

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**



**“LA INDEFENSIÓN DEL TRABAJADOR FRENTE AL
TÉRMINO DE PRUEBA, CONTRATOS EVENTUALES
Y CONTRATOS A PLAZO FIJO”**

POSTULANTE : RINO VASQUEZ SANCHEZ

TUTOR : DR. EDWIN MACHICADO R.

La Paz – Bolivia

2007

DEDICATORIA:

A la imagen de mis Padres:

FELIX VASQUEZ P. y REMEDIOS SANCHEZ M.
Se halla en toda mi vida, por su sacrificio y
abnegado ejemplo de rectitud y bondad.

A mi esposa MARIA ELENA e hija MAYRA K.

Con mucho cariño en agradecimiento a su
amor y apoyo constante para que pueda
cumplir y alcanzar mis objetivos.

A ellos les dedico este momento tan
esperado é importante en mi vida.

INDICE GENERAL

PROLOGO Y AGRADECIMIENTOS

| | |
|--------------|---|
| INTRODUCCION | 1 |
|--------------|---|

CAPITULO I

| | |
|---|----|
| 1. Derecho | 6 |
| 1.1. Derecho objetivo y subjetivo | 10 |
| 1.2. Derecho Natural y Positivo | 11 |
| 1.3. Derecho Público y Privado | 12 |
| 2. Derecho Laboral | 15 |
| 2.1. Antecedentes | 16 |
| 2.2. Clasificación del Derecho laboral | 18 |
| 2.3. Fuentes del Derecho Laboral | 19 |
| 2.4. Importancia socio-económico | 26 |
| 2.5. Relación con otras disciplinas | 27 |
| 2.6. La Constitución Política del Estado | 34 |
| 2.7. La Ley General del Trabajo | 36 |
| 2.8. Decreto Reglamentario de la L.G.T . | 39 |
| 2.9. Descripción y Normas que regulan el Término de Prueba, Contratos eventuales y Contratos a Plazo Fijo | 40 |
| 3. Derecho Procesal Laboral | 42 |
| 3.1. Código Procesal del Trabajo | 43 |
| 3.2. El Código de Procedimiento Civil | 46 |
| 3.3. Principios del Derecho del Trabajo | 47 |
| 3.4. La O.I.T. y la Declaración de Filadelfia | 50 |

CAPITULO II

| | |
|---|----|
| 4. Derecho Laboral Comparado | 52 |
| 4.1. Antecedentes de las primeras leyes laborales | 53 |
| 4.2. Códigos Laborales en América Latina | 54 |
| 4.3. El Proteccionismo Laboral por parte del Estado | 56 |
| 4.4. Consolidación de la Legislación Laboral | 58 |

CAPITULO III

| | | |
|--------|---|----|
| 5. | El Estado como principal Empleador. | 60 |
| 5.1. | El Ministerio del Trabajo | 60 |
| 5.1.2. | Sus atribuciones y delimitaciones | 61 |
| 5.2. | Deficiencia de las leyes laborales con la realidad Nacional | 63 |
| 5.3. | El Poder Judicial en los procesos laborales | 65 |
| 5.4. | El Decreto Supremo 21060 | 67 |
| 5.5. | El Decreto Supremo 28699 de 01-05-06 | 68 |
| 5.6. | Influencia y consecuencias del contexto socio-económico Neoliberal impuesto a través del DS.21060 | 69 |
| 5.6.1. | La Relocalización | 71 |
| 5.6.2. | El Desempleo | 72 |
| 5.6.3. | El Sector Laboral Informal | 74 |
| 5.6.4. | El incremento de la Delincuencia y otros factores negativos en contra de nuestra sociedad | 76 |

CAPITULO IV

| | | |
|--------|---|----|
| 6. | El Rol de los Actores de la Indefensión laboral | 79 |
| 6.1. | El Estado | 79 |
| 6.2. | Los empleadores | 80 |
| 6.3. | Los Trabajadores | 82 |
| 6.4. | El Sindicato | 82 |
| 6.5. | La Central Obrera Boliviana | 83 |
| 6.6. | Organización Internacional del Trabajo | 84 |
| 6.7. | Organismos Nacionales | 86 |
| 6.7.1. | Derechos humanos | 86 |
| 6.7.2. | Defensoría del Pueblo | 87 |

CAPITULO V

| | | |
|------|--|----|
| 7. | Derechos Laborales afectados por el Término de Prueba, Contratos Eventuales y Contratos a Plazo fijo | 89 |
| 7.1. | Una Estabilidad Laboral indefinida | 89 |
| 7.2. | Una jornada laboral efectiva de 8 horas | 89 |
| 7.3. | La formación Profesional | 90 |
| 7.4. | Una remuneración digna y justa | 91 |
| 7.5. | Los Beneficios Sociales y derechos colaterales | 91 |

CAPITULO VI

| | | |
|------|---|----|
| 8. | Propuesta de modificación o derogación de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario | 95 |
| 8.1. | Nombre del Proyecto | 95 |
| 8.2. | Institución Ejecutora | 95 |
| 8.3. | Justificación | 95 |
| 8.4. | Descripción del Proyecto | 96 |
| 8.5. | Objetivo. | 96 |
| 8.6. | Unidad Responsable | 97 |
| 8.7. | Propuesta de Proyecto de Ley. | 97 |

CAPITULO VII

| | | |
|-----|---------------------------------|-----|
| 9. | Conclusiones y Recomendaciones. | 103 |
| 10. | Bibliografía | 106 |
| 11. | Anexos | 108 |

PROLOGO:

La motivación para la ejecución del presente trabajo de investigación , a parte de tener la priorización de cumplir con la última etapa con la más grande y digna Universidad del País que me cobijó en sus aulas como es la Universidad Mayor de San Andrés , es la experiencia vivida en carne propia desde la promulgación del DS 21060 de 29 de agosto de 1985, cuando por imperio de dicho Decreto fui echado de mi fuente de trabajo al igual que los Mineros mal denominados Relocalizados.

Lamentablemente el proteccionismo estatal hacia y para los trabajadores había sido vulnerado por dicha norma, y aprovechando la vigencia del maldito Decreto, los empleadores a partir de esa fecha no perdieron tiempo en hacer uso y abuso de la flexibilidad laboral, donde el tiempo jugó un papel importante en desmedro de los trabajadores, es así que se abusa del Termino de prueba tomando un tiempo de tres meses, se abusa del contrato eventual también de tres meses como tiempo máximo y se abusa de los contratos a plazo fijo de tres meses hasta un año, tres instituciones jurídicas laborales a las cuales no se les reconoce ningún derecho laboral o dicho de otro modo se obliga a una tácita renuncia de los derechos "irrenunciables".

En este entendido el tiempo juega reitero un papel importante en la vida laboral de los trabajadores y las relaciones laborales burlando los derechos sociales consagrados en nuestra Constitución Política del Estado, leyes y normas concordantes con la materia, todo con el fin de utilizar al trabajador para sacar rédito y ganancia a expensas del trabajo y la explotación del capital humano.

Miles y miles de trabajadores corrieron y corren aún la misma suerte, quienes conjuntamente a los jóvenes que ingresan a una vida activa laboral , forman una inmensa masa de desocupados sin que el Estado pueda ejecutar ese mentado proteccionismo y derecho a la continuidad y estabilidad laboral, toda vez que mientras estén en vigencia las tres modalidades de contratos laborales , los eventuales, a plazo fijo y el término de prueba y no cambie la mentalidad de la empresa privada así como del Estado como principal empleador en una época contemporánea donde se ha llegado casi a su máxima expresión tecnológica , se seguirán acumulando e incrementando la masa de desocupados y en contraposición se incrementará la delincuencia, la prostitución, el alcoholismo, el abandono escolar, y otros efectos negativos para nuestra sociedad por falta de fuentes de trabajo y más que todo de un trabajo estable y digno de un ser humano.

Por todo ello, es necesaria la revisión, derogatoria de estos tres rubros laborales que en forma muy sigilosa vienen haciendo un daño enorme al trabajador en su conjunto que se halla en total indefensión frente a estos tres tipos de "relación laboral" por el cual se violan expresamente sus derechos sociales.

Durante mi trabajo, he recibido opiniones, observaciones, críticas, pero sobre todo el aliento de ilustres profesionales y especialistas en el amplio campo del derecho laboral, quienes han demostrado su pleno acuerdo con la temática de este trabajo así como con uso y abuso indebido por parte de los empleadores en la ejecución de los tres tipos de casos antes citados por los cuales se burlan los beneficios sociales y derechos colaterales, motivo éste que también me impuso a seguir con la presente investigación.

Espero que el presente trabajo de alguna manera sea útil a quienes tengan la oportunidad de consultar y leer sus páginas.

AGRADECIMIENTOS:

Dejo expreso testimonio de mi más profundo agradecimiento a todos mis docentes en general, por haberme transmitido sus valiosos conocimientos a lo largo de mi estadía como Universitario en esa alta Casa de Estudios por un lado y por otro lado mi agradecimiento infinito en forma particular a quién por destino de la vida ha sido designado como Tutor del presente Modulo de trabajo, al Dr. Edwin Machicado Rocha quién sin ningún límite ha dedicado su tiempo, orientación y asesoramiento profesional dentro del presente trabajo de investigación.

“Por más protectoras que se diga de las leyes laborales, al no hacerlas efectivas y obrar de acuerdo a su espíritu no dejan de ser las letras del sueño amargo que día a día vive el trabajador y su familia”

Dr. Marco A. Dick.
Iuslaboralista
La Paz – Bolivia.

INTRODUCCION:

La Constitución Política del Estado establece que el trabajo goza de la protección del Estado , tiene la obligación de defender al capital humano , y que corresponde crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa , asegurará la continuidad de sus medios de subsistencia y que los beneficios reconocidos a favor de los trabajadores son irrenunciables además de establecer que el trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico. ¹

Enunciados que conforme al art. 228 de la Ley Fundamental son de primacía ante cualquier norma en actual vigencia tomando en cuenta además que la Constitución Política del Estado es la Ley Suprema del ordenamiento jurídico nacional en Bolivia, porque así lo dicta ella misma en el artículo precitado, en la Constitución Política del Estado esta determinada la organización , funciones y competencias del Poder Público en los distintos niveles político territoriales, prescribe los derechos y obligaciones fundamentales de los ciudadanos y el límite de actuación de los órganos del Estado respecto de éstos, es decir la relación entre Estado y ciudadanos.

Una de las relaciones entre Estado y ciudadanos es la de carácter económico, en particular las relaciones de producción, trabajador - empleador, cualquier sistema económico, sea de corte capitalista, socialista o mixto, precisa de una estructura normativa básica, que

¹ Constitución Política del Estado, Edición Oficial. Gaceta Oficial de Bolivia, 1995

permita a los diferentes actores de la vida económica la adquisición y el uso de los factores de producción, de los productos y los servicios.

La Constitución constituye el principal marco jurídico del régimen económico, por lo cual corresponde a la misma establecer las líneas rectores de dicho régimen, consagrar los derechos económicos de los ciudadanos dentro de un marco denominado Derecho Laboral, y delimitar el ámbito de participación del Estado en la vida económica.

El Derecho Laboral precisa la concepción del Estado frente a la propiedad privada, la libertad contractual, la libertad de comercio y de la industria, la naturaleza y grado de intervención del Estado dentro de la economía, el grado de iniciativa personal de los particulares en el mercado y la tutela jurídica que le concede a esa iniciativa.

Dentro de esta normativa laboral se inserta la Ley General del Trabajo (L.G.T.) y su Decreto Reglamentario (D.R.), y es el Ministerio de Trabajo y de M.E. como una Institución de derecho público, representante del Estado Boliviano a través del Poder Ejecutivo que tiene la expresa responsabilidad y finalidad de precautelar los derechos y obligaciones emergentes de la relación laboral entre trabajadores y empleadores en general, teniendo en cuenta que los derechos de los trabajadores gozan de prelación y son de orden público.

Lamentablemente la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y otras disposiciones, a más de medio siglo de su aprobación, no han logrado que se cumplan con los objetivos de su

creación y para las cuales fueron aprobadas, tales como el derecho a la estabilidad laboral, el derecho digno al trabajo, la defensa del capital humano, la seguridad continua en los medios de subsistencia, derecho a una justa remuneración, la protección del Estado a través de sus órganos reguladores y el reconocimiento y ejecución de los beneficios y derechos sociales, todo por falta de la efectividad de las normas antes citadas, así como por la vigencia de otras normas como el término de prueba, el contrato eventual y el contrato a plazo fijo, las mismas que no se acogen al diario vivir de nuestra realidad laboral contemporánea, que en vez de favorecer al trabajador, de garantizarle estabilidad laboral, remuneración justa y otros beneficios, son atentatorios en contra de sus derechos, dejándolo en completa indefensión frente a estos tres rubros jurídicos laborales sumiéndolo en la desocupación continua.

Como si fuera para poco lo señalado precedentemente, el problema se agudiza mucho más a partir del periodo denominado "neoliberal" con la promulgación del DS.21060 del 29 de agosto de 1985, se otorga carta blanca al empleador, sea este privado o estatal a fin de que pueda hacer uso y abuso de la mal denominada "libre contratación" y "flexibilidad laboral", por los cuales sin ningún motivo ni infracción a la norma laboral por parte del dependiente y en forma por demás arbitraria se despide a cuanto trabajador se vea por conveniente, algunas veces con el pago y reconocimiento parcial de sus beneficios sociales pero por lo general sin el reconocimiento de sus derechos laborales. A este antecedente su suma la de los excesos en el uso indiscriminado por parte de los empleadores en el Término de Prueba, los contratos eventuales y los contratos a plazo fijo, con el único fin de burlar las obligaciones de los beneficios y derechos sociales, dejando en total indefensión al trabajador, toda

vez que si bien existen, normas Constitucionales, Principios Elementales del Derecho del Trabajo que protegen la estabilidad y continuidad laboral así como la irrenunciabilidad de los derechos sociales del trabajador, estos simple y llanamente no son aplicados y no tienen la fuerza coercitiva en el momento determinado del conflicto, dichos derechos quedan solo en simples enunciados, teniendo como efecto el aumento discrecional del desempleo, la desocupación por una lado y por otro la delincuencia y otras consecuencias.

Bien se decía en el perfil de la presente monografía que la desocupación en esta etapa del progreso tecnológico, ante la desesperación del hombre en vida laboral, de su supervivencia y de su subsistencia, producirá algo así como una hecatombe social cuando miles de trabajadores desplazados de su fuente de trabajo , se hacinen frente a las fábricas, empresas e instituciones, clamando y a la vez renunciando a todos sus derechos con tal de obtener un trabajo.²

El objetivo de este tema, es el restablecimiento y cumplimiento del derecho laboral y seguridad social y cuya violación ha causado perjuicio y agravio a la persona, al trabajador, de proponer una la aprobación de una norma que asegure la estabilidad laboral, lograda a base de la ejecución plena del derecho y principios del trabajo y el reconocimiento pleno a los beneficios sociales, a la seguridad social a corto y largo plazo y derechos colaterales, o por lo menos minimizar el abuso indiscriminado de la aplicación de las tres instituciones

² Palomino Ramírez, Teodocio A. Shock del Derecho del Trabajo. Editorial Juris Laboral, 1996. Lima Perú.
Pag. 74

jurídicas laborales como son el Termino de Prueba, el contrato eventual y el contrato a plazo fijo.

No se necesita ser un vidente para determinar que en el futuro, merced al progreso alcanzado por la tecnología por un lado y por otra por la discrecional y deshumana actuación por parte de los empleadores en contra de los trabajadores en el abuso de los tres tipos de relación laboral enunciados, determinará candentes problemas laborales y sociales, que es necesario desde ahora, prever , antes de que aquella contingencia continúe creciendo con el agravante de causarle un grave daño y trastornos a nuestra sociedad, quizá irreparables.³

Por estos hechos expuestos, y ante la indefensión del trabajador frente a estos tres rubros laborales, emerge la necesidad de modificar , derogar o implementar métodos que aseguren el estricto cumplimiento de las normas de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario y otras normas sociales, sean en sus partes pertinentes, otros deficientes y algunos contradictorios , para efectivizar el cumplimiento de los objetivos consagrados en la Constitución Política del Estado y los Principios elementales del Derecho del Trabajo a través de una norma que permitan una vida justa y digna al trabajador y al conjunto de su familia, derecho y obligación que es prioritaria del Estado como máximo empleador.

³ Palomino Ramírez, Teodocio A.. Shock del Derecho del Trabajo. Editorial Juris Laboral, 1996. Lima Perú.
Pag. 81

CAPITULO I

1. Derecho.

La palabra Derecho, deriva del latín **Directum**, (participio pasado del verbo dirigiere) que significa, conducir, regir, enderezar, encaminar, dirigir, ordenar. Directum es pues, lo recto y "Derecho", al provenir de esta voz, expresa aquello que ordena rectamente las relaciones humanas.⁴

Por su etimología, la locución **rectum**, a la que se daba en la antigüedad un sentido más moral que jurídico, era comparable al término derecho, éste en latín se conocía como jus, que comprendía la ciencia de lo justo y lo injusto.⁵

Es por demás extensos y distintos los criterios acerca de cómo definir o conceptualizar al Derecho, sin embargo el análisis de esta investigación se ha detenido en los aportes efectuados por dos renombrados juristas como son Alzamora Valdez ⁶ y Miguel Reale, quienes en parte engloban las diferentes concepciones sobre el tema del Derecho:

El jurista Alzamora Valdez ⁷ hace una distinción de tres posiciones extremas acerca de las definiciones del derecho:

a) La que considera el Derecho bajo el aspecto de vida social humana.

⁴ Moscoso Delgado, Jaime. Introducción al Derecho. 2da. Edición. Editorial Juventud. La Paz Bolivia. 1971. Pag. 14

⁵ Trigo, Ciro Félix. Derecho Constitucional Boliviano. Editorial Atenea SRL La Paz 2003

⁶ Alzamora Valdez, Mario. Introducción a la Ciencia del Derecho Edit. Sesator. Lima 1982 Pag. 37

⁷ Reale, Miguel. Introducción al Derecho. Ediciones Pirámide 6ta. Edición. Madrid 1984. Pag. 69

En la que señala que si bien es cierto que el derecho es una necesidad de la existencia social del hombre, no puede conseguirse como simple resultado de la vida.

b) La que lo reduce a sistema de normas o de leyes.

Señala que tampoco se reduce el derecho a una simple estructura normativa despojada de todo contenido al cual los partidarios de esta dirección atribuyen un sentido meta jurídico.

c) La que lo explica como relación de ideales o valores.

Manifiesta que no menos infecunda es la teoría del derecho como conjunto de ideales o valores, alejados de la vida, con la que es tan difícil relacionarlos, igual que las ideas platónicas con las cosas.

De aquí la necesidad de superar las limitaciones de los tres puntos de vista anotados e integrarlos en una concepción total y fecundada que acentúe sus aspectos valiosos y elimine sus negaciones estériles.

Deducir al derecho a un simple sustrato empírico de la norma o definirlo llanamente como conjunto de normas, conduce a una grave confusión. Las aspiraciones sociales por sí solas, o los valores considerados sin ninguna relación con la conducta humana y los fines que persigue, no constituye derecho.

Los elementos integrantes de una definición del Derecho son, la conducta social del hombre como persona, la necesidad de regularla mediante un sistema de norma y los valores hacia los cuales debe orientarse esa conducta.

La sociedad en sí como tal, exige la ordenación de las relaciones intersubjetivas y que el esfuerzo de todos sus componentes se oriente hacia la realización del bien común. Las normas son reglas que señalan el sentido y los límites de la acción en orden al logro de esos fines. Los valores son principios ideales que deben regir toda convivencia humana justa.

Señalando finalmente, “De ahí que el derecho pueda considerarse como la regulación de la vida social del hombre para alcanzar la justicia”.

Miguel Reale ⁸ por su parte se refiere a una estructura tridimensional de las definiciones de Derecho, señala que de un análisis en profundidad viene a demostrar que tales significados corresponden a tres aspectos básicos, discernibles en cualquier momento de la vida jurídica: un aspecto normativo (el Derecho como ordenamiento y su respectiva ciencia) ; un aspecto fáctico (el Derecho como hecho, o en su efectividad social e histórica) y un aspecto axiológico (el Derecho como valor de justicia).

⁸ Reale, Miguel. Introducción al Derecho. Ediciones Pirámide 6ta. Edición. Madrid 1984. Pag. 69

El tridimensionalismo, dice el autor citado, que siendo desarrollado ha podido traer como consecuencia la demostración que:

- a) Donde quiera que haya un fenómeno jurídico hay siempre necesariamente un hecho subyacente (hecho económico, geográfico, demográfico, de carácter técnico, etc); un valor que confiere determinada significación a ese hecho, inclinándolo o determinando la acción de los hombres en el sentido de alcanzar o preservar cierta finalidad u objetivos; y, finalmente, una regla o norma que representa la relación o medida que integra uno de aquellos elementos en el otro.

- b) Dichos elementos o factores (hecho, valor y norma) no existen separados unos de otros, sino que coexisten en una unidad concreta.

- c) Mucho más, esos elementos o factores no sólo se exigen recíprocamente, sino que actúan como los elementos de un proceso, de tal modo que la vida del Derecho, resulta de la interacción dinámica y dialéctica de los tres elementos que la integran.

Por otro lado, Moscoso Delgado ⁹ señala que el Derecho no es un fin en sí mismo sino un medio para la realización de aquellos fines que interesan básicamente a la sociedad. En primer término previene y resuelve los conflictos de intereses contrapuestos mediante el reconocimiento y garantía de unos, y consecuentemente, la exclusión y represión de otros, delimita la extensión de lo lícito y jerarquiza los bienes

⁹ Moscoso Delgado, Jaime.. Librería. Editorial Juventud. 2da. Edición. La Paz 1971. Pag. 21

asignando lugar preferente a los indispensables para el mantenimiento de la sociedad como la vida, la familia, el trabajo, la educación y las formas de propiedad admitidas.

Otros fines que se cumplen con el concurso del Derecho, dice Moscoso, son producto del desarrollo histórico, por ejemplo, comunicaciones, relaciones obrero – patronales, etc.

1.1. Derecho objetivo y subjetivo.

El primero comprende en conjunto de leyes o sea las reglas jurídicas aplicables a los actos de las personas. Es la norma que se impone obligatoriamente a los individuos de una sociedad que tienen la obligación de acatarla bajo la reacción general de quienes producen su violación. Hace referencia al conjunto de normas establecidas por los legisladores, en un momento dado, en una circunscripción geográfica determinada para que rija las relaciones de un grupo social ¹⁰

El Derecho Subjetivo es por el cual se establecen fundamentalmente a las obligaciones y deberes, hace referencia a la facultad o poder reconocido a una persona por ley y que le permite realizar determinados actos, la facultad, autorización y poder que tiene un individuo para determinar normativamente la conducta de otro, por ejemplo; el derecho de propiedad, que permite a una persona utilizar una cosa para su provecho, con exclusión de otras personas; así también se puede citar el derecho de autor de una obra

¹⁰ Trigo, Ciro Félix. Derecho Constitucional Boliviano. Editorial Atenea SRL, La Paz 2003. Pag. 43

artística o literaria sobre su producción; el derecho de crédito de una persona sobre otra, que le faculta a exigir el pago de lo se le debe.¹¹

1.2. Derecho Natural y Positivo.

Es un tema que admite varias concepciones e interpretaciones, sin embargo el clásico concepto romanista, mantenido por los filósofos de los siglos XVII y XVIII y los autores de la primera mitad del siglo XIX , nos señalan que el Derecho natural era el conjunto de reglas fundadas en la naturaleza humana y relevadas al hombre por la razón.¹²

Para Oudot, citado por Trigo¹³, el Derecho natural equivale al Derecho Ideal, señalando así mismo que el Derecho natural es el conjunto de reglas ideales que se anhela ver transformadas en leyes positivas, reiterando que por encima de éstas , existe un derecho ideal, compuesto de principios inmutables, verdaderos en todo tiempo y en todo lugar, por lo que concluye afirmando, que el Derecho Natural viene a ser como un derecho universal no sancionado.

Así mismo se señala, que se ha llegado a la conclusión de que el Derecho natural sí existe, pero que es de contenido variable y no inmutable, sujeto a las relaciones sociales, necesidades económicas u aspiraciones de cada época de la humanidad, reduciéndose en el fondo a la idea de justicia.¹⁴

¹¹ Ibidem

¹²Trigo, Ciro Félix. Derecho Constitucional Boliviano, Editorial Atenea SRL, La Paz 2003. Pag. 43

¹³ Ibidem

¹⁴ Ibidem

Derecho Positivo, se llama al conjunto de normas, escrita o no, vigentes en un Estado, es decir todas las reglas jurídicas establecidas y vigentes por la Constitución, las leyes y la totalidad de las reglas jurídicas que integran nuestra legislación.

1.3. Derecho Público y Privado.

Existen varias apreciaciones y críticas sobre la distinción entre el Derecho Público y el Derecho Privado, entre los cuales Trigo (14) señala la de Haurios que manifiesta que el Derecho Privado tiene por objeto las relaciones de la vida civil y mercantil, que están bajo la protección del Estado, sin embargo el Derecho Público es el Derecho del Estado, que establece las relaciones de la vida pública.

Ulpiano citado por Trigo¹⁵, del Derecho Romano, sostiene diferencias entre el uno con el otro, señala que el "jus publicum" se refería al interés público o general, es decir comprendían las normas relativas al pueblo romano; mientras que el "jus privatum" concernía al interés privado o particular

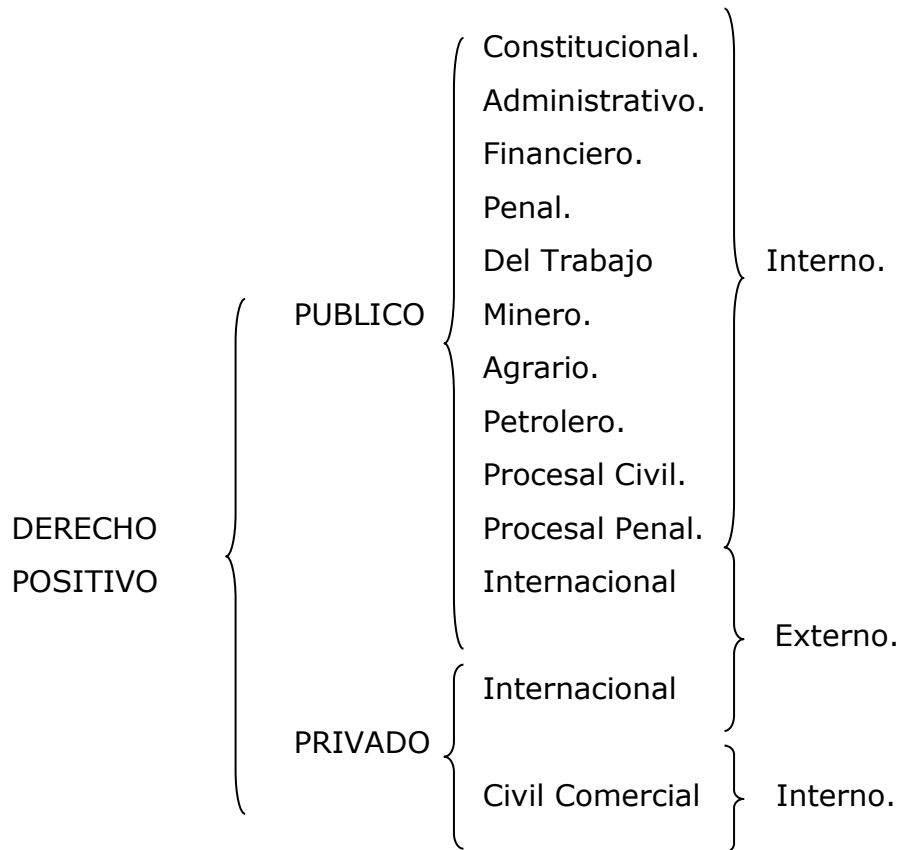
Los Españoles Giner, Calderón y Posada , citados por Trigo¹⁶, señalan que no existe diferencias entre derecho Público relativo exclusivamente al Estado y otro Derecho Privado para los particulares, indican que tanto el uno como el otro se refieren necesariamente a los individuos, únicos sujetos del Derecho, que tanto el individuo como la familia tienen vida pública, manifestada en varios actos jurídicos y son componentes del

¹⁵ Trigo, Ciro Félix. Derecho Constitucional Boliviano, Editorial Atenea SRL, La Paz 2003. Pag. 43

¹⁶ Ibidem

Estado político; que el Estado, a su vez cumple funciones de orden privado, puestas de manifiesto principalmente en el campo del Derecho Administrativo.

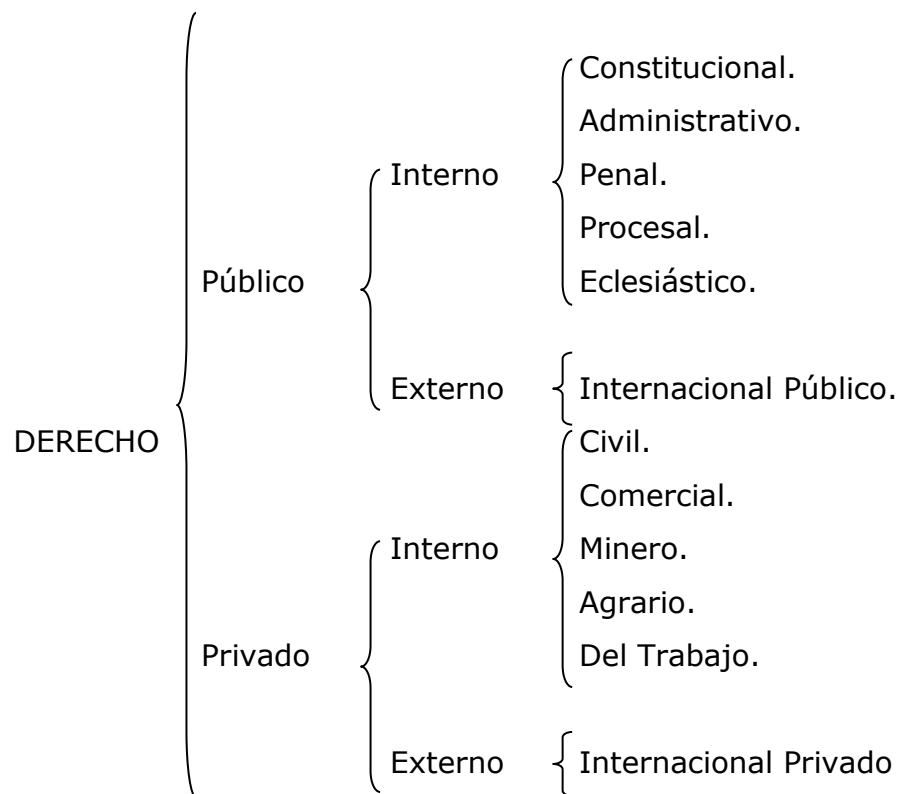
Según Moscoso Delgado¹⁷, en su obra Introducción al Derecho nos muestra una clasificación del Derecho Positivo dividiendo de ésta manera en Derecho Público y en Derecho Privado , y nos muestra varias ramas de acuerdo a la índole específica de las relaciones que las rigen en el siguiente cuadro:



En este cuadro se puede apreciar que las ramas del Derecho de Trabajo, Minero, Agrario y financiero se encuentran dentro de la clasificación que corresponde del Derecho Público, y el autor Moscoso nos precisa que el ordenamiento jurídico

¹⁷ Trigo, Ciro Félix. Derecho Constitucional Boliviano, Editorial Atenea SRL, La Paz 2003. Pag. 43

boliviano no es estático, pues las actividades humanas en continua evolución requieren de una legislación renovada constantemente y a tono con las exigencias del momento, es así que Trigo ¹⁸, a diferencia del anterior autor nos muestra una clasificación diferente y más oportuna, la misma que nos permitirá situar a sus distintas ramas con una subdivisión del Derecho en general en externo e interno, refiriéndose al Derecho Público externo a las relaciones entre Estados, y al carácter interno, como la que se ocupa de la organización jurídica de un Estado:



Según Trigo , ésta clasificación fue efectuada por el Prof. Segundo V Linares Quintana, con la salvedad concerniente al Derecho del Trabajo, señala que esta rama jurídica cada día

¹⁸ Moscoso Delgado, Jaime. Introducción al Derecho. Librería Editorial Juventud. La Paz 1971. Pag. 367

penetra más en el campo del Derecho Público, razón por la cual inclusive podría consignársela junto al Derecho Constitucional¹⁹, y Luis Zegada Saavedra en su obra el Asesor Laboral, señala que el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Público y que se halla integrado por elementos de Derecho Público y Derecho Privado por sus particulares características de materialización ideal, apoyando de esta manera el criterio del Prof. Linares.²⁰

2. Derecho Laboral.

Derecho Laboral o derecho del Trabajo, es una rama eminentemente social y no económico, teniendo como su principal que hacer al hombre trabajador y la protección que le brinda en sus relaciones laborales, regulaciones de las condiciones de trabajo y coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa, es un Derecho autónomo con organización y razonabilidad propia. Es bilateral porque regula derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, quién es titular de derechos, también es titular de obligaciones.

El Derecho laboral es un Derecho de Clase, un derecho reivindicativo, de lucha y protección de la clase trabajadora, que busca una relativa igualdad entre trabajador y empleador.

El Moderno Derecho Laboral procura superar el principio de la lucha de clases, promueve la armonía, el diálogo y la concertación socio-laboral.

¹⁹ Trigo, Ciro Félix. Derecho Constitucional Boliviano, Editorial Atenea SRL, La Paz 2003. Pag. 50

²⁰ Zegada Saavedra, Luis. El Asesor Laboral. Sexta Edición. La Paz 1998. Pag 10

La Constitución Política del Estado consagra el derecho al trabajo, instituyéndolo como fuente de riqueza social, y la Libertad de trabajo es un derecho constitucional, por autonomía e inherente a la personalidad del hombre.²¹

2.1. Antecedentes:

Según Zegada, Iuslaborista Boliviano señala que en la antigüedad la concepción y praxis del Derecho del Trabajo no existió, porque las relaciones entre los hombres se manifestaban dentro del sistema esclavista y sujeta a la voluntad del "amo" o "patrón". El Derecho del Trabajo surgió durante la Revolución Cartista, denominada de esa manera por las cartas que los trabajadores enviaban al Congreso Inglés al ser desplazados por las máquinas, que de modo insensible los postergaban en sus aspiraciones socio-económicas.²²

La aparición del maquinismo da lugar a la era industrial dice Raúl Jiménez²³, determina la irrupción irresistible de las masas en diversas actividades directamente vinculadas con que hacer progresivo de las labores en las fábricas, minas y otros centros de trabajo, que exigen la participación del Estado para proteger a los obreros y empleados frente a la posición económica abusiva de los empleadores, patronos o amos, que amparados en las reglas de la "LOCATIO OPERANDIS" del Derecho Romano, fundándose en una pretendida igualdad de los contratantes y al amparo de la libertad de la oferta y

²¹ Zegada Saavedra, Luis. El Asesor Laboral. Sexta Edición. La Paz 1998. Pag. 14

²² Zegada Saavedra, Luis. El Asesor Laboral. Sexta Edición. La paz 1998. Pag 10

²³ Jiménez Sanjinez, Raúl. Compilación de Leyes Sociales de Bolivia. Editorial Puerta del Sol

demanda de trabajo explotan inmisericordemente a los proletarios que surgían debido al gigantesco crecimiento del industrialismo.

En todos los países fueron dictándose leyes destinadas a proteger a los trabajadores, a regular las condiciones que debían desarrollar sus actividades y que ocupaban también de su seguridad. Así nacieron las llamadas LEYES SOCIALES, consagrando soluciones para conseguir la justicia social, especie de imagen de equilibrio de clases, inspirada en principios anti individuales.

Al respecto Radbruch citado por Jiménez Sanjinés decía: "El Derecho del Trabajo constituye una reacción contra el espíritu del Derecho civil, éste solo reconoce "personas" sujetos jurídicos iguales que contratan entre sí mediante libres decisiones de ambas partes; nada sabe del trabajador situado en posición de inferioridad en frente del patrón, nada sabe tampoco de la solidaridad del proletariado del trabajador individual frente al patrón, ni de las grandes asociaciones de trabajadores que, mediante sus contratos colectivos de trabajo disponen acerca de los salarios del mismo; al contrario considera exclusivamente a los contratantes individuales y como simple contrato corriente, al de trabajo. Nada sabe, por fin de las uniones o asociaciones de empresa".²⁴

²⁴ Jiménez Sanjinez, Raúl. Compilación de Leyes Sociales de Bolivia. 4ta. Edición. Editorial Puerta del Sol. La Paz 1991. Pag. 11

La esencia del Derecho del Trabajo consiste, cabalmente, en su mayor aproximación a la vida no solo por ver personas como el Derecho Civil, sino también patronos, trabajadores, empleados; no solo los contratos libres sino también las graves luchas económicas que constituyen el fondo de estos supuestos "contratos libres".

En nuestro País, al influjo de la acción obrera y a la participación del Derecho Sindical, a partir de 1924 se promulgó leyes, Decretos Leyes, Decretos Supremos creando la nueva legislación Social o del Trabajo, destacándose la Ley General del Trabajo en actual vigencia, posteriormente se aprobaron otras disposiciones complementarias. Se establece la Judicatura Laboral, actualmente a cargo de los Juzgados de Trabajo, Corte Superior de Justicia y Corte Suprema de la Nación, se promulga un procedimiento especial denominado Código Procesal del Trabajo también en actual vigencia.

2.2. Clasificación del Derecho Laboral

Según el Iuslaboralista Isaac Sandoval Rodríguez ²⁵, señala que en el contexto de la vastedad jurídico-laboral, se dan tres tipos de relaciones entre las partes intervinientes en la producción: a) las relaciones que se caracterizan por el trabajo a prestarse, derivado de la naturaleza manual o intelectual de éste; b) La relación permanente o estacional derivada de las condiciones ecológicas; y, c) La relación productiva caracterizada por la naturaleza privada o pública del sujeto

²⁵ Sandoval Rodríguez, Isaac. Legislación del Trabajo. Quinta Edición. La Paz Bolivia

propietario de los medios de producción, el capital y la fuerza de trabajo.

En cuanto a nuestra legislación, la norma jurídica nacional comprende a las relaciones que se dan en el sector privado, las empresas del Estado y las Instituciones Públicas descentralizadas.

Quedan fuera del ámbito de la aplicación del Derecho Laboral, los trabajadores agrícolas, los servidores y funcionarios públicos que se encuentran en el ámbito de los dispuesto por el Estatuto del Funcionario Público, y los dependientes de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.

En el caso de los agrícolas, se las excluye por las relaciones de "pongueaje", "mitanaje", "arrendamiento de tierras", etc., por no ser relaciones de producción asalariadas además de ser de carácter temporal. Categoría de trabajadores que no puede compararse con los que realizan actividades en la agroindustria como por ejemplo del azúcar, el café, el algodón, la castaña, la soya, etc. que sí están dentro del Derecho Laboral por tratarse de relaciones de producción capitalistas, sometidas a la dependencia, supervigilancia, horario y salario.

2.3. Fuentes del Derecho Laboral.

Son fuentes del derecho todas aquellas causas que generan la presencia institucionalizada de normas jurídicas, orientadas a consolidar y regular las relaciones de los hombres entre sí.

La fuente formal especial según Zegada ²⁶, son el contrato individual de Trabajo, el Contrato Colectivo y el Laudo Arbitral, que resuelven diferendos entre trabajadores y empleadores creando una importante fuente del Derecho del Trabajo. Así mismo señala que las fuentes reales son las necesidades sociales, la justicia, la equidad y la correcta distribución de la riqueza que genera el trabajo.

Por su parte, Antokoletz, distingue las fuentes Directas e Indirectas, Nacionales e Internacionales.²⁷

Son fuentes de orden interno:

- a) Directas, usos, costumbres, leyes, decretos, reglamentos, ordenanzas municipales, edictos de policía, reglamentos de higiene y seguridad.
- b) Indirectas: Jurisprudencia judicial o administrativas, los contratos colectivos, reglamentos de fábrica o taller, doctrina de los autores, principios generales del Derecho, justicia, social, moral, equidad.

En el orden internacional constituyen fuentes directa los tratados bi o plurilaterales.

Se consideran fuentes indirectas de orden internacional las recomendaciones o votos que se aprueban en Congresos Oficiales.

²⁶ Zegada Saavedra, Luis. El Asesor Laboral. Sexta Edición. La Paz 1998

²⁷ Antokoletz, Daniel. Tratado de la Legislación del Trabajo. Pag. 18

Zegada²⁸, señala como fuentes formales del Derecho del Trabajo, a la Ley, la Costumbre, la Jurisprudencia, los Principios Generales del Derecho y la Doctrina, señalando que sobre las Doctrinas que le infundieron contenido jurídico al Derecho del Trabajo -afirma- que fueron el Socialismo, en sus diferentes matices, el intervencionismo Estatal y el Individualismo.

El Socialismo desarrolló la esperanza colectiva, en mérito a una hipotética distribución equitativa de los bienes que se encuentran en el comercio humano.

El materialismo histórico y el materialismo dialéctico plantearon la lucha de clases como la única alternativa a la solución integral de la pobreza.

La Iglesia Católica, mediante las Encíclicas: Rerum Novarum, Quadragésimo Anno y Mater Magistra, proclamó la libertad y la justicia que debe primar en el seno de la sociedad, procurando la justicia social como un bien jurídico inherente a la comunidad sin discriminaciones de ninguna índole.

El Intervencionismo Estatal influyó en la formación del Derecho laboral, a fin de promover la distribución de la riqueza emergente del trabajo.

²⁸ Zegada Saavedra, Luis. El Asesor Laboral. Sexta Edición. La Paz 1998. Pag. 11

El Individualismo promueve de manera egoísta el aprovechamiento personal sobre los bienes que obtiene a través de la fuerza de trabajo que desarrolla, sin importarle el contenido social que debe caracterizar al trabajo como actividad central de la sociedad políticamente organizada.

Como principales fuentes del Derecho del Trabajo, tomamos las siguientes:

.La Ley. Manifestación primigenia de la voluntad estatal, en la labor interna de formación del Derecho del Trabajo, se encuentra en el primer rango dentro del cuadro de las fuentes del Derecho. En Roma²⁹ se le dio el nombre de *lex* (de *legere* = leer) y de ese vocablo latino deriva *ley* en español, “*Lex* es lo que se lee”, dice Planiol.

Como fuente, crea directa y concretamente el Derecho, pero dada su alta jerarquía, a menudo aunque no siempre, prescinde de los detalles. En la mayoría de los casos contiene los principios más abstractos y disposiciones generales.

. Decretos y Reglamentos complementarios del Código. constituyen fuente interna de origen estatal al igual que la Ley. Los actos del Poder Ejecutivo son numerosos y son los organizadores de la reglamentación concreta del Trabajo, mediante ellos manifiesta el Gobierno su voluntad social. Si no crea Derecho, al menos lo desenvuelven permitiendo la aplicación práctica de los preceptos legales con carácter

²⁹ Moscoso Delgado, Jaime. Introducción al Derecho. Librería Editorial Juventud. Pag. 237

general, en efecto, como fuente jerárquicamente inferior y subordinada no pueden dar lugar a obligaciones y derechos distintos a los impuestos o reconocidos por la Ley laboral.

Es precisamente en materia laboral, donde la facultad reglamentaria se presenta con toda amplitud en consideración al complejo carácter de las relaciones laborales, justamente porque las leyes no pueden prever todos los detalles y circunstancias, se las complementa con decretos reglamentarios como parte integrante de la ley correspondiente. Bajo estos respectos estimamos que la Ley del Trabajo, no puede ser interpretada con independencia o abstracción de los actos ejecutivos en ejercicio de la potestad reglamentaria. Contribuyen muchas veces a determinar la verdadera intención del legislador.

. **Contrato Individual.** En el Derecho laboral, el contrato no solo es fuente de obligaciones, sino fuente también del Derecho Laboral y en su expresión más tangible, fuente para la aplicación misma del Derecho a un caso concreto.

La realización viva de la doctrina tiene en el antiguo contrato de "Arrendamiento de servicios" su más potente realización. La intervención del Estado en la vida contractual da fe de ello.

. **Contrato Colectivo.** Al igual que el contrato individual, el contrato colectivo, es también fuente que concreta y directamente crea un Derecho. Se define como aquel que firma un Sindicato legalmente constituido con un patrón o empleador o con una asociación de patronos o empleadores y que tienen

por objeto la estipulación de cláusulas uniformes para el cumplimiento de las mutuas prestaciones. Corresponde a una fuente indirecta concebida por las legislaciones más avanzadas.

Caracterizan a un Instituto nuevo, acerca de cuya naturaleza hace muy poco que se dejó de discutir.

. **Dictámenes y/o Resoluciones del Ministerio del Trabajo.** Tiene por objeto la interpretación del Derecho Social, he aquí otra diferencia entre el Derecho Laboral y la generalidad de las restantes ramas de la Ciencia Jurídica. Un Organismo de la administración, cuya principal misión consiste en obtener la correcta aplicación de la Ley laboral y con atribuciones fiscalizadoras, tiene también facultades para señalar el alcance de las disposiciones laborales.

Los dictámenes o resoluciones que evacua de oficio o por consulta de interesados tienen el carácter de una verdadera interpretación auténtica del Derecho, del mismo modo que lo haría el propio legislador cuando de modo propio fija sentido a las expresiones de su voluntad, por la vía autoritaria.

. **Convenios Internacionales de Trabajo.** Se clasifican principalmente en bi y plurilaterales. En principio unos y otros no obligan sino a los Estados contratantes, Las normas generales reconocidas en los tratados de la mayoría de los países civilizados forman un Derecho Común al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente.

Las Conferencias Internacionales del Trabajo, han dado nacimiento a los Tratados Colectivos más notorios desde 1919 hasta la fecha. Los órganos creadores de esta fuente están representados por las entidades internacionales del Trabajo; papel importante tiene en la actualidad el Consejo Económico y social de las Naciones Unidas.

Los convenios siendo considerados como fuente, estos deben considerarse también como productores del Derecho, que legalmente suscritos y ratificados dan lugar al nacimiento del Derecho en forma inmediata.

. **Jurisprudencia.** En Derecho del Trabajo, la Jurisprudencia puede emanar tanto de la judicatura especial, como de organismos que ha semejanza de la Inspección del Trabajo tienen funciones tutelares que cumplir, es decir judicial y/o administrativamente como fuente indirecta.

Los Jueces al no poder negarse a juzgar por obscura o insuficiente que sea la ley, tienen la facultad de aplicar las leyes análogas o los principios generales del Derecho, llenando así una misión supletoria.

Por una interpretación uniforme de fallos, la jurisprudencia se aplica en forma firme como la misma ley. La jurisprudencia que se ha formado a instancias del Derecho del Trabajo es, desde un doble punto de vista, una fuente de este Derecho.

Con el nuevo espíritu que se va originando en torno al Derecho del Trabajo, poco a poco se ha dado nacimiento a una jurisprudencia de equidad, menos estricta que la jurisprudencia legalista.

. **Derecho Natural.** Como el "Dictado de la recta razón que hay en nosotros acerca de aquellas cosas que han de hacerse u omitirse para la conservación de la vida", es evidente que el Derecho Natural preside las decisiones de la magistratura, la cual determinan lo que es justo y bueno.

. **Usos y Costumbres.** En el Derecho del Trabajo, los usos y costumbres han desempeñado un papel similar al de otras materias jurídicas en formación, algunas normas tuvieron su formación en las prácticas industriales, ellas fueron impulsadas ciertas veces espontáneamente por los patrones y, otras, por la acción directa y solicitadas de los obreros, de este modo determinado número de usos recibió la confirmación del legislador moderno, otros quedaron en el camino y otros fueron derogados por su incompatibilidad con los nuevos conceptos tutelares del Estado, sin embargo en los últimos años , el avance del Derecho, escrito en materia laboral ha hecho perder jerarquía a la costumbre.

2.4. Importancia Socio Económico.

Los fines económicos del Derecho del Trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción. El Derecho Laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido

normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad o mano de obra sea profesional o no al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios y de este modo satisfacer las necesidades humanas.

El Derecho Laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales, es decir que debe ejecutar una Política Social a favor de los trabajadores.

Debemos tener presente que otro hecho importante socio económico, es que todas las Constituciones modernas de contenido social liberal consagran principios sociales relativos al trabajo, como complemento de los principios políticos, económicos, financieros.

2.5. Relación con otras disciplinas.

Según Zegada³⁰ dice que el Derecho del Trabajo se halla íntimamente vinculado con todas las especialidades jurídicas: civil, comercial, constitucional, familiar, administrativo, político y las diversas manifestaciones que se presentan en la evolución y dinamicidad que caracteriza a la ciencia jurídica.

³⁰ Zegada Saavedra, Luis. El Asesor Laboral. Sexta Edición. La Paz 1998. Pag. 12

El Derecho del Trabajo no puede sobrevivir solo, necesita de otras ciencias especialmente en las lagunas legales, de allí es que surge sus relaciones con las ramas del Derecho Público y Privado.

. **Derecho Público y Privado.** El Derecho Laboral tiene especialmente relaciones con las diversas ramas del Derecho sea público o privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradiciones, conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficios del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

. **Derecho Constitucional.** Es la rama del Derecho Público interno que estudia la organización del Estado, determina su gobierno, crea los poderes que lo componen, fija las relaciones de estos poderes entre sí y establece las reglas fundamentales de las relaciones entre el Estado y los individuos.³¹

Es la rama de la ciencia jurídica que trata del estudio de la Constitución de un país, en todo país civilizado que tiene una organización jurídica, el Derecho Constitucional es una rama fundamental del Derecho público y del Privado, ya que todas las partes de éstos suponen su existencia y se hallan subordinadas a sus preceptos básicos.

³¹ Moscoso Delgado, Jaime. Introducción al Derecho. Librería Editorial Juventud. Pag. 376

Las normas Jurídicos-laborales, han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamadas en la Constitución de cada país. Todas las Constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, sociales, económicos y financieros.

. **Derecho Público.** Estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general del Estado, que comprende, el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas de gobierno.

Este Derecho se halla constituido por dos elementos, jurídico y político, en consecuencia, guarda vinculación con la política o ciencia práctica del Estado.

En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición sustentada en el individualismo político y el liberalismo económico, sumieron en esa época a las masas proletarias de las fábricas en condiciones precarias de existencia e indefensión social donde el trabajo fue considerado, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

. **Derecho Administrativo.** En sentido amplio se denomina administración pública, la actividad del Estado encaminada a cumplir sus fines y a satisfacer los intereses públicos, administración de justicia, salud pública, educación, etc. etc.³². Regula las actividades del Estado respecto de la institución funcionamientos de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares.

En opinión de ilustrados especialistas, el Derecho administrativo es la dinámica del Derecho Constitucional, pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus objetivos.

En todos los países, existe una organización administrativa del Trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones; Ministerios, Departamento, Dirección o Inspecciones del Trabajo , Institutos de Seguridad o de Previsión Social, para atribuirles como funciones, el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes, decretos, principios, resoluciones, reglamentos laborales.

. **Derecho Penal.** El Derecho Penal, comprende el conjunto de normas que determinan los delitos, las penas y las medidas de seguridad adecuadas para prevenir la criminalidad y actos ilícitos. De ahí sus vinculaciones con el Derecho Laboral.

³² Félix Trigo, Ciró. Derecho Constitucional Boliviano. Editorial Atenea SRL. La Paz 2003. Pag. 53

En el desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los pases o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden público o de la propiedad privada así como en la disciplina en el trabajo, pueden acontecer hechos delictuosos o contravenciones comunes que caen dentro del ámbito del Derecho penal.

. **Derecho Procesal.** El Derecho Procesal del Trabajo, como rama del Derecho Positivo comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo dentro de un conflicto expresamente de carácter laboral.

Las normas laborales sustantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

Conforme a nuestra Ley de Organización Judicial, señala que la jurisdicción es la potestad que tiene el Estado de administrar justicia por medio de los órganos del Poder Judicial, de acuerdo a la Constitución Política del Estado.³³

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar sus decisiones.

³³ Ley de Organización Judicial. Gaceta Oficial de Bolivia. 2006. Pag. 10

La jurisdicción especial del Trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica denominada Derecho Procesal del Trabajo (Código Procesal del Trabajo), contenido que se halla integrado por las nociones fundamentales de todo derecho procesal, a saber; la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicho Derecho Procesal del Trabajo, mantiene relaciones de interdependencia con el Derecho Procesal común, aunque es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales del Trabajo.

. **Derecho Civil.** El Derecho Civil o Derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones; Familia, Propiedad, Obligaciones, contratos y sucesiones.

Por su amplio significado normativo, el Derecho Civil, es supletorio del Laboral, y se lo aplica a falta de expresa de normas legales o contractuales de trabajo, que derivan en casos o conflictos controvertidos.

. **Derecho Mercantil.** El Derecho Comercial o Mercantil, como rama del Derecho Positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio, estableciendo reglas especiales para los comerciantes y para sus actos comerciales.

Dicha rama del Derecho Privado, tiene vinculaciones con el Derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados y trabajadores del comercio, los mismos que se encuentra bajo el ámbito de aplicación de las Leyes Laborales vigentes, y en forma obligatoria deben ser respetadas cumplidas por el empresario comercial en la contratación de los servicios de sus trabajadores así como en la duración de la relación laboral .

. **Derecho Internacional Público.** El estudio de esta rama del Derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

Al enunciar los caracteres relevantes del Derecho Laboral, se ha destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencia y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

. **Derecho Internacional Privado.** Dicha rama nos ocupa a la protección del trabajo de los nacionales en el extranjero, y el de los extranjeros fuera de su país. Esta ciencia jurídica, que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desenvuelto bajo distintas soberanías.

Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

2.6. Constitución Política del Estado.

Etimológicamente la palabra Constitución viene del latín antiguo: "Constitutio-onis", que quiere decir: como estás "constituido", "establecido", o de la palabra "Constituere", que significa "constituir", constituido o establecer la esencia de alguna cosa.

La Constitución Política del Estado es el conjunto de leyes fundamentales que constituyen, estructuran y organizan el Estado. Le dan un status o situación jurídica a la sociedad.

La Constitución estructura al Estado; le da orden y organización y para ello da forma sustancial a los órganos (o poderes) del Estado. Al conjunto de sus instituciones, así como a los derechos y libertades de sus integrantes o más propiamente a los derechos y libertades de las personas, y a las atribuciones de los gobernantes ³⁴

En la Constitución Política del Estado, se dan las bases, se conocen fundamentos y principios de todo el derecho, así clasificado en Civil, Penal, Administrativa, Social y otros.

³⁴ Morales Dávila, Manuel. Derecho Constitucional. 5ta. Edición. La Paz. Pag. 35

La Constitución, según Ciro Félix Trigo³⁵, dice, es la Ley fundamental o super ley conforme a la cual se organizan los poderes públicos, se regulan los derecho y libertades individuales y se limita la acción del poder público; es la expresión jurídica del régimen del Estado, sujeto a limitaciones en el ejercicio de sus poderes y se la concibe como el mejor sistema de garantías contra la arbitrariedad y el despotismo de los gobernantes.

La Constitución Política del Estado, dice el Dr. Juan Ramos en su obra Derecho Constitucional, que es la Ley Suprema del ordenamiento jurídico nacional , conforme al cual se determina la estructura del Estado, la forma de su gobierno, la organización y funcionamiento de sus órganos ; se regulan y garantizan las libertades públicas y se fijan los límites a la actividad del poder público. ³⁶

Actualmente la Constitución Política del Estado, tiene normas sociales con principios protectivos al trabajador, es así que en su Título Segundo referente al Régimen Social en su Art. 156º establece que "El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico, así mismo prevé en su art. 157º en su inciso I) que el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado, y en su inciso II) del mismo artículo señala que corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa.³⁷ En el Art.

³⁵ Trigo, Ciro Félix. Derecho Constitucional Boliviano. Editorial Atenea SRL. La Paz 2003. Pag. 63

³⁶ Ramos M. Juan. Curso de Derecho Constitucional. 1ra. Edición. La Paz. Pag. 125.

³⁷ Constitución Política del Estado, Edición Oficial. Gaceta Oficial de Bolivia, 1995. Pag. 48

161 de la misma Constitución, establece que el Estado, mediante tribunales y organismos especiales resolverá los conflictos entre patronos y trabajadores o empleados, así como los emergentes de la seguridad social.

Por último, el Art. 162 de la Constitución Política del Estado, determina que las disposiciones sociales son de orden público y que además, dice, que los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlas sus efectos.³⁸ Esta norma social, una de las más importantes y elementales para la defensa de los derechos del trabajador, es de preferente aplicación por cualquier autoridad, por efecto de los Arts. 228 y 229 de la misma Constitución Política del Estado.

En la Constitución Política del Estado del año de 1938, se crea e implementa el Régimen Social de protección legal al trabajador, su bienestar y justicia social.³⁹

Es necesario, precisar que la Constitución Política del Estado actualmente se halla sujeta a una función social, no puede permanecer inmutable, tiene que ser modificada y revisada por efecto de los acontecimientos sociales que se vienen sucediendo desde su puesta en vigencia a fin de otorgarle un nuevo concepto jurídico, social, político y económico.

³⁸ Constitución Política del Estado, Edición Oficial. Gaceta Oficial de Bolivia, 1995. Pag. 49.

³⁹ Jiménez Sanjinés, Raúl. Compilación de Leyes sociales de Bolivia. 4ta. Edición. Tomo I. La Paz 2004. Pag. 216

2.7. La Ley General del Trabajo.

En nuestro País, al influjo de la acción obrera y la participación del Derecho Sindical, que desde 1936 a 1953, se crean grandes centrales de trabajadores como la Confederación de ferroviarios, de gráficos, de choferes y la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (F.S.T.M.B.). El movimiento obrero en este periodo es decisivo para los avances de la legislación del Trabajo. El Estado, asumiendo una actitud intervencionista delinea una política social más clara y decidida, pide la cooperación de la O.I.T., que proporciona técnicos en legislación de trabajo, seguridad social, estadistas del trabajo, los que constituyen la base para la legislación actual. ⁴⁰

A partir del año de 1924, se promulgan leyes, decretos leyes, decretos supremos, creando la nueva legislación social o del trabajo, destacándose la Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley el 8 de Diciembre de 1942. Parte de estos instrumentos jurídicos aún están vigentes hasta el presente, aunque con varias modificaciones y un elevado número de complementaciones, resumido en la siguiente manera:

1. Disposiciones Generales. Se refiere al campo de aplicación de la Ley. Determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, define a

⁴⁰ Jiménez Sanjinés, Raúl. Lecciones de Derecho Laboral. 2da. Edición. Tomo I. La Paz 2004. Pag. 215

los sujetos de la relación laboral o al empleador, empleado y trabajador, así como el carácter irrenunciable de los derechos sociales.

- 2. Del contrato de trabajo.** Se refiere a las normas relacionadas con la clasificación de los contratos de trabajo, la mayoría de edad laboral, el pre-aviso, el desahucio, el término de prueba, la situación del trabajador ante la sustitución del empleador, las causales de retiro, la indemnización, el contrato individual y colectivo, el aprendizaje y el enganche.
- 3. De ciertas clases de trabajo.** Establece las normas referidas al trabajo a domicilio y doméstico.
- 4. De las condiciones generales del trabajo.** Contiene normas sobre los días hábiles para el trabajo, descansos anuales, remuneraciones, primas anuales, trabajo de mujeres y menores, trabajos nocturnos, ascensos y obligatoriedad de la jubilación.
- 5. De la Seguridad e higiene en el trabajo.** Disposiciones legales protectivas de la salud del trabajador que son complementadas con la Ley de Higiene, seguridad ocupacional y bienestar.
- 6. De la asistencia médica y otras medidas de previsión social.** Muchas de las medidas contempladas en este capítulo lo han sido asumidas por el sistema de Seguridad Social, quedando vigentes el de atención médica y farmacia

en los campamentos y el perfeccionamiento técnico de los trabajadores.

- 7. De los Riesgos Profesionales.** Determina la obligación de toda empresa o empleador a pagar, a los trabajadores que ocupe, las indemnizaciones por grados de incapacidad, por accidentes o enfermedades ocurridas por razones de trabajo.
- 8. Del Seguro Social Obligatorio.** Sienta las bases para la legislación de Seguridad Social.
- 9. De la organización de patrones y trabajadores.** Desarrolla las normas constitucionales de libertad de asociación patronal y de trabajadores, el fueron sindical como garantía de estabilidad de los dirigentes sindicales.
- 10. De los conflictos.** Establece mecanismos de solución de conflictos a partir de los pliegos petitorios, la conciliación, el arbitraje, la huelga y el lock out empresarial.
- 11. De la prescripción y de las sanciones.** Regula la pérdida de derechos sobre el transcurso del tiempo, así como a las sanciones que se hacen pasible lo empleadores por incumplimiento a leyes laborales.⁴¹

La Ley General del Trabajo, cuenta desde su promulgación con 121 artículos ordenados en los 11 Títulos antes expuestos.

⁴¹ Jiménez Sanjinés, Raúl. Lecciones de Derecho Laboral. 2da. Edición. Tomo I. La paz 2004. Pag. 221-222

2.8. Decreto Reglamentario

El Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo N° 244 fue dictado el 23 de agosto de 1943, a fin de reglamentar el funcionamiento de todas las normas sustantivas existentes en la Constitución Política del Estado, ampliadas en la Ley General del Trabajo y aclara todas las disposiciones legales existentes en dicha Ley comprendidas en 165 artículos.

En forma clara y determinante, declara que en estas normas no están sujetas los trabajadores agrícolas, los funcionarios y empleados públicos y del ejercito (Fuerzas Armadas de la Nación y Policía Boliviana).

2.9. Descripción y normas que regulan el Termino de Prueba, Contratos eventuales y Contratos a Plazo fijo.

a) **Termino de Prueba.** Art. 13 de la Ley General del Trabajo, habla de un tiempo, periodo o término de prueba de los tres primeros meses (iniciales) de trabajo. Más no los subsiguientes.⁴²

Artículo 8º del Decreto Reglamentario de la L.G.T. habla como término de prueba solo el que corresponde al inicial de los tres meses de trabajo y

⁴² Jiménez Sanjinés, Raúl. Compilación de Leyes Sociales de Bolivia. 4ta. Edición. Editorial Puerta del Sol. La Paz 1991. Pag. 144

no a los subsiguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga.⁴³

Ley de 8 de diciembre de 1942 y Ley de 23 de Noviembre de 1944, que de igual forma regulan en los 3 primeros meses como término de prueba.⁴⁴

b) **Contratos eventuales.** Decreto Ley 16187 de 16 de febrero de 1979 en su Art. 1º determina que el contrato de trabajo puede celebrarse por temporada, por realización de obra o servicio, condicional o eventual.⁴⁵

c) **Contratos a plazo fijo.** El Art. 12 de la Ley General del Trabajo prescribe que los contratos pueden pactarse por cierto tiempo, realización de obra o servicio.⁴⁶

Resolución Ministerial No. 311/72 de 12 de julio de 1972 determina que para los contratos a plazo fijo se debe recabar autorización del Ministerio del Trabajo.⁴⁷

Decreto Ley N° 16187 de 16 de febrero de 1979 por el que se establece en su art.1º que los contratos entre otros pueden celebrarse a plazo fijo, así mismo señala en su art. 2º que no esta permitido más de dos

⁴³ Jiménez Sanjinés, Raúl. Lecciones de Derecho Laboral. 2da. Edición. Tomo I. La Paz 2004. Pag.140

⁴⁴ Jiménez Sanjinés, Raúl. Compilación de Leuyes sociales de Bolivia. 4ta. Edición. Editorial Puerta del Sol. La Paz 1991. Pag. 114

⁴⁵ Ibidem

⁴⁶ Jiménez Sanjinés, Raúl. Compilación de Leyes Sociales de Bolivia. 4ta. Edición. Editorial Puerta del Sol. La Paz 1991. Pag. 112

⁴⁷ Ibidem Pag. 113

contratos a plazo fijo sucesivos ni en trabajos permanentes de la empresa.⁴⁸

Resolución Ministerial N° 283/2 de 13 de junio de 1962, por el que se establece que el Contrato a Plazo Fijo, será en caso de obra a ejecutarse o del servicio a prestarse, será escrito y no excederá de un año, se ampliará por una sola vez, siempre y cuando el empleador pruebe ante el Ministerio del Trabajo la necesidad absoluta. Si vencido el término subsiste la relación, opera la tácita reconducción del contrato por tiempo indefinido.

Es necesario precisar que la duración del trabajo conforme establece el Art. 35 del D.R. es el que se considera sobre el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del patrono en el lugar de la faena sin poder disponer libremente de su tiempo.⁴⁹

3. Derecho Procesal Laboral.

Según Couture, señala que el Derecho Procesal Laboral, es una Rama de la ciencia jurídica que estudia la naturaleza, desenvolvimiento y eficacia del conjunto de relaciones jurídicas denominadas proceso.⁵⁰

⁴⁸ Ibidem Pag. 113

⁴⁹ Jiménez Sanjinés, Raúl. Compilación de Leuqyes Sociales de Bolivia. 4ta. Edición. Editorial Puerta del Sol. La paz 1991. Pag. 146

⁵⁰ Alarcón Flores, Luis Alfredo. El Derecho Procesal Laboral: alarconflores7@hotmail.com.

Como concepto tradicional, se sostiene que es una valoración secundaria, conjunto adjetivo de reglas de procedimiento que regulan la tramitación de juicios, Disciplina auxiliar del Derecho Material, básicamente función ordenadora.⁵¹

El Derecho Procesal Laboral, es un método investido de autoridad para acceder a la justicia, con un razonamiento predeterminado por la Ley y que las partes y el juez deben seguir para obtener una sentencia.

Alcala - Zamora y castillo, señalan que satisface una doble necesidad, la Represiva, porque restaura el orden jurídico alterado por un litigio y Preventiva por que evita que se perturbe el orden público por autodefensa.⁵²

3.1. Código Procesal del Trabajo.

El 25 de julio de 1979 , mediante Decreto Ley N° 16896 se pone en vigencia el Código Procesal del Trabajo, de 253 artículos, que tiene como finalidad regular los modos y formas de tramitación y resolución de los asuntos relativos a las cuestiones Laborales, cuyo conocimiento corresponde a la Judicatura del Trabajo y de Seguridad Social.

Los problemas laborales y emergencias que nacen del trabajo en general, los derechos y obligaciones que emanen de la ley, se substanciarán ante los juzgados laborales conforme al Código Procesal del Trabajo y a la Ley 1455 de

⁵¹ Alarcón Flores, Luis Alfredo. El Derecho Procesal Laboral: alarconflores7@hotmail.com.

⁵² Ibidem

18 de Febrero de 1993 que en su Art. 107 , determinan las atribuciones de la Sala en materia de Trabajo y Seguridad Social y el Art. 152 establece la competencia de los jueces de Trabajo y Seguridad Social.

Dicho Código Laboral , tiene como objeto la solución de las controversias y conflictos de trabajo entre:

- Estado, Trabajadores y Empleadores.
- Trabajadores y Empleadores.
- Intersindicales.
- Intrasindicales.
- Intertrabajadores.
- Interpatronales.

Se debe tomar en cuenta la existencia de la desigualdad; jurídica, económica, social y moral, porque en un contrato de trabajo no siempre se desenvuelve de manera continua y permanente, y coloca a las partes en un contacto personal, físico, inmediato y constante.

Al existir desigualdad de las partes en materia laboral, se deben tener presente las siguientes condiciones.

-Jurídica. Por el cual el empleador tiene facultades normativas, directivas y sancionadoras frente al trabajador, sin embargo el trabajador debe mostrar cumplimiento, obediencia, disciplina y subordinación.

-Económica. El empleador o patrono, detenta los medios de producción, sin embargo el obrero simplemente su mano de obra y su salario.

-Capacidad Probatoria. El trabajo se desarrolla por lo general en la sede del poder patronal y en el ámbito de su dominio, el trabajador debe arrancar la prueba de este ambiente hostil.

-Desigualdad moral. El empleador tiene libertad subjetiva para adoptar decisiones respecto del conflicto de intereses, y el trabajador queda sujeto a su trabajo, mientras la relación laboral se mantenga vigente.

Podemos citar que en el propio Código Procesal del Trabajo en su Art. 3º se establecen los siguientes Principios procesales:

1. **Gratuidad**, por el que todas las actuaciones en los juicios y trámites del Trabajo serán absolutamente gratuitas. (no se cumplen)
2. **Inmediación**, por el que es obligatoria la presencia del juzgador en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites.
3. **Publicidad**, por el que las actuaciones y trámites del trabajo serán eminentemente públicos, es decir, que a ellos puedan asistir todos los que libremente así lo deseen.

4. **Impulso de oficio**, por el que los juzgadores tienen la obligación de instar a las partes a realizar los actos procesales bajo conminatoria de seguir adelante en caso de omisión.
5. **Preclusión**, por el que el juez, no cumplido por la parte un acto procesal, dentro del tiempo conferido por ley, determina la clausura de la etapa procesal respectiva.
6. **Lealtad Procesal**, por la que las partes ejerciten en el proceso una actividad exenta de dolo o mala fe(No se cumple).
7. **Proteccionismo**, por el que los procedimientos laborales busquen la protección y tutela de los derechos de los trabajadores (No se cumplen)
8. **Concentración**, por la que se evita la diseminación del procedimiento en actuaciones separadas.
9. **Libre apreciación de la prueba**, por la que el juez valora la prueba con alto margen de libertad conforme a la sana lógica, los dictados de su conciencia y los principios enunciados.⁵³

3.2. El Código de Procedimiento Civil.

El Código de Procedimiento Civil aplicable en materia laboral por voto del art. 252 del Código Procesal del Trabajo, es una

⁵³ Jiménez Sanjinés, Raúl. Compilación de Leyes Sociales de Bolivia. 4ta. Edición. Editorial Puerta del Sol. La Paz 1991. Pag. 15-16

norma supletoria y auxiliar siempre y cuando su aplicación no signifique violación a los Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo.

Dicha norma general, viene a constituirse en un apoyo a la norma especial como es el Código Procesal del Trabajo y le otorga una salida jurídica a espacios no previstos en la norma laboral.

3.3. Principios del Derecho del Trabajo.

A diferencias de muchas normas adjetivas, subjetivas así como de otras disciplinas en otros campos del Derecho que no sean las laborales, se puede señalar con mucha seguridad que el Derecho del Trabajo en si, debe ser el que con más Principios elementales cuenta en su legislación con el único fin de proteger al trabajador de las diferentes y grandes desigualdades que tiene con el empleador y con la naturaleza misma que nacen de la relación y del contrato del trabajo.

Según el Dr. Raúl Jiménez Sanjinés en su obra lecciones de Derecho Laboral, cita el Principio **IN DUBIO PRO OPERARIO**, en el que señala que en los caso de conflictos que implican difíciles decisiones, debe interpretarse por la norma que más sea favorable al trabajador.⁵⁴

⁵⁴ Jiménez Sanjinés, Raúl. Lecciones de Derecho laboral. 2da. Edición. Tomo I. la Paz 2004. Pag. 115

Por otro lado el Dr. Luis Zegada Saavedra en su obra El Asesor Laboral, sostiene que los Principios Generales del Derecho del Trabajo son los fundamentos jurídicos que informan y otorgan sustento legal a las pretensiones ontológicas del Derecho Laboral y sus institutos.⁵⁵ Y entre la más importante cita los siguientes:

1. **Principio Protector y tuitivo**, Referido a la imposición de un propósito de igualdad que brinde suficiente protección al trabajador en sus relaciones laborales, formula la vigencia de un sistema legal que ampare al débil, favoreciéndolo en la desigual relación que une al esfuerzo común del trabajador con su empleador.
2. **Principio In Dubio pro operario**, en la duda se favorece al trabajador.
3. **Principio de la Norma más favorable**, cuando el trabajador como sujeto débil invoca justicia, la autoridad debe aplicar la norma que le sea más favorable.
4. **Principio de la condición más beneficiosa**, debe elegirse el criterio más ecuánime y la objetividad más transparente.
5. **Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales**, Principio universalmente aceptado como el más profundo y trascendente por el carácter imperativo de las normas laborales y el orden público en que se inserta.

⁵⁵ Zegada Saavedra, Luis. El Asesor Laboral. 6ta. Edición. La Paz 1998. Pag. 15

Las leyes laborales son de **orden público**, porque la sociedad políticamente organizada (el Estado), establece los principios que son indispensables para la vida social activa.

Orden público, es todo aquello que no puede ser renunciado o derogado por la simple manifestación de la voluntad de las personas, por ser imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común y la utilidad en general.

6. **Principio de la Continuidad Laboral**, Instituye la estabilidad en el puesto de trabajo, como presupuesto ineludible para lograr el desarrollo socio-económico- cultural del trabajador, su grupo familiar y la sociedad.
7. **Principio de la Primacía de la Realidad**, Debe primar la realidad socio económica en el análisis y valoración de toda manifestación externa.
8. **Principio de Razonabilidad Jurídica**, por las que las relaciones laborales deben organizarse en un marco jurídico estructurado sobre la base de la razonabilidad de los presupuestos justicia y moral.

9. **Principio de la Buena Fe Contractual**, por la que la relación laboral debe fundamentarse en un esquema objetivo del cumplimiento honesto, escrupuloso y firme de todas las obligaciones y derechos entre el empleador y el trabajador.⁵⁶

3.4. La O.I.T. y la Declaración de Filadelfia.

La Organización Internacional del Trabajo nació en 1919 como consecuencia de la suscripción del Tratado de Versalles que en la parte XIII, intitulada Organización del Trabajo, contenía los siguientes aspectos:

1. La constitución de un organismo permanente de legislación Internacional de Trabajo denominado Organización Internacional del Trabajo, y
2. Su declaración de Principios, a menudo llamado "cartas de Trabajo", basado en lo siguiente:
 - El sentimiento de justicia social.
 - Toma en cuenta el permanente peligro que crea la injusticia social para el mantenimiento de la paz, considera que, es urgente mejorar las condiciones de injusticia miseria y privaciones que engendran descontento y hacen peligrar la paz y la armonía.
 - La desigualdad de las condiciones de trabajo en el plano internacional, deben ser mejoradas con la adopción de un régimen de trabajo totalmente humano.

⁵⁶ Zegada Saavedra, Luis. El Asesor Laboral. 6ta. Edición. La Paz 1998. Pag. 15-20

- La necesidad de la O.I.T.de llevar adelante un programa de justicia social, de mejoramiento de las condiciones generales de trabajo, como bases para el mantenimiento de la paz universal.⁵⁷

La conferencia Internacional del Trabajo, reunida en el año de 1944 en Filadelfia Estados Unidos de Norteamérica, adoptó objetivos y fines esenciales para la O.I.T. enmarcados en la Declaración de Filadelfia, los mismos que son:

- El Trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el trabajo constante.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidad.⁵⁸

⁵⁷ Jiménez Sanjinés, Raúl. Lecciones de Derecho Laboral. 2da. Edición. Tomo I. La Paz 2004. Pag. 168-169

⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra Suiza. 1998

CAPITULO II

4. Derecho Laboral Comparado.

No es de extrañarse, que las leyes sociales o laborales fueron fundamentadas en otros movimientos, organizaciones, hechos históricos ejecutados en otros países del mundo al cual Bolivia como otros países de latino América no podía estar excluida. En todos los países fueron dictándose leyes destinadas a proteger a los trabajadores, a regular las condiciones que debían desarrollar sus actividades y que ocupaban también de su seguridad.

Las minas y otros centros de trabajo exigen la participación del Estado para proteger a los empleados y obreros frente a la posición económica abusiva de los empleadores, patronos o amos, que amparados en la regla de la LOCATIO ORERANDIS, del Derecho Romano, fundamentándose en una igualdad de los contratantes y al amparo de la oferta y demanda de trabajo, explotan inmisericordemente a los proletarios que surgían debido al gigantesco crecimiento del industrialismo.

En América Latina el desarrollo de la legislación laboral ha conocido los siguientes 6 periodos:

El primero, en el siglo XIX y a comienzos del siglo XX, es el de la regulación laboral de conformidad con las normas civiles de arrendamiento de servicios.

A principios del siglo XX, se abre un segundo periodo, con la adopción de las primeras leyes obreras, le sigue el tercer periodo que se prolonga hasta comienzos de los años treinta, se formula la doctrina sobre el deber que tiene el Estado de legislar para proteger al trabajador, la misma se expresa en la Constitución Mexicana de 1917.

El cuarto periodo denominado de consolidación y codificación, se inicia en el año de 1931 con la Ley Federal del Trabajo de México y el Código de Trabajo de Chile, concluyendo en treinta años después con el Código de Trabajo del Paraguay en el año de 1961.⁵⁹

El periodo quinto corresponde a la fase de profundización de las garantías laborales, que concluye hace el año de 1974 con la Ley de Contrato de Trabajo de la Argentina.

El sexto periodo se inicia en la segunda mitad de los setenta, con una fase de retrocesos y vaivenes, que comienza con la Ley 95 de Panamá. En ella se alternan reformas tendentes a recortar las garantías de los periodos anteriores.

4.1. Antecedentes de las primeras leyes laborales.

Las leyes Indias en el periodo Colonial, o la regulación del trabajo en los imperios indígenas precolombinos vienen a ser algunos antecedentes de las primeras leyes laborales, sin embargo, el punto de partida de la regulación laboral en América latina como en Europa, fueron las normas civiles sobre arrendamiento de servicios. Hacia la

⁵⁹ Bronstein, Arturo S. Pasado y presente de la Legislación laboral en América Latina. San José de Costa Rica 1998.

segunda mitad del siglo pasado, estas normas habían sido recogidas en códigos civiles, en su mayoría inspirados en el muy liberal Código Napoleón, sin embargo, de esa época datan algunas disposiciones que se interesan en el trabajo subordinado, como el Código de Minas de la Argentina de 1886, que prohibía el trabajo subterráneo de mujeres y de niños impúberes, o en el Código de Policía del Ecuador, que fijaba tasas de salarios mínimos.

En los primeros 15 años del siglo XX, como por ejemplo en 1904, se somete al Congreso de la Argentina un proyecto de Ley Nacional del Trabajo, el mismo que no prosperó, pero al año siguiente se aprobaron sendas leyes sobre descanso dominical en la Argentina y Colombia.

En 1906 en Guatemala se adopta una Ley de Accidentes del Trabajo, en 1909 , otra sobre jornada de ocho horas en Cuba, en 1914 se sanciona en Panamá una ley que incluía simultáneamente disposiciones sobre jornada de ocho horas, empleos de obreros nacionales por contratistas públicos, descanso dominical y trabajo de menores, posteriormente sobre la jornada de ocho horas se pronuncian en 1915 en Uruguay y 1916 en Ecuador, y por accidentes de trabajo en la Argentina y Colombia en 1915, en 1916 Cuba y en 1919 en Brasil. ⁶⁰

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra Suiza. 1998

4.2. Códigos Laborales en América Latina.

Es necesario considerar que a esta altura de nuestro tiempo contemporáneo y en pleno siglo XXI, la mayor parte de los países, porque no decir en casi todo el mundo y por ende de América Latina se han promulgado un Código, Ley, Derecho, Reglamento o el nombre que se le quiera dar con referencia al Trabajo y a los derechos y obligaciones emergentes de la relación laboral entre empleadores y trabajadores, y que de alguna manera resumida me permito detallar:

- En la República de **Argentina**, se tiene promulgado un Código denominado como Derecho Represivo Laboral, encaminado fundamentalmente a obtener el cumplimiento de las leyes laborales tutelares del trabajo.⁶¹
- En nuestro País **Bolivia**, ha se ha señalado la vigencia del Código Procesal del Trabajo a partir del 25 de julio de 1979 mediante D.L. 16896, sin perjuicio de citar la misma Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario así como otras disposiciones concordantes con la relación laboral.
- En el País de **Chile** se tiene el Código del Trabajo que data desde el año de 1931 reformulado a partir del 5 de agosto de 1987
- El Derecho laboral en el **Ecuador** se inicia en el siglo XX, el 11 de septiembre de 1916 se dicta la Ley sobre Reglamentación de horas de trabajo para empleados, jornaleros, etc . Y con ella da el primer paso hace el nuevo derecho, el Derecho Social Laboral. En 4 de noviembre de 1984 se promulga el Código del Trabajo.

⁶¹ Palomino Ramírez, Teodocio A. Derecho Laboral Penal. Editorial Juris Laboral, 1993. Lima Perú. Pag. 1-6

- El Código del Trabajo de **Nicaragua**, data del 12 de marzo de 1945, con reformas a un nuevo Código a partir del julio de 1979 y en mayo de 1987 se ha presentado un proyecto de Código de Trabajo.
- En **Colombia**, se tiene el Código Sustantivo del Trabajo de 5 de agosto de 1980
- El 8 de febrero de 1947 se pone en vigencia en Guatemala el Código del Trabajo.
- En **Honduras**, el 16 de febrero de 1945 se promulga el Código del Trabajo.
- En la República **Dominicana**, se pone en vigencia el Código del Trabajo el 11 de junio de 1951.
- En **Venezuela**, se cuenta con Ley del Trabajo de 19 de abril de 1979.
- El Código del Trabajo que rige en la República del **Paraguay**, entró en vigencia el 1º de abril de 1962.

4.3. El proteccionismo Laboral por parte del Estado.

Es elemental precisar la doctrina que llevo al carácter protectorio del Estado al Trabajador, tomando en cuenta que el acontecimiento más importante en el siglo XX fue la adopción en 1917 de la Constitución Política de México, cuyo Art. 123 incluía un vasto catálogo de garantías sociales entre las que figuraban la jornada de ocho horas, protección de menores y

mujeres, descanso semanal, descanso por maternidad, salario mínimo, igualdad de remuneración, protección del salario, derechos sindicales y protección contra el despido injustificado.

Dicha Constitución Mexicana, ejerció mucha influencia, y dos años más tarde, los miembros de la Comisión de Legislación Social Internacional elaboraron la parte XIII del Tratado de Versalles, origen de la Organización Internacional del Trabajo.⁶²

El impacto de la Constitución Política del Estado Mexicano es incalculable, más que todo por su mensaje político, toda vez que al ser insertados e incorporados los principios de la legislación social en una Constitución de un País como México, representaba que dichos principios formaban parte expresa de los deberes del Estado. Y el cumplimiento de este deber estaba íntimamente vinculado al tipo de Estado que la Constitución había concebido. Este mensaje fue el que repercutió en todos los países de América Latina, inspirando en la gran mayoría, de las que continuaron en su legislación en los años siguientes.

En nuestro País, se tiene que las Constituciones anteriores al 30 de octubre de 1938, no se ocuparon de los derechos fundamentales de los trabajadores, no obstante, que en 1931 mediante Referendum Popular, se trató de incorporar a la Constitución algunos principios laborales, lastimosamente la Constitución en vigencia en ese momento no reconocía el sistema del referéndum.

⁶² Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra Suiza.

En el año de 1938, la Convención Nacional votó por una nueva Constitución que incorporó en la Sección XIV el Régimen Social. Las reformas Constitucionales de 1945, 1947 y 1948 incorporaron nuevos principios, que fueron ampliadas y reafirmadas por las posteriores constituciones de 1961 y 1967, que no se modificaron en la reforma Constitucional de 1994.⁶³

La Constitución Actual, consagra principios Constitucionales a favor del trabajador, es decir protege al trabajo, al capital, garantiza la ocupación laboral, la estabilidad en el trabajo y remuneración justa, los medios de subsistencia, la libre asociación, el sindicalismo, crea tribunales especiales laborales, declara la irrenunciabilidad de los derechos sociales, así como entre otros, señala que el Estado no reconoce ningún género de servidumbre , establece los derechos a la vida, salud, seguridad, dedicarse al comercio, la industria, y otros derechos.

4.4. Consolidación de la Legislación Laboral.

En la década de los 1930 , varios países de América latina ya estaban prestos para dar el paso siguiente como los que fueron la Ley Federal de México y el Código de Trabajo de Chile de 1931, los dos países que dieron mucha influencia en las leyes laborales posteriores, en el Brasil en 1943, la Ley del Trabajo en Venezuela de 1936, el Código del Trabajo en Ecuador de 1938, la Ley General del Trabajo en Bolivia en

⁶³ Jiménez Sanjinés, Raúl. Lecciones de Derecho Laboral. 2da. Edición. Tomo I. La Paz 2004. Pag. 216-217

1939, Costa Rica en 1943, Nicaragua en 1945, Guatemala y Panamá en 1947, en 1950 en Colombia con su Código Sustantivo del Trabajo, la República Dominicana en 1951, y de honduras en 1959, cerrándose este ciclo en 1961 con la promulgación del Código del Trabajo del Paraguay .

CAPITULO III

5. El Estado como principal Empleador.

Cuando se afirma que patrono puede ser cualquier persona natural o jurídica, se da margen para concluir que el Estado podría ser patrono de las personas que tenga a su servicio, las que son denominadas servidores públicos, y entre el Estado y éstos, hay una relación estatutaria por el Derecho Administrativo y el servidor público subordinado al Estado en su relación de trabajo, además de estar excluidos de la legislación laboral, siendo el Estado el que rige y fija los derechos y deberes en las relaciones de trabajo de los funcionarios y empleados públicos .

Es necesario señalar que se encuentran comprendidos en la Ley General del trabajo los trabajadores manuales y obreros del Estado, conforme a la Ley de 23 de diciembre de 1944.

5.1.El Ministerio del Trabajo.

El Presidente de la República Germán Busch en fecha 17 de mayo de 1936, creo la repartición estatal con el nombre de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Waldo Alvarez, trabajador del sector gráfico y Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores (F.O.T.), fue el responsable de conducir esta cartera quién logro la aprobación del Código del Trabajo y la sindicalización obligatoria. Cinco meses después firmó el Decreto de reconocimiento de derechos civiles de la mujer que le permitía

ejercer cargos en la industria y ocupar empleos donde no se requería más que "Idoneidad"

Actualmente el Ministerio del Trabajo, ha decidido encarar el proceso de fortalecimiento y modernización institucional, la organización de los sistemas de mercado de trabajo, proponiendo soluciones al desempleo, la legislación y promoción de políticas de desarrollo de la microempresa y del sistema cooperativo entre otros.

Dicha repartición estatal, hace de conciliador y mediador en los conflictos laborales entre el gobierno, empleador y trabajador, lamentablemente, esta conducta de conciliador le limita a ésta Institución a un accionar responsable para hacer respetar y exigir que se cumplan las normas laborales en actual vigencia y en contrasentido promueven la violación de dichas normas por parte del empleador en desmedro de los trabajadores, Quedando como una entidad sin ninguna eficacia ni seguridad jurídica al extremo que el mismo Ministerio del Trabajo a través de sus funcionarios denominados Inspectores, cuando no existe voluntad del empleador de cumplir con las leyes laborales, son los primeros en aconsejar la declinatoria de jurisdicción ante los Juzgados laborales.

5.1.2. Sus atribuciones y delimitaciones.

Las atribuciones Institucionales del Ministerio del Trabajo son las siguientes, aunque normalmente no se cumplen:

Garantizar la defensa efectiva de los derechos de los trabajadores del País.

Vigilar la aplicación y cumplimiento de la legislación nacional y de los convenios internacionales en materia laboral.

Restituir el derecho de sindicalización de todos los trabajadores.

General políticas y programas de erradicar la explotación del trabajo infantil.

- Coordinar la generación de políticas y programas para garantizar igualdad en el acceso y las condiciones laborales para las mujeres y los hombres.
- Coordinar y desarrollar políticas para la erradicación de cualquier forma de servidumbre.

Conforme al D.S: 28631 de 8 de marzo de 2006, reglamento a la Ley de Organización del Poder Ejecutivo, las funciones del Ministerio del Trabajo son:

- a. Hacer cumplir las normas laborales y sociales.
- b. Supervisar el cumplimiento de normas, disposiciones legales y convenios internacionales en todo el país.
- c. Promover el fortalecimiento sindical y la protección de los derechos de los trabajadores.
- d. Promover la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional, asuntos sindicales, empleo u cooperativas.
- e. Diseñar programas de generación de empleo.
- f. Desarrollar programas de capacitación laboral en todos los sectores.
- g. Velar por el trato digno a los trabajadores.
- h. Promover la difusión de las normas del sector cooperativo, supervisando, en el ámbito de sus competencias, el funcionamiento de las cooperativas.
- i. Apoyar programas destinados a la erradicación del trabajo infantil.
- j. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales orientados a proteger los derechos laborales de ciudadanos bolivianos en otros países. Con aprobación del Ministerio del Trabajo.
- k. Coordinar la generación de políticas y programas para garantizar igualdad en el acceso y condiciones laborales de las mujeres.
- l. Coordinar y desarrollar políticas para la erradicación de cualquier forma de servidumbre.
- m. Promover el fortalecimiento de las organizaciones laborales.

Sus delimitaciones, como se decía anteriormente, es la falta de la facultad y la acción coercitiva para el cumplimiento de la Ley en los asuntos sociales, en el que solamente hace de conciliador y mediador sin ninguna facultad coercitiva.

5.2. Deficiencia de las leyes laborales con la realidad nacional.

Conforme prevé la Constitución Política del Estado en su art. 162 así como la Ley General del Trabajo en su Art. 4to. y los Principios elementales del Derechos del Trabajo, se deduce que los BENEFICIOS SOCIALES reconocidos a favor del trabajador son irrenunciables y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos. Tomando en cuenta que los beneficios de carácter social, también son el conjunto de derechos colaterales adquiridos por el trabajador dentro de una relación laboral, se puede afirmar con mucha seguridad, que los leyes laborales precitadas así como las que respaldan la vigencia del Termino de Prueba, los Contratos Eventuales y los de Plazo Fijo, son normas totalmente deficientes frente a práctica y a la realidad nacional, y más por el contrario son las que se promueven a que se burlen los beneficios y derechos sociales de los trabajadores , limitando al trabajador a un estado de indefensión.

Desde la promulgación del D.S. 21060 y en lo que concierne a este trabajo de investigación, en los últimos cinco años , se ha podido establecer que el empleador en general a fin de generar mayor riqueza, ha hecho uso y abuso de los Términos de prueba, contratos eventuales y contratos a plazo fijo con el

único fin de burlar los derechos sociales, sin respetar las normas laborales vigentes e induciendo a que el trabajador acuda ante instancias judiciales para hacer “respetar” sus derechos, sin que exista la más mínima condición de igualdad en lo económico, moral, jurídico y en una condición de indefensión.

En forma por demás dolosa y maliciosa a la vez, el empleador utiliza los contratos eventuales conjuntamente a los del término de prueba, y procede a contratar personal “eventual” simple y llanamente por 89 días y por otro lado procede a ampararse en el término de prueba de 3 meses, es decir de 90 días, al cabo de los cuales, el trabajador automáticamente cesa en sus funciones sin que se le reconozca el más mínimo de sus derechos sociales, y volviendo a formar parte de esa gran masa de desempleados o desocupados.

De igual forma, el empleador usa el Contrato a plazo fijo en tareas propias y permanentes de la empresa, y lo hace incluso más allá del tiempo de un año, en franca contradicción a lo que disponen las leyes laborales para esta clase de relación laboral. Aprovechando la carencia de trabajo en nuestro país, (sea en la actividad que sea), el empleador arbitrariamente procede a imponerle al trabajador contrato más contrato sin que en el momento del cumplimiento del mismo (último) se le reconozca derecho alguno. Demostrándose con estos hechos que las leyes sociales vigentes son frágiles ante la arbitrariedad del empleador, ante la carencia de fuerza coercitiva así como la negligencia del Ministerio del Trabajo, la retardación de justicia en el Poder Judicial y un Estado

benevolente a favor del empleador, por lo cuales no existe una pronta y oportuna actuación a fin de hacer respetar y cumplir con las leyes sociales a favor del trabajador.

5.3. El Poder Judicial en los procesos laborales.

Conforme he podido investigar, se tiene que en los estrados judiciales laborales, en primer lugar existe una alarmante retardación de justicia, toda vez que una demanda social siendo de carácter sumaria, a la presentación de la demanda, y una vez admitida se corre en traslado y el demandado tiene 5 días para contestar y oponer excepciones, y que en 3 días son resueltas con o sin contestación, que la apertura del termino de prueba son de 10 días y 10 días para dictar sentencia , se tiene que en un máximo como 40 días de trámite en el cual se tendría la sentencia pronunciada por el juez de trabajo (en primera Instancia), sin embargo en la practica , se ha podido evidenciar que muchos de los casos sociales (por no decir todos) para solo dictar sentencia pasan incluso de los dos años. Una vez pronunciada la sentencia y recurrida de apelación, el proceso debe esperar turno para la resolución o auto de vista de por lo menos otros 2 años. Llegando al recurso de casación y nulidad en la ciudad de Sucre debe esperar por lo menos para que se dicte el Auto Supremo unos 3 a 4 años, una vez ejecutoriada, la ejecución de sentencia en el juzgado de origen, toma un tiempo de más de 6 meses a 1 año si es que el empleador no recurre a otros incidentes que lamentablemente son aceptados en forma ilegal por los jueces de turno.

En suma para lograr el pago de los derechos sociales, siempre y cuando se haya declarado en sentencia probada la demanda, por lo menos toma un tiempo de 8 años. Actualmente en esta Capital se tiene conocimiento que en los Juzgados laborales existen procesos hasta con 28 años de trámite ininterrumpido Caratulados como Antelo c/. Amboró , otro de los Mineros Relocalizados contra la COMIBOL que sobrepasan los 22 años desde el 29 de agosto de 1985 (Arias c/. COMIBOL) y de la Fábrica Soligno que tienen una mora de más de más de 19 años sin que se les haya reconocidos sus beneficios sociales, entonces como un trabajador puede confiar en la justicia ?, tomando en cuenta el segundo caso, se tiene que la COMIBOL es parte del Estado, sin embargo, ni el Estado cumple con las leyes laborales , por lo que se puede definir que no existe justicia para el trabajador, porque hasta por cansancio del demandante sale victorioso el empleador y mucho más si el trabajador no cuenta con recursos económicos, en suma no existe justicia social.

5.4. El Decreto Supremo 21060.

El 29 de agosto de 1985 se aprobó el DS. 21060, por el entonces presidente Víctor Paz Estenssoro, (Art. 55 al 71 - Régimen social). El art. 55 de dicho Decreto referente a la Libre contratación, le otorga al empleador del sector privado así como al Estado como principal empleador dejar en las calles, sin una fuente de trabajo, a más de 30.000.- Mineros de diferentes Distritos Mineros dependientes de la COMIBOL, descabezando de esta manera la vanguardia y el movimiento obrero. Lo mismo sucede con los Trabajadores Fabriles que

en todo el País en un número de 32.000 se quedan sin su fuente de trabajo con el cierre de 1.346 empresas, a esto se suman otro número de trabajadores despedidos de otras empresas estatales y privadas al imperio del artículo precitado como las Fábricas de la Soligno, Forno, Said, Salvietty, Fosforos, etc. YPFB, ENTEL, LAB, ENDE Y ENFE, 27 Plantas Industriales administradas por las Corporación Boliviana de Fomento y otras Instituciones y empresas.

Los D.S. 21060 y 21137, mediante la legalización de la libre importación y la libre contratación, llevaron a la quiebra a varios sectores productivos del país, afectando principalmente al trabajador reflejando un masivo ingreso de ellos a la legión de los desocupados.⁶⁴

Es necesario precisar , que en el caso de los Mineros Relocalizados, no obstante haber sido despedidos desde 1985 a 1988, al comprobar que sus liquidaciones de beneficios sociales no estaban liquidados como en derecho corresponde, iniciaron demandas sociales más de 5.000 relocalizados, en los que se lograron sentencias , autos de vista, autos supremos y hasta recursos de amparo Constitucional a favor de los Mineros, sin embargo, la COMIBOL como empleador, siendo parte del poder ejecutivo, actualmente 2007, después de más de 22 años de proceso judicial ininterrumpido, no cumple con el pago de los saldos por beneficios sociales con la complicidad

⁶⁴ Iriarte O.M.I. Gregorio, Análisis Crítico de la Realidad. 4ta. Edición. Editorial SENPAS. La Paz - Bolivia

de jueces nada probos, evidenciándose de esta manera, que en nuestro país ni el Poder Ejecutivo cumple con la Ley, deduciéndose que no existe seguridad jurídica y menos justicia social.

5.4. Decreto Supremo 28699 de 1º de mayo de 2006.

El 1ro. de mayo de 2006, fue dictado el Decreto Supremo N° 28699 que deroga expresamente el art. 55 del D.S.21060 referente a la libre contratación, otorgándole al trabajador mayores garantías laborales, a tal grado que cuando un trabajador sea despedido en forma injustificada, tiene la oportunidad de elegir dos opciones, una la aceptación de dicho despido con el pago de sus beneficios sociales y el otro su reincorporación a su fuente de trabajo. Con esta norma, se ha dado de alguna manera seguridad laboral o estabilidad laboral en forma relativa y no absoluta, toda vez que sigue en vigencia el Preaviso, el termino de prueba, los contratos eventuales y el contrato a plazo fijo, que lamentablemente los empleadores a fin de burlar los beneficios y derechos sociales hacen y harán uso y abuso indiscriminado de estas instituciones en contra del trabajador.

Con el D.S. 28699, también se han legislado a favor del trabajador Principios elementales del Derecho del Trabajo, aspecto éste que de alguna manera favorece al conjunto de los trabajadores dentro de una relación laboral y aún cuando esta

fue resuelta, esperando que dichos principios sean puestos en acción, implementados y ejecutados más que todo por los administradores de justicia así como los que están a cargo de hacer cumplir la vigencia de la norma laboral.

5.6. Influencia y consecuencias del contexto socio-económico Neoliberal impuesto a través del D.S. 21060.

La "Nueva Política Económica", (NPE) puesta en marcha el 29 de agosto de 1985, tenía dos objetivos centrales, estabilizar la economía, deteniendo el ritmo hiperinflacionario y propiciar el crecimiento de los bienes y consumos reactivando el aparato productivo. El primer objetivo se logró, al menos en términos relativos, pero la recesión se apoderó de los sectores productivos básicos , como son la industria y la agricultura.⁶⁵

Las contradicciones de la NPE, se dieron en el libre comercio, el gobierno esperaba que con ello se incrementara las exportaciones y que irían disminuyendo las importaciones, pero no fue así, lo que sucedió fue todo lo contrario, las importaciones se dispararon hacia arriba con la gravedad del porcentaje de divisas que se destinan a importar bienes de consumo, muchos de los cuales competían con la producción nacional, todo dentro del marco legal, sin tomar en cuenta que por otro lado se abrían las puertas al contrabando o sea a la importación ilegal que sí afecto a la poca industria nacional que hasta nuestros días se vienen sucediendo.

⁶⁵ Iriarte O.M.I. Gregorio, Análisis Crítico de la Realidad. 4ta. Edición. Editorial SENPAS. La Paz – Bolivia. Pag. 503

Las políticas Neo Liberales son las mismas en todas partes del mundo, pero en Bolivia, país económicamente débil y dependiente, en su aplicación ha adquirido contornos dramáticos. Los principios del neo liberalismo han sido aplicados a rajatabla, cayendo el costo social, en forma casi exclusiva, sobre las grandes mayorías nacional, refugiadas en una economía de sobrevivencia.

Los objetivos no siempre logrados, de la Nueva Política Económica fueron los siguientes:

- Eliminar la intervención estatal en la economía.
- Otorgar plena soberanía a las leyes del mercado.
- Hacer de la empresa privada la responsable de la iniciativa económica.
- Eliminar el déficit fiscal.
- Otorgar libertad de precios.
- Congelar los salarios.
- Reestructurar las empresas públicas o privatizarlas.
- Libre importación.
- Pago de la deuda externa bajo las consignas del FMI y del Club de Paris.

Se paró la inflación, se redujo el déficit fiscal y se sentaron las bases de la estabilidad monetaria, pero esa estabilización creó la RECESION. Que ha significado menos producción, desempleo, aumento de la desnutrición, deterioro en la salud

pública, deserción escolar, subidas de tasas de analfabetismo y la mortalidad infantil , aumento de la prostitución y de la delincuencia que repercuten hasta nuestros días. Alguien ha dicho que si el país no murió fue por el narcotráfico!!! ⁶⁶

5.6.1. La Relocalización

Tal como he señalado en los puntos anteriores, la Relocalización fue parte de lo impuesto por los Arts. 55,56 y 57 del D.S. 21060, consistente al pago de tres meses de salario adicional a todos los beneficios sociales establecidos por la Ley y no podía ser sustituible con el preaviso. Con este fundamento se despidieron a miles y miles de trabajadores, los mismos que fueron a formar parte de la gran masa de desocupados, toda vez que dicho pago como supuesto bono de cesantía no compensaba en nada la pérdida definitiva del trabajo.

Los Relocalizados, término inventado por el gobierno del MNR para esconder la dramática situación en la que han quedado miles de familias bolivianas, quienes han perdido su trabajo sin opción a otro empleo, tanto de empresas públicas como privadas. Lo que quiere decir que el significado etimológico de la palabra “relocalizado”, es totalmente diferente y aún contrario a la dolorosa realidad que se expresa con ese término.

⁶⁶ Iriarte O.M.I. Gregorio, Análisis Crítico de la Realidad. 4ta. Edición. Editorial SENPAS. La Paz – Bolivia. Pag. 503

Desde una perspectiva humanista podríamos decir que el D.S. 21060 en lo que concierne al campo social, fue totalmente agresivo, discriminatorio y salvaje. Por que no se respeto la propia Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo , los principios elementales del Derecho del Trabajo, a la familia, al ser humano ni a la sociedad, en suma fue una norma anticonstitucional que ejecuto la masacre blanca más grande en la historia de nuestro país.

5.6.2. El desempleo

Derogada la norma que garantizaba la libre contratación por el DS. 28699, es necesario tener presente las secuelas dejadas por casi 21 años por parte del DS 21060 en lo que corresponde al desempleo y la desocupación y en todas las miserias y secuelas que nos dejo dicha norma y que en todo ese tiempo ha ido creciendo en forma progresiva y geométrica.

Con el DS 21060 se ha masificado el ejercito de desempleados, en un país donde abunda la mano de obra con la clara escasez de las fuentes de trabajo, con salarios congelados o con un salario mínimo, con libertad de precios, y otros hechos que influyen en los derechos del trabajador, consiguiendo al máximo el objetivo de abaratar la fuerza del trabajo, otorgándole al empleador una nueva forma de la sobreexplotación

de los trabajadores y la sobre ganancia de la empresa a costa del hambre de la población laboral.

Sobre esta secuela precitada en el parágrafo anterior, se suman el abuso indiscriminado de la aplicación de los contratos eventuales, términos de prueba y contratos a plazo fijo, instituciones que de ninguna manera garantizan la conservación del trabajo, la continuidad, permanencia, en suma, la estabilidad laboral.

La disminución de fuentes de trabajo ha producido efectos altamente negativos para nuestra sociedad, tanto en términos económicos como éticos y morales: primero ha aumentado la masa de los desocupados , segundo ha incrementado la pobreza, la deserción escolar, la prostitución, la delincuencia , la mortalidad infantil, la desintegración familiar, el trabajo infantil, el alcoholismo, la drogadicción y otros actos reñidos con la moral y buenas costumbres, tercero ha inducido a los trabajadores a una renuncia tácita a los derechos sociales simple y llanamente con la aceptación para un trabajo , cuarto ha empujado a una gran parte de la población activa hacia la economía informal o paralela y quinta y por último ha obligado a muchos bolivianos a tomas la decisión de abandonar el país con rumbo a otro países como España, EEUU, Argentina, Chile y otros.

5.6.3. El Sector Laboral Informal

La ocupación en el sector informal o subterráneo de la economía ha subido alarmantemente en los cinco últimos años. El Instituto Latinoamericano de Ciencias Sociales (ILDIS), señala esta peligrosa tendencia hacia la informalización de la ocupación en detrimento del sector formal, lo que quiere decir que el empleo en ocupaciones productivas cada vez más va disminuyendo mientras en las no productivas se va incrementando.⁶⁷

Por el efecto de la Nueva Política Económica dispuesta hace más de dos décadas (1985), ha crecido las importaciones y el contrabando y por ende el mercado laboral informal en diferentes actividades más que todo comercial en contra de la poca industria nacional.

Por dichas medidas, no se ha librados ni nuestros niños, a quienes se les ha forzado de los sectores populares a trabajar en su temprana edad. En muchos casos para ayudar a la economía familiar porque su progenitor ha sido echado a la calle y no cuenta con una fuente de trabajo y menos de ingresos para mantener su familia o bien ya no cuenta con la edad requerida. Si bien se dice que el trabajo no denigra, pero sin embargo, a una temprana edad de 7 a 14 años, cuando éstos pequeños ciudadanos

⁶⁷ Iriarte O.M.I. Gregorio, Análisis Crítico de la Realidad. 4ta. Edición. Editorial SENPAS. La Paz – Bolivia. Pag. 430-431

deberían de estar formando su futuro en las escuelas, son forzados a trabajos sin ninguna clase de seguridad, sin descartar que por necesidad son parte de la delincuencia, la prostitución infantil, el alcoholismo y la drogadicción, dentro de una sociedad totalmente indiferente y un Estado adormecido, sin políticas adecuadas para solucionar estos casos.

Otras principales ocupaciones de los menores en el (mercado informal) son:

- Lustrabotas.
- Vendedores de periódicos.
- Limpiadores y cuidadores de autos.
- Ayudantes de diferentes ramas.
- Empleados domésticos.
- Vendedores de dulces y cigarros.
- Vendedores de revistas y cancioneros en las flotas.
- Revendedores de entradas.

5.6.4. El incremento de la Delincuencia y otros factores negativos en contra de nuestra sociedad

Ante la inexistencia de la estabilidad laboral, ante el desconocimiento de los beneficios y derechos sociales, el aumento de la desocupación y el desempleo, y el incremento de la población joven que ingresa al campo laboral, se puede deducir que por todos estos hechos existe un grave riesgo latente en toda la población activa laboral, induciéndolos más que todo y por

necesidad, sean y formen parte de muchos hechos reñidos con la moral y las buenas costumbres.

En los últimos años, se ha podido evidenciar que la delincuencia se ha incrementado en un alto porcentaje, en los que existe mucha participación de gente desocupada sin empleo, y que ni siquiera son parte del trabajo informal, es tanto así que a diario se escuchan que se han asaltado y robado en , bancos, casas de cambio, cambistas, gasolineras, tiendas, personas, domicilios particulares, movilidades, celulares, y otros hechos, sin dejar de mencionar que en los últimos años se han cerrado o "quebrado" más de una centena de bancos financieros, que también es otra clase de delito comúnmente denominados de cuello blanco.

Ya es común escuchar que una persona ha sido asesinada por pretender salvar o defender sus bienes o dinero, también se escucha de que se han ejecutado linchamientos de supuestos "delincuentes", sin importar el sexo ni la edad.

Así también se puede señalar otros delitos como la venta de terrenos con doble partida en las oficinas de Derechos Reales, o la venta de departamentos alquilados por parte de sus inquilinos sin que se de cuenta a los propietarios legítimos, la circulación de billetes falsos, el cobro de bono sol de varias personas con cédulas de identidad falsas, la venta de órganos

humanos, la desaparición y rapto de menores, y hasta de canes, el contrabando y otros.

No es difícil convencerse, que la prostitución conjuntamente a la pornografía en general y ahora la pornografía infantil, ha sido uno de los males que más se ha incrementado en nuestra sociedad por falta de trabajo , cuando vemos en nuestras propias calles letreros luminosos que anuncian el concurso de jovencitas mal llamadas damas de compañía, cuando abrimos un o más diarios donde decenas por no decir centenas de jovencitas y mujeres de toda clase ofrecen sus servicios sexuales para toda exigencia con precios realmente ínfimos, lugares de tolerancia diseminadas en todo el ancho y largo del país. Cuando nos sorprendemos que en nuestras propias calles existen mujeres haciendo publicidad para los lugares de tolerancia, entregándonos tarjetas de dichas casas. Y por último, hasta por medio de la Internet y la Televisión que se ofrecen servicios denominados rojos, en suma el incremento de esta mal ha sido y es uno de los más altos en estos últimos años conjuntamente a la drogadicción, el alcoholismo y el narcotráfico, y que se originan justamente en parte de la inestabilidad laboral y la falta de fuentes de trabajo y que son factores totalmente negativos en contra de nuestra sociedad.

CAPITULO IV.

6. El Rol de los Actores de la Indefensión Laboral

En el tiempo que me ha llevado elaborar la presente investigación, me he podido dar cuenta que aunque los actores son muchos en la denominada indefensión laboral, puedo afirmar categóricamente que nadie, absolutamente nadie hace algo por invertir o al menos coadyuvar a que se otorgue mayor garantía en la estabilidad laboral al trabajador, que se le reconozca sus beneficios como en derecho corresponde dentro de una relación laboral o cuando ésta se ha resuelto, o por lo menos se intente cumplir con la ley.

6.1. El Estado

En algún punto anterior, había señalado que el Estado es una Institución adormecida, indiferente, sin ninguna política para solucionar los problemas originados de la relación laboral o cuando ésta haya sido concluida. El Estado a través de sus actuales gobernantes, si bien ha emitido un Decreto Supremo que abroga la libre contratación, no se da cuenta que todavía existen normas en vigencia que inducen a anulan totalmente los derechos de los trabajadores, como el Término de prueba, los contratos eventuales y de plazo fijo y hasta el mismo pre aviso.

Si bien el Estado delega funciones como al Ministerio del Trabajo para –dice- hacer cumplir las normas laborales y sociales, reitero una vez más, dichas funciones carecen de

la fuerza coercitiva para el cumplimiento de dicho cometido, demostrándose que el Ministerio del Trabajo es simplemente una Institución sin ninguna justificación para su existencia.

Se dice que el actual Gobierno, es de tinte social y a favor de los movimientos sociales y que actualmente existe incluso un superávit y crecimiento fiscal, sin embargo para nadie es desconocido que diferentes sectores vienen exigiendo un cambio en el campo laboral , como los trabajadores de Salud, fabriles, del magisterio, mineros, obreros , de empresas privadas y otros, lo que se requiere es darle mayor importancia al sector de los trabajadores en lo que corresponde la relación laboral a sus demandas sociales y salariales, así también se ha conocido que existe un proyecto de un nuevo Código Procesal Laboral que de alguna manera se dice minimizaría el tiempo de una demanda laboral que repercutirá a favor del trabajador.

6.2. Los Empleadores

Si el Estado, siendo el mayor empleador en nuestro país actúa en total indiferencia con sus trabajadores, que otra cosa buena se puede esperar del conjunto de los otros empleadores del como del campo privado, cuando este sector ha sido uno de las más privilegiados y beneficiados con la puesta en ejecución del DS. 21060 y la libre contratación.

El empresario privado, simple y llanamente va ver sus propios intereses con fines de lucro, es por este hecho que incluso en la mayoría de las empresas se fraccionan doble contabilidad y hasta doble planilla de pagos, sin darse cuenta que con ésta última actuación de doble planilla, el único perjudicado es el trabajador, porque no recibe el total de su salario ni aporta en el monto real que le corresponde para su renta de vejez y otros derechos.

El empleador a través de la empresa privada y la Unidad de Análisis de Políticas Económicas "UDAPE", en total afrente al sector laboral, ha pretendido flexibilizar las leyes sociales, proponiendo hasta 12 horas de trabajo que las 8 horas establecidas, disminución en el porcentaje de los aportes patronales, en las horas extras, proponer el trabajo en días feriados, eliminación de la prima, disminución de los días de vacación, del bono de antigüedad, disminuir el pre aviso de tres meses a un mes, eliminar el subsidio de lactancia, permitir los contratos a plazo fijo en tareas que no son propias de la empresa, permitir dos contratos a plazo fijo en dos años antes de conseguir la permanencia, eliminar las categorizaciones y otras propuestas⁶⁸, Que en suma son totalmente antilaborales y que pueden profundizar aún más la crisis económica en el vive el país y más que todo sus trabajadores.

⁶⁸ Zegada Saavedra, Luis. Flexibilización Laboral. 1r. Edición. Agosto de 1998. La Paz. Pag. 69-73

6.3. Los Trabajadores

Una de las aspiraciones que todo trabajador, no solamente del país, sino de todo el mundo ha tenido, ha sido desde siempre, el de trabajar menos y ganar más, sin embargo de acuerdo a los últimos acontecimientos y desarrollos tecnológicos, la actual aspiración de todo trabajador, es el de tener una estabilidad laboral, un trabajo seguro con el que puede mantenerse, subsistir y alimentar a su familia. Aspiración que se desvanece en el aire cuando se conoce que existen miles y miles de desocupados ofreciendo una fuerza de trabajo totalmente barata y en la condición que el empleador lo decida y que en cualquier momento puede ejecutarse su despido aún "cancelándole" sus beneficios.

Sin perjuicio de lo citado precedentemente, también se debe tomar en cuenta la vigencia de las tres Instituciones Laborales como es el termino de prueba, los contratos eventuales y a plazo fijo que en cualquier momento pueden ser aplicadas por el empleador, Motivos estos y otros que hacen que el trabajador tenga una conducta sumisa ante su empleador, y que limita sus exigencias hacia por los derechos que le asisten las Leyes, derivándose en una clara indefensión contra el empleador y contra la empresa que lo cobija.

6.4. El Sindicato

No es extraño para nadie que desde la promulgación del DS. 21060, el Sindicato ha perdido su rol para la que fue creada, como es la defensa de los trabajadores, tanto de los que se encuentran activos dentro de una relación laboral, como con los que son arbitrariamente alejados o despedidos por los empleadores sin justificación alguna. Se debe tener en cuenta, tal como decía en el punto anterior, que existe un temor en el trabajador de incluirse y apoyar al Sindicato sino no existe la garantía de mantener su fuente de trabajo, aspecto éste que con marcadas excepciones, han delimitado el accionar de los Sindicatos en defensa de sus afiliados los trabajadores.

Se puede señalar, que incluso en muchas empresas del país se ha anulado la vigencia de un Sindicato en contrasentido a lo que dispone la propia Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo, sin embargo más pudo el poder económico que la misma legislación laboral.

En lo que se refiere al tema mismo de la presente investigación, se ha podido evidenciar, que existe total indiferencia por parte de los sindicatos de trabajadores sobre la vigencia del Término de prueba, contratos eventuales y a plazo fijo, dejando en total indefensión al trabajador que por desgracia llega a cubrir un trabajo bajo cualquiera de esas tres condiciones.

6.5. La Central Obrera Boliviana

Al igual que los sindicatos, la misma Central Obrera Boliviana "COB" a partir de la promulgación del DS. 21060 ha perdido su rumbo é incluso su convocatoria, tomando en cuenta que en los años y décadas pasadas, el movimiento obrero estaba establecido bajo la vanguardia de los Mineros y Fabriles, los mismos que fueron casi en su mayoría eliminados por el mencionado D.S. a partir de 1985.

Se ha podido evidenciar que la C.O.B. simple y llanamente esta en vigencia para proponer un pliego de peticiones anuales a todos los gobiernos de turno, sin embargo no existe una propuesta coherente, que vaya en beneficio del trabajador en general. Actualmente la mencionada convocatoria ha sido reemplazada por los que forman uno de los sectores laborales informales como los vendedores, contrabandistas, o los que se denominan como los que trabajan por cuenta propia, como los gremialistas.

La COB actualmente, ya no constituye un desafío para los pocos dirigentes sindicales de los pocos sectores laborales, por las profundas transformaciones de tipo estructural, tomando en cuenta que nos encontramos en un proceso de relativa estabilidad pero con un alto costo social , que repercute en elevados índice de desempleo , la proliferación y el crecimiento del sector informal, en resumen, ni la COB puede asumir una defensa plena del trabajador, quién lamentablemente se encuentra en plena indefensión frente a las condiciones de trabajo antes citadas.

6.6. Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo del cual es miembro activo nuestro país desde su fundación, organismo técnico especializado, fue creado con la finalidad de mantener la paz a través de la justicia social, su composición es tripartita en la que participa el delegado del gobierno miembro, y también los delegados obreros y delegados patronales.

Otra de las finalidades, es la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores en el plano internacional. Para la obtención de este objetivo la Organización cuenta con dos importantes instrumentos: Uno jurídico, la adopción de Convenios y Recomendaciones y otro técnico, los programas de asistencia a los países y entidades que las requiera.⁶⁹

La O.I.T. se manifiesta a través de Convenios y Recomendaciones. El Convenio es un acuerdo que ratificado por un Estado miembro e la Organización, crea obligaciones internacionales para dicho Estado. Según Alfredo Montoya, nos dice el Dr. Raúl Jiménez ⁷⁰, en su obra Lecciones de Derecho Laboral, nos señala que el Convenio es lo que en la técnica jurídica internacional se denomina "tratado colectivo".

⁶⁹ Jiménez Sanjinés, Raúl. Lecciones de Derecho labora. 2da. Edición. Tomo I. La Paz 2004. Pag.172

⁷⁰ Jiménez Sanjinés, Raúl. Lecciones de Derecho labora. 2da. Edición. Tomo I. La Paz 2004. Pag. 176

Por último, señalo, que si bien existen variados Convenios Internacionales emitidos por la O.I.T., se puede aseverar que no existe exclusivamente tratados sobre los tres puntos que son el origen de la presente investigación.

6.7. Organismos Nacionales

Es de conocimiento general, que los organismos nacionales en su generalidad dependen del Poder ejecutivo, por ende del Estado, ya se ha dado el criterio sobre el Ministerio del Trabajo, sin embargo ante la creación de un Ministerio de Justicia, se ha podido evidenciar que el mismo tiene un objetivo fundamental el de cooperar por ejemplo a un trabajador en el aspecto general, sin embargo no se ha conocido que por ejemplo los defensores de oficio de esta Institución inicien, prosigan y finalicen una demanda laboral a favor de un trabajador, no existe, sin embargo, se tiene evidencia de que se ha apoyado a personas que han delinquido otorgándoles el servicio gratuito de sus defensores de oficio en el campo penal. De lo que se conoce actualmente, es que se esta consensuando para un nuevo Código Procesal del Trabajo.

La vigencia de una oficina Anti Corrupción, también dependiente del Estado, tampoco tiene competencia para apoyar a un trabajador indefenso que solo exige la garantía de permanecer en su fuente de trabajo si es que lo tiene, o que se le contrate en el marco del reconocimiento de todos sus derechos sin ninguna intención de burlar los mismos.

6.7.1. Derechos Humanos

La Asamblea de Derechos Humanos en Bolivia, ha sido una de las Instituciones que siempre ha apoyado a los débiles y desposeídos así como a los trabajadores, sin embargo no tiene competencia para delimitar las acciones en contra de las actividades de los empleadores que buscan la riqueza a costa del hambre de sus trabajadores. Sin embargo es elemental la participación de dicha Institución en cualquier conflicto que sea más que todo laboral, mucho más si en su Declaración Universal de los Derechos Humanos, se encuentra establecido en sus art. 22 ,23 y 24 el derecho a la Seguridad Social, el Derecho al Trabajo y el Derecho al descanso.⁷¹

6.7.2. Defensoría del Pueblo

Dicha Defensoría, desde su creación, ha sido una de la pocas Instituciones que ha estado luchando por los derechos de los ciudadanos y más que todo de los Trabajadores. Organización creada por disposición del art. 131 de la Constitución Política del Estado y por Ley N° 1818 de 17 de Diciembre de 1997.⁷²

⁷¹ Defensor del Pueblo de Bolivia. Declaración Universal de Derechos Humanos. 3ra. Edición. Noviembre 2001. La paz. Pag. 19

⁷² Ley del Defensor de Pueblo. 5ta. Edición. Noviembre 2002. Pag. 3-6

Limitado como se encuentra por disposición de su propia ley de creación, toda vez, que le otorga mayor énfasis a las personas que tengan problemas con entidades públicas, la Defensoría del Pueblo hace hasta lo imposible para lograr un éxito a favor del denunciante.

El Defensor del Pueblo no tiene capacidad de coerción, no puede imponer sanciones ni asumir funciones que no le competen, sus únicas armas son la autoridad moral y el convencimiento por eso se la ha calificado como magistratura de la persuasión.

CAPITULO V.

7. Derechos laborales afectados por el Término de Prueba, Contratos eventuales y Contratos a Plazo fijo.

La propuesta del presente trabajo de investigación ha sido motivada, por la indiscriminada aplicación de las tres instituciones jurídicas laborales pre citadas por parte de los empleadores y en contra de los trabajadores, con el único fin de burlar los derechos y beneficios sociales en actual vigencia. Derechos y beneficios que a continuación me permito detallar en la siguiente forma:

7.1. Una Estabilidad Laboral Indefinida

Se debe entender como una Estabilidad Laboral "indefinida", el derecho del trabajador por cuenta ajena, a conservar su trabajo por el mayor tiempo posible o por un tiempo indefinido, mientras no incurra en contravenciones legales o se produzcan razones justificables que hagan imposible la permanencia de la relación laboral. Sin embargo con la aplicación de cualquiera de las tres condiciones o contratos de trabajo motivo de la presente investigación, ningún trabajador podrá gozar de dicha estabilidad.

7.1.1. Una jornada Laboral efectiva de 8 horas

Conforme al art. 46 de la L.G.T se puede señalar que esta establecido como una jornada laboral ordinaria en 8 horas, sin embargo se ha podido establecer que en los contratos a plazo fijo, eventuales y en el tiempo que dura el termino de prueba, la jornada de trabajo sobre pasa las 8 horas, como por ejemplo ocurre en casi todos los Bancos Financieros del País y en otras empresa, concluyéndose que esta actitud es un explotación en contra del trabajador por todos los motivos descritos en esta investigación.

7.2. La formación profesional

En aplicación al art. 13 de la Ley General del Trabajo concordante con el DS. 28699, se encuentra en plena vigencia el periodo de prueba de tres meses iniciales impuestos al trabajador en general.

Por DS.17289 de 18 de marzo de 1980, el mismo que fue derogado por el DS 21060, se establecía aspectos por el cual los profesionales no podían ser objeto de un periodo de prueba, mucho más si su ingreso a una fuente de trabajo a estado fundamentado a un concurso de méritos y exámenes de competencia.

Conforme a nuestra investigación, se ha podido evidenciar que la mayoría de las empresas por no decir casi todas,

aplican esta institución jurídica, toda vez que el DS. que amparaba a los profesional fue lamentablemente derogado.

De este modo se puede deducir que la vigencia del término de prueba por 3 meses afecta directamente al trabajador en sus aspiraciones y en sus derechos y beneficios sociales, por más que sea profesional.

7.3. Una remuneración digna y justa.

Aprovechando la escases de fuentes de trabajo y la enorme oferta de la fuerza de trabajo de miles y miles de desocupados en todos los rubros, sean estos profesionales, empleados intelectuales, obreros y otros , los empleadores a fin de rebajar a lo más mínimo sus costos en el mantenimiento de sus empresas, han decidido afrontar por el lado más le conviene a la empresa y lo debilita al trabajador, como es el salario, y se contratan a trabajadores con el denominado salario mínimo nacional, por lo que se deduce que una persona con dicho salario además de sufrir descuentos por Impuestos, no logra una remuneración digna y justa que le permita enfrentar los innumerables problemas económicos existentes en nuestro país.

7.4. Los Beneficios Sociales y derechos colaterales.

Reiterativamente, se ha afirmado que la aplicación desmedida de estas tres instituciones laborales, burlan totalmente la aspiración al trabajador de un reconocimiento en sus beneficios sociales.

En la aplicación de Terminación o periodo de prueba por los tres meses iniciales de trabajo, una vez cumplido dicho tiempo, es decisión del empleador decidir la continuidad de esa relación laboral o por el contrario terminar con la misma, normalmente el empleador decide por la última a fin evitar una carga social en los beneficios y derechos sociales. No se le reconoce el Desahucio, la Indemnización, aguinaldo de navidad (ni por duodécimas), vacaciones, ni se le reconoce los derechos colaterales como el bono de antigüedad, horas extraordinarias, categoría, bonos de producción, primas anuales, quinquenios, asignaciones familiares, dotación de ropa, el seguro social obligatorio y su filiación, los riesgos profesionales, y uno de los más importantes entre otros, el aporte laboral como patronal para el derecho a una Renta de Vejez por jubilación.

En lo que corresponde a los contratos eventuales, normalmente estos son suscritos por el tiempo de 89 días, y tal cual pasa y ocurre con el periodo de prueba, el empleador tiene la capacidad de decidir una recontractación y una continuidad laboral, pero , como el patrón siempre vela por sus intereses , decide por la disolución y

finalización de dicho contrato, perjudicando enormemente a las aspiraciones del trabajador en sus reconocimientos de sus derechos y beneficios sociales con todas las características citadas para el periodo de prueba.

Por último, en los Contratos a Plazo fijo o predeterminados en su tiempo, normalmente al cumplimiento del tiempo estipulado no mayor a un año, se termina la relación laboral y en pocos casos solo se les reconoce el pago de indemnización en duodécimas por el poco tiempo de servicios prestados y algunas veces se les reconoce el pago del aguinaldo de navidad (siempre y cuando hayan pasado los tres meses de trabajo), sin embargo todos los otros derechos citados en el punto referente al periodo de prueba (a excepción del desahucio que no corresponde por ser contrato con tiempo predeterminado), los demás derechos, decía, en forma arbitraria no se les reconoce, en franco perjuicio al trabajador. Conculcando casi la mayoría de sus derechos, repercutiendo en una inestabilidad laboral casi permanente.

Si bien se afirma que la estabilidad laboral, implica relación indefinida, tal cual señala el Dr. Marco A. Dick en su obra "La Estabilidad Laboral en Bolivia"⁷³, sin embargo, con las tres instituciones laborales objeto de la presente investigación, se puede afirmar en forma categórica que no existe ESTABILIDAD LABORAL mientras se encuentren en

⁷³ Dick, Marco A. La Estabilidad laboral en Bolivia y Reglamento Interno de Trabajo. 1ra. Edición. Mayo 2007. La Paz – Bolivia. Pag. 16

vigencia tal cual han sido legisladas, o no sean reglamentadas, derogadas ó por ultimo otorgarle la "Punición laboral", concepto éste extraído del la obra del

Dr. Teodocio A. Palomino R. titulado como el Derecho Penal Laboral ⁷⁴, el mismo consistente en "El derecho de castigo que surge del incumplimiento de la norma legal, del convenio o de la disposición de la autoridad competente".

En suma el desempleo y el sub desempleo ocasionado por la Inestabilidad laboral originado por la vigencia de estas tres instituciones laborales en Bolivia, adquieren niveles de dramatismo que atentan contra vitales derechos del ser humano, lesionan su dignidad y su integridad física, por eso , es necesario la participación indispensable del Estado con su actuación vigorosa y efectiva, para que por lo menos, obtener de la fuerza de trabajo, de la mano de obra empleada o subocupada conserve su lugar de trabajo y el reconocimiento de sus beneficios y derechos sociales, para evitar descienda a niveles infrahumanos de subsistencia que la degraden obligándole a convivir en formas inmorales o delictivas.

⁷⁴ Palomino Ramírez, Teodocio A. Derecho Laboral Penal. Editorial Juris Laboral, 1993. Lima-Perú. Pag. 63

CAPITULO VI.

8. Propuesta de modificación o derogación de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

8.1. Nombre del Proyecto

PROYECTO DE LEY DE MODIFICACION DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y SU DECRETO REGLAMENTARIO.

8.2. Institución Ejecutora

EL HONORABLE CONGRESO NACIONAL.

8.3. Justificación

A más de medio siglo de vigencia de la Ley General del Trabajo así como de su Decreto Reglamentario, se ha podido evidenciar que existen normas que no cumplen con la labor para la que fue creada, como es la protección al trabajador, la garantía de una estabilidad laboral y el reconocimiento de sus derechos y beneficios sociales.

En contra sentido, el periodo de prueba, contratos eventuales y contratos a plazo fijo, promueven la explotación del trabajador, la inestabilidad laboral y ningún beneficio social y derechos colaterales a favor del trabajador.

La indiscriminada e injustificada ejecución de estas tres instituciones laborales por parte del empleador, sin ninguna fiscalización por parte de la entidad encargada como es el Ministerio del Trabajo, aprovechando la enorme masa de desocupados que vienen día a día ofreciendo su fuerza de trabajo barata por la escasa existencia de fuentes de trabajo, y aprovechando al máximo la vigencia del periodo de prueba, contratos eventuales y contratos a plazo fijo, los empleadores con el único criterio de lucrar y conseguir mayor ganancia a toda costa, incluso a costa de la explotación del trabajador, de un ser humano que lo único que busca es que se cumpla con el derecho que le asiste , el derecho al trabajo.

8.4. Descripción del Proyecto

El proyecto, pretende establecer la derogatoria del periodo de prueba, la reglamentación del contrato a plazo fijo y la abrogación de los contratos eventuales, el reconocimiento de los beneficios sociales y derechos colaterales. Todos bajo la estricta supervisión periódica de la Inspección General del Trabajo dependiente del Ministerio del Trabajo bajo sanción de los infractores.

8.5. Objetivo

El proyecto tiene el objetivo de anular la explotación del trabajador, se cumpla con el reconocimiento de todos los derechos, contar con una estabilidad laboral que asegure la

subsistencia del trabajador y de su familia con un salario digno, justo y humano, equilibrar dichos derechos como los trabajadores que gozan con contrato indefinido.

8.6. Unidad Responsable

La Unidad Responsable de la presentación de dicho proyecto, así como de la aprobación o promulgación, son la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión Social de la Cámara de Diputados.

8.7. Propuesta de Proyecto de Ley

PROYECTO DE LEY DE MODIFICACION DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y SU DECRETO REGLAMENTARIO.

EXPOSICION DE MOTIVOS:

Las experiencias de la aplicación indiscriminada del periodo de prueba, contratos eventuales y contratos a plazo fijo, sin el reconocimiento de sus derechos y beneficios sociales, sin ninguna estabilidad laboral, afectan particularmente a los trabajadores en un claro acto de indefensión que conlleva a aumentar la masa de desocupados con el riesgo de consecuencias muchas más riesgosas para la sociedad, motivo por el cual mueve a la Comisión de Política Social y de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados a plantear con carácter de emergencia, alternativas de orden social, orientadas a restablecer tanto el carácter de una estabilidad laboral y el reconocimiento de los derechos y beneficios sociales a favor de los trabajadores.

Si bien a través del DS. 28699 de 1ro. de mayo de 2007 en su art. 1ro. se reconoce la estabilidad laboral , sin embargo se lo hace de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, es decir que deja abierta la posibilidad de que esa mentada estabilidad laboral no se conciba en su verdadera dimensión, otorgando una oportunidad desmedida al empleador para hacer uso y abuso de la inestabilidad laboral simple y llanamente para burlar los derechos y beneficios sociales de los trabajadores.

El Art. 13 de la Ley General del Trabajo , el Art. 8 del Decreto Reglamentario, la Ley de 8 de Diciembre de 1942 en su Art. 1ro., Ley de 3 de Noviembre de 1944 y DL. De 24 de mayo de 1939, disponen sobre el Periodo de Prueba en un tiempo de tres meses iniciales de trabajo. Normas promulgadas en la década de los cuarenta del siglo XX pasado, sin embargo en la actualidad en pleno siglo XXI, en la era de la Internet, de un avance tecnológico enorme, donde las condiciones de vida han cambiado abismalmente, la aplicación de una norma proyectada para otra época merece una modificación en nuestros tiempo por el cual favorezca al trabajador.

Por otro lado, es necesario citar que los contratos eventuales normados por D.L. 16187 de 16 de febrero de 1979 en su Art. 1ro. inducen a la inestabilidad laboral, cuando éstos son aplicados en tareas propias de la empresa con el único fin de burlar los beneficios con excepción de empresas consultoras y de construcción.

Por último, los contratos a plazo fijo normados por el Art. 12 de la L.G.T. DL. 16187 de 16 de febrero de 1979, R.M. Nº 311/72 de 12 de julio de 1972 y 283/62 de 13 de junio de 1962, han sido de uso indebido , haciéndolos sucesivos con la desmedida burla de los derechos sociales de

los trabajadores, motivo por el cual merece una nueva reglamentación, por el cual proteja dichos derechos y no promueva la inestabilidad laboral.

Que el Trabajador como parte esencial de la producción, de la economía y de la sociedad de un país, no puede quedar en estado de indefensión ante la falta de garantía en la estabilidad laboral, de una remuneración justa, de un seguro social prometedor por el indiscriminado uso y abuso de los tres tipos de condición laborales precitados, que sin ninguna clase de control se imponen a los trabajadores, con el riesgo de promover para que exista personas que si bien tienen esporádicamente una fuente de trabajo, éstos nunca cotizaron sus aportes para su vejez, ocasionando de este modo un futuro incierto .

Que el Capital y el Trabajo gozan de la Protección del Estado, y corresponde al mismo crear condiciones que garanticen las posibilidades de ocupación, estabilidad en el trabajo, remuneración justa, como establece la Constitución Política del Estado.

EL HONORABLE CONGRESO NACIONAL

D E C R E T A :

REFORMAS A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO Y SU DECRETO REGLAMENARIO.

ARTICULO 1(RANGO DE LEY)

Elévase a rango de ley las modificaciones a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario establecidas en el presente proyecto.

LEY GENERAL DEL TRABAJO

TITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 12 .- El contrato podrá pactarse en forma verbal o por escrito por el tiempo indefinido, a plazo fijo o tiempo predeterminado y para empresas constructoras y consultoras por de obra y servicio hasta la terminación de la obra o del trabajo específico. En el primer caso ninguna de las partes podrá rescindirlo sin previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas: con 30 días de anticipación por el trabajador y 90 por el empleador, después de tres meses de trabajo ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará la suma equivalente al sueldo o salario de períodos establecidos. A falta de estipulación escrita se presume que el contrato es por tiempo indefinido salvo prueba en contrario.

En el segundo caso, Contrato a Plazo Fijo o por tiempo definido, su duración no excederá de 6 meses y no están permitidos más de dos contratos sucesivos y en tareas propias y permanentes de la empresa, en caso de evidenciarse la infracción se dispondrá que el contrato a plazo fijo se convierta en contra por tiempo indefinido.

En los tres casos, se deben reconocer al trabajador todos los derechos sociales y colaterales establecidos en la Ley General del Trabajo incluyendo la ejecución obligatoria de las cotizaciones laborales y patronales correspondiente a las entidades de seguro Social obligatorio de corto y largo alcance.

ARTICULO 13.- Cuando fuere despedido un trabajador por causa ajena a su voluntad, el empleador está obligado, independientemente del desahucio, a indemnizar por el tiempo de servicios con una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año, si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados. Si el trabajador tuviere más de ocho años de servicio, percibirá la indicada indemnización, aunque se retire voluntariamente. Se reputa como período de prueba el primer mes inicial de trabajo, más no los siguientes que resultaren en virtud de renovación o prorrogación. Quedando exentos de este período de prueba los: a) Postulantes Profesionales con Título Universitario, con certificados de Institutos, Centros de enseñanza o capacitación como a personas aptas para el trabajo que acreditan su idoneidad profesional. b) Los admitidos al trabajo mediante concurso de méritos o examen de competencia, c) Los recontratados, d) Los que tenga una relación laboral por contrato a Plazo Fijo o Tiempo predeterminado.

DECRETO REGLAMENTARIO DE LA L.G.T.

TITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 8.- Cuando fuera retirado el trabajador por causal ajena a su voluntad, el empleador esta obligado, independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados. Se reputa como período de prueba solo el que corresponde al mes inicial, más no los subsiguientes que resultaren en virtud de renovación o prorrogación.

DISPOSICIONES FINALES

UNICA.- (VIGENCIA Y DEREOGACIONES)

- I. La presente Ley entrará en vigencia en la fecha de su Publicación.
- II. Se deroga el Decreto ley 16187 de 16 de Febrero de 1979 en su artículo 1ro., así como todas las disposiciones contrarias a lo dispuesto en la presente ley.

Pase al Poder Ejecutivo para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones del Honorable Congreso Nacional, a los nueve días del mes de agosto del año dos mil siete.

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 catorce días del mes de agosto del año dos mil siete.

FDO. J.EVO MORALES AIMA.

CAPITULO VII.

9. Conclusiones y Recomendaciones

A finales del Siglo XIX, surge el Derecho del Trabajo como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En su inicio giraba en torno al contrato de trabajo y más tarde su campo de acción se extendió a otros ámbitos de la actividad jurídica, lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

El trabajo, un derecho Constitucional, que no siempre se cumple, por lo que menos se puede cumplir con una estabilidad laboral de los trabajadores por cuenta ajena, sin embargo dicho tema ha sido y es una constante e importante preocupación de los abogados laboristas, trabajadores, sindicalistas, políticos y otras personas é instituciones, porque han entendido la importancia que conlleva la estabilidad en el trabajo , como generador de ingresos y circulante en la economía nacional a partir de la economía familiar, en busca de un desarrollo económico social integral.

Las principales materias de las que se ha ocupado en Derecho del Trabajo han sido el contrato de trabajo y sus distintas modalidades; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena, remuneración, salarios, horas extraordinarias, y otros, sin embargo le ha dado poca importancia a la estabilidad laboral, el de mantener lo más posible la relación obrero patronal, evitando el despido ilegal, injustificado a arbitrario, o , en su defecto la

sustitución del derecho al trabajo por indemnizaciones que para nada soluciona la carencia de un empleo estable para el trabajador.

Si no se tiene la plena seguridad de conservar el trabajo, consecuentemente, por la inexistencia de un régimen de estabilidad laboral, todos los otros derechos laborales mínimos y los reivindicativos, son difíciles de gozar y hacer cumplir, mucho más si existen en vigencia tres instituciones laborales como son el Período de Prueba, los contratos eventuales y el contrato a plazo fijo o por tiempo definido, los mismos que en vez de minimizar la inestabilidad laboral, promueven no solamente dicha inestabilidad, sino que dejan al trabajador en completo estado de indefensión por estas imposiciones, en los que no se les reconocen ni sus beneficios sociales y menos los derechos colaterales.

Dentro de una nueva época democrática que atraviesa el país, se hace necesaria posibilitar otorgarle mayor seguridad y estabilidad laboral al trabajador, y que de alguna forma también repercutirá en una mejor entrega al trabajo, que redunde en una mejor producción, y de este modo lograr éxitos económicos como sociales tanto para el trabajador como para el empleador.

Es totalmente necesaria la participación efectiva y total por parte del Estado para con los trabajadores en general, así como es imperativa el cumplimiento de la Ley, de la norma, de los principios elementales del Derecho del Trabajo y el reconocimiento de los beneficios sociales y derechos colaterales.

No se puede ocultar ni burlar detrás de tres modalidades de contrato objeto de la presente investigación, los derechos consagrados y adquiridos en favor del trabajador, con el riesgo que en muy poco tiempo, el país no solamente enfrentará la pobreza, la falta de fuentes de trabajo, sino se tendrá que enfrentar a una gran masa de indigentes implorando limosnas en nuestras calles de todos nuestros departamentos que componen Bolivia, porque en su debido momento no se ha defendido la verdadera realidad, vivencia y explotación del trabajador boliviano.

La indefensión del trabajador frente no solamente a los contratos antes precitados, sino a la inoperancia del Poder Ejecutivo, a la falta de leyes sociales y de una legislación laboral que protejan el estricto cumplimiento de leyes sociales, la retardación y corrupción en la administración de justicia en el Poder Judicial, la inoperancia de los Sindicatos en velar por los derechos e intereses de sus trabajadores de base, la oferta de mano de obra barata y la explotación abierta de los empleadores, hacen que en todo sentido el trabajador este en total INDEFENSION.

10. Bibliografía.

Constitución Política del Estado. La Paz Bolivia. Ed. Serrano; 1995.

Jiménez , Raul –Compilación de Leyes Sociales de Bolivia – La Paz Bolivia .Ed. Puerta del Sol; 1991.

Jiménez , Raul – Lecciones de Derecho Laboral. 2da. Edición. Tomo I y II. La Paz 2004.

Decreto Supremo No. 28699.Disposición Reglamentaria a la Ley General del Trabajo. Gaceta Oficial. La Paz Bolivia; 2006.

Dick A. Marco. El Manual Práctico Laboral. La Paz Bolivia Ed. Comunicación el País; La Razón; 2002.

Dick A. Marco. La Estabilidad Laboral en Bolivia y Reglamento Interno de Trabajo. 1ra. Edición. Mayo 2007. La paz – Bolivia.

Zegada S. Luis. El Asesor Laboral. La Paz Bolivia. 6ta.Ed. ; 1998.

Zegada S. Luis. Flexibilización laboral. 1ra. Edición. Agosto 1998. La Paz.

Del Granado C. Juan. Manual de Legislación del Trabajo. La Paz Bolivia.Imprenta Illimani ;1985.

Ley del Tribunal Constitucional. Ley No. 1638. La Paz Bolivia. U.P.S.Editorial s.r.l. Ed. 1ra.; 2004.

Ley de Organización del Poder Ejecutivo. Ley N° 3351. La Paz Bolivia. Gaceta Oficial de Bolivia ;2006

Código de Familia. Ley N° 996. La Paz Bolivia. U.P.S. Editorial s.r.l. Ed. 1ra.;2004

Cabanelas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Ed. Heliasta S.R.L.; 1996.

Ramos Juan. Curso de Derecho Constitucional. La Paz-Bolivia; 2000

Morales D. Manuel. Flexibilización Laboral. La Paz Bolivia. U.P.S. Editorial Tribuna de los Trabajadores. Ed. 3ra.;1996.

Morales D. Manuel. Derecho Constitucional. 5ta. Edición. La Paz

Teodosio A. Palomino. Derecho Penal Laboral. Lima Perú. Editorial Juris Laboral, 1993.

Palomino Ramírez, Teodosio A. El Shock del Derecho del Trabajo. Lima Perú. Editorial Juris Laboral, 1996.

Palomino Ramírez, Teodosio A. Humanización del Trabajo y Derecho al Ocio. Lima Perú. Editorial Juris Laboral, 1993.

Palomino Ramírez, Teodosio A. Derecho laboral Penal. Editorial Juris Laboral. 1993. Lima Perú.

Alarcón Flores, Luis Alberto. El Derecho Procesal Laboral: alarconflores7@hotmail.com

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra Suiza. 1998

Bronstein, Arturo S. Pasado y presente de la Legislación Laboral en América Latina. San José de Costa rica. 1998.

Defensor del Pueblo de Bolivia. Declaración Universal de Derechos Humanos. 3ra. Edición. Noviembre 2001. La Paz.

Trigo, Ciro Félix. Curso de Derecho Constitucional. 1ra. Edición. La Paz.

Alzamora Valdez, Mario. Introducción a la Ciencia del Derecho. Editorial SESATOR. Lima 1982.

Reale, Miguel. Introducción al Derecho. Ediciones Pirámide. 6ta. Edición. Madrid.

Sandoval Rodríguez, Isaac. Legislación del Trabajo 5ta. Edición. La Paz Bolivia.

Antokoletz, Daniel. Tratado de Legislación del Trabajo.

ANEXO

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Carrera de Derecho.

FORMULARIO DE ENCUESTA SOBRE:

El período de prueba, los contratos eventuales y a plazo fijo con relación a la Estabilidad Laboral.

Nombre:

Institución.....

Ud. considera que el Periodo de prueba, los contratos eventuales y de plazo fijo actualmente en vigencia promueven la inestabilidad laboral?

SI

NO

¿Se deberá analizar, modificar o abrogar dichas condiciones de Trabajo?

SI

NO

Ud. considera que en la aplicación de estas condiciones de trabajo se reconocen los beneficios sociales y derecho colaterales?

SI

NO

¿Existe estabilidad laboral en nuestro país?

SI

NO

Considera que el trabajador se encuentra indefenso ante la imposición de estas tres condiciones de trabajo.

SI

NO

Firma :

Fecha: