con algún abogado, lo que incluso definirá la especialización a la que a futuro puedan dedicarse conforme a la que tenga el abogado con el que practican. Si bien esta situación está totalmente clara, el problema es que no tenemos ni un nomen plenamente aceptado ni una tipificación en la legislación laboral.

Lo anterior obliga a que se aclare este tipo especial de contratos en nuestra legislación para que quede al interior de los contratos de aprendizaje como un subcontrato o para que se independice como una nueva modalidad de contrato que suponga sus derechos y obligaciones en cuanto a sus sujetos jurídicos.

CAPITULO XIV

PROPUESTA NORMATIVA RESPECTO AL CONTRATO DE APRENDIZAJE

CAPÍTULO XIV

PROPUESTA NORMATIVA RESPECTO AL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ANTEPROYECTO DE LEY

LEY No. _____

LEY DE ____ DE _____ DE 2005

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA.

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

EL HONORABLE CONGRESO NACIONAL,

D E C R E T A :

ARTÍCULO 1°.- Se entiende por contrato de aprendizaje aquel en virtud del cual el patrono o instructor se obliga a enseñar de manera práctica por sí o por otro a un trabajador aprendiz un oficio o industria, siempre con retribución convenida entre partes que no podrá ser inferior al salario mínimo nacional establecido por el supremo gobierno conforme a ley.

ARTÍCULO 2°.- El contrato de aprendizaje tendrá los mismos efectos que el de plazo fijo y se rige por esa normativa legal inscrita en la Ley General del Trabajo.

ARTÍCULO 3°.- El contrato de aprendizaje se subdivide en: I. de formación laboral para menores estudiantes y de formación laboral en institutos u otros establecimientos educativos de capacitación de trabajadores. II. de trabajo en prácticas.

ARTÍCULO 4°.- Para el caso del contrato de aprendizaje de formación laboral para menores estudiantes se estará a lo dispuesto en los arts. 28 al 30 de la Ley General del Trabajo, salvando los derechos laborales y sociales del trabajador

aprendiz en caso de no cumplirse con las formalidades establecidas para esta contratación lo que dará lugar a Infracción a Leyes Sociales contra el patrón.

ARTÍCULO 5°.- Para el caso del contrato de aprendizaje de formación laboral en institutos u otros establecimientos educativos de capacitación de trabajadores, siempre que los mismos fueran por cuenta del patrón, los trabajadores aprendices gozarán de los derechos dispuestos en los artículos anteriores.

ARTÍCULO 6°.- Para el caso de los trabajadores aprendices, cuya modalidad corresponda al trabajo en prácticas, no importando su edad ni su nivel de preparación, gozarán de los derechos dispuestos en los artículos anteriores.

ARTÍCULO 7°.- En todos los casos anteriores estarán protegidos desde el primer día por el sistema de seguridad social en forma obligatoria.

ARTÍCULO 8°.- La presente ley tendrá vigencia a partir de su publicación oficial, debiendo adecuarse a la misma los contratos de aprendizaje en las modalidades que fuesen a la presente disposición legal.

Remítase al Poder Ejecutivo, para fines Constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones del Honorable Congreso Nacional a los _____ del mes de _____ de 2005.

Fdo. ...

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

Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los ____ días del mes de _____ de 2005.

Fdo. ...

CAPITULO XV

CONCLUSIONES

y

RECOMENDACIONES

CAPÍTULO XV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

15.1.CONCLUSIONES.

Como consecuencia de la flexibilización laboral ha ido incrementándose la precarización de las relaciones laborales, como así también en las modalidades contractuales, lo cual nos conduce a la crisis que padece el Derecho Laboral, en la actualidad no existe una norma coherente que regule las actividades los aprendices que prestan sus servicios en los bufetes de los abogados libres, siendo un sector desprotegido y fuera del alcance del Art. 157 de la Constitución Política del Estado y el Art. 52 de la Ley General del Trabajo, por lo que llegamos a las siguientes conclusiones:

1. El contrato de aprendizaje de la manera como se encuentra positivado en la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, constituye una norma laboral anacrónica propia de la Edad Media y en el caso boliviano del tiempo del dominio de la rosca minero-feudal.
2. El contrato de aprendizaje para estudiantes universitarios de Derecho no se halla contemplado en las disposiciones legales de la Ley General del Trabajo y de su Decreto Reglamentario, ni tampoco otras modalidades de contrato de aprendizaje, lo que ratifica la obsolescencia de la mencionada Ley General del Trabajo sobre el particular.
3. La Doctrina y las modalidades de contrato de aprendizaje han evolucionado en la teoría y la legislación comparada internacional, habiéndose establecido nuevas categorías respecto a este tipo de contratos, las cuales deben ser aplicadas a nuestra realidad jurídica en forma inmediata y como expresión de las relaciones sociales y laborales reales que se aplican en la

relación contractual entre partes al margen de la norma positiva formal laboral.

4. Es imperativo modificar la legislación positiva laboral respecto al contrato de aprendizaje, a objeto de lo cual no sólo se fundamentó en la presente tesis sino que además se presentó la respectiva propuesta normativa.
5. En nuestra legislación no existe ningún contrato nominado y típico respecto al contrato de aprendizaje para estudiantes universitarios de las carreras de derecho.
6. Se aclara que establecer un contrato típico y nominado propio para los estudiantes universitarios de las carreras de derecho no tiene mucho sentido, ya que esta categoría de trabajadores puede ser englobada en otra mucho más amplia.
7. Conforme a Doctrina y a legislación comparada (caso Español) se tiene que la modalidad de contrato de aprendizaje que corresponde al tema de tesis investigado es el contrato de aprendizaje de trabajo en prácticas.
8. Corresponde implementar la figura jurídica contractual del contrato de aprendizaje de trabajo en prácticas, ya sea modificando o derogando la Ley General del Trabajo o mediante una norma jurídica especial y específica sobre el particular.

15.2.RECOMENDACIONES.

- Se recomienda realizar un trabajo de concienciación a los estudiantes universitarios de las carreras de Derecho de las universidades a objeto de que defiendan sus derechos laborales como trabajadores plenos, a pesar de la particular relación laboral que mantienen con su empleador.

- Se recomienda que las autoridades de los Poderes Legislativo y Ejecutivo tomen en sus manos la solución normativa para aclarar conforme a la época actual el tema de lo típico y nominado positivo de este tipo de contrato de aprendizaje.
- Se recomienda que el Poder Judicial en sus instancias laborales proceda a aplicar la doctrina, costumbre y legislación comparada en materia de contrato de trabajo en oposición a lo establecido en los artículos. 28 al 30 de la Ley General del Trabajo en aras de impartir una verdadera justicia laboral, todo ello conforme a los principios del Derecho del Trabajo.
- Se recomienda que el Ministerio del Trabajo en la vía administrativa se abstraiga de la Ley General del Trabajo en materia de contrato de aprendizaje en lo que sea contrario a los derechos laborales de los trabajadores aprendices y a que aplique el rigor de la Ley en lo referente a Infracción a Leyes Sociales.
- Se recomienda que mediante un estudio Interdisciplinario entre el Ilustre Colegio de Abogados, Abogados en el ejercicio de la profesión libre y estudiantes de Derecho proponer al Congreso Nacional de la República la modificación de la Ley General del Trabajo en los artículos pertinentes que determinan el contrato de aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

16. BIBLIOGRAFÍA

1.- ALVARADO, ALCIDES

Del Constitucionalismo Liberal al Constitucionalismo Social

1ra. Edición, 1 Tomo, Editorial Judicial, Sucre Bolivia, 1994, 542 Páginas

2.- ARGUEDAS, ALCIDES

Historia General de Bolivia

1ra. Edición, 1 tomo, Editorial Puerta del Sol, La Paz Bolivia, 1967, 574 Páginas.

3.- CABANELLAS, GUILLERMO

Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual

21ª Edición, 8 tomos, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires República Argentina, 1989.

4.- CALDERA RODRIGUEZ, RAFAEL

Derecho de Trabajo

1ra. Edición, Editorial Ateneo, Buenos Aires Argentina, 1979, 608 Páginas

5.- CASTRO NIÑO DE GUZMAN, RAUL

Manuel de Derecho de Trabajo

1ra. Edición, Editorial Universitaria, Universidad Tomás Frías Potosí Bolivia, 1983, 254 Páginas.

- 6.- CEDLA, Centro de Estudios Para el Desarrollo Laboral y Agrario
- Por la Defensa del Derecho del Trabajo, fundamentos para una propuesta de actualización de la Legislación laboral.
- Editorial CEDLA, 1998, 180 Páginas.
- 7.- COSMELLI, IBAÑEZ JOSE
- Historia Moderna y Contemporánea
- 20 ava. Edición, Editorial Troquel S.A., Buenos Aires Argentina, 1972, 591 Páginas.
- 8.- DERMIZAKY PEREDO, PABLO
- Derecho Constitucional
- 2da. Edición, Editorial Arol, Cochabamba Bolivia, 1991, 571 Páginas.
- 9.- DICK, MARCO ANTONIO
- Legislación Laboral Boliviana
- 3ra. Edición, Editorial Ameba, Cochabamba Bolivia, 2007, 668 Páginas.
- 10.- DIEGUEZ, Gonzalo
- Lecciones de Derecho del Trabajo
- 1ra. Edición, Editorial Civitas S.A., Madrid España, 1980, 298 Páginas..
- 11.- FRIEDMANN, GEORGES
- Tratado de Sociología del Trabajo

- 1ra. Edición, Editorial Fondo de cultura Económica, D. F. México, 429 Páginas
- 12.- GACETA OFICIAL REPUBLICA DE BOLIVIA
- Decreto Supremo 21060, Gaceta Oficial de Bolivia, 29 de agosto de 1985.
- 13.- HEGEL, FEDERICO
- El Origen de la Familia
- 1ra. Edición, Editorial siglo XXI, Bogotá Colombia, 1990, 345 Páginas
- 14.- JIMENEZ SANJINES, RAUL
- Efectos de los Decretos Supremos 21060 y 22470 en la Crisis de la Relación Obrero Patronales.
- 1ra. Edición, Editorial Popular, La Paz Bolivia, 1990, 285 Páginas
- 15.- JIMENEZ SANJINES, RAUL
- Historia del Derecho del Trabajo
- 1ra. Edición, Editorial Popular, La Paz Bolivia, 1998, 435 Páginas
- 16.- JIMENEZ SANJINES, RAUL
- Lecciones de Derecho Laboral
- 2ª Edición, 2 tomos, Editorial Popular, La Paz Bolivia, 2004, 1.268 Págs.
- 17.- JIMENEZ SANJINES, RAUL

Historia del Derecho del Trabajo y Bases para la Nueva Ley General del Trabajo

1ª Edición, 1 Tomo, Editorial Popular, La Paz Bolivia, 1998, 324 Páginas

18.- LA RAZON, Matutino de Circulación Nacional

Explotación o Empleo a Menores

20 de septiembre de 1998

19.- LORA, MIGUEL

Diccionario Político Histórico Cultural.

2da. Edición, Editorial Masas, La Paz, Bolivia, 1986, 425 Páginas

20.- MARX, CARLOS

El Capital

10va. Edición, Tomo I Editorial Grijalbo, México DF, 1967 774 Páginas

21.- MARX, CARLOS

El Método en la Economía Política

1ra. Edición, Editorial Norte, La Paz, Bolivia, 1996, 450 Páginas

22.- MAZEAUD, HENRY Y LEON

Lecciones de Derecho Civil

10ma. Edición, Editorial Jurídica Europa América; Buenos Aires Argentina, 1977, 634 Páginas

23.- MORALES DAVILA, MANUEL

No a la Flexibilización Laboral, análisis de la Propuesta de los Empresarios de la O.I.T.

1ra. Edición, Editorial U.P.S., La Paz Bolivia, 1999, 154 Páginas

24.- ORDOÑEZ LOPEZ, MANUEL

Bosquejo de la Historia de Bolivia

1ra. Edición, Editorial Litografía de Bolivia, Sucre Bolivia, 1970, 356 Páginas.

25.- ORGAZ, ALFREDO

Derecho Civil, Artículo en Enciclopedia Jurídica Omeba

Tomo VII, Buenos Aires Argentina Editorial 155, 1964, p. 23

26.- OSORIO, MANUEL

Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales

23ª Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires Argentina, 1996, 1038 Páginas

27.- PARDINAS, FELIPE

Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales

32º Edición, Editorial Siglo XXI, Bogotá D.E. Colombia, 1991, 234 Páginas

28.- PEREZ PATON, ROBERTO

Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo

1ª Edición, Tomo I, Editorial Imprenta Ferrari Hnos. La Paz Bolivia, Año 1991, 321 Páginas.

29.- SANDOVAL RODRIGUEZ ISAAC

Legislación del Trabajo

13ª Edición, Editorial Sirena Color, Santa Cruz Bolivia, 2001, 403 Páginas.

30.- SANDOVAL RODRIGUEZ, ISAAC

Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo

2da. Edición, 1 tomo, Editorial Industrias Gráficas Sirena Color, Santa Cruz Bolivia, 2000, 356 Páginas.

31.- SAMPIERI HERNANDEZ, ROBERTO

Metodología de la Investigación

2da. Edición, Editorial McGRAW HILL, México 1999, 501 Páginas

32.- TAFUR PORTILLA, RAUL

La Tesis Universitaria

1ra. Edición, Editorial Mantaro, Lima Perú, 1995, 287 Páginas

33.- TAMAYO TAMAYO, MARIO

El proceso de Investigación Científica

1ra. Edición, Editorial Limusa, México, 1989, 231 Páginas

- 34.- TRIGOSO AGUDO, JOSE GONZALO
- Código Procesal del Trabajo
- 1ª Edición, 1 Tomo, Editorial C & C Editores, La Paz Bolivia, 2003, 317 Páginas.
- 35.- TRIGOSO AGUDO, JOSE GONZALO
- Derecho y Flexibilización Laboral, Editorial C&C, La Paz, Bolivia, 2003, 120 Páginas
- 36.- VASQUEZ, MACHICADO HUMBERTO y OTROS
- Manual de Historia de Bolivia, Editorial Gisbert, La Paz, Bolivia, 1994, 637 Páginas.
- 37.- ZEGADA SAAVEDRA, LUIS
- El Asesor Laboral
- 6ª Edición, Editorial Grupo Desing, Santa Cruz Bolivia, 1998, 503 Páginas
- 38.- ZEGADA SAAVEDRA, LUIS
- Flexibilización Laboral y Análisis Crítico
- 1ª Edición, Editorial Industrial Gráficas Sirena, Santa Cruz Bolivia, 1998, 426 Páginas.

ANEXOS

FORMULARIO DE ENCUESTA PARA TRABAJO DE TESIS

1. ¿ESTUDIA DERECHO?: (SI) (NO)
2. ¿ESTUDIARÁ DERECHO?: (SI) (NO) (SI ESUDIAN)
3. REALIZA TRABAJO COMO: SECRETARIA () PROCURADORA ()
MENSAJERA () POLIVALENTE ()
4. SU CONTRATATO ES: ESCRITO () VERBAL ()
5. SU CONTRATO ES POR: TIEMPO INDEFINIDO () PLAZO FIJO ()
EVENTUAL () NO SABE ()
6. RECIBE SALARIO O SUELDO: MENSUAL () QUINCENAL ()
SEMANAL () DIARIO ()
7. ¿LE PAGAN SU SUELDO POR?: TRABAJO MENSUAL () COMISIÓN
POR CADA JUICIO () MENSUAL Y COMISIÓN ()
8. ¿RECIBE PAGO DE AGUINALDO DE FIN AÑO?: SI () NO ()
9. ¿LE PAGAN PRIMA ANUAL POR UTILIDADES?: SI () NO ()
10. ¿TIENE SEGURO DE SALUD?: SI () NO () NO SABE ()
11. ¿ESTÁ AFILIADA A ALGUNA AFP?: SI () NO () NO SABE ()
12. ¿TRABAJA POR?: DINERO () APRENDER () DINERO Y
APRENDER ()
13. ¿PREFERIRÍA TRABAJAR EN OTRA ACTIVIDAD QUE NO SEA JUDICIAL?:
SI () NO ()

14. ¿EL MONTO MENSUAL QUE GANA ES?:

450 Bs. ()

451 - 800 Bs. ()

MÁS DE 800 Bs. ()

15. ¿CONSIDERA QUE SUS DERECHOS Y SALARIO SON JUSTOS? SI ()

NO () NO SABE ()

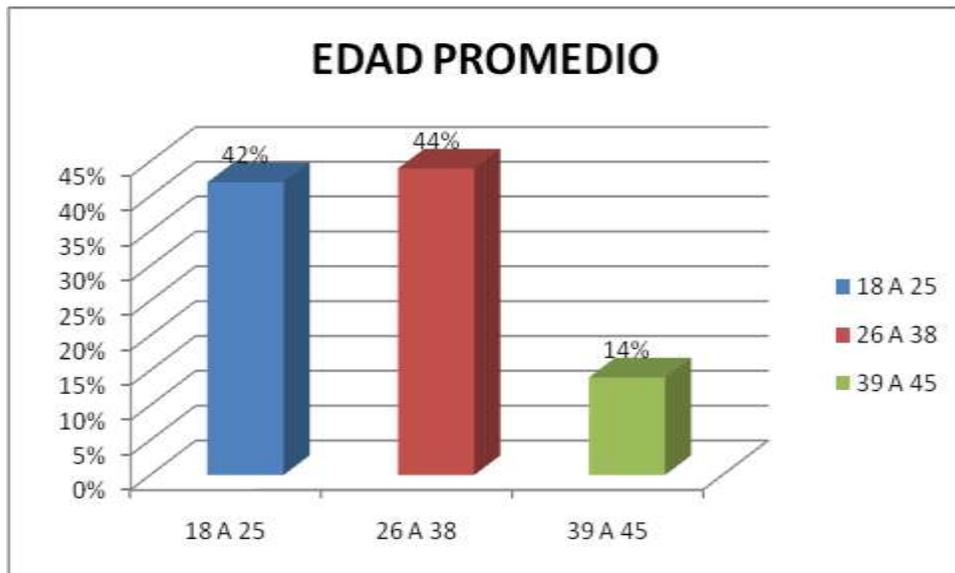
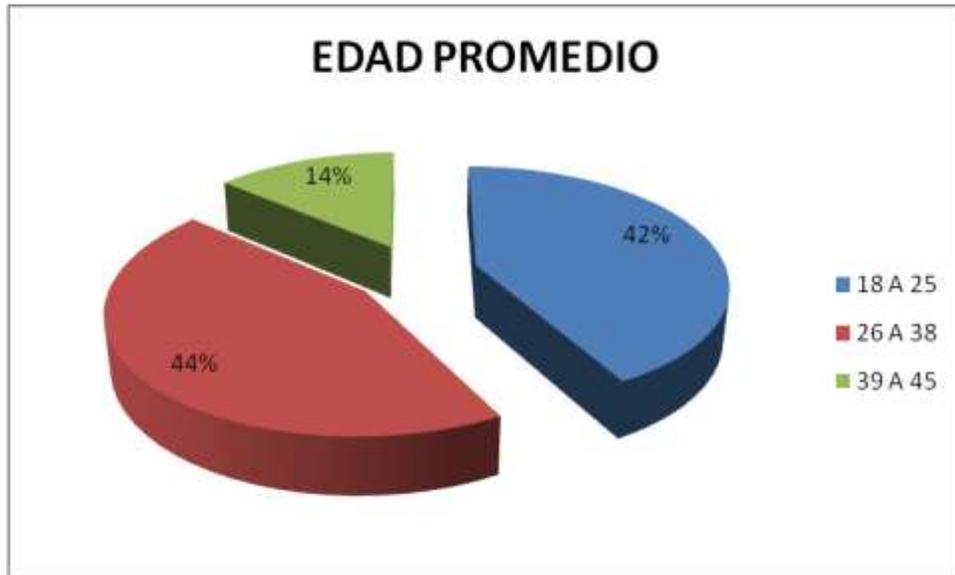
16 ¿TIENE HORARIO UNIVERSITARIO?: SI () NO ()

17. TRABAJA AL DÍA: DE 1 A 3 HORAS () DE 1 A 6 HORAS () DE 1 A 8

HORAS () 1 A 10 HORAS ()

EDAD PROMEDIO

18 A 25 42% - 101Personas
26 A 38 44% - 106 Personas
39 A 45 14% - 33 Personas



UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

¿ESTUDIA DERECHO?

SI
NO

60% - 144 Personas
40% - 96 Personas



UNIVERSO:
FUENTE:

240 PERSONAS ENCUESTADAS
PROPIA

¿ESTUDIARA DERECHO?

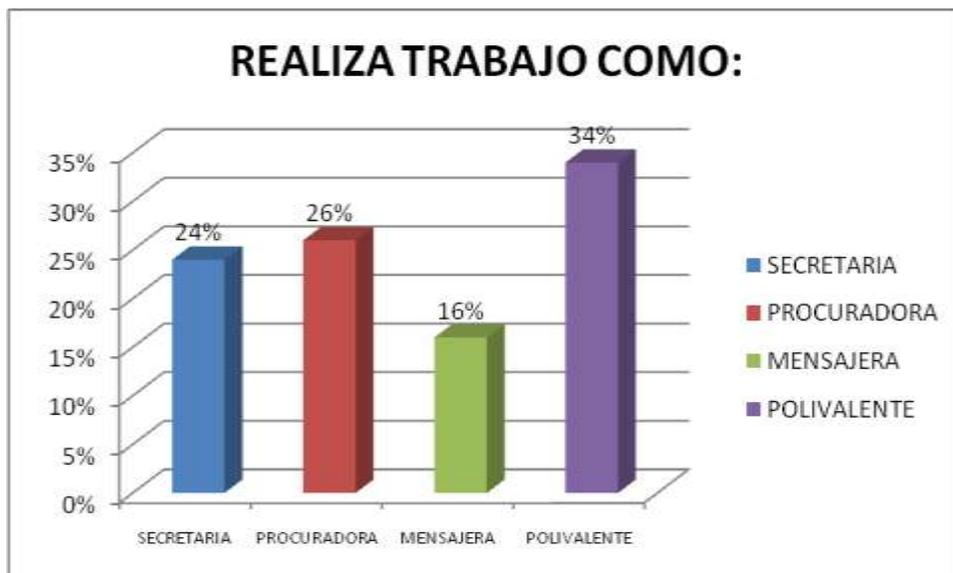
SI 20% - 48 Personas
NO 20% - 48 Personas
SI ESTUDIAN 60% - 144 Personas



UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

REALIZA TRABAJO COMO

SECRETARIA	24% - 58 Personas
PROCURADORA	26% - 62 Personas
MENSAJERA	16% - 38 Personas
POLIVALENTE	34% - 82 Personas



UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

SU CONTRATO ES:

ESCRITO
VERBAL

1% - 2 Personas
99% - 238 Personas



UNIVERSO:
FUENTE:

240 PERSONAS ENCUESTADAS
PROPIA

SU CONTRATO ES POR:

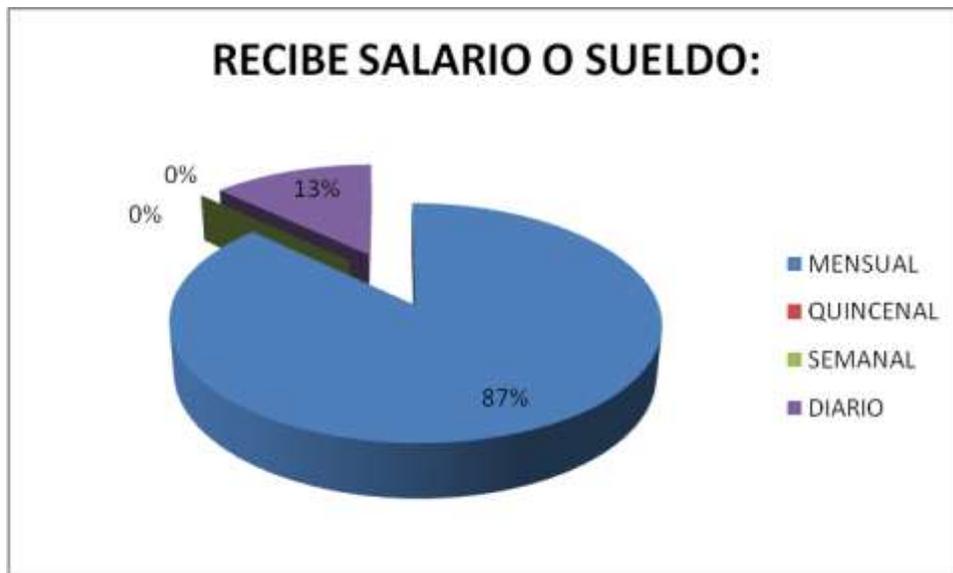
T. INDEFINIDO	99% - 238 Personas
PLAZO FIJO	0% - 0 Personas
EVENTUAL	1% - 2 Personas
NO SABE	0% - 0 Personas



UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

RECIBE SALARIO O SUELDO

MENSUAL	87% - 209 Personas
QUINCENAL	0% - 0 Personas
SEMANTAL	0% - 0 Personas
DIARIO	13% - 31 Personas

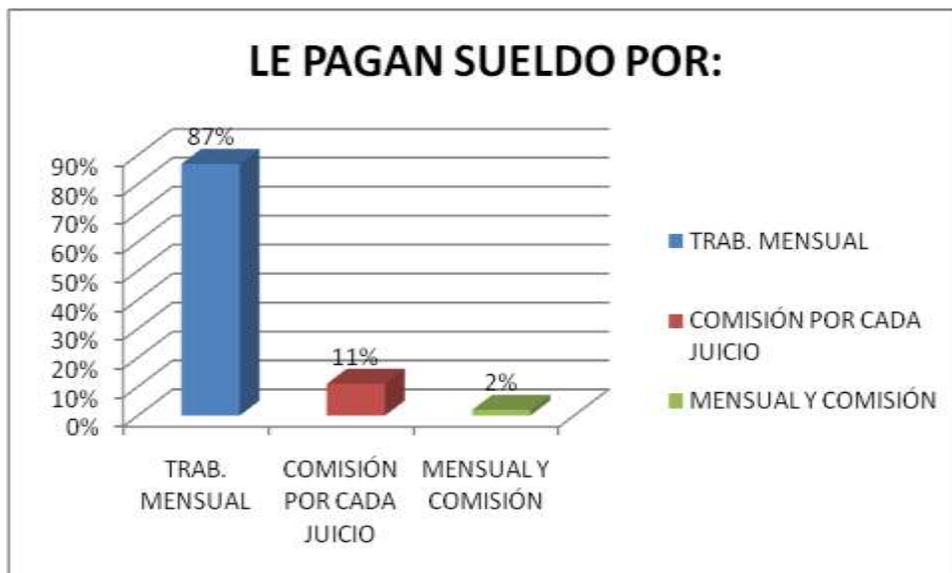


UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

LE PAGAN SUELDO POR:

TRABAJO MENSUAL
COMISIÓN POR CADA JUICIO
MENSUAL Y COMISIÓN

87% - 209 Personas
11% - 26 Personas
2% - 5 Personas

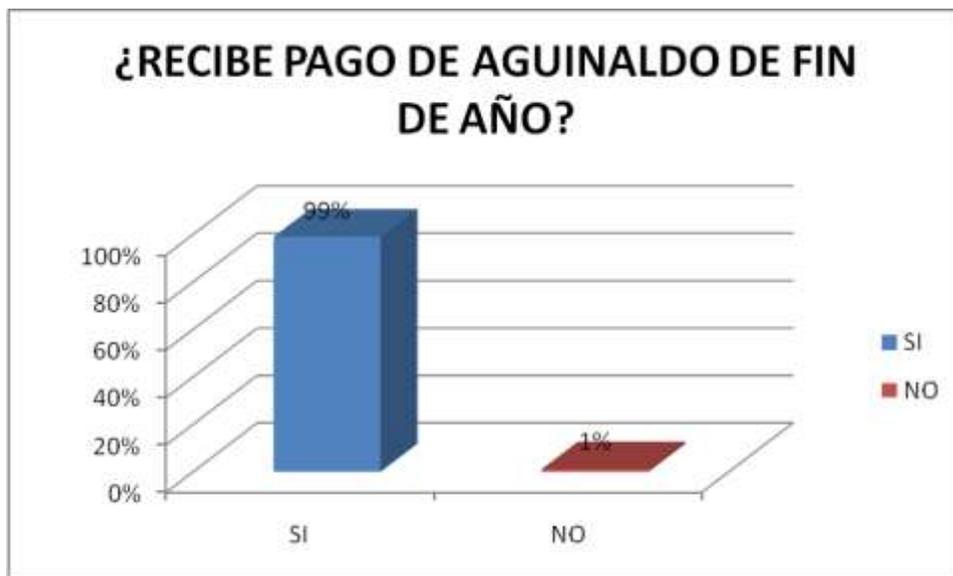
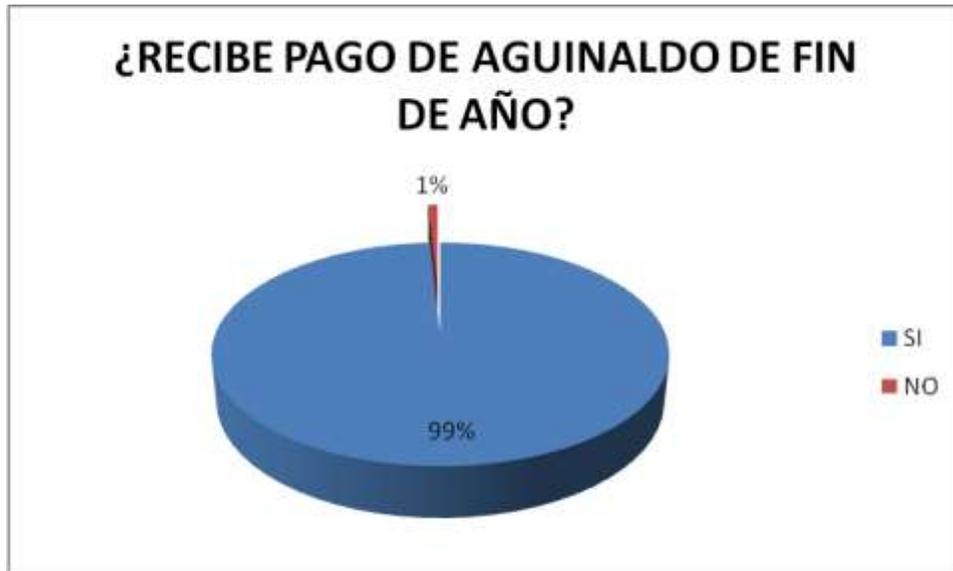


UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

¿RECIBE PAGO DE AGUINALDO DE FIN DE AÑO?

SI
NO

99% - 238 Personas
1% - 2 Personas



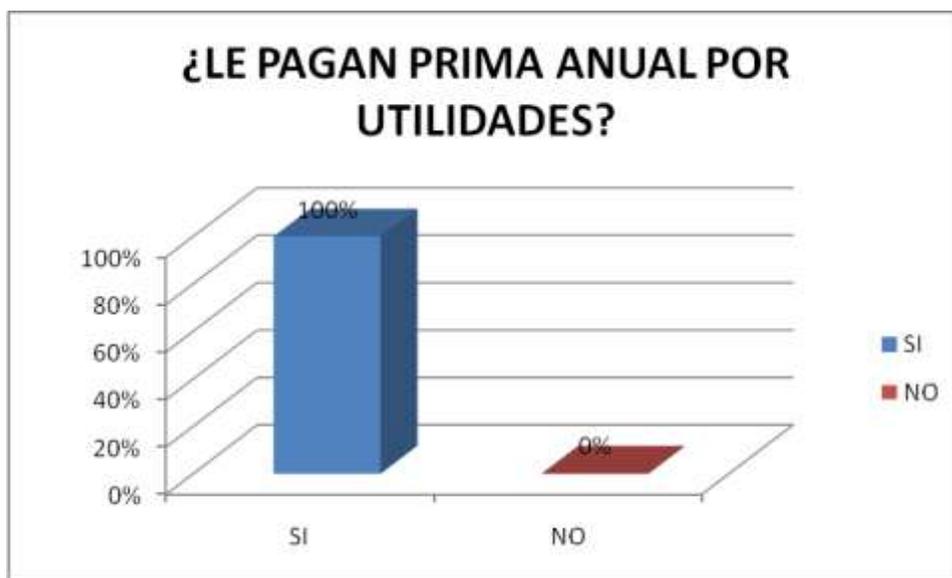
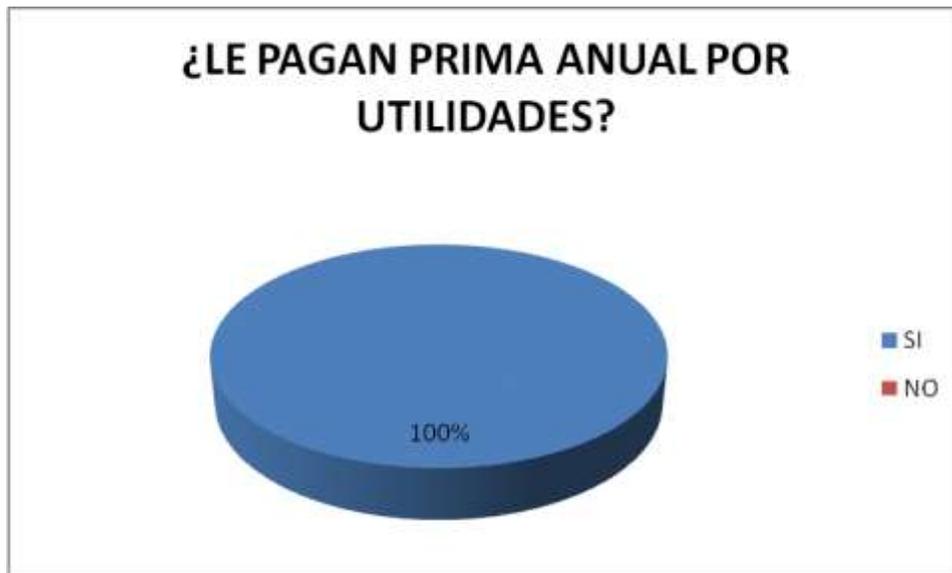
UNIVERSO:
FUENTE:

240 PERSONAS ENCUESTADAS
PROPIA

¿LE PAGAN PRIMA ANUAL POR UTILIDADES?

SI
NO

100% - 240 Personas
0% - 0 Personas



UNIVERSO:
FUENTE:

240 PERSONAS ENCUESTADAS
PROPIA

¿TIENE SEGURO DE SALUD?

SI 1% - 2 Personas
NO 99% - 238 Personas
NO SABE 0% - 0 Personas



UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

¿ESTA AFILIADO A ALGUNA AFP?

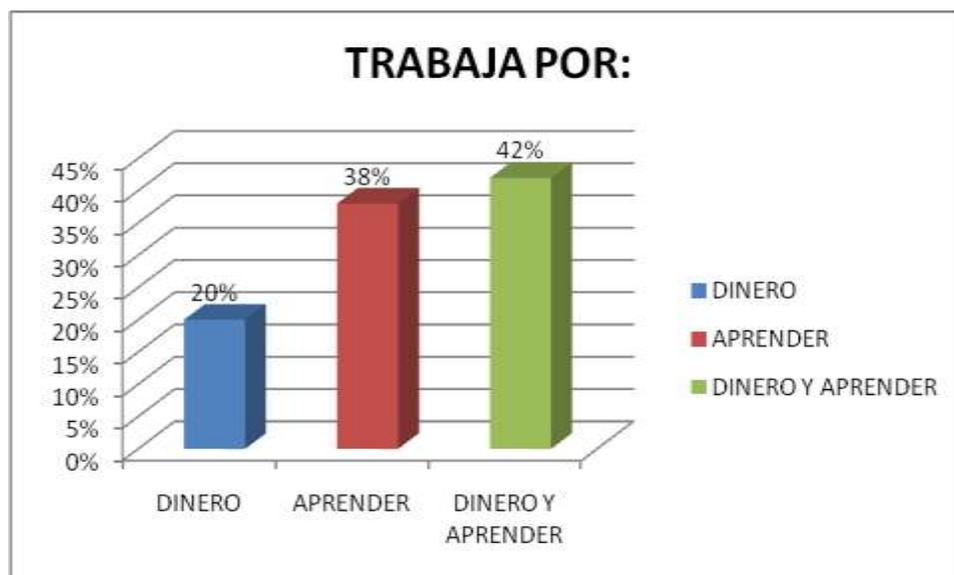
SI 1% - 2 Personas
NO 99% - 238 Personas
NO SABE 0% - 0 Personas



UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

TRABAJA POR:

DINERO 20% - 48 Personas
APRENDER 38% - 91Personas
DINERO Y APRENDER 42% - 101 Personas



UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

¿PREFERIRÍA TRABAJAR EN OTRA ACTIVIDAD QUE NO SEA JUDICIAL?

SI
NO

19% - 46 Personas
81% - 194 Personas

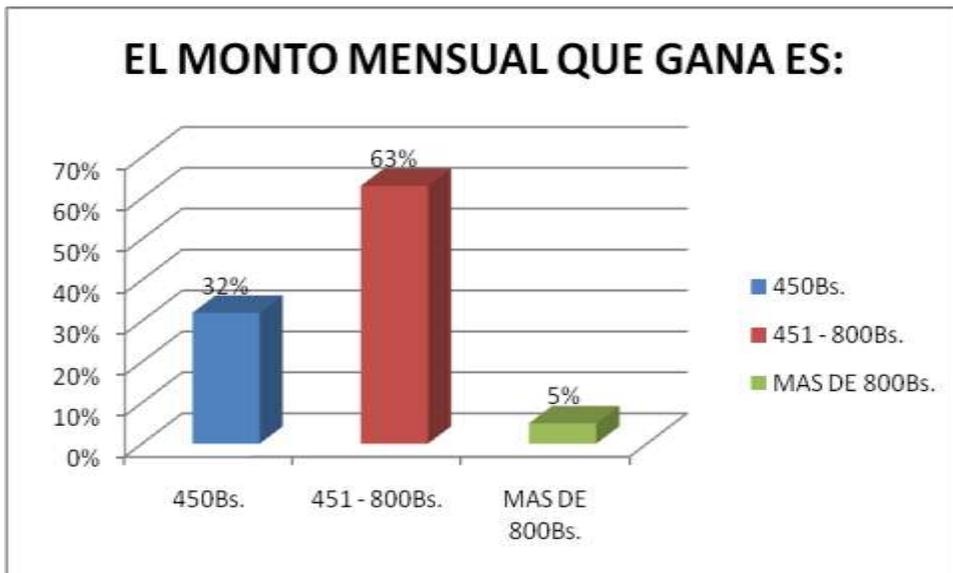


UNIVERSO:
FUENTE:

240 PERSONAS ENCUESTADAS
PROPIA

EL MONTO QUE GANA ES:

450 Bs. 32% - 77 Personas
451 – 800 Bs. 63% - 151 Personas
MÁS DE 800Bs. 5% - 12 Personas



UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

¿CONSIDERA QUE SUS DERECHOS Y SALARIOS SON JUSTOS?

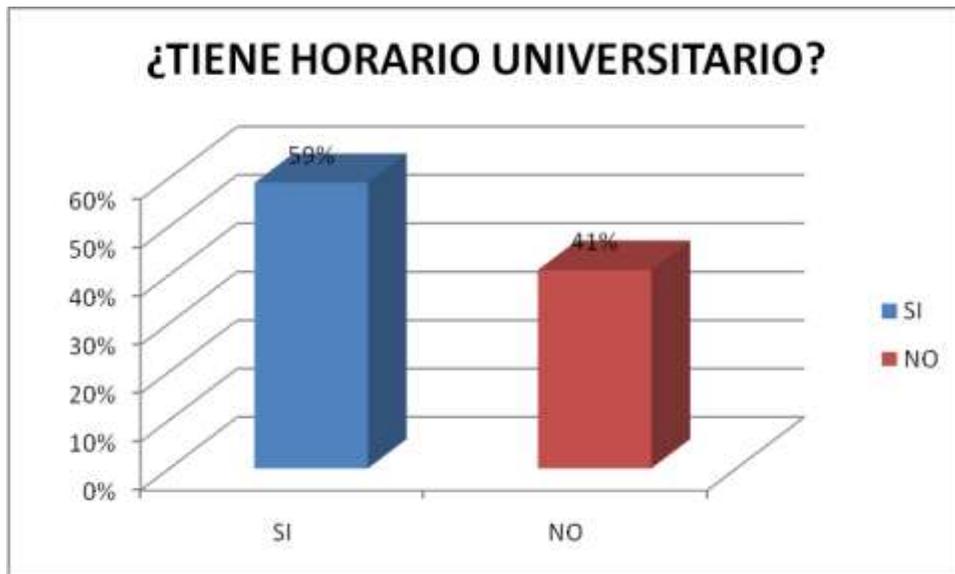
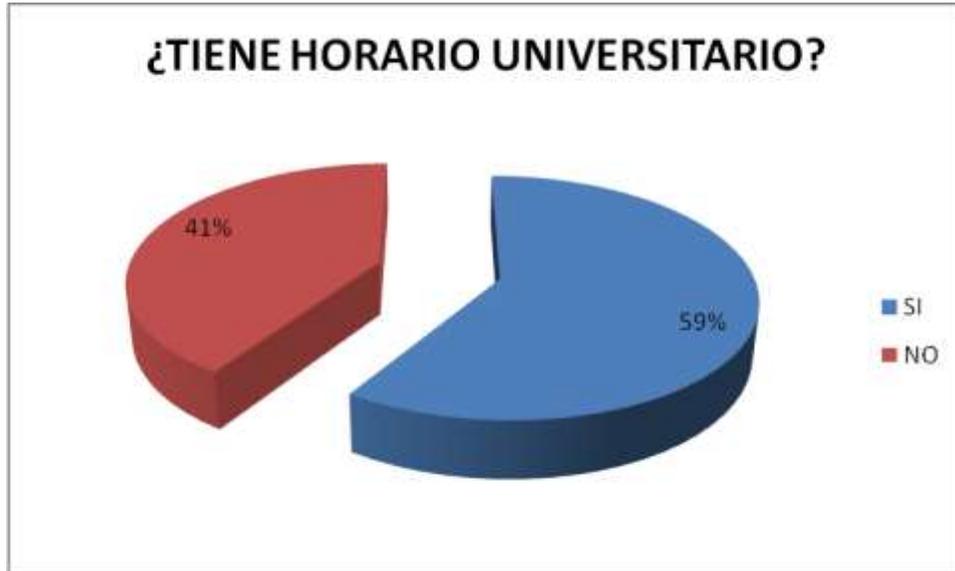
SI 17% - 41 Personas
NO 65% - 156 Personas
NO SABE 18% - 43 Personas



UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

¿TIENE HORARIO UNIVERSITARIO?

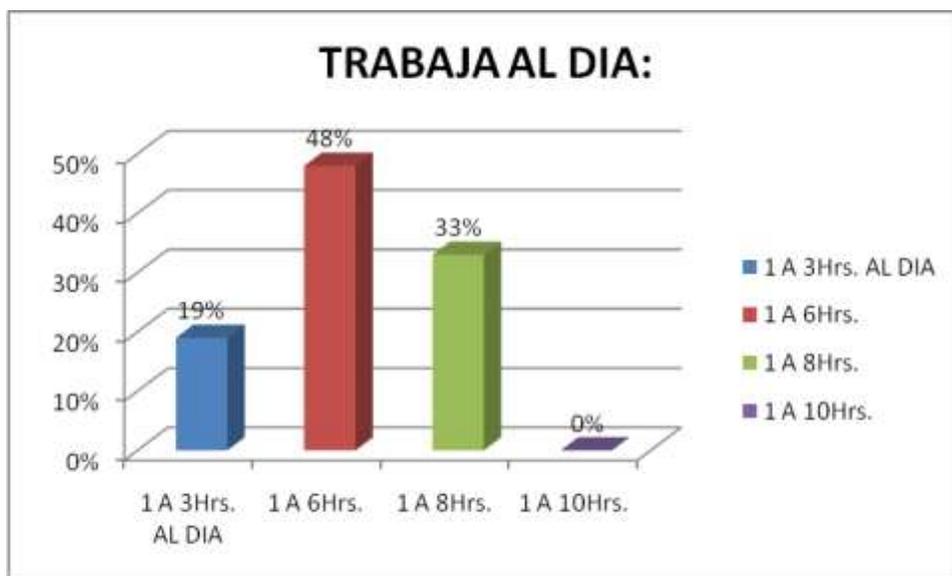
SI 59% - 142 Personas
NO 41% - 98 Personas



UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA

TRABAJA AL DIA:

1 A 3Hrs. AL DIA	19% - 46 Personas
1 A 6Hrs.	48% - 115 Personas
1 A 8Hrs.	33% - 79 Personas
1 A 10Hrs.	0% - 0 Personas



UNIVERSO: 240 PERSONAS ENCUESTADAS
FUENTE: PROPIA