UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DERECHO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS

TESIS DE GRADO

(TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN DERECHO)

"LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR JUZGADOS DE INSTRUCCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA QUE RESUELVAN CAUSAS DE MÍNIMA CUANTÍA EN LA VÍA SUMARÍSIMA".

POSTULANTE: MARTINE GLODUALDO BELTRÁN CARPIO

TUTOR: DR. IVÁN R. CAMPERO VILLALBA

LA PAZ – BOLIVIA

2012

DEDICATORIA:

Este trabajo de investigación va dedicado a mi querido abuelo Manuel Beltrán Huallpa (+), por darme el apoyo paternal como un segundo padre en los momentos de tristeza y a mis padres por haberme inculcado los valores humanos y haberme puesto en el camino del conocimiento, a mi esposa e hijo por darme la fuerza de continuar luchando por alcanzar algún día la igualdad, la justicia y la paz social.

AGRADECIMIENTOS:

Doy los más sinceros agradecimientos a mi Respetable Tribunal de Tesis: Dr. Julio Mallea Rada, Dr. Arturo Vargas Flores, Dr. Flavio Orozco Lozano y a mi Tutor en especial Dr. Iván R. Campero Villalba mis mentores en la enseñanza del Derecho en sus diferentes materias con quienes compartí y aprendí grandes ideas.

También agradezco a mis padres Eduardo Beltrán Flores, mi madre Victoria Carpio Cadima, a mi hermana Dennis Dyliam Beltrán Carpio, a mi esposa Judith Silvia Alarcón Chambi, a mi pequeño hijo Eric Bladimir Beltrán Alarcón por darme el apoyo incondicional para seguir alcanzando mis metas.

RESUMEN "ABSTRACT"

Si bien es cierto que el Decreto Supremo No. 21060 de 26 de Agosto de 1985, ha logrado que nuestro país tenga una estabilidad económica, no se debe olvidar que ello se debe al esfuerzo del pueblo en general y también a los muchos trabajadores relocalizados, que han tenido que buscarse los medios de subsistencia que les permitan sobrevivir, puesto que con este Decreto Supremo antes mencionado, se elimina la estabilidad laboral, que garantizaba la Constitución Política del Estado.

Por otra parte y de acuerdo al presente trabajo, se pretende analizar en el Primer Capítulo a la historia de la reglamentación del trabajo en toda su evolución a través de las distintas etapas de la constitución histórica del Derecho del Trabajo; en el Segundo Capítulo se pretende hacer un análisis del contrato de trabajo, el salario, los beneficios sociales tratando de ver sus diferentes tópicos; en el Tercer Capítulo se pretende demostrar la parte jurídica que da los cimientos del trabajo de investigación; en el Cuarto Capítulo se pretende demostrar la aprobación de la hipótesis en lo práctico proponiendo un proyecto de ley que debe solucionar los **conflictos laborales de mínima cuantía**, sindo la presente un verdadero aporte de trabajo investigativo por la originalidad, la importancia y sobre todo la necesidad imperiosa de aportar un proyecto de ley en beneficio de los trabajadores que son los verdaderos motores de la producción nacional, para el cobro real, efectivo y oportuno de sus derechos laborales que por ley les corresponde, demostrando teóricamente la diferencia entre los juzgados laborales actuales y la implementación de un procedimiento especial que son los Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, y como se debería aplicar la nueva norma para la atención de todos aquellos casos que se tramitan en esos juzgados.

ÍNDICE GENERAL

Páginas:

DEDICATORIA I
AGRADECIMIENTOS II
RESUMEN "ABSTRACT" III
ÍNDICE IV

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1. ENUNCIADO DEL TÍTULO DEL TEMA 1
2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA 1
3. PROBLEMATIZACIÓN 2
4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 3
    4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA..... 3
    4.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL..... 3
    4.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL 4
5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN 4
6. OBJETIVOS A LOS QUE SE HA ARRIBADO LA INVESTIGACIÓN 6
    6.1. OBJETIVO GENERALES 6
    6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 7
7. MARCO TEÓRICO QUE SUSTENTA LA INVESTIGACIÓN 8
    7.1. MARCO HISTÓRICO 8
    7.2. MARCO TEÓRICO 9
        7.2.1. Influencia de la doctrina Socialista 10
8. HIPÓTESIS DEL TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN 12
    8.1. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN 12
        8.1.1. Variable Independiente 12
        8.1.2. Variable Dependiente 12
9. MÉTODOS QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN 12
    9.1. MÉTODOS GENERALES 12
        9.1.1. Métodos Deductivo 12
        9.1.2. Método Dogmatico Jurídico 13
        9.1.3. Método Teleológico 13
    9.2. MÉTODOS ESPECÍFICO 13
        9.2.1. Métodos de las construcciones de instituciones..... 13
        9.2.2. Métodos Exegético 13
10. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA TESIS 13
    10.1. OBSERVACIÓN 13
    10.2. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL BIBLIOGRÁFICA 14
    10.3. ENCUESTA 14
    10.4. ESTADÍSTICA 14

DESARROLLO DEL DISEÑO DE PRUEBA

INTRODUCCIÓN 15

CAPITULO I
MARCO HISTÓRICO
ANTECEDENTES DE LAS LEYES SOCIALES

1. ANTECEDENTES DE LAS LEYES SOCIALES 20
1.1. LA SITUACIÓN PRIMITIVA 20
1.1.1. La reglamentación laboral antigua: Sociedad de estamentos y clases, división del trabajo, el trabajo esclavista, el trabajo libre y las organizaciones del trabajo 21
1.1.2. La reglamentación medieval del trabajo: Factores, la reglamentación corporativa y su carácter 23
1.1.3. La reglamentación moderna: Las nuevas fuerzas técnicas y económicas, la fábrica y necesidad de la libertad del trabajo, determinación del régimen corporativo, ausencia de reglamentación 25
1.1.4. La reglamentación laboral de la época contemporánea: la nueva situación 28
1.2. LA ANTIGUA Y LA NUEVA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO EN BOLIVIA 30
1.2.1. La antigua legislación: Dispersión 30
1.2.2. La Nueva Legislación del Trabajo: presencia de un eje común 31
1.2.3. Breve reseña histórica de la Ley General del Trabajo 33
1.2.4. Los proyecto de codificación 34
1.2.5. Antecedentes Históricos de los Procedimientos Laborales 36

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO
EL CONTRATO DE TRABAJO

2.1. MARCO TEÓRICO 38
2.1.1. Influencia de la Doctrina Socialista 39
2.2. EL CONTRATO DE TRABAJO COMO ELEMENTO PROTECTOR 39
2.2.1. Noción o Concepto General 39
2.2.2. Importancia del Contrato de Trabajo 40
2.2.3. Contrato de Trabajo y Relación Laboral 40
2.2.4. No debe exagerarse la importancia del Contrato de Trabajo 41
2.2.5. El Contrato de Trabajo en verdaderamente un contrato 42
2.3. CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO 42
2.4. CUADRO DE VARIEDADES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO 43
2.5. DEFINICIONES LEGALES DEL CONTRATO DE TRABAJO: a) De la Ley General de Trabajo y su Decreto Reglamentario. Critica.- b) De otras disposiciones 44
2.5.1. De la Ley General del Trabajo 44
2.5.2. De Otras Disposiciones 45

2.6. DEFINICIONES COMPARATIVAS 45
2.7. DEFINICIONES DE LA DOCTRINA LABORALISTA 46

EL SALARIO
2.8. GENERALIDADES 48
2.9. CONCEPTO JURÍDICO DEL SALARIO 49
2.10. DETALLES PARTICULARES DEL SALARIO 54
2.10.1. Clases de Salario 57
2.11. SALARIO MÍNIMO NACIONAL 64
2.12. LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE EL SALARIO 67
2.13. LOS BENEFICIOS SOCIALES 72
2.13.1. Indemnización y Desahucio por Retiro Intempestivo 73
2.14. LOS PAGOS COMPENSATORIOS DE VACACIONES 81
2.15. DUODÉCIMAS DE AGUINALDO Y PRIMAS 86
2.16. REMUNERACIONES CON DENOMINACIONES DIVERSAS 94

CAPITULO III
MARCO JURÍDICO
PROCEDIMIENTO LABORAL

3.1. SOPORTES LEGALES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL ... 97
3.1.1. La Constitución Política del Estado 97
3.1.2. La Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario 99
3.1.3. Código Procesal del Trabajo 102
3.1.4. Decretos Supremos Laborales 102
3.2. NORMAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL 106
3.2.1. Definición del Proceso 106
3.2.2. Juicio Laboral 107
3.2.3. Autoridades Laborales en Bolivia 109
3.3. AUTORIDADES LABORALES EN BOLIVIA 110
3.3.1. Atribuciones del Ministerio del Trabajo Empleo y Previsión Social 110
3.4. EL RECLAMO CONCILIATORIO 115
3.4.1. Reclamo ante el Inspector de Trabajo 116
3.5. AUTORIDADES JUDICIALES DEL TRABAJO 118
3.5.1. Sus Atribuciones 120
3.6. LA DEMANDA 122
3.7. PROCEDIMIENTO DE PRIMERA INSTANCIA 124
3.8. RECURSOS DE PROCEDIMIENTO LABORAL BOLIVIANO 127
3.8.1. Recursos Ordinarios 128
3.8.2. El recurso Extraordinario 132

CAPITULO IV
MARCO PRÁCTICO

4.1. ANÁLISIS DEL ARTICULO 61 DEL CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO 135
4.1.1. Fundamentación Jurídica 136
4.2. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS 139
4.3. RESULTADOS 140
4.3.1. Promedio de Demandas de Procesos Laborales 140
4.3.2. Encuestas 141
4.4. CONSTITUCIÓN DE LOS JUZGADOS DE INSTRUCCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 146
4.4.1. Jurisdicción y Competencia 146
4.4.2. Los Jueces de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social 147
4.4.3. Los Funcionarios Subalternos 147
4.5. DE LOS REQUISITOS PARA DEMANDAR ANTE LOS JUZGADOS DE INSTRUCCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 148
4.5.1. Procedimiento Especial 149
4.5.2. Proceso Sumarísimo 149
4.5.3. El Impulso Procesal 150
4.5.4. La Oralidad en el Procedimiento Especial 151
4.5.5. Proceeso contradictorio, público y continuo 153
4.5.6. El número de audiencias 154
4.5.7. La real gratuidad 155
4.5.8. Los abogados de oficio 156
4.5.9. El recurso de apelación 156

CONCLUSIONES 157
RECOMENDACIONES 161
SUGERENCIAS 162
ANTEPROYECTO DE LEY 163
BIBLIOGRAFÍA 170
ANEXOS 173

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN DE LA TESIS

“LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR JUZGADOS DE INSTRUCCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA QUE RESUELVAN CAUSAS DE MÍNIMA CUANTÍA EN LA VÍA SUMARÍSIMA.”

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Los conflictos laborales emergentes de la relación obrero – patronal, sean estos individuales o colectivos, son conocidos, tramitados y resueltos por dos vías de acuerdo a nuestra legislación nacional, y estas son: a) la vía administrativa a través de las Inspectorías de Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social y b) la vía judicial en sus Juzgados de Trabajo y Seguridad Social; sin embargo ninguna de estas vías pueden hacer efectivo el pago oportuno de aquellos salarios devengados, beneficios sociales u otros derechos laborales de los trabajadores que tengan mínima cuantía , debido a que la Inspectoría de Trabajo es solo un ente conciliador y sus resoluciones no causan estado ni definen derechos, es más no tienen jurisdicción para conocer causas donde existan hechos controvertidos; por otra parte los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social, no llegan a conocer siquiera estos casos porque el trámite es demasiado largo donde el trabajador que sólo tiene su fuerza de trabajo, no podrá erogar los gastos judiciales que el caso amerita además de los pagos ilegales pero necesarios que debe realizar y que se han vuelto normales en procesos en cualquier materia como ser el pago a los oficiales de diligencias para que se practiquen las notificaciones, compra de formularios, el pago de extensión de oficios que se requiera para seguir el proceso.

En resumen en la vía judicial hay aquellos casos en los que los derechos laborales y beneficios sociales que no tienen una cuantía mayor, no prosperan, por las siguientes causas:

- Los procesos laborales en la vía judicial no prosperan por falta de celeridad.
- El profesional Abogado los rechaza por ser este tipo de procesos de mínima cuantía muy largos y no los quiere patrocinar
- Los juzgados de Trabajo y Seguridad Social por la carga procesal no colaboran al trabajador prontamente y hay retardación de justicia, incumpliendo los plazos procesales además de obstaculizar de esta manera la administración de la justicia laboral.
- Por falta de recursos económicos que muchas veces no cuenta el ex trabajador, empleado u obrero porque no puede conseguir otro empleo y queda marginado.

Es necesario entonces la implementación de juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social que permitan resolver estos procesos de mínima cuantía la cual demostraremos en el presente trabajo de investigación tomando en cuenta para estos casos la carga procesal y demostrar que si pueden resolverse por la vía sumarísima con todas las garantías procesales.

3. PROBLEMATIZACIÓN.

Plantearemos el problema con las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son los factores que influyen para que los trabajadores cuyos salarios devengados, beneficios sociales y cualquier otro derecho laboral

que tienen calculado una mínima cuantía no pueden exigir el cobro correspondiente luego que se rompe la relación laboral?

- ¿Sera que las normas laborales vigentes en nuestro país desprotegen a los trabajadores que tramitan este tipo de procesos de mínima cuantía?
- ¿Porque los procesos laborales tardan mucho en su tramitación en los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social?
- ¿Será que los Abogados no quieren patrocinar procesos laborales individuales con un cálculo mínimo porque no satisface el 10 % estipulado en el arancel del Colegio de Abogados y por eso los rechazan?

4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo de investigación, esta inmerso en la delimitación temática, espacial y temporal.

4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA.

El presente tema de investigación está delimitado en el área jurídico laboral propositiva, habiéndose considerado el análisis referente a los conflictos laborales en el campo social por lo que debido a que la temática por sus características no sólo tiene incidencia normativa y jurisdiccional, es necesario dar una solución a la problemática del trabajador al momento de iniciar un proceso laboral de mínima cuantía.

4.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

La presente investigación teniendo en cuenta que con la eliminación del Decreto Supremo 21060 por Decreto Supremo 086 de fecha 03 de mayo de 2011 que hizo mucho daño a los trabajadores de nuestro país con la libre

contratación laboral y la relocalización de casi 27.000 trabajadores mineros lo cual nos abre la puerta para poder proyectar nuevas disposiciones laborales y es por ello que es necesario hacer una retrospección en los conflictos laborales a partir del año 2008 hasta el año 2011, haciendo referencia al número de procesos laborales de mínima cuantía.

4.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El estudio del presente trabajo de investigación se delimitará en el Departamento de La Paz, más específicamente en el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social y los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social de la Respetable Corte Superior de Justicia del Distrito.

5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

En la actualidad centenares de trabajadores, empleados, obreros o trabajadoras del hogar en Bolivia que perciben salarios mínimos (a veces ni el mínimo nacional establecido por el Estado Plurinacional Boliviano), se ven imposibilitados de cobrar sus beneficios sociales y otros derechos por el tiempo que tarda un proceso en la judicatura laboral, además porque no encuentran a un profesional abogado que quiera patrocinar un proceso con una mínima cuantía; por lo que el presente trabajo de investigación está destinado a demostrar que con la implementación de un nuevo mecanismo judicial si pueden ser cobrados con todas las garantías procesales.

Si bien es cierto que el Código de Procedimiento Laboral en su Art. 61 establece que ***"Las controversias sociales que no tengan señalado un procedimiento especial, se tramitaran conforme a procedimiento laboral***

común para los procesos establecidos en este Código, cualquiera sea su naturaleza" – estos procesos o procedimientos especiales son los de infracción a leyes sociales, desafuero sindical, sobre declaratoria de derechos, en materia de seguridad social y de recuperación del patrimonio sindical; sin embargo se puede advertir que no existe un procedimiento especial, para atender aquellas demandas por pago de salarios devengados, beneficios sociales o derechos laborales que tengan mínima cuantía que haga efectivo su pago de forma coercitiva y de manera oportuna e inmediata, y es este mismo artículo que nos da la oportunidad de crear un procedimiento especial de carácter sumarísimo y por lógica implementar Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social.

Haciendo una rápida averiguación entre los profesionales abogados que ejercen en materia laboral, podemos afirmar tentativamente que estos profesionales no atienden estos casos porque son poco onerosos para ellos ya que el Arancel Mínimo del Ilustre Colegio de Abogados de La Paz, y el Art. 204 del Código de Procedimiento Laboral fija como honorarios el 10% del monto recuperado.

Por otra parte y de acuerdo al esquema tentativo, se pretende analizar en el Primer Capítulo a la historia de la reglamentación del trabajo en toda su evolución a través de las distintas etapas de la constitución histórica del Derecho del Trabajo; en el Segundo Capítulo se pretende hacer un análisis del contrato de trabajo, el salario, los beneficios sociales tratando de ver sus diferentes tópicos; en el tercer capítulo se pretende demostrar la parte jurídica que da los cimientos del trabajo de investigación; en el cuarto capítulo se pretende demostrar la aprobación de la hipótesis en lo práctico proponiendo un proyecto de ley que debe solucionar los conflictos laborales de mínima cuantía, es para mi un verdadero aporte de trabajo investigativo por la originalidad, la importancia y sobre todo la necesidad imperiosa de los trabajadores que son

los verdaderos motores de la producción nacional, para el cobro real, efectivo y oportuno de sus derechos laborales que por ley les corresponde, demostrando teóricamente la diferencia entre los juzgados laborales actuales y la implementación de un procedimiento especial que son los Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, como se debería aplicar la nueva norma para la atención de todos aquellos casos que se tramitan en esos juzgados.

De este trabajo de investigación se obtendrán datos primarios a través de las técnicas de investigación y la recopilación de datos de información como el material bibliográfico, disposiciones legales, informes y publicaciones periodísticas, aplicación de como la estadística, el muestro, la entrevista a trabajadores y profesionales abogados, que representan cada uno de ellos un universo y dentro de ese universo de forma aleatoria obtendremos la nuestra representativa.

El resultado de este trabajo de investigación, será tabulado, codificado e interpretado y se volcará en cuadros estadísticos que nos permitirán sustentar la hipótesis del trabajo.

6. OBJETIVOS A LOS QUE SE HA ARRIBADO EN LA INVESTIGACIÓN.

6.1. OBJETIVOS GENERALES.

El objetivo general es analizar la problemática que existe en el campo laboral, habiéndose implementado políticas neoliberales que convirtieron a los trabajadores en victimas desprotegidas del D.S. 21060 habiéndose dispuesto la libre contratación y el despido masivo quedando en la orfandad las leyes

protectivas laborales por lo que el Estado Plurinacional vigente está en la obligación de proteger, garantizar, precautelar, y dar la seguridad jurídica a todos los trabajadores siendo necesario formular y proponer un procedimiento especial el cual es la implementación de juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social para que los trabajadores que tengan salarios devengados, beneficios sociales y cualquier otro derecho laboral de mínima cuantía, puedan ser cobrados con toda celeridad en la vía sumarísima.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Demostrar que las Leyes vigentes como La Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y la Ley Procesal del trabajo que además de ser muy obsoletas para el campo laboral, desprotegen en gran medida a los trabajadores en aquellos casos en que los salarios devengados, beneficios sociales y cualquier otro derecho laboral que tengan mínima cuantía, no puedan ser cobrados pronta y oportunamente.

- Demostrar que en la actual realidad de nuestro país en el campo laboral hay la necesidad de implementar un procedimiento especial en el cual se puedan resolver causas de mínima cuantía por la vía sumarísima como un aporte al Derecho Laboral.

- Identificar y analizar los problemas y las deficiencias de las normativas jurídicas laborales con relación a los conflictos entre el empleador y el trabajador.

7. MARCO TEÓRICO QUE SUSTENTA LA INVESTIGACIÓN.

7.1. MARCO HISTÓRICO.

Los antecedentes históricos de nuestro procedimiento jurídico laboral se remontan a la creación del Departamento Nacional del Trabajo, dispuesto por ley de 18 de marzo de 1926, como órgano administrativo y judicial, reconociendo una tramitación sumaria para el esclarecimiento de los problemas laborales. Procedimiento "sui generis" ante las autoridades administrativas del Departamento Nacional del Trabajo (jefaturas regionales y Dirección General), con competencias para dirimir controversias sobre riesgos profesionales y accidentes de trabajo y el recurso de nulidad ante las Cortes de Distrito o la Corte Suprema de Justicia, según el modo cuestionado.

Eclecticismo procedimental que concluye con la creación de la "Judicatura del Trabajo", mediante Decreto Supremo de 2 de marzo de 1940, dando lugar a la separación de las competencias administrativa y judicial. La primera constituida por inspectores y directores de trabajo, encargados de hacer cumplir las condiciones de trabajo en las unidades de producción, las normas de higiene, seguridad industrial y social, bajo amenaza de denuncia con multa a la judicatura del trabajo por violación de la ley laboral; así como presidir las audiencias de conciliación y las juntas de arbitraje, en conflictos colectivos. La segunda, la competencia judicial, abocada exclusivamente a la función de administrar justicia en materia de trabajo y seguridad social.

En la actualidad por la ley de Organización Judicial No. 1455 de 18 de febrero de 1993, se han incorporado a la Judicatura del Trabajo el Órgano Centralizado del Poder Judicial. Esto es en las Salas Sociales de la Corte Suprema de

Justicia y Cortes Superiores de Distrito, desapareciendo la Corte Nacional del Trabajo.

7.2. MARCO TEÓRICO.

El eje central de nuestro trabajo de investigación sobre el cual gira la presente tesis tiene como base doctrinal y corriente filosófica el **SOCIALISMO**; que trata de investigar, analizar y conocer las varias fuerzas o factores sociales que seria la gran masa social de trabajadores, obreros, empleados, trabajadoras del hogar que subyacen y ejercen una influencia social en un Estado, sobre todo porque ellos son el motor del progreso de un país tan pobre como el nuestro.

Los que dieron consistencia a la realidad política y social fueron Marx y Engels donde criticaban las injusticias y desigualdades creadas por el sistema económico capitalista basado en el maquinismo y la producción industrializada.

Propugna la organización de la sociedad en que los hombres se relacionen por vínculos de solidaridad y se elimine todo tipo de explotación del hombre por el hombre (con la eliminación de la propiedad privada sobre los medios de producción).

El socialismo representa para Marx la supervivencia del Estado y por la vigencia del principio “a cada uno según su trabajo”.

La importancia que le da Marx al modo de producción y a las fuerzas y relaciones económicas, hacen que se consolide una pirámide en la cual en la base tenemos, la base material, la infraestructura de la sociedad (los bienes de producción), encima de la estructura, que se configura bajo la forma de un modo de producción determinado (Esclavismo, Feudalismo, Capitalismo,

Socialismo, Comunismo), para Marx y Engels la historia estaba determinada por las fuerza materiales y concretamente por el sistema material de producción y cambio de mercancías existente en una sociedad determinada en un momento dado de su historia.

7.2.1. Influencia de la doctrina socialista.

Basados en la teoría de Marx y Engels abogaron por una reforma estructural que conduce a la expropiación de los bienes de producción y la destrucción del capitalismo, considerando como una etapa de protección de los trabajadores.

Los cristianos sociales tienen su origen en las enseñanzas de la Enciclica Rerum Novarum de León XIII (1891) que fue ratificada por Pio XI, en la que se examinaron temas como la limitación de la jornada de trabajo, la prohibición de niños en las fabricas, la protección a la mujer, fijación de un salario justo.

Gracias a las teorías socialistas se preconizo la participación del Estado en el régimen del Trabajo y el predominio del interés colectivo sobre los intereses privado sugiriendo las primeras leyes de regulación del trabajo asalariado.

Es el aporte que se realizo al trabajo de investigación y que además es muy importante tomar en cuenta que las bases doctrinarias jurídicas sociales se remontan a una estructura jurídica laboral ya establecida en nuestra legislación especialmente en la parte procedimental laboral donde nos referimos específicamente al Código Procesal del Trabajo donde se demostrara la necesidad de implementar un procedimiento especial para el cobro de salarios devengados, beneficios sociales por la vía sumarísima con lo cual estaríamos sustentando la investigación.

8. HIPÓTESIS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

La ausencia de un procedimiento especial a causado que muchos trabajadores que tienen salarios devengados, beneficios sociales y cualquier otro derecho laboral de mínima cuantía no puedan ser cobrados oportunamente por lo que es necesario la implementación de juzgados de instrucción de trabajo y seguridad social que resuelvan estos casos en la vía sumarísima.

8.1. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

8.1.1. Variable independiente. (Causa)

La ausencia de un procedimiento especial a causado que muchos trabajadores que tienen salarios devengados, beneficios sociales y cualquier otro derecho laboral de mínima cuantía no puedan ser cobrados oportunamente.

8.1.2. Variable Dependiente. (Efecto)

Es necesario implementación de juzgados de instrucción de trabajo y seguridad social que resuelvan estos casos en la vía sumarísima.

9. MÉTODOS QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN.

9.1. MÉTODOS GENERALES.-

9.1.1 Método Deductivo

Este método deductivo me permite partir de la problemática general hasta llegar a lo particular, es decir que partimos en el capítulo I, marco histórico de conocimientos, para llegar a la realidad boliviana.

9.1.2. Método Dogmatico Jurídico

El método dogmatico tiene por objetivo la aplicación de la norma jurídica tal cual está establecida sin someter a discusión, es decir, la aplicación de "la letra muerta de la ley". Sin tomar consideración alguna, quien aplica este método debe circunscribirse a lo dispuesto en la norma jurídica establecida, sin posibilidad a reflexionar. Bajo la premisa de que la ley no cambia, la ley no se somete consideración alguna sino se la cumple tal cual está establecida.

9.1.3. Método Teleológico

Tiene por finalidad encontrar el interés jurídicamente protegido, porque toda norma jurídica protege un interés, en consecuencia este método permite determinar el interés que protege una determinada norma.

9.2 MÉTODOS ESPECÍFICOS

La investigación es del tipo jurídico laboral entendida esta porque "el objeto del estudio está dado por fenómenos sociales que se generan en la interacción que existen entre la realidad empírico social y el derecho positivo o universo normativo"[1].

[1] ANGELES CABALLERO, Cesar 1993 "La investigación jurídica", Lima – Perú, Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica Perú. Pág. 45.

Por lo mismo se acudió a una metodología que responda a la naturaleza de la investigación, habiéndose acudido a los siguientes métodos específicos.

9.2.1. Método de las Construcciones de Instituciones.

Como objetivo de cualquier proceso de investigación jurídica, pretende la complementación, modificación, reformulación de determinadas figuras jurídicas en la creación de novedosas disposiciones normativas tendientes a solucionar determinadas problemáticas jurídicas. Es así que el método nos permitirá darnos una estructura lógica que permita engranar dentro de un sistema jurídico determinado dirigido a la construcción de disposiciones legales. Medios y la creación de instituciones jurídicas (mecanismos).

9.2.2. Método Exegético.

A través del cual se ha realizado una descripción y análisis de la normatividad existente que contextualiza al tema de investigación desde el punto de vista semántica con el propósito de descubrir cuál fue la intención del legislador a tiempo de elaborar las normas ya citadas.

10. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA TESIS.

Las técnicas utilizadas para la investigación son:

10.1. OBSERVACIÓN.

En la investigación se realiza la OBSERVACION DOCUMENTAL en el cual se encuentran diferentes tipos de documentos como ser libros académicos,

periódicos, revistas, informes, los cuales se tomaron en cuenta y fueron base fundamental para la elaboración de la presente tesis.

10.2. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL BIBLIOGRÁFICA

Se realizo una investigación documental bibliográfica donde se recolecto toda la información teórica que se encontró en documentos legales, en informes de estudios y trabajos realizados sobre la materia atingente.

10.3. ENCUESTA.

En la presente investigación se realizo una encuesta sobre el trabajo realizado a un universo de 100 encuestados entre profesionales abogados y trabajadores de diferentes rubros.

10.4. ESTADÍSTICA

Se empleo la técnica de la estadística sistematizando la información lograda y efectuando los datos encontrados a través de la observación directa del hecho que se investigo.

DESARROLLO DEL DISEÑO DE PRUEBA

INTRODUCCIÓN.-

La motivación que ha surgido, de proponer un procedimiento especial con la implementación de Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, nace de la necesidad de proteger y asegurar al trabajador despedido, ya sea por causas justas o injustas, el pago efectivo oportuno de sus beneficios sociales o derechos laborales; puesto que los procedimientos laborales ya establecidos no lo aseguran, y que como hemos podido ver anteriormente, la vía administrativa, es decir, las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, no tienen facultades coercitivas para ordenar el pago de beneficios sociales y derechos laborales por el simple hecho de ser autoridades administrativas, ya que su intervención, es solo conciliatoria, penada con la nulidad de sus actuaciones y por lógica sus decisiones no causan estado ni definen derechos; al respecto nos permitimos citar el Auto Supremo de 30 de Septiembre de 1971 que a la letra dice:

A.S. DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 1971.- *"Que la Dirección General del Trabajo cursó una nota a la empresa por la que dispuso la suspensión temporal del trabajador del actor, sin goce de beneficios sociales hasta que se pruebe la causal g) del Art. 16 de la L.G.T.; en caso contrario vuelva al trabajo, que con este proceder ésta se extralimitó en sus atribuciones para conocer de estos casos en la vía simplemente conciliatoria, usurpando funciones que no lo compete.*[2]

[2] Olmos Osinaga Mario; Compendio de Derecho del Trabajo; Editorial Serrano; Pág. 481; La Paz - Bolivia.

Por otra parte, cuando nos referimos a las autoridades judiciales del trabajo, que sujetan sus actuaciones al Código Procesal del Trabajo, hemos visto en el Titulo II, capítulo primero, que tampoco estas autoridades fácticamente pueden hacer algo para que un trabajador pueda obtener o cobrar sus beneficios sociales y/o derechos laborales que tienen cuantía mínima, ya que el procedimiento es demasiado largo y solemne, al margen de que existen otros problemas que impiden al trabajador mantener un juicio, porque primero tienen que contratar un abogado para que lo patrocine en el proceso, y el hecho de contratar los servicios profesionales implica que se tiene que pagar sus honorarios profesionales, que de acuerdo al artículo 204 del ya mencionado Código Procesal del Trabajo es del 10 % del monto recuperado, al igual que lo establece el Arancel Mínimo del Ilustre Colegio de Abogados.

Cuando se contrata un abogado, no se sabe que tiempo va a durar el juicio, puede ser unos meses o más de un año, y no existe abogados en nuestro medio, por mas altruista que sea, que asesore a su cliente por una cifra ínfima, sabiendo que sus honorarios profesionales la serán cancelados al final del juicio, situación que se demuestra por si sola, al margen de que se tiene que pensar en el hecho de que el abogado tiene primero que ganar el juicio, para posteriormente cobrar sus honorarios profesionales del monto recuperado.

Por otra parte, debemos considerar que el trabajador necesariamente, tiene que hacer gastos inherentes a la tramitación del juicio, tales como la compra valores, pago por fotocopias, preparación de oficios, testimonios y otros pagos que si bien no se los puede demostrar con facturas, son de conocimiento general, como ser, además de los pagos ilegales que se hacen a los funcionarios subalternos de los Juzgados para que se realicen las notificaciones con celeridad.

Debemos pensar también que la tramitación de los juicios no es gratuita, no obstante que esta situación se encuentra establecida en el artículo tercero, inciso a) del Código Procesal del Trabajo vigente que a la letra dice lo siguiente:

Artículo 3.- *Todos los procedimientos y trámites se basaran en los siguientes principios:*

a) ***GRATUIDAD****, por el que <u>las actuaciones</u> en los juicios y trámites del trabajo serán absolutamente gratuitos.*[3]

No debemos engañarnos, sino al contrario tenemos que reconocer, que este tipo de gastos, son los que mayormente se hacen porque se quiere la celeridad en el proceso, y es de conocimiento público que este tipo de gastos van en desmedro de la ya desgastada economía del ex trabajador que como sabemos, se encuentra sin trabajo y por lógica sin dinero.

Consideramos que uno de los motivos de la justificación del tema radica, en el hecho de que no existe un criterio jurídico o por lo menos doctrinal, que nos enseñe de el porque la jerarquización de los jueces de Trabajo como Jueces de Partido puesto que se ha hecho la respectiva indagación de todas las normas que existen a nivel nacional para tratar de saber en qué se basaron nuestros legisladores para darles esa jerarquía, al respecto hemos consultado a algunos jurisconsultos conocedores de la materia laboral, quienes sostuvieron que esa jerarquización viene desde antes, es decir de las leyes ochocientistas, pero como habíamos revisado dichas normas, encontramos en nuestra investigación que no hay antecedente en que seguramente se basó el mencionado autor en el actual Código Procesal de Trabajo, y que tampoco justifica del porqué esa categorización; lo que vale decir, es que

[3] Legislación del Trabajo, Isaac Sandoval Rodríguez, Edit. Los Amigos del libro, Pág. 312, Cochabamba Bolivia.

nuestro legislador sólo obedeció a su sentimiento personal copiando casi textualmente el artículo 15 de la Ley de Procedimiento del Trabajo de 6 de Agosto de 1977 sin saber porque, al margen que el Código Procesal del Trabajo y la Ley de Procedimiento de Trabajo no tienen su respectivo anteproyecto de ley para poder encontrar la justificación pertinente por haber sido creados en gobiernos de facto y como expresaron los consultados se había fraccionado todo el Código Procesal del Trabajo en tan sólo 20 días.

No podemos entender como un Juez de Trabajo que tiene la calidad o la jerarquización de un Juez de Partido, tal cual indica el artículo 28 del Código Procesal del Trabajo. tenga que conocer juicios sociales de una cuantía mínima si sabemos que una de las razones para la categorización se debe específicamente a la cuantía demandada, que se la hace o mejor dicho se pide en la demanda, tal cual indica el artículo 117 del mismo Código Procesal del Trabajo en su inciso d) que a la letra dice:

Artículo 117.- La demanda debe contener:

d) *La cuantía, cuando su estimación sea necesaria para determinar el nombre de los conceptos pretendidos y expresados con claridad y precisión los hechos u omisiones.*

Por otra parte manifestando que el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo sostiene que la cuantía del proceso consiste en el valor económico de las prestaciones reclamadas y que para los efectos de los recursos permitidos por ley, se considerará que la cuantía es:

a) Para el demandado la suma a que se le hubiere condenado; y
b) Para el demandante, será siempre el valor económico de las prestaciones sociales que reclama.

El elevado porcentaje de causas que ingresan a los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social, son justamente, aquellos que tienen cuantía mínima, sujetándose al procedimiento laboral común, que como hemos visto va en desmedro del trabajador; por lo expuesto el Juez de Trabajo y Seguridad Social se ve recargado en el desempeño de su labor, y no puede atender con la celeridad que se requiere no sólo a estos sino a aquellos que tengan mayor cuantía.

En razón de la jerarquización, de la celeridad, de la gratuidad y del beneficio de los trabajadores, es que se ha pensado en la implementación de los Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, con un trámite especial que permita la celeridad y el pago sobre todo de sus beneficios sociales

CAPITULO I

MARCO HISTÓRICO
ANTECEDENTES EN LAS LEYES SOCIALES

Según la Biblia, el trabajo fue Impuesto a los seres humanos como castigo, después de que Eva y Adán desobedecieron la determinación de comer el fruto del árbol del bien y el mal, Jehová Dios dirigiéndose a Adán manifestó: "Mediante el sudor de tu rostro comerás el pan, hasta que vuelvas a confundirte con la tierra de que fuiste formado: puesto que polvo eres y a ser polvo tornarás.[4]

El Apóstol San Pablo en la Segunda Epístola dirigida a los Tesalonicenses en la que habla contra los díscolos, los ociosos y los vagos, esto son los obstinados, los persistentes, encomendó la corrección de los malos y amor al trabajo en estos términos: "Quién no quiere Trabajar, tampoco coma".[5]

El trabajo siendo Ley de evolución, redime, proporciona a los seres humanos: virtud, paz, abundancia, holgura cuando es justamente remunerado.

1.1. LA SITUACIÓN PRIMITIVA.

Siguiendo a Jorge Linares en su libro "Liberación del Trabajo" en la parte referida a la Comunidad Primitiva, decimos que el trabajo humano solo se halla sujeto al imperio de las necesidades primarias y de la naturaleza como un esfuerzo simple y necesario; en la economía esencialmente natural, podemos decir que no existe ni siquiera reglamentación laboral propiamente

[4] (El Génesis, Capítulo 3ro. Versículo 19, página 5 de la Sagrada Biblia, traducción da la Vulgata Latina por Félix Torres Amat. Editorial The University Society, New York) 1960.

[5] (Epístola Segunda del Apóstol San Pablo a los tesalonicenses, capítulo 3ro ,, Versículo 10, Página 920 de la Sagrada Biblia, Traducción de la Vulgata Latina por Félix Torres. Amat. Editorial The University Society, New York) 1960.

dicha o es lógicamente escasa, por lo mismo que presenta tales características y que el trabajo se diluye en todo el grupo, puesto que la comunidad primitiva nos ofrece el caso típico del trabajo en general como siempre constante, como se puede observar en cierto modo en los residuos salvajes y modernos alternando con expediciones y guerras. Además, la técnica alcanzó en esa etapa cuando mucho un rudimento inicial, por lo que tampoco desde ese punto de vista fue estricta necesidad la reglamentación laborista y finalmente, no se llegó en esa época al conflicto histórico entre capital y trabajo, ni de clases, en que la reglamentación del trabajo se presenta, como una verdadera exigencia jurídica que alimente el derecho del trabajo.

Con el criterio objetivo de realizar un estudio metodológico, basándonos en el libro de Jorge Linares titulado "La Liberación del Trabajo", es que en esta época podemos situar dos de las grandes diferenciaciones que logran en épocas posteriores un verdadero y enorme desenvolvimiento: 1ro.) La del trabajo del hombre y la mujer, que no siempre tiene un carácter verdaderamente diferencial. 2do.) La diferencia entre el trabajo de ejecución y el trabajo de dirección, que en un primer momento, es apenas perceptible.

1.1.1. La reglamentación laboral antigua.

Si pensamos en la época de la historia antigua, y basándonos en A. Bogdanolf y Ch. Bodin en su libre "Principios de Economía Política" encontramos inmediatamente una sociedad de clases y estamentos que ha reemplazado a la comunidad primitiva y en que un enorme desarrollo diferencial entre el trabajo de ejecución y el de dirección, al igual que el desenvolvimiento de la propiedad privada y el Estado, han originado una importante segmentación de los grupos humanos relacionados al trabajo, y algo más importante que el hombre como ser de producción a pasado a constituir

también un bien de propiedad, mantenido en las azarosas condiciones de la esclavitud.

Por otra parte, viene a presentarse en esta época una otra diferenciación en el trabajo: la de los oficios y por consiguiente, la mayor complejidad creciente de la división técnica laboral. En este cuadro, la reglamentación que recibe el trabajo aparece relacionados con todos esos factores y en tal reglamentación se hace necesaria, todavía en forma relativamente escasa, porque la reglamentación en el sistema esclavista del trabajo reside en la realidad en la mera voluntad del amo y señor; la legislación pues, poco o nada puede hacer en ese momento por lo mismo que, además el Estado es por su misma estructura de tipo señorial. Sin embargo, ya existen algunas disposiciones relativas al trabajo libre, especialmente de organización, porque al lado del trabajo esclavo se desarrolla, aunque no en forma vasta, el de los trabajadores libres llevados a esa situación por el empobrecimiento o por otras razones que constituye por su parte agrupaciones artesanales de defensa unas veces, o de simple hermandad otras, y aún de carácter político o, por lo común religiosas. En este sentido en Grecia por ejemplo existían agrupaciones fraternas de trabajo libre. Es en Roma donde hallamos colegios bien organizados de trabajadores artesanales, cuyo origen se remonta a un tiempo muy anterior y es muy interesante la teoría de que se debieran al poder creciente que habían alcanzado y que el Rey Numa tratará de debilitar, fraccionándolos en diversos colegios industriales. Estas son las primeras corporaciones, que luego han de fructificar en la edad media.

1.1.2. La Reglamentación Medieval Del Trabajo: Factores, la reglamentación corporativa, su carácter.

Muchos factores determinaron el cambio del cuadro histórico del trabajo, en la edad media, desde luego, la expansión del cristianismo y sus normas de dignificación moral del trabajo, el decaimiento de la esclavitud por la misma declinación productiva del trabajo esclavista, entre otras razones por la multiplicación de los medios de manumisión y la cesación de las grandes guerras, principal fuente de extracción de prisioneros destinados a trabajos forzados que juegan un papel de importancia.

Resumiendo a A. Bogdanolf y Ch. Bodin en su libro Principios de Economía Política podemos agregar que en la edad media se presentaron otros motivos poderosos para afianzar un nuevo sistema de trabajo: por ejemplo, las libertades municipales que comenzaron a afirmase en los burgos, las expediciones de los señores feudales a las tierras de los infieles en las famosas cruzadas fueron factores decisivos para que en las villas y ciudades se constituya de una manera dominante el trabajo libre especialmente artesanal que se articuló en las corporaciones gremiales.

En cambio, en los campos de esclavitud, pasando por el colonato romano, derivó en la servidumbre de la gleba, que como se sabe, hizo del trabajador rural una parte integrante de la tierra enajenable junto con ella a diferencia de cuando era considerado en la época esclavista "menos que cosa" y hasta consiguió algunos derechos a cambios de algunas prestaciones al señor feudal, para sus guerras y expediciones. En ésta etapa histórica lo que más nos interesa es la reglamentación corporativa del trabajo que consistió en las normas que se daba a si misma cada corporación gremial mediante un sistema propio de dirección, representado por un jefe o director de corporación llamado en algunas

partes "Baile" o "Bailo" y también “Prud homme” elegido entre los maestros de taller por estos. El maestrazgo significaba, precisamente la meta o aspiración final del miembro de la corporación, al que se llega radiante un examen, después de haber cumplido el largo camino del aprendizaje y luego el de la oficialía o de compañero en el taller del respectivo maestro. Justamente ello constituía la defensa misma de la corporación, sistema cerrado de trabajo con un sin número de prerrogativas, que cada gremio defendía celosamente, en cuanto a la producción, competencia, etc., pero la reglamentación comprendía también horarios de trabajo, salarlos, feriados.

De ésta manera la reglamentación del trabajo, en la edad media, se nos ofrece como anticipo de una pequeña legislación laboral, aunque en forma más bien de una ante legislación, ya que no era el Estado el que la daba, sino el gremio mismo, es decir, que resultaba ser una emanación espontánea de derecho o en otras palabras, una muestra típica del derecho social. Es cierto que al lado del derecho corporativo existía también un trabajo libre, al margen la reglamentación hermética de las corporaciones, pero éstos obreros libres se encontraban por lo general en condiciones menos favorables, puesto que no contaban con la garantía del gremio ni con la seguridad de trabajo, librados sólo a las emergencias y fluctuaciones del mercado.

Por mucho tiempo las corporaciones bajo diferentes nombres en diversos lugares: guildas, hansas, etc. representaron la estabilidad más perfecta del sistema económico de la edad media, pero comenzaron a flaquear cuando pasaron, hacia el siglo XV, a un período de más completo monopolio, derivando en conflictos aún dentro de las mismas corporaciones con el antagonismo de la "Oficialía", que organizó no pocas veces conflictos dirigidos por sus propias asociaciones. El poder interventor del Estado

comienzo hacerse sentir a fines de la edad media, especialmente sobre los gremios, mediante otros aspectos, el control del derecho de maestras, llegó a vender o conceder sin necesidad de presentar el certificado de la "obra maestra" ("Chef d'oeuvre"), por lo que unido a las nuevas fuerzas técnicas que iban abriéndose ya paso entrabaron hacia fines del siglo XVII y casi definitivamente en el siglo XVII, todo el sistema de la reglamentación laboral corporativa, pero cuya supresión legal ocurriría en Francia con la célebre revolución.

1.1.3. La reglamentación moderna: las nuevas fuerzas técnicas y económicas, la fábrica y la necesidad de la libertad de trabajo, determinación del régimen corporativo, ausencia de reglamentación.

Grandes y potrosas fuerzas y hechos nuevos se sitúan al comienzo de la edad moderna y también hacia fines de la edad media, para transformar profundamente el ámbito del trabajo y de las demás actividades de la vida humana, así como la sensibilidad en general. De esta manera es como surge una época de perfiles completamente distintos a los dominantes en el feudalismo y es también como se produce un cambio esencial en la respectiva solución de los problemas.

Jorge Linares en su libro "Liberación del Trabajo" sostiene que "Los nuevos y grandes descubrimientos de tierras, la expansión de las vías de comunicación y centros comerciales. La formación de nuevos núcleos y corrientes económicas, los grandes movimientos migratorios y desplazamientos humanos, la invención y uso de nuevos medios mecánicos, técnicos, etc.", determinaron una modificación y ampliación fundamental en los procedimientos y en el volumen de la producción. No solo repercutió de inmediato en el fenómeno del trabajo en sí, sino también en el

correlativo del capital, que particularmente desde esta época comienza un progreso de mayor alzamiento de aquel antagonismo de ambos que se acentúo cada vez mas y, al mismo tiempo, la mayor fuerza de la lucha de clases.

A. Bogdanoff y Ch. Bodin en su libro Principios de Economía Política demuestran que precisamente aquí nace el fenómeno económico del "Capitalismo", con el capitalismo mercantil, que luego deriva al capitalismo industrial parejo con la gran revolución industrial de los siglos XVIII y XIX y que, por último, se desplaza hacia el llamado capitalismo financiero.

Es también en esta época inicial en que el trabajador gremial de la edad media se opone a un nuevo elemento en el cual va transformándose, el trabajador fabril, que primero surge en las manufacturas de la edad media y que con la aparición de la fábrica en medio de las grandes concentraciones industriales determinadas por el nuevo fenómeno económico, hade dar lugar al asalariado que es el sujeto por excelencia de los beneficios de la nueva legislación del trabajo que después naciera. El asalariado no se opone ya al empleador de la edad media, en la que la oposición está en cierto modo suavizada por el sistema casi familiar o paternalista del gremio, pese a las luchas que, especialmente el oficial o "Compañero", no pocas veces emprendió, se opone ahora en este nuevo sistema a un empleador innominado o desconocido o menos próximo que el antiguo maestro de taller, cual sucede al influjo de las concentraciones económicas, como ser las grandes fábricas y más aún en el caso de la sociedad anónima.

De todas maneras, las relaciones entre empleador y trabajador se hacen menos directas y más dificultosas, a través de un antagonismo en el que ambos luchan por intereses diferentes. Por otra parte, este nuevo tipo de

relaciones económicas y de actividad productiva está en franca beligerancia con el sistema medieval de las relaciones cerradas próximas y casi familiares. porque la fábrica moderna requiere, ante todo, de medios fáciles de contratación y traslado, puesto que las fábricas se afirman en determinados lugares, y es así que el sistema fabril exige ya no la forma proteccionista y el acceso dificultoso al gremio, sino que facilite inclusive la extracción y el acceso rápido de los trabajadores del campo hacia el medio industrial.

De este modo surge la libertad de Trabajo, paralela a este gran principio de libertad en general, que había empezado a establecerse desde los principios de la edad moderna con el renacimiento y la reforma que luego se interpretará filosóficamente en todo el pensamiento crítico de los siglos XVII y XVIII, en particular expresado en la Enciclopedia Francesa.

Así entonces, la necesidad de la libertad en general, y todo ese movimiento económico e intelectual fue finalmente objetivizado política y jurídicamente por la Revolución Francesa de 1789, fue en este período que, primero se dicta en Francia en Marzo, la Ley de Libertad de Trabajo y luego mediante la Asamblea Constituyente se dicta la famosa Ley Chapelier de Junio de 1791 que prohibió y declaró penalidades, como delito de sedición, a las corporaciones de artesanos, comerciantes y compañeros, precisamente como medida tendiente a asegurar no solo Libertad Política, sino también Libertad de Trabajo, después de varios intentos previos especialmente mediante el edicto de Turgot de 1776. En Inglaterra ya se había intervenido en cierto modo los gremios en el Estatuto de Isabel que reglamento varios aspectos de Trabajo entre ellos el del aprendizaje. La abolición de los gremios siguió, después de Francia, en varios países hasta que en el siglo XIX puede decirse que casi habían desaparecido por completo; siglo en el que ha su vez se consolida la creación o aparición generalizada

del proletariado, como nueva clase social . Propiamente entonces, la nueva reglamentación del trabajo consistió más bien en una falta o ausencia de reglamentación y protección gremial, mejor dicho, en garantizar la Libertad de Libre contratación Individual.

1.1.4 La reglamentación laboral de la época contemporánea: la nueva situación.

Si el individualismo creado determino a su vez que, en un máximo desenfreno atentará contra el mismo. abandonado el hombre a sus propios recursos no tiene el amparo semi poderoso y económico de las corporaciones gremiales y se halló a la merced del económicamente más fuerte. Como sostiene el Tratadista Alfredo Palacios en su obra "El Nuevo Derecho", "Se engendró así una libertad que, a su vez, fue liberticida, porque el trabajador a título de gozar de ella tenía que enajenarla so pretexto de contratos, perjudiciales y hasta atentatorios, en ese simple juego de la oferta y la demanda, en un modo de competencia industrial exagerada"[6]

Resumiendo a Alfredo Palacios en su libro "El Nuevo Derecho" vemos que el propio industrialismo había comenzado a crear crisis económicas más profundas de las cuales el desempleo no era uno de los fenómenos escasos.

El trabajador comenzó a luchar entonces contra los factores intervinientes, y uno de los primeros contra que los que se precipitó, fue la máquina, creyendo que esta era la causante del mal originado al desplazarlo del trabajo. Así fue como se desencadenó durante mucho tiempo el llamado "Ludismo", que consistió en el combate implacable a la maquina y que alcanzo estados máximos de violencia no solo contra la máquina, ni siquiera en su empleo, sino en el sistema económico en el que se desarrollaba,

[6] (Palacios Alfredo. El Nuevo Derecho. Buenos Aires Argentina 1920, La Editorial.

puesto que es el medio más adecuado y decisivo para libertar al hombre de las penas aflictivas del trabajo duro y pesado.

Por último decimos que se deben situar otras etapas desde el momento mismo de su situación positiva a fines del siglo anterior, a través del predominio de ciertas características de sus normas. En efecto, en un comienzo se delinea con un acentuado carácter civil, como normas más que todo de emergencia, pero sin abandonar ese cuadro civil en general.

Desde principios del siglo XX se adecuan a una etapa de transición, el que sus normas pugnan por adquirir una cierta independencia y una reelaboración de conceptos, al influjo de las realidades tan propias que tratan de resolver el ocaso después de la Primera Guerra Mundial, que empieza a alcanzar caracteres más exclusivas, demandando luego una determinada autonomía jurídica de tratamiento camino en el cuál a logrado un enorme desarrollo a través de obras abundantes y muchas veces magistrales. Desde la última conflagración mundial y dado el énfasis que han cobrado los sistemas de seguridad social se viene caracterizando con una nota cada vez más social en su conjunto, abandonando una posición meramente juricista para avocarse a conjuntos colectivos, en que pierde cierta importancia la antigua, estricta relación patrono - trabajador. No es uno de sus menores signos, el que vayan atenuando o desplazando los litigios individuales de directa contestación entre unos y otros, a través de otros mecanismos de solución de tipo aseguracional.

1.2. LA ANTIGUA Y LA NUEVA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO EN BOLIVIA.

1.2.1. La Antigua Legislación: Dispersión.-

Decimos que podemos considerar, desde un punto de vista metodológico, dos grandes momentos en el desarrollo de nuestra legislación. Independientemente de las etapas históricas que hemos visto anteriormente. Estos momentos son:

a) La anterior o antigua legislación

b) La nueva legislación.

Refiriéndonos al momento de separación entre ambos periodos no se puede decir de una manera precisa, cuál es el límite de división entre ambos, porque tendríamos que referirnos a una fecha o disposición determinada y eso no es posible señalar con absoluta concreción, ya que nos preguntamos: ¿ que referencia tomar para ello?. Pero en general, podemos, decir, que es el año 1938 con la reforma del régimen social de la Constitución Política del Estado y la dictación del Decreto Ley de 24 de Mayo de 1939, llamado Ley General del Trabajo. Ese nuevo momento, que en criterio personal llamamos de la nueva legislación del trabajo, haciendo constar que desde años antes y especialmente desde 1936 habían comenzado estos preceptos a ser configurados, situación que se demuestra por sí sola por el simple análisis y estudio de la Legislación Nacional del Trabajo. Juan del Granado Cossío en su “Manual de Legislación del Trabajo” demuestra que la anterior legislación separada de la nueva por la Guerra del Chaco que puede ser el gran suceso previo que alimenta esta división, está prácticamente fisonomista por ser la que si bien cuenta con algunas leyes básicas y fundamentales, como ser la Ley de Accidentes de

Trabajo, la Ley de Protección de Empleados de Industria y Comercio, la Ley del Ahorro Obrero Obligatorio, la Ley de Enfermedades Profesionales, la ley del Departamento Nacional del Trabajo y algunas pocas más. En cambio, se nos presenta como una **LEGISLACIÓN TOTALMENTE DISPERSA**, inconexa, sin un eje propio de coordinación, con Leyes sueltas que desde este punto de vista de su dispersión todavía siguen hasta 1936 y 1939, en la misma forma, pero con la diferencia de que después de la Guerra del Chaco, viene una etapa de contribución renovada de disposiciones sociales en Bolivia, aumentadas en forma notable desde 1936. Es a ese primer momento al que llamamos de la anterior o antigua legislación de ausencia de una ley orgánica o de un Código del Trabajo.

1.2.2. La Nueva Legislación del Trabajo: Presencia de un Eje Común.

Una simple revisión de la Legislación del Trabajo nos permite ver que frente a esta legislación dispersa, incoordinada, surge una ordenación propia con un eje común. que les da unidad o cierta unidad a las Leyes Sociales Bolivianas, apareciendo en primer término el "Régimen Social" de la Constitución Política del Estado de 1938 que otorga o empieza a otorgar un primer atisbo o tentativa de unificación o coordinación de las leyes del trabajo a través de sus 10 artículos que han sido modificados por la Constitución Política del Estado del 2 de Febrero de 1967 a 9 Artículos; pero es sobre todo con la dictación del Decreto Ley del 24 de Mayo de 1939 con el nombre de Ley General del Trabajo, que comienza un nuevo momento más orgánico de nuestra legislación social. Este Decreto Ley elevado al rango de Ley el 8 de Diciembre de 1942, reglamentada por el Decreto Reglamentario de 23 de Agosto de 1943, es la disposición que nos da un nuevo criterio legal no solo a través de preceptos nuevos, sino también por lo que significa en la vertebración jurídica de la disposiciones jurídicas laborales del país.

Es cierto que se trata solo de una Ley General del Trabajo y no un código de la materia, pero contando con una Ley general, existe por ello una mejor posibilidad para orientar de manera más ordenada las leyes laborales; por lo tanto desde este punto de vista es que aparece lo que llamamos un criterio personal, una nueva legislación del trabajo, por la presencia, sobre todo, de la Ley General del Trabajo, como eje de vertebración, frente a su ausencia en la época anterior.

Es cierto que la Ley General del Trabajo tampoco subsiste sola, sino sigue, vuelve a ampliarse una serie de disposiciones que poco a poco van no solo complementando a la Ley General del Trabajo sino también contradiciéndola a veces, modificando o reformándola, al punto que actualmente no puede hacerse casi nada con solo el texto de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, puesto que es necesario consultar una serie de disposiciones, llámese Leyes, decretos o decretos leyes posteriores que han aumentado de manera notoria el volumen de nuestras disposiciones del trabajo. Es cierto también que al ser superadas muchas de las leyes antiguas, por haber sido abrogadas, derogadas, modificadas o hasta anuladas, no dejan de subsistir ciertos preceptos legales de ellas.

De modo que podemos decir, que a lado de lo que llamamos nueva legislación existe todavía un buen número de disposiciones legales que perduran de la antigua legislación. Pero en todo caso, se puede actualmente contar con la presencia de una base común y de mayor unidad jurídica la “Ley General del Trabajo”, a cuyo alrededor se producen o articulan las demás disposiciones de la materia.

1.2.3. Breve Reseña Histórica de la ley General del Trabajo.

Oscar Frerking Salas, docente de Derecho del Trabajo en la universidad Mayor de San Francisco Javier en la Ciudad de Sucre, en su Curso de Derecho del Trabajo sostiene que la "Ley General del Trabajo, nació en forma de Decreto Ley en la época del gobierno de Busch, cuando ya se había declarado en dictadura y bajo el imperativo del momento, de justificar o suavizar el paso dictatorial dado, mediante la promulgación de disposiciones sociales de importancia. Como que este Decreto Ley fue estudiado casi precipitadamente y por los mismo en forma tal, que aparentemente apenas fueron considerados escasos textos legislativos de referencia y visiblemente bajo influencia directa pero superficial o rápida de la Ley Mexicana del Trabajo de 1931, del Código del Trabajo de Chile del mismo año y al parecer de la Legislación Venezolana.

Dictado que fue, provocó indudablemente gran expectación pero al mismo tiempo expectativas de orden legal, puesto que siendo de facto, por un lado, y afectando dicho Decreto Ley a Leyes fundamentales, se ponían en duda la vigencia de muchos de sus preceptos, al hacer innovaciones en numerosas materias.

Por lo mismo, el propio ejecutivo, dictó al poco tiempo una resolución estableciendo que temporalmente quedaba en suspenso el titulo VII de la Ley General del Trabajo, es decir la relativa a riegos profesionales, en cuya parte era donde más podía apuntarse el conflicto legal frente a la antigua Ley de Accidentes de 1924 y de Enfermedades Profesionales de 1928; pero esa suspensión parcial promovió una confusión, pues algunos le dieron el alcance de una suspensión total, en tanto que la Corte Suprema, en los casos que hubo que aplicarla, dentro de recursos de nulidad interpuestos en causas

sociales, seguía un camino francamente contradictorio, pues empezó a negarla, luego paso a reconocerla, volvió después a negarla hasta que retornó a reconocer su vigencia, mientras que el legislativo dijo, determinen lo conveniente. Hay que hacer constar que ese Decreto Ley pudo considerarse en vigencia a través de la Ley de 10 de Noviembre de 1938, que había reconocido la validez de los Decretos Leyes dictados por los gobiernos de facto, entre los que podía comprenderse el nuestro de referencia, pero esa Ley de 10 de Noviembre de 1938, había puesto un límite para su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1939, mientras que el poder legislativo, resuelva lo pertinente, pero como el Congreso no pudo reunirse para entonces, se podía considerar como una previsión imposible de cumplir y, que, por lo tanto, seguía la vigencia de los Decretos Leyes hasta la reunión del Congreso, cuál lo intento sostener el Decreto Supremo de 20 de Diciembre de 1939, el Congreso reunido solo en 1940 y que tampoco trato entonces la materia.

Es lo que podemos decir en ésta breve reseña histórica, a cerca de los comienzos de la Ley General del Trabajo, agregando que solo en 1941 fue que le Legislativo se avocó a su estudio, sin haber podido aprobar nada al respecto y únicamente en el Congreso siguiente, bajo presión sindical, decreto al fin su aprobación, promulgada como hemos dicho el 8 de Diciembre de 1942, con la modificación de sólo tras artículos, el 13, 91 y el 117, relativos a indemnizaciones por tiempo de servicios, promedio de salario para el pago de indemnizaciones de riesgo profesional ya la huelga en los servicios públicos, respectivamente.

1.2.4. Los Proyectos de Codificación.

Como sale de sus propios términos, la Ley General del Trabajo, no es un Código, en efecto, un Código responde a una técnica más exigente y a una

mayor extensión, sin embargo, esto no quiere decir que la codificación sea la indicada o aconsejada en la Legislación del Trabajo, sino acaso al contrario, como le sostienen juristas, porque una codificación importa una fijeza, más rígida y por lo tanto, una cristalización segura de los preceptos, que para la materia sería inadecuada por el activo dinamismo que tienen los problemas laborales y sus soluciones, que de otro modo quedarían estratificadas en la inamovilidad de un Código, no por esto se ha dejado a veces de aprobar Códigos de Trabajo, tal es el caso de Chile, Francia, etc., pero parece mas recomendable optar por simples Leyes generales, al menos mientras se logre un estudio completo y ponderado de un verdadero código del Trabajo.

En Bolivia tenemos dos antecedentes importantes según Oscar Frerking Salas en su curso de Derecho del Trabajo y son las siguientes.

1) En el año 1937 se sometió a consideración de las autoridades superiores un proyecto de código del Trabajo de 64 artículos pero desgraciadamente era una copia muy notoria del Código del Trabajo de chile, por lo que en realidad careció de mayor interés.

2) En 1942 la comisión creada especialmente para ello por el poder ejecutivo y compuesta por los señores Gastón Ardua y Remberto Capriles, presentó otro proyecto de Código de 12 artículos, el que mereció una polémica de parte especialmente de la entonces Corte Nacional del Trabajo, de todos modos este segundo proyecto era muchísimo más meritorio, porque consultaba con mayor propiedad las exigencias de la Legislación de varios países y si bien se inspiró igualmente sobre todo en la Ley Federal del Trabajo de México y en el Código del Trabajo de Chile, acusa nuevas influencias como las disposiciones Venezolanas y otras, aunque éstas por su parte son

también producto de la acción de aquellas. El proyecto de 1942 ofrecía una aportación básica, sobre cuya discusión se podía haber aceptado la elaboración de un Código de Trabajo.

Posteriormente en el gobierno del Lic. Jaime Paz Zamora, se ha buscado la reforma de la Ley General del Trabajo, sin que esto signifique una codificación propiamente dicha, y que hasta el momento no han sido aprobadas las mencionadas reformas. El año 2009, el Ministerio de Trabajo conformo un equipo de profesionales para que elaboren el proyecto del Código del Trabajo, proyecto que fue rechazado por la Central Obrera Departamental de La Paz, y la Central Obrera Boliviana por existir en el referido proyecto artículos que vulneran el fuero sindical y algunos derechos laborales.

1.2.5. Antecedentes Históricos de los Procedimientos Laborales Bolivianos.

Dentro de los antecedentes históricos de los procedimientos laborales bolivianos vemos que los llamados asuntos contenciosos, antiguamente se substanciaban en la vía sumaria o breve con un término de prueba de ocho días, pero ante autoridad administrativa.

El antecedente más remoto que se ha podido encontrar dentro de nuestra legislación habiéndose creado el Departamento Nacional del Trabajo mediante Ley de 18 de Marzo de 1926 recae en el articulo 4to. que decía:

"El procedimiento en asuntos por accidentes del trabajo, será de investigación sumaria administrativa mediante los policías de seguridad, que son colaboradores directos y órganos de ejecución del Departamento Nacional del Trabajo si llegará a producirse alguna divergencia o contención ente el patrono y el obrero, sobre la forma en que se produjo el accidente,

naturaleza de enfermedad profesional, monto de salario o cualquier otra, se recibirá el asunto a prueba con término de ocho días contados desde la última

Notificación se verifique a las partes por la policía del lugar más próximo al suceso".[7]

Más tarde se promulgo la Ley No. 68 del 28 de Diciembre de 1960, que entre otras medidas de protección ordenaba que las actividades de la Corte Nacional del Trabajo se regularan por la Ley de Organización Judicial y por el Reglamento de la Corte Superior del Distrito de La Paz.

Las normas precedentes tuvieron vigencia desde la fecha en la que por Decreto Supremo No 14546 del 26 de Abril de 1977, se promulgó la "Ley de Procedimiento de Trabajo" con IV títulos y 111 artículos, entrando en vigencia el 6 de Agosto de ese año.

Con ese cuerpo de disposiciones procedimentales en la materia del trabajo se dio un avance provechoso unificando criterios contundentes a instituir función jurisdiccional autónoma en materia de juzgar aspectos controvertidos provenientes del trabajo dependiente.

La Ley de Procedimiento de Trabajo del 26 de Abril de 1977, se derogó por Decreto Ley No 16896 del 25 de Julio de 1979, que aprobó como Ley de la República el Código Procesal del Trabajo, con 253 artículos, el cuál entró en vigencia el 3 de Diciembre de ese año, por ser esa la fecha de la publicación de la Gaceta Judicial No 1088.

[7] Digesto Laboral Boliviano: Asociación Iberoamérica del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; La Paz -Solivia; 1990; Tomo I; Pág. 140.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.1. MARCO TEÓRICO.

El eje central de nuestro trabajo de investigación sobre el cual gira la presente tesis tiene como base doctrinal y corriente filosófica el **SOCIALISMO**; que trata de investigar, analizar y conocer las varias fuerzas o factores sociales que seria la gran masa social de trabajadores, obreros, empleados, trabajadoras del hogar que subyacen y ejercen una influencia social en un Estado, sobre todo porque ellos son el motor del progreso de un país tan pobre como el nuestro.

Los que dieron consistencia a la realidad política y social fueron Marx y Engels donde criticaban las injusticias y desigualdades creadas por el sistema económico capitalista basado en el maquinismo y la producción industrializada.

Propugna la organización de la sociedad en que los hombres se relacionen por vínculos de solidaridad y se elimine todo tipo de explotación del hombre por el hombre (con la eliminación de la propiedad privada sobre los medios de producción).

El socialismo representa para Marx la supervivencia del Estado y por la vigencia del principio “a cada uno según su trabajo”.

La importancia que le da Marx al modo de producción y a las fuerzas y relaciones económicas, hacen que se consolide una pirámide en la cual en la base tenemos, la base material, la infraestructura de la sociedad (los bienes de producción), encima de la estructura, que se configura bajo la forma de un modo de producción determinado (Esclavismo, Feudalismo, Capitalismo, Socialismo, Comunismo), para Marx y Engels la historia estaba determinada por las fuerza materiales y concretamente por el sistema material de producción y cambio de mercancías existente en una sociedad determinada en un momento dado de su historia.

2.1.1. Influencia de la Doctrina Socialista.

Basados en la teoría de Marx y Engels abogaron por una reforma estructural que conduce a la expropiación de los bienes de producción y la destrucción del capitalismo, considerando como una etapa de protección de los trabajadores.

Los cristianos sociales tienen su origen en las enseñanzas de la Encíclica Rerum Novarum de León XIII (1891) que fue ratificada por Pio XI, en la que se examinaron temas como la limitación de la jornada de trabajo, la prohibición de niños en las fabricas, la protección a la mujer, fijación de un salario justo.

Gracias a las teorías socialistas se preconizo la participación del Estado en el régimen del Trabajo y el predominio del interés colectivo sobre los intereses privado sugiriendo las primeras leyes de regulación del trabajo asalariado.

Es el aporte que se realizo al trabajo de investigación y que además es muy importante tomar en cuenta que las bases doctrinarias jurídicas sociales se remontan a una estructura jurídica laboral ya establecida en nuestra legislación especialmente en la parte procedimental laboral donde nos referimos específicamente al Código Procesal del Trabajo donde se demostrara la necesidad de implementar un procedimiento especial para el cobro de salarios devengados, beneficios sociales por la vía sumarísima con lo cual estaríamos sustentando la investigación.

2.2. EL CONTRATO DE TRABAJO COMO ELEMENTO PROTECTOR.

2.2.1. Noción o Concepto General.

Contrato de Trabajo no es otro que el que liga o vincula al trabajador con su empleador o patrono a propósito de una prestación del trabajo. Este concepto general no es una definición, y no pretende otra cosa que dar una idea genérica o noción de lo que es el Contrato de Trabajo, que viene a ser

en resumen el criterio generalizado de los estudiosos del Derecho del Trabajo, con el cual estamos plenamente de acuerdo.

2.2.2. Importancia del Contrato del Trabajo.

Dentro de un análisis personal nosotros vemos que su importancia es realmente destacada, porque, aparte de ligar a empleador y trabajador, resume en si los diferentes aspectos de las principales obligaciones laborales que afectan a la relación entre empleadores y trabajadores, así como: con respecto a la duración del contrato, a su índole, al tipo de jornada, a la remuneración, etc.., es decir, que el contrato de trabajo casi podría decirse que es como la espina dorsal del Derecho del Trabajo, alrededor del cuál giran todos los diversos problemas laborales.

El artículo 6to. de nuestra Ley General del Trabajo determina que el Contrato de Trabajo "…constituye la Ley de las partes, siempre que haya sido legalmente constituido…", pero el artículo 6to. del Decreto Reglamentario de 23 de Agosto de 1943, aclara a mayor abundancia, que "…constituye la Ley de partes, a reserva de que sus cláusulas no impliquen una renuncia del trabajador a cualquiera de los derechos que le son reconocidos por las disposiciones legales y por contratos colectivos…".

2.2.3. Contrato del trabajo y relación laboral.

Sin embargo, no debemos pretender que el contrato sea la única expresión del vínculo entre empleador y el trabajador, ya que si bien el contrato puede ser verbal o escrito (Artículo 6° de la Ley General del Trabajo) y que, por tanto, no hay necesidad que asuma precisamente esta última forma, en cambio, hay determinadas situaciones jurídicas que forman y vinculan de

hecho al trabajador con su patrono sin que tengan un carácter contractual propio, es decir, sin un expreso acuerdo de partes, sino simple y únicamente a raíz de hechos que crean, digamos de facto, una relación jurídica laboral independientemente de la voluntad de las partes, lo que precisamente y en forma amplia se llama la “Relación Laboral” o "Relación de Trabajo", que sin tener carácter contractual aunque puede también derivar del contrato, que es de importancia capital y la que da verdadera realidad al contrato, la naturaleza de la relación de trabajo, así como la del contrato de trabajo, la explicaremos posteriormente.

2.2.4. No debe exagerarse la importancia del contrato de trabajo.

En consecuencia, resulta que si bien es importante el contrato de trabajo, esa importancia no debe se exagerada ni extremada, pues la relación efectiva de trabajo asume tanta o mayor significación que el propio contrato de trabajo aún sin necesidad de este, además existen otras figuras laborales acaso más trascendentales en la vida moderna del trabajo, como es el convenio colectivo; todavía más, la propia Ley laboral corrientemente reemplaza a la misma voluntad de las partes, estableciendo condiciones y limitaciones que destruyen o enervan la autonomía de la voluntad por lo que resulta que el contrato no es propiamente en nuestra opinión la Ley de partes, como ocurre corrientemente en Derecho Civil, sino que más bien la Ley y el convenio colectivo constituyen el contrato de partes.

En concepto nuestro es por eso que podemos atrevernos a decir que el contrato de trabajo, ha venido a ser en cierto modo, un mero instituto complementario en materia laboral, sin negar que en otros casos es fundamental.

2.2.5. El contrato de trabajo es verdaderamente un Contrato.

Oscar Frerking Salas, en su curso de Derecho del Trabajo sostiene que el contrato de trabajo en sí aunque participa de la forma de la estructura jurídica de un contrato, constituye mas una relación esencialmente personal, de profundo sentido humano, en que el trabajo no es propiamente una "cosa" sobre la que se puede operar como si se tratara de simples transacciones sobre objetos, patrimonios o bienes, o mejor dicho, el trabajo es un bien (factor) no solo de producción, sino un bien moral y social y una condición que acompaña a la dignidad misma del hombre y de la vida. Si se acepta comúnmente el término "contrato" es más por su apariencia y porque está generalizando y facilita el manejo del concepto, pero en el fondo contribuye a ocultar la verdadera naturaleza de esta relación personal.

2.3. CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Eduardo López Huaylla en su texto de estudios de "Derecho del Trabajo" de 1985 el cual resumimos sostiene que en primer lugar, debemos tomar en cuenta que cuando decimos contrato trabajo, nos referimos por lo general al "contrato individual de trabajo". Ante el contrato individual de trabajo existan otras formas de regulación jurídica de loa contratos laborales, así por ejemplo el "contrato colectivo de trabajo" de carácter propiamente contractual que no es más que un contrato individual de trabajo de base plural en que contratan directamente varios trabajadores con un patrón o varios y otras formas de regulación de este o parecido carácter. Pero por su enorme importancia actual destaquemos el "convenio colectivo de trabajo", que no es de carácter contractual sino corrientemente "normativo" (una especie de Ley) entre el empleador y el sindicato, pero que desemboca

en contratos individuales de trabajo a través de los cuales se cumple y se ejecuta el contrato colectivo.

2.4. CUADRO DE VARIEDADES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Refiriéndonos al contrato individual de trabajo podemos citar el cuadro de J. Ramírez Gironda en su libro "El Contrato de Trabajo", que es más o menos adaptable a nuestra legislación laboral nacional y, además, porque tiene un sentido doctrinal general, este cuadro comprende las siguientes variedades:

1ro.- Por la forma da contratárselos: pueden ser verbales o escritos.

2do.- Por su duración: pueden ser tiempo indefinido, a plazo fijo o por realización de obra o servicio.

3ro.- Por la índole de trabajo: que puede ser de carácter manual o físico, de empleo privado, de transporte de embarque, de trabajo marítimo, de filmación, de gente de teatro, de servicios públicos, etc.

4to.- Por la remuneración: puede ser por jornal, tarea o destajo, sueldo, comisión, especie, con prima a la producción, de participación en las utilidades, etc.

5to.- Por la condición del trabajador: a) Desde el punto de vista el sexo masculino y femenino; b) Desde el punto de vista de la edad, puede ser de mayores o menores.

6to.- Por el horario: que puede ser nocturno o diurno.

7mo.- Por el lugar donde se realiza: que puede ser el establecimiento del empleador, del trabajador o el local del tallerista.

2.5. DEFINICIONES LEGALES DEL CONTRATO DE TRABAJO. a) De la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario. Critica. b) De otras Disposiciones.-

2.5.1. De la Ley General del Trabajo.-

Tenemos en primer lugar el artículo 5to de la L.G.T. que fue tomado seguramente del Código Chileno de 1931 en su artículo 30, no define al contrato sino que lo describe o más bien diferencia, diciendo que " El contrato de trabajo es individual o colectivo según se pacta entre un patrono o un grupo de patrones y un empleador u obrero; o entre un patrono o asociación de patrones y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores".

El Artículo 5to. del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo lo define, expresando: "Es contrato individual de trabajo aquél en virtud del cuál uno o más personas se obligan a prestar sus servicios manuales o intelectuales a otra u otras". Esta definición no es sin embargo, exacta y no es sólo para servicios, sino también puede comprender la ejecución de obras en determinadas condiciones, sin ser por eso un contrato de locación de obra, aunque, como dice Krotoschin, en realidad más que de la obra misma se trata del "Obrar" lo cual hace desembocar el problema en prestaciones de actividad; no es completa, porque no comprende otros elementos necesarios para que exista un verdadero contrato de trabajo, como, por ejemplo, la dependencia y el salario, aunque este último es para algunos la condición inherente al mismo contrato y que la primera no requiere ser ahora una dependencia absoluta.

2.5.2. De otras disposiciones.

La Ley del Seguro Social obligatorio (Decreto Ley de 11 de Octubre de 1951 hoy reemplazada por la Ley de 14 de Diciembre de 1956) disponía respecto al contrato de trabajo en materia de Seguro Social lo siguiente: "Para los fines del presente régimen, se considera contrato individual de trabajo, el vínculo jurídico - económico, por virtud del cuál una persona se obliga a prestar sus servicios manuales o intelectuales a otra o a ejecutarle una obra bajo su dependencia y dirección inmediata o delegada, y a cambio de una retribución acordada en metálico o en especie " (Artículo 11).

2.6. DEFINICIONES COMPARATIVAS.

Vamos a dar comparativamente algunas definiciones ofrecidas por las leyes extranjeras.

El Código Soviético del Trabajo de 1922, dice en su artículo 27, en forma sucinta: "Contrato de Trabajo es aquél por virtud del cuál una de las partes suministra su mano de obra mediante un salario".

La Ley Federal Mexicana de 1931 en su artículo 17 dice: "Contrato Individual de Trabajo es aquél por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otro bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una remuneración determinada", que en criterio personal es relativamente cabal.

La definición que daba la Ley Española del contrato de trabajo de 1932 es la siguiente: "Se entenderá por Contrato de Trabajo, cualquiera sea su denominación, aquél por virtud del cuál una o varias personas se obligan a prestar sus servicios o ejecutar una obra a uno o varios patronos o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de estos, por una

remuneración sea la que fuere la clase o forma de esta. Definición frondosa frente a la anterior, pero innegablemente, completa."

La nueva definición contenida en la Ley Española de 1944 se ha dado sobre la misma base, pero modificada en los siguientes términos: "Se entenderá por Contrato de Trabajo cualquiera sea su denominación, aquel por virtud del cuál una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales o manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de estos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella". Como se ve, la modificación supone también un cambio de conceptos en el fondo en cuanto al papel o función del trabajador en la producción.

Es interesarte y breve la definición que da la consolidación de las leyes de trabajo del Brasil de 1943, que en su artículo 442 expresa: "Contrato individual de trabajo es el acuerdo tácito o expreso correspondiente a la relación de empleo", que comprende lo más elemental de lo que en el fondo es un contrato de trabajo.

La definición Colombiana de 1946 en su Ley 6ta. Artículo 1ro. dice: "Hay un contrato de trabajo entre quién presta un servicio bajo la continuada dependencia de otro, mediante remuneración y quién recibe tal servicio".

2.7. DEFINICIONES DE LA DOCTRINA LABORALISTA.

J. Ramírez Gironda en su libro 21 Contrato de Trabajo, da la suya en el siguiente sentido: "Es una convención por la cuál una persona (trabajador:

empleado u obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador: patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración". [8]

Krotoschin en su conclusiones respecto al análisis que hace del contrato de trabajo, expresa que: "El contrato de trabajo, en el sentido del derecho laboral, es por lo tanto, una subespecie de la locación, de servicios; es aquella locación de servicios en que el locador se obliga a prestar servicios en calidad de trabajadores dependiente ....el cambio de terminología (trabajo en lugar de servicios) corresponde a la diferencia existente, tanto más si el ámbito dice, del contrato de trabajo es más restringido quo el de la locación, típico y original". [9]

Mario Deveali, refiriéndose a las dificultades que presentaba el derecho positivo Argentino para la definición del contrato de trabajo, dice: "es aquél por virtud del cuál un persona se obliga a ejecutar personalmente una obra o a prestar un servicio por cuenta de otra, mediante una remuneración, con la inclusión en el contrato de trabajo tanto del que tenga por objeto un trabajo subordinado, como el que tenga por objeto un trabajo autónomo, este último cuando no importa un verdadero vínculo de dependencia de carácter continuativo".

[8] (Ramírez Gironda J., "El Contrato de Trabajo", pág. 198, Buenos Aires - Argentina 1945).

[9] (Krotoschin Ernesto, "Instituciones del Derecho del Trabajo", pág. 285. Tomo I. Buenos Aires - Argentina 1947).

EL SALARIO

2.8. GENERALIDADES.

Generalmente se designa con la palabra "salario", a la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo, puede sin embargo, considerarse como sinónimos de la retribución que perciba el trabajador los siguientes vocablos: haber, dietas, honorarios, sobresueldos, sobrepaga, semana, quincena, mensualidad, subvención, corretaje y gajes. Lo mismo puede decirse de las palabras como sueldos, paga, emolumentos, estipendio, honorarios, jornal, remuneración, haberes y gratificaciones. Barcia, en su diccionario Etimológico hace interesantes distinciones entre las distintas palabras, por ejemplo dice que sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados y viene del antiguo Francés **SOULDE**, hoy **SOU**, de donde se derivan **SOLDADO y SOLDADA**. Estipendio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de **STARE** o de PONDOS, o sea estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago.

Emolumento es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo, como término opuesto a menoscabo o detrimento. Derechos son pagas especiales determinadas por arancel es decir, por disposiciones legales en vigencia. Honorarios es como el salario distinguido, oneroso, que se dé a los profesionales académicos por sus trabajos particulares. De acuerdo a éstas definiciones y con esa notable exactitud que caracterizan las definiciones de dicho autor, el mismo observa lo siguiente: El salario es casero, el sueldo público,

la soldada rústica, el emolumento voluntario, el estipendio convenido, los derechos forenses, y el honorario liberal".[10]

De Lítala observa que entre las denominaciones más generales están "Las de salario, para el trabajador en el contrato de trabajo manual, y el estipendio para el trabajador en el contrato de empleo".[11]

Para los países de habla hispana y siguiendo a los tratadistas nacionales en la materia de Derecho del Trabajo decimos que es mes corriente usar la palabra salario para denominar lo que percibe el trabajador por su trabajo, por jornal la remuneración que percibe por día y por sueldo la retribución que percibe por períodos quincenales o mensuales, así podemos apreciar que en nuestra Ley General del Trabajo en su articulo 52 se define al salario y a la remuneración como sinónimos indicando que es lo "Que percibe un empleado u obrero en pago por su trabajo".

2.9. CONCEPTO JURÍDICO DEL SALARIO.

Luis Alcalá - Zamora y Castillo junto a Guillermo Cabanellas en su Tratado de Política Laboral y Social dice que cuando recibe el trabajador con motivo de la prestación de sus servicios y por razón de ellos, ya sea dinero efectivo u otra retribución, constituye salario, siempre que sea consecuencia del contrato laboral y se traduzca en un beneficio material.

Ese criterio encuentra pleno apoyo en el Art. 37 de la Ley Española del Contrato de Trabajo porque se "considerará salario la totalidad de los

[10] (Sylvester L. Hugo; Diccionario de Derecho del Trabajo; Buenos Aires - Argentina; 1930; Pág. 166).
[11] (Sylvester L. Hugo; Ob. Cit; Pág 166)

beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie, como retribución directa o inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa - habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se tenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado".

Aún cuando el salario se integre de modo principal en tanto fijo, y hasta exclusivamente de esa manera en más de los casos, también lo constituyen la comisiones, dietas, propinas o recargos en el servicio, participación en las utilidades, gratificaciones convenidas, sueldo anual complementario y cualesquiera otros beneficios que el trabajador obtenga por su trabajo. Más, para que la remuneración sea computada como salario se requiere de acuerdo a nuestras normas laborales en vigencia que tengan carácter normal y no esté prohibido por ley.

No integran el salario, por constituir elementos de trabajo, cuyo uso corresponde al trabajador, pero en modo alguno el dominio, lo equipos, vestidos, útiles y accesorios que se emplean tan sólo en el establecimiento y durante la prestación de los respectivos servicios.

En su Tratado de Política laboral y social Luis Alcalá -Zamora y Castillo junto a Guillermo Cabanellas, sostienen que quedarían excluidos también del concepto salarial los beneficios ocasionales, provenientes de espontánea voluntad o generosidad del empresario, por prosperidad de sus negocios o por acontecimientos gratos para él con la condición de que no se conviertan en habituales ni presenten generalidad para los subordinados ni uniformidad o proporcionalidad en cuantía. La razón de ello se encuentra en la distinta causa jurídica, en efecto el salario configura un pago, que exige

una obligación previa, extinguida con tal acto, en cambio, las auténticas liberalidades constituyen el ejercicio de un derecho ajustado a la voluntad unilateral del donante, es decir que se traduce a una situación incierta, porque el donante si quiere otorga alguna gratificación a su trabajador, como puede ocurrir lo contrario.

El salario no es entrega gratuita del dinero o de la especie; no es donación del empleador, ni siquiera pago por adquisición de una cosa; sino retribución a lo trabajado o a la permanencia del trabajador bajo dependencia del empleador. Lleva consigo el concepto de la contraprestación entre el trabajador y el empleador, entendiéndose por tal aquél hecho en que el primero, el trabajador realiza la obra o presta el servicio y el segundo, el empleador se queda con el producto de trabajo o servicio.

Los doctrinarios de Derecho de Trabajo han puesto en discrepancia si el salario es efecto del contrato de trabajo o es fuente de él; consideramos que es el efecto del contrato de trabajo.

Es evidente que solo la relación del trabajo puede materialmente generar el salario; pero si no hay contrato de trabajo no puede haber relación de trabajo en los términos que como tal se entiende en el derecho laboral.

La relación de trabajo se efectiviza si hay relación de dependencia concretado, es decir, que solo a través del contrato de trabajo se sabe quién es el sujeto "dependiente" y quién es el sujeto "empleador" y por tanto, sólo el contrato de trabajo concreta la relación de trabajo.

Indiscutiblemente el salario es parte integrante e indisoluble del contrato de trabajo individual, sin la inclusión del salario en el contrato de trabajo o

con la exclusión expresa, se daría paso en la materia laboral a la aplicación de aquel procedimiento de revisión o revisibilidad de oficio del contrato, porque en esta disciplina rigen principios protectivos y de tuición que amparan los derechos de los sujetos del contrato, y no admite, trabajo sin retribución o contraprestación; situación inclusive que está protegida, por nuestra Constitución Política del Estado en su Titulo III del Capítulo Quinto cuando trata del derechos al trabajo y al empleo.

El salario es motivo de estudio particular de la ciencia económica y de la ciencia jurídica, tomando ambas como efecto del trabajo subordinado, es decir como forma de pago al ejecutor de uno de los factores de producción que es el que trabaja. Justo López en su libro intitulado "El Salario" coincidiendo con el criterio de la mayor parte de los tratadistas del Derecho del Trabajo, dice: "El salario para el jurista es ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado".[12]

Significa ello que, caracteriza una condición de onerosidad, o sea que, por todas las prestaciones que el trabajador realiza percibe una compensación el salario y el empleador, por el salario que paga se queda con el producto del trabajo, naturalmente ambas situaciones derivadas de la vigencia del contrato de trabajo, excepción hecha en los casos de su suspensión. A este respecto Alcalá - Zamora y Guillermo Cabanellas, dicen: "El salario se debe por al hecho de que el trabajador este a disposición de la empresa, y no por el resultado de la actividad profesional del trabajador o de su esfuerzo".[13]

Es claro que este caso, no es lo general sino un aspecto particular, en el Derecho del Trabajo, doctrinal y jurídicamente considerando, el salario es la

[12] (López Justo; El Salario; Insertado en el Tomo II del Tratado de Derecho del Trabajo de Devealí Mario; Buenos Aires Argentina; 1972)
[13] (Luis alcalá - Zamora, Guillermo Cabanellas, Tratado de Política Laboral y Social, Pág. 100, Tomo III, Segunda Edición, Ed. Heliastra S-R.L. Buenos Aires - Argentina. 1976).

remuneración total que percibe el trabajador, sea empleado u obrero, empleado público, aprendiz o dependiente de cooperativa, como retribución de su trabajo cualquiera sea la especie, forma o modalidad de pago. pero a condición de que esas remuneraciones sean expresamente caracterizadas a ese fin, por la ley y no prohibidas por ella. Las legislaciones laborales latinoamericanas según Eduardo López Huaylla en su texto de estudios del "Derecho del Trabajo" de 1989 declararon por lo común forman parte del salario para fines de indemnización por retiro intempestivo o por antigüedad, las retribuciones por concepto de trabajo extraordinario suplementario o a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, porcentaje, honorarios, bonos de producción, de antigüedad, de categorización, usufructo, uso o habitación o cualquier otra remuneración accesoria. En la legislación nacional el sueldo o salario indemnizado no comprende el aguinaldo y primas establecidas por ley ni viáticos (Artículo 11 del Decreto Supremo No 1592 de 19 de Abril de 1949). A partir de la vigencia del Decreto Supremo 21060 de 29 de Agosto de 1985 todos los bonos se han soldado al salario básico excepto el de producción, antigüedad y uno denominado de zona o frontera aplicándose este último a los trabajadores de aduana.

Conforme a la disposición legal de cada país, el salario puede ser comprendido en forma amplia, como se ha expuesto anteriormente o de modo restringido. El objeto de ello en el Derecho del Trabajo, es que el concepto jurídico legal dado, sirve de base para efectos de indemnizaciones o pago de beneficios sociales, si procede cuando el contrato de trabajo se extingue, sea por decisión del empleador o del trabajador.

2.10. DETALLES PARTICULARES DEL SALARIO.

Resumiendo a Eduardo López Huaylla, en sus apuntes de Derecho del Trabajo de 1989, decimos que existe mucha relación en el concepto del salario desde el punto de vista del Derecho del Trabajo con el que tiene la economía política, sobre todo la de sustentación socialista científica, cuyo análisis penetra en lo intrínseco del salario. Sostiene esta última que la fuerza de trabajo lo mismo que cualquier otra mercancía tiene un valor, ese valor expresado en dinero es el precio de la fuerza de trabajo, es el salario el pago que efectúa el capitalista al proletariado.

Esta misma corriente distingue el precio de la fuerza de trabajo del precio de otras mercancías, afirmando que es el precio de la fuerza de trabajo ese pago como salario, y de ningún modo el precio del trabajo. Para comprender esa diferencia, recurren a un ejemplo: supongamos que el dependiente trabaja 8 horas al día recibiendo el pago Bs.40.- (aquí incluimos nuestros signo monetario). Durante 4 horas produce un valor de Bs. 40 igual al valor de su fuerza de trabajo. En las 4 horas restantes, produce otro valor de Bs. 40.- que el empleador se apropia en concepto de plusvalía, y como el empleador ha contratado al dependiente por una jornada, le paga Bs.- 40.- por las 6 horas de trabajo. Eso engendra la engañosa apariencia de que el salario en el precio del trabajo, de que los Bs. 40.- representan el pago integro de la jornada de trabajo de 8 horas.

En realidad, los Bs. 40.- solo son el valor de un día de fuerza de trabajo durante el cuál el trabajo de 1 dependiente crea un valor equivalente a Bs.- 80 y concluyen sosteniendo que, así como el salario se presenta siempre encubriendo la explotación ejercida por el patrono y donde al parecer las

relaciones entre el empleador y el asalariado estaría en un mismo plano de igualdad.

Eso es una parte del concepto de la economía política sobre el salario, habiéndose formulado al respecto además diferentes teorías, que al igual que en lo jurídico, se refieren a las formas fundamentales en que expresa el salario, y que son dos: a) El salario por tiempo y b) el salario por pieza o destajo.

El salario estudiado desde el punto de vista jurídico tiende a reparar el desgaste de la fuerza de trabajo porque analizando de uno u otro punto de vista, en las condiciones como ha sido tomado y usado el salario, siempre ha constituido en la estructura del Estado demo-liberal una forma extenuante de aniquilar al trabajador.

No puede desconocerse que en una jornada laboral, el empleo de la fuerza de trabajo implícitamente trae consigo la inversión o desgaste simultaneo de energía muscular, nerviosa y cerebral del trabajador dependiente y su uso frecuente no reglamentado y sin un salario compensativo es causa que afecta socialmente. Por ello, el objetivo común de quienes se interesan en su estudio, es el de prevenir la destrucción despiadada o el aniquilamiento desconsiderado del ser humano que subsiste en relación de dependencia y lograr por el contrario una compensación racional en su favor propendiendo a que tenga la necesaria solvencia por su trabajo y pueda satisfacer sus necesidades vitales y obtener confort, tendiendo a hacer de él un individuo, apto y óptimo para la producción y para el desarrollo, imponiendo tarifas o sistemas de salario por calidad y cantidad de trabajo, calificado o no, pesado o liviano.

Siguiendo a Luis Alcalá Zamora y Castillo junto a Guillermo Cabanellas en su Tratado de "Política Laboral y Social", podemos decir que los asalariados son la gran base de la humanidad; muy pocos sen los que pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a este universal régimen que integra hoy en día el del salario. Constituye un sistema de carácter económico y está extendido de tal manera, que la producción en todos los países del mundo puede lograrse tomando como índice laboral el de la retribución por el salario, régimen que se sigue tanto en los países capitalistas como en los socialistas, en los de economía liberal y en los de economía dirigida. Por ahora, el sistema del salario y su consecuencia el asalariado, no ha podido modificarse en su esencia ni tampoco en sus fundamentos. Estos autores sostienen que el problema del salario preocupa por igual al economista, que lo aborda desde los valores materiales de la producción; al laboralista, pues lo analiza como una de las obligaciones fundamentales del contrato de trabajo y al sociólogo, por cuanto asegurarle a todo trabajador una retribución suficiente, función ineludible para la paz social.

En uno de sus peculiares enfoques, Ihering sostiene que los motores del movimiento social son cuatro, dos de los cuales se basan en el egoísmo.
"Son los motores sociales inferiores o egoístas: el salario y la coacción. Sin ellos no se podrían concebir la vida en sociedad; sin salario no hay relaciones posibles: sin coacción, no hay derecho, no hay estado. El comercio jurídico es la organización de todas las necesidades humanas , asegurada por el medio del salario".[14]

Como cada cuál debe vivir de su trabajo, aquí surge una concepción amplia, que impone la conocida sentencia: **PRIMUN VIVERE, DIENDE**

[14] (Ihering; el fin en el Devealí ; Buenos Aires Argentina; 1945; Pág. 68 y 69)

PHILOSOPHARI esto es: "primero vivir, después, filosofar"; ya que difícilmente, podrá el hombre desprenderse de sus apetencias y deseos, para entregarse a elevadas especulaciones del espíritu, sin tener resuelta la dura conquista del pan de cada día.

La equivalencia no solamente entre lo que produce y lo que se precisa, sino entre lo requerido además por el hombre para cubrir sus primeras necesidades, constituyen el salario, que si es injusto e inferior, origina una situación de desasosiego, de incertidumbre, que obliga a unirse a cuentos sufren la misma angustia, provoca la formación de frentes y, en consecuencia, la lucha de clases.

2.11. CLASES DE SALARIO.

Antes de citar las especies principales que por su pago o clase admite el salario, debe señalarse que la forma de determinarlo y hacerlo efectivo no modifica su naturaleza jurídica de contraprestación de trabajo ni altera la índole contractual de los servicios laborales subordinados. Poco importa que se fije el salario por la duración del trabajo o según la productividad de éste; en ambos casos, las relaciones jurídicas de las partes son las mismas, y siempre hay contrato de trabajo. La denominación dada por los contratantes a la retribución tampoco influye en la naturaleza de ésta; y por más que se haya convenido como jornal, no lo será si el pago se efectúa por periodos mayores de 24 horas; como no constituirá sueldo, si la remuneración se abona diariamente.

Siguiendo los aspectos de mayor importancia y de acuerdo al Dr. Eduardo López Huaylla en su texto de estudios de Derecho del trabajo de 1989, cabe trazar este cuadro diferencial de salario: a) por unidad de tiempo, b)

por pieza o destajo, c) por tarea, d) por comisión; sin que ello signifique que tengamos que seguir textualmente al autor.

a) <u>Por unidad de tiempo</u>.-

Recibe el nombre de salario por unidad de tiempo, el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un periodo determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta. Es la forma más frecuente de remuneración a la cuál se contraponen el salario por pieza o destajo, por tarea y por comisión.

En el salario por tiempo puede tomarse como unidad, para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de 8 horas o el día, la semana, la quincena o el mes, e incluso el año. La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador, de modo que aún cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida; los riesgos por lo tanto, están al exclusivo cargo del empresario y suponiendo que la producción del trabajador es baja, el empresario se perjudica; si por el contrario, es elevado, por encima de lo normal se beneficia.

El esfuerzo del trabajador depende en el salario por unidad de tiempo, de la vigilancia y de la intensidad con que al empresario ejerza su poder de dirección cerca de los subordinados y también de los métodos y organización de la empresa.

En muchísimos casos, no cabe estipular una retribución o rendimiento; y la única forma de remunerar entonces consiste en lo que dure la prestación de

servicios. Un empleado de oficina, un técnico de fábrica, un peón no calificado, un sereno, el que desempeña ciertos servicios auxiliares y, en general todo aquel trabajador que no se encuentre relacionado con la producción en forma directa, tiene que ser retribuido por razón de tiempo.

Esa misma situación se observa cuando la producción del trabajo es en cadena, o se encuentra de tal manera sincronizado el equipo, que resulte materialmente imposible determinar el esfuerzo individual.

Siguiendo las enseñanzas del Dr. Issac Sandoval Rodriguez podemos decir que este tipo de salario se mide en base a una jornada efectiva diaria de 8 horas que es el tiempo legal actual que se toma para determinar el pago siendo obligatorio para ello, que el trabajador este a disposición del empleador aunque no trabaje.

b) <u>Salario por pieza o destajo</u>.-

El trabajo a destajo o por pieza, también denominado por unidad de obra, es un sistema por el cuál se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene.

Es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza o unidad de obra terminada se abona con una retribución fija, y la cantidad de unidades producidas, durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día.

En cuanto a su naturaleza, se ha estimado que el salario a destajo origina un trabajo no subordinado, sin tener para ello en cuenta el hecho de que la modalidad remuneratoria no modifica ni los derechos ni las obligaciones de las partes, ni el carácter contractual de la prestación laboral. Lo que ocurre es que la retribución que percibe el trabajador se somete al resultado obtenido, se introduce un factor aleatorio y una participación en el riesgo de la producción a cargo entonces del trabajador.

En su Tratado de Política Laboral y Social, Luis Alcalá Zamora junto a Guillermo Cabanellas sostienen que como ventajas de este sistema se citan: a) El menor costo de fabricación; b) El aumento de productividad, por el estimulo que experimenta el trabajador; c) El mayor perfeccionamiento personal que el obrero procura para producir más: d) La menor vigilancia empresarial que requiere; e) Los mayores beneficios que ambas partes promueve; f) La fijación más exacta de los costos de producción.

Los mismos autores sostienen que frente a ello se puntualizan estos inconvenientes; a) Provoca un desgaste suplementario de las energías del trabajador victimas de su codicia salarial; b) Produce en realidad una disminución del salario por la mayor competencia que origina; c) tienta a prolongar la jornada laboral y violar los máximos permitidos como horas extraordinarias; d) contribuye al desempleo obrero; e) tiende a producir artículos de menor calidad, sacrificando esta ante la cantidad.

La fijación del salario por obra beberá considerar la proporción entre remuneración y tiempo, a fin de que el trabajador perciba, por el servicio efectivo correspondiente a la jornada máxima legal, el salario mínimo establecido por Ley o el salario básico estipulado por los convenios normativos- En la fijación de la tarifa a destajo hay una valoración del

tiempo, sólo que esa valoración se aplica a la ejecución de una obra determinada y se abona teniendo en cuenta el rendimiento.

En resumen, siguiendo al Dr. Hugo L. Sylvester en su Diccionario Jurídico del Trabajo de 1960, decimos que es la forma más corriente empleada para remunerar al trabajador según el producto. El salario, en lugar de ser una suma fija, como en el salario a jornal, varía proporcionalmente al esfuerzo.

c) <u>Salario por tarea</u>.-

En el salario por tarea se establece la obligación, por parte del trabajador, de cumplir con una cantidad determinada tarea en la jornada de trabajo o en el tiempo establecido, se fija un tiempo determinado y se señala para este tiempo un rendimiento también fijo; el trabajador debe una cantidad de producción durante un lapso previamente fijado. Se llega de esta manera a la seguridad de un rendimiento; y al mismo tiempo a un salario que el trabajador puede percibir, y tiene derecho a el con tal que alcance el rendimiento convenido de antemano. El problema, cuando el salario se establece por tarea, estriba en que no toda la producción es la misma ni igual el rendimiento del trabajador pues varía tanto por la calidad de la materia prima utilizada, por la condiciones ambientales, y especialmente, por las máquinas que se les facilite. En realidad, el salario por tarea no es sino un sistema de trabajo ideado para darle al trabajador la seguridad de un importe fijo, calculado por tiempo, con la posibilidad de aumentar dicha ganancia, si el trabajador también aumenta su rendimiento. Como bien se ha señalado, este sistema constituye un salario fijo, con primas; pues el trabajador tiene asegurado un salario fijo, que podrá aumentar si el numero de piezas que produce supera las condiciones normales. En el fondo no es mas que una variación del sistema

anterior puesto que aquí el salario no es fijado por unidad sino por cantidad, sin importar la calidad que todo producto requiere.

d) <u>Salario por comisión</u>.

Se entiende por comisión el beneficio económico, proporcional a la cuantía de los negocios, con el cuál se retribuye al trabajador o comisionista según el resultado obtenido en la gestión u operación en la que haya intervenido en nombre y por cuenta del empresario o comitente. Es una forma de participación en los ingresos, utilidades o ventas de una empresa a la que se pertenece activamente.

La forma de retribuir el trabajo por comisión o porcentaje, participa hasta cierto punto, de esa forma de remuneración que se conoce como salario por obra; sin embargo remuneración por comisión difiere esencialmente en relación a los sujetos que participan de esta forma de ser remunerados.

Hay determinadas actividades, como de los viajantes, corredores, cobradores, repartidores y otros trabajadores, en que la retribución es proporcional al valor de los negocios logrados por el agente para la empresa o a los beneficios obtenidos con la intervención del trabajador. La comisión es una forma variable de retribuir, proporcionada no sólo a la intensidad mayor o menor de la prestación de servicios, sino al éxito o habilidad que en su gestión haya tenido el trabajador.

La comisión puede constituir la única retribución del trabajador o ser complementario de un salario fijo o de otra forma de retribución. También cabe establecer un mínimo de remuneración que se acredita al trabajador cualquiera sea el resultado de su trabajo; e igualmente exigible al

comisionista un mínimum de ventas, para tener derecho a la comisión. Como también establecer un salario base y una comisión, que sólo se abona cuando las ventas exceden de determinada cifra.

La protección que rige para toda clase de trabajadores subordinados a introducido modificaciones en el concepto tradicional de la comisión. Se considera ahora que en cuantos casos existe una relación de dependencia, un trabajo subordinado, una prestación de servicio, objeto de un contrato laboral, deben aplicarse las normas que rige respecto al salario mínimo; de forma que no puede convenirse con un trabajador esa retribución variable de la comisión sin asegurarle el mínimo fijado por las leyes o convenciones colectivas. En cuando a clases, hay comisiones proporcionales, ajustadas de manera invariable, sea mucho o escaso de rendimiento: y comisiones progresivas, en que el porcentaje se eleva cuando el comisionista rebasa ciertos topes. Aunque es raro sostienen Luis Alcalá - Zamora junto a Guillermo Cabanellas en su Tratado de Política Laboral y Social, ciertas empresas disminuyen los índices de las comisiones cuando los negocios adquieren volumen de magnitud. Existen también comisiones permanentes, que subsisten igual a través del tiempo; y comisiones periódicas, que se incrementan o restringen según las épocas y modalidades de la actividad.

Así mismo las comisiones pueden ser directas e indirectas, las primeras se devengan de operaciones concertadas personalmente entre el trabajador o de personas comprendidas en la zona fijada por el patrono para que el empleado realice en ella su trabajo. En otro grupo se oponen las comisiones actuales a. las futuras, las primeras se perciben de una sola vez y por mes, de no regir lapsos menores; mientras que las otras suelen corresponder a operaciones

de tracto sucesivo, como los seguros, en que el comisionista o agente mantiene su cuota mientras subsista el contrato entre el empresario y el cliente.

En palabras del Dr. Eduardo López Huaylla decimos que ésta forma de pago es propia de la inquietud comercial y depende de la actividad desplegada por el trabajador en las ventas de las mercancías que se le encomienden por el empleador.

2.11. SALARIO MÍNIMO NACIONAL.

Luís Alcalá - Zamora junto a Guillermo Cabanellas en su Tratado de Política Laboral y Social, al referirse al salario mínimo a quienes resumimos sostienen que se designa como salario mínimo a un limite retributivo laboral que no cabe disminuir la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempos fijados. La Consolidación de las Leyes del Trabajo del Brasil en su Articulo 76 sostiene que se entiende por salario mínimo la contraprestación mínima de vida y pagada directamente por el patricio a todo trabajador, inclusive a loe trabajadores rurales sin distinción de sexo, por día normal de servicio y capaz de satisfacer, en determinada época y región del país sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte.

Siguiendo -los autores antes mencionados decimos que Nueva Zelanda fue el primer país, en 1894, en establecer el salario mínimo. Le siguió el Estado Australiano de Victoria en 1896. La metrópoli Británica no lo adoptó hasta 1909. En los países hispanoamericanos, la primacía corresponde al Perú, en 1916- En la actualidad constituye garantía económica para los trabajadores implantada en casi todas las naciones del mundo.

Esa expansión legislativa esta relevando la necesidad de la medida y los resultados positivos de su aplicación, como fundamento de la misma se aduce la situación material lamentable en que se desarrollan muchos sectores laborales cuando no existe límite inferior retributivo y pueden los empresarios, explotando coyunturas económicas o el desamparo de los trabajadores, implantar un salario mínimo. El Tratado de Versalles, en el inciso tercero de su célebre articulo 427 declara fundándose en el descontento, en la miseria y en la injusticia social, la necesidad de "garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de asistencia". Esto ha llevado a algunos autores a denominar "salario garantizado" al salario mínimo.

En el plano mundial, la Convención 26, adoptado en 1928 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos. Por aquel proyecto de Convención, todo miembro de la O.I.T. qué hubiere ratificado tal convenio se comprometía a instituir y a conservar métodos que permitan fijar las tarifas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en la industria o en parte de la industria; pero solamente cuando existía un régimen eficaz para implantar salarios mediante convenios colectivos .o de otro modo, y donde los salarios sean excepcionalmente bajos.

En su Tratado de Política Laboral y Social Luís Alcalá -Zamora y Guillermo Cabanellas a quienes resumimos sostienen que la doctrina se muestra muy dividida en cuanto a la conveniencia de establecer salarios mínimos obligatorios. Los argumentos en contra de una legislación sobre salarios mínimos pueden resumirse así: a) Debe regir la Ley de la oferta y de la demanda y por lo tanto establecerse los salarios sin intervención alguna del legislador; b) El salario mínimo impide la libre competencia entre los productores y provocan ciertas perturbaciones económicas al no tener en

cuenta cuál es la relación rendimiento producción; c) Ataca la producción en la empresa desde el momento en que asegura al trabajar un ingreso 'sin tener en cuenta cuál en su productividad; d) El salario mínimo se convierte bien pronto en salario máximo e iguala a todos loa trabajadoras en un mismo nivel, con desprecio así de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual; e) no contempla las necesidades del trabajador, porque estas varían con mucha rapidez que las tasas sobre el salario mínimo; f) Se provoca un inmediato aumento en los costos, que termina por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación; g) si el salario mínimo es inferior a lo que constituye la tasa corriente de los salarios, carece de objeto; y si por el contrario, es superior a los normal, la aplicación del mismo provocará la ruina del empresario; h) Señala la intervención del Estado que orienta muchas veces a que el salario se politice y desvirtúa, en definitiva, la verdadera finalidad de su establecimiento.

Frente a los expresados inconvenientes, se aducen las ventajas que reporta la fijación del salario mínimo y son las siguientes: a) Aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, así como el poder adquisitivo de estos, con lo cuál resultan beneficiados, en definitiva, los propios empresarios; b) Un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos y malestar en la clase trabajadora y como consecuencia una situación de general inestabilidad; c) Pone en un mismo plano de igualdad a todos los empresarios y obliga a estos a perfeccionar sus métodos de trabajo y a utilizar sistemas técnicos, a fin de obtener las posibilidades para obtener esa retribución mínima; d) Protege el núcleo familiar ya la sociedad toda y evita así la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente; e) Se justifica, además, por el intervencionismo estatal, que no puede permanecer indiferente ante la situación de hecho que deriva de

retribuciones inferiores a aquellas que corresponden a la producción que el trabajador realiza en beneficio de la empresa.

2.12. LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE EL SALARIO.

El artículo 52 de la Ley General del Trabajo dice:

"Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero, en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Misterio de Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad".[15]

En sus artículos subsiguientes así como en disposiciones legales posteriores, se establecen que los períodos de tiempo para el pago de salarios no podrá exceder de 15 días para obreros y 30 para empleados y domésticos, debiendo el pago efectuarse en moneda de curso legal y en los lugares de trabajo.

Por horas extraordinarias y por días feriados trabajados, el empleador pagará el salario con recargo del 100 % y por trabajos nocturnos con recargos desde 25 % hasta un 50 %, según los casos detallados y previstos en los Decretos Supremos No 90 de 24 de Abril de 1944 y No 108 de 23 de Mayo de 1944.

Desde la promulgación de la Constitución Política del Estado de 30 de Octubre de 1938, rige el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución. *El artículo 46 parágrafos III de la Constitución Política del Estado vigente establece: "Se prohíbe toda forma de trabajo*

[15] Sandoval Rodriguez Isaac, Legislación del Trabajo, 12da. Ed.,pag. 121, La Paz, Bolivia, 1995.

forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución".[16]

El Decreto Supremo No 1592 de 19 de Abril de 1949 en su artículo 11 dispone: "el sueldo o salario indemnizable comprende el conjunto de retribuciones en dinero que perciba el trabajador incluyendo comisiones y particiones, así como los pagos por horas extraordinarias, trabajo nocturno y trabajo en días feriados siempre que unos y otros revistan carácter de regularidad dada la naturaleza del trabajo que se trate. El sueldo o salario indemnizable no comprenderá los aguinaldos y primas anuales establecidos por la ley, ni los bagajes, viáticos y otros gastos directamente motivados por la ejecución del trabajo. No obstante, periódicamente en la legislación nacional se han puesto limitaciones a la amplitud del salario para efectos de pago de beneficios sociales, disponiendo concretamente que determinados bonos compensativos a procesos inflacionarios que ha sufrido el país, no han de insertarse como parte del salario para pagos de desahucio e indemnización, tal ocurrió así con el Decreto Ley No. 13214 de 24 de Diciembre de 1975 en su artículo 85, posteriormente derogado por el Decreto Supremo del 26 de Abril de 1977.

Los montos del salario indemnizable se los establece en base al promedio que arroje la percepción de los salarios de los tres últimos meses trabajados cuando se trate de sueldo mensual o si se trata de salario diario, como establece el artículo 27 del Decreto Supremo No. 3691 del 3 de Abril de 1954, elevado a Ley el 29 de Octubre de 1956 en cuanto al salario.

En la legislación nacional, el salario ganado constituye un derecho adquirido del trabajador y no lo pierde aunque fuese despedido por su culpa.

[16] Nueva Constitución política del Estado, versión oficial aprobada por la Asambléa Constituyente 2007 y compatibilizada en el Honorable Congreso Nacional 2008, promulgada el 7 de febrero de 2009.

Tampoco puede efectuarse descuentos anticipados excesivos y/o superiores a los que podrían ganar en la semana, en la quincena o en el mes, sino en la proporción de una quinta parte como lo estatuye la Ley de 22 de Noviembre de 1945, que tolera que la quinta parte recaiga sobre el salario o sueldo anual; o en los montos judiciales destinados a asistencia familiar, que son caprichosos, por no estar pre establecidos por norma laboral expresa, en particular cuando la asistencia recae sobre el salario.

Por Decreto Supremo No 19462 del 15 de Abril de 1983, se legisló un modo de aplicar la escala móvil del salario teniendo presente variantes de índices de precios de mercancía que alcancen un 46.05% al promulgarse dicha disposición legal. Esas variantes son controladas en un año por el Instituto Nacional de Estadística, empero, el proceso inflacionario que sufren los países de menor desarrollo económico relativo, en poco tiempo afectó gravemente, en particular la economía boliviana; de modo que, a sólo 4 meses de la promulgación de Decreto Supremo No 19462 de 15 de Abril de 1983, se impuso un nuevo salario o sueldo mensual mínimo de $b.- 17.484.- mediante el Decreto Supremo No 19474 del 3 de Agosto de 1983, indicándose que en ese lapso, el costo de vida había subido el 41 % lo cual significaba que el aumento general era de $b.- 5084.-

Desde Marzo de 1983 a Junio de 1984, rigiendo el país un gobierno constitucional, como consecuencia de la recesión, se presentaron fenómenos insólitos socialmente visibles. Lo más destacado de ellos significó un original lock - out liderizado por la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, que acatando resoluciones de su Congreso Extraordinario, decretó cierre en las fuentes o establecimientos de trabajo con pago de salarios los días 6 y 7 de Febrero de 1984 por causas de la política social impuesta por el Supremo Gobierno. La respuesta fue inmediata a los trabajadores,

expresándose durante los dos días con mítines de repulsa en las puertas de cada fuente de trabajo.

En la segunda quincena del mes de Mayo de 1984 invocando salarios que pudieran aproximarse a lo equitativo, ante la inflación desmesurada que envileció la moneda nacional en poco tiempo, se declaró en huelga de hambre mas de 5.000 dirigentes sindicales de Federaciones y Confederaciones bajo la conducción de la Central Obrera Boliviana, arrancando después de dos semanas de duración de la huelga, la promulgación de tres Decretos Supremos No. 20283; 20284; 20285; el 5 de Junio de ese año que abrogando los iguales Nos. 20185 del 12 de Abril de 1984 y 20246 del 17 de Mayo de 1984 de notorias complejidades interpretativas, determinaron la elevación de salarios en un 130 % a partir del primero de Junio de 1984 sobre sueldos y salarios pagados hasta el 1° de Abril del mismo año; quedando también de ese modo tambaleante y sin aplicación el salario mínimo nacional mensual establecido por Decreto Supremo No 19482 del 15 de Marzo de 1983. La repercusión de lo entonces acontecido conmovió al mundo financiero internacional privado aglutinando en torno al Bank Of América, que coordina un consorcio de 128 Bancos Privados de Estados unidos de Norteamérica, Europa y el Japón, acreedor de deudas externas estatales, al extremo de que la huelga de hambre de dirigentes sindicales mencionada anteriormente, indujo al Gobierno de Bolivia a oficializar a ese ente banquero, su decisión de postergar temporalmente el pago de amortizaciones y de interés de su deuda externa, motivando esa decisión, apoyos inmediatos de países de habla hispana, como la Argentina, Perú y otros; La deuda externa a la banca privada, sin intereses ni penalidades por mora a 1983, según informe oficial publicado el 5 de Junio de 1984 en el periódico El Diario se había elevado a 720 millones de dólares, siendo su deuda global a esa misma fecha de 3.400 millones de

dólares, incluyendo a organismos como el B.I.D., Banco Mundial y Países amigos.

La elevación del monto del salario mínimo, ha merecido los siguientes cambios a través de los años, permitiéndonos de nuestra parte actualizar el siguiente cuadro demostrativo basándonos en las publicaciones de medios de prensa que se detallan de la siguiente manera:

- En el año 2000 el monto del salario mínimo nacional ascendía a Bolivianos 355.oo con un porcentaje del 7,6%.
- En el año 2001 el monto del salario mínimo nacional se fijo en Bolivianos 400.oo subiendo 12,7% de aumento.
- En el año 2002 el monto del salario mínimo nacional se fijo en Bolivianos 430.oo, bajando un 7,5%.
- En el año 2003 el monto del salario mínimo nacional se fijo en Bolivianos 440.oo, bajando nuevamente un 2,3%.
- En el año 2004 el monto del salario mínimo nacional se mantuvo en Bolivianos 440.oo, no hubo cambios y se mantuvo asi.
- En el año 2005 el monto del salario mínimo nacional se mantuvo en Bolivianos 440.oo, tampoco hubo cambios monetarios.
- En el año 2006 el monto del salario mínimo nacional aumento en Bolivianos 500.oo, subiendo en las escala porcentual a un 13,6%.
- En el año 2007 el monto del salarlo mínimo nacional subió un poco mas con un incremento del 5% fijándose en Bolivianos 525.oo.
- En el año 2008 el monto del salario mínimo nacional se incremento en Bolivianos 575.oo, con un porcentaje de 10,0%.
- En el año 2009 el monto del salario mínimo nacional se fijo en Bolivianos .647.oo, ascendiendo a un 12,5%.
- En el año 2010 el monto del salario mínimo nacional tuvo un incremento del 5% elevándose el salario en Bolivianos 679.05,oo.

- En el año 2011 el monto del salario se incremento increíblemente en un 20% lo cual significa un salario en Bolivianos 815.40.oo, que actualmente está vigente tanto en entidades públicas como privadas.

2.13. LOS BENEFICIOS SOCIALES.

"Toda obligación de dar, que el empleador debe cumplir en favor del trabajador dependiente con sujeción a previsiones de la ley pagando en forma de aditamento, indemnización, desahucio, y otros en dinero fuera del salario ya sea por ser un derecho adquirido o espectaticio del trabajador a la rescisión unilateral del contrato o por retiro voluntario del mismo, se denomina los beneficios sociales".[17]

En criterio nuestro y con finalidad de realizar un estudio metódico, en base a la costumbre y la tradición jurídica de las normas laborales jurídicas y en virtud a no existir una clasificación exacta los beneficios sociales se dividirán en dos grupos de estrecha relación, y porque no decirlo de igual finalidad en el fondo, que es la de favorecer al trabajador dependiente, división que será de la siguiente forma; beneficios sociales directos y beneficios sociales indirectos.

Los beneficios sociales directos son todos aquellos derechos adquiridos por parte de los trabajadores durante el tiempo de la relación de trabajo, como la indemnización por falta de preaviso, el desahucio, la indemnización por tiempo de servicio y el aguinaldo, que si bien tiene la característica de ser directo, por ser un derecho adquirido por la ineludible obligación que implica contra el despido intempestivo; al mismo tiempo también es indirecto espectaticio, por estar el pago sujeto a la rescisión unilateral y abusiva del contrato de trabajo por el empleador ".[18]

[17] (Nota.- Definición Hecha en Base a lo anotado por el Dr. Eduardo López Huaylla en su texto Universitario de 1985 Pág. 77)

[18] (Nota.- Definición dada en base a la tradición jurídica de las normas laborales)

Por su parte los beneficios sociales indirectos o de esencia espectaticia, son aquellos que para su debido cumplimiento están sujetos o condicionados a cierto tipo de razones".[19]

A maneras. de ejemplo, decimos que siendo la prima o sueldo complementario una forma de participación en las utilidades de la empresa por parte de los trabajadores su pago se materializa siempre y cuando haya conseguido utilidades al finalizar una gestión; de igual forma los distintos bonos que se hacían efectivos por la parte empleadora, ya sea por "buena producción, transporte, té, entre otros que una gran mayoría tienen su origen en los convenida colectivos (sindicato - empresarios) a la imposición de una ley; los variados beneficios por conceptos de sentencia familiar en el caso de .las mujeres trabajadoras (subsidios prenatales), natales, lactancia y otros que se otorgan con la finalidad de proteger a la familia, y por último, la mencionada indemnización por falta de preaviso o desahucio que tiene la condicionante para su respectivo pago, el retiro intempestivo del empleado u obrero.

2.13.1. Indemnización y Desahucio por Retiro Intempestivo.-

La legislación laboral Boliviana reconoce dos formas de indemnización una llamada desahucio y la otra por tiempo de servicios (Art. 12, 13, de la L.G.T.).
Con referencia al primer aspecto, cabe puntualizar que la institución del pre aviso, que en muchas legislaciones (Chile, Ecuador entre otras) la denominan impropiamente desahucio (caso, también de la nuestra) como un término tomado del contrato civil de arrendamiento y locación de cosas (Servicios).
Tiene por objeto hacer saber por una de las partes contratantes a la otra, su deseo de disolver o extinguir el contrato de trabajo y/o relación del mismo protegiendo así violentas interrupciones, y por otro lado, para atenuar en lo

[19] (Nota.- Definición dada en base a la tradición de las normas jurídica laborales)

posible la desocupación o paro repentino de los trabajadores, además de garantizar la posibilidad de poder encontrar un nuevo empleo rara aquél que fuere despedido, y de la misma manera para el empleador, tener la alternativa de buscar un reemplazante sustituto en el cargo por el trabajador.[20]

El Dr. Mario Olmos Osinaga en su Compendio de Derecho del Trabajo dice la reciprocidad de este preaviso entre ambas partes intervinientes, es la esencia del mismo, ya que tanto el trabajador como el empleador, deben reservar de su parte el aviso, advertencia o notificación antelada de la disolución del vinculo laboral.

La Ley General del Trabajo de Bolivia, de fecha 8 de Diciembre de 1942 en cuanto al aspecto en cuestión determinaba las siguientes reglas:

Art. 12.- En contrato podrá pactarse por el tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio. En el primer caso ninguna de las partes podrá rescindirlo sin previo aviso a la otra, conforma las siguientes reglas: 1) tratándose de contratos con obreros, con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo ininterrumpido; por 15 días después de 6 meses y con 30 días de anticipación por el empleado y con 90 por el patrono, después de tres meses de trabajo ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará una 'suma equivalente al sueldo o salario de los periodos establecidos".[21]

[20] (Olmos Osinaga, Mario; 1974; Compendio de Derecho de Trabajo; Ed. Serrano Ltda.; Cochabamba - Bolivia; Pág. 191.).

[21] Sandoval Rodriguez, Isaac; Legislación del Trabajo; 12da. Ed.; Pág. 36, La Paz – Bolivia, 1995.

El artículo citado precedentemente, fue modificado mediante Decreto Supremo No 06813 de 3 de Julio de 1964, en los siguientes términos:

Artículo Único.- *A partir de la fecha, el pre - aviso de retiro para obreros será de 90 días después de 3 meses de trabajo ininterrumpido, al igual que para empleados".*[22]

No obstante las disposiciones citadas, por razones de política social, se ha establecido durante mucho tiempo, la inamovilidad de los trabajadores a través del Decreto Supremo No 09190 de 23 de Abril de 1970, el que textualmente disponía:

Art. 1.- *Se prohíbe el retiro individual o colectivo de trabajadores en general a partir de la fecha, hasta que el gobierno dicte las medidas necesarias mediante las cuales se establezca un régimen permanente que norme las relaciones obrero - patronales.*

Art. 2.- *En caso de que las empresas aleguen motivos excepcionales de necesidad y fuera necesario el retiro de determinado número de trabajadores, deberá obtenerse, con carácter previo, la autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

Art. 3.- *Quedan exceptuados de los alcances del presente Decreto, los trabajadores que hubieren incurrido en las causales del Art. 16 de la Ley General del trabajo y los contratos a plazo fijo."*[23]

---

[22] Sandoval Rodriguez, Isaac; Legislación del Trabajo; 12da. Ed.; Pág. 36, La Paz – Bolivia, 1995.

[23] Sandoval Rodriguez, Isaac; Legislación del Trabajo; 12da. Ed., Pag. 36; La Paz – Bolivia, 1995.

Lamentablemente, la negligencia de quienes manejaron a su turno los derechos e intereses de los trabajadores, y por supuesto los legisladores, que las más de las veces, sólo se preocuparon de sus apetitos personales, ha hecho imposible reglamentar en forma efectiva y mediante una ley, la permanencia garantizada de loa trabajadores en su fuente de ocupación, plasmando y reflejando de esta manera, la concepción social de la preciada estabilidad en el trabajo dispuesta en el artículo 46 numeral 2 de la Constitución Política del Estado.

En lo concerniente al artículo 13 de la Ley General del Trabajo Boliviana, se entiende que para el tiempo de su promulgación y hasta el presente, es una norma avanzada en el campo laboral, puesto que estipula una indemnización por el tiempo de servicios, equivalente a un sueldo o salario por cada año cumplido de trabajo, y las correspondientes duodécimas por tiempo menor al año de trabajo por retiro intempestivo por el empleador o el retiro voluntario después de 3 meses de trabajo por parte del trabajador. No obstante, está expresa y fundada determinación legal, de la legislación y doctrina laboral nacional. su carácter y esencia ha sido confundida hasta el extremo de mal interpretarse por muchos pensantes empresariales laboralistas y por ende empleadores, debido a que la consideran una especie de premio a la buena conducta del trabajador durante loa años de servicio hasta su retiro forzoso o voluntario. Extremo con el cuál no se está de acuerdo, toda vez que enfocando este beneficio desde una perspectiva social se tendrá que por el contrario que dicha indemnización como su nombre lo indica, más bien constituye un justo resarcimiento al desgaste físico del trabajador sufrido en el curso de los servicios prestados a una o varias empresa.

La indemnización por el tiempo de servicios, desde un punto de vista del resarcimiento del desgaste físico y mental del trabajador durante la relación de

trabajo, inclusive es hasta cierto punto cuestionable en cuanto al monto se refiere, porque como se sabe en la legislación laboral Boliviana, dicho resarcimiento se traduce en un sueldo o salario anual, que es cancelado al trabajador cuando este es retirado intempestivamente, o se retira voluntariamente después de los tres meses o existe cesación de servicios por quiebra u pérdida comprobada. Ahora bien, en cualquiera de los casos contemplados en nuestra legislación para su correspondiente cancelación, la pregunta que debe formularse es lo siguiente:

Pregunta.- ¿Cómo se podría siquiera pensar que un monto de dinero en nuestro medio o sea un sueldo que muchas veces se ajusta al básico pueda compensar o resarcir los graves daños que ha podido sufrir un trabajador en todo un año?, si bien es cierto como se mencionó anteriormente que dicha disposición aparte de ser un adelanto en materia social es también un resarcimiento, esto no se enmarca a nuestra realidad, porque lamentablemente para que el trabajador pueda recibir dichos montos, debe cumplir ciertos requisitos ya sea por el retiro intempestivo después de los tres meses de trabajo tal cual esta estipulado en nuestra legislación laboral, en el primer caso tiene que esperar la voluntad patronal, quiere decir, que el momento del retiro el patrón generalmente no dispone de efectivo para dicha cancelación, razón por la cuál el obrero tiene que esperar obligatoriamente, pese a que de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del Decreto Supremo 11478 de 16 de Mayo de 1974, dichos montos para ser cancelados en el tiempo oportuno al trabajador tiene que estar en la correspondencia reserva de beneficios sociales, por lo que en la mayoría de las veces tiene que demandar en la vía judicial el cumplimiento de estos de estos derechos, con procesos que se tornan prolongados debido a la retardación de justicia característica de nuestros tribunales y el uso de artimañas nada legítimas por parte del empleador para dicha prolongación de pago en virtud del cual, por

la desocupación e incertidumbre de no poder conseguir el ingreso económico diario del trabajador, casi siempre acepta una transacción propuesta por su ex - empleador en un monto desventajoso que a todas luces simplemente constituye una extorsión, aparte de que el trabajador no podrá hacer esos gastos judiciales ilegales que se han vuelto nórmales dentro de un juicio.

Por otro lado, en cuando al segundo aspecto se refiere, o sea el retiro voluntario después de los tres meses, como en la doctrina laboral nacional, la indemnización por tiempo de servicios, es considerada intrínsecamente como un premio a la buena conducta del trabajador, ocurre que cuando el mismo es retirado de su fuente de trabajo, con el motivo de haber incurrido en alguna de las causales del artículo 16 de la Ley General del Trabajo y/o 9 de su Decreto Reglamentario, que por lo usual se arguye por el empleador que es de robo, razón por la que este último, aparte de no cancelar sus indemnizaciones correspondientes, lo somete abusivamente a un juicio criminal, haciendo de que el trabajador debido a la presión psicológica de tales actitudes, renuncie a sus originales derechos, recibiendo de este como si fuera una dadiva, unos pocos billetes por concepto de beneficios sociales, situación que hemos podido comprobar por las experiencias de la función pública.

Es en razón de los despidos injustificados que muchas legislaciones (México, Venezuela, Ecuador entre otras) con criterio amplio y proteccionista al trabajador, es que se han podido establecer diferentes grados de sanciones e indemnizaciones resarcitorias, a fin de poner ciertos topes a los despidos injustos e indiscriminados por parte de los empleadores, tal es el caso de la legislación Mexicana del trabajo que en su artículo 48 (Nueva Ley Federal del Trabajo) menciona e impetra que, todo trabajador que fuera

despedido sin causa justa, y tal extremo se comprobare, este tendrá la facultad de poder exigir, si prefiere su restitución en el cargo o en defecto de esto, si le es mejor una indemnización equivalente a tres salarios.[24]

La normatividad Boliviana del trabajo, como una forma de reparar el daño laboral causado al trabajador por la ruptura intempestiva de la relación laboral establece el desahucio: el mismo que en la doctrina tiene la denominación de indemnización por falta de pre aviso.

Este primer término utilizado en la legislación nacional en materia del trabajo, es impropio toda vez que este término corresponde por lo general a los contratos de ejecución continuado de arrendamiento y locación de cosas en el campo civil, si bien es cierto que la institución del pre aviso es original de este tipo de contratos, al presente en los contratos de trabajo por tener estos la característica de autonomía, su utilización ya está fuera de lugar.

El Artículo 12 de la Ley General del Trabajo de nuestro país. anteriormente establecía en cuanto a los plazos para dar el pre aviso a obreros y empleados, y la correspondiente indemnización al cumplimiento de la siguiente manera: "Tratándose de contratos con obreros- con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo mínimo interrumpido con 15 días después de seis meses y con 30 después de un año; en cuanto a los empleados determinaba que dicho aviso debía ser con 30 días de anticipación por el empleado con 90 por el patrón, luego de los 3 meses de trabajo en forma ininterrumpida o continuada, y que el incumplimiento como desahucio

[24] Ref. Sacada de la Nueva Ley Federal del Trabajo de México; 1981; colección de nuestras leyes; Ed. Mexicana; Pág. 16).

que la parte que omitiera estos plazos, debía de cancelar, era una suma equivalente al sueldo o salarios de los períodos mencionados".[25]

Pero dicho Artículo, por razones de uniformidad y a fin de que no exista odiosas diferencias en cuanto a estas dos clases da trabajadores, fue modificando por el Decreto Supremo No 6813 de 3 de Julio de 1964 en sentido de que: ***"a partir de la fecha del decreto mencionado, el plazo para pre aviso tanto a empleados y obreros será de 90 días después de 3 meses de trabajo ininterrumpido"***.[26]

Lo que significó también que la cancelación del desahucio seria de acuerdo a estos plazos, vale decir, como es al presente de 3 sueldos, computables o calculables al igual que para la indemnización por el tiempo de servicios, de acuerdo a los 3 últimos meses de sueldos, y en el caso de los sueldos diarios, a los últimos 75 días de estos, el desahucio contemplado en la Legislación del Trabajo Boliviano tiene una esencia compensatoria en cuanto al fundamento doctrinario se refiere, debido a que se considera que al ser retirado el trabajador en forma intempestiva de su fuente de trabajo, la desocupación violenta en la cual se encuentra tiene que ser suplida teóricamente con los 3 sueldos que el empleador cancela, hasta que pueda encontrar otra ocupación y pueda mantenerse por el momento. Por cierto tal extremo, al presente es simplemente teórico como se dijo, por que a decir verdad ningún trabajador retirado intempestivamente, en 3 meses, vuelve a conseguir tan fácilmente otro trabajo; por otro lado, la sanción de este reembolso al incumplimiento de este aviso previo es para ambos pactantes de acuerdo a la Legislación del Trabajo vigente en nuestro país, sólo cuando se trata del trabajador, la indicada indemnización correspondiente en

[25] Sandoval Rodriguez, Isaac; Legislación del Trabajo; 12da. Ed., Pag. 36; La Paz – Bolivia, 1995.
[26] Sandoval y Arenas De S., Isaac, Ada Rosa; Ob. cit Pág. 34.

favor del empleador casi nunca es cancelada por el trabajador, debido a la insolvencia del mismo.

El desahucio que generalmente se paga por el empleador, cuando este, en un contrato de trabajo indefinido da por terminado el mismo en forma intempestiva sin aviso previo, en los contratos a plazo fijo, pese a conocerse la fecha de expiración, cuando es rescindido unilateralmente e intempestivamente por cualquiera de las partes antes de finalizado el plazo pactado, este beneficio debe ser cancelado en proporción al tiempo que faltaba para tal expiración legal, sin perjuicio de otra indemnización por concepto de tiempo de servicios, tal y como impetra el artículo 17 de la Ley General del Trabajo.[27]

2.14. LOS PAGOS COMPENSATORIOS DE VACACIONES NO USADAS POR RETIRO INTEMPESTIVO Y POR RETIRO VOLUNTARIO.

Se entiende en sentido amplio por vacación o vacaciones a la "temporada en que cesa el trabajado"' habitual en todas las actividades, negocios, estudios, servicios, etc., a fin de disponer de un tiempo para un descanso ininterrumpido con goce de su remuneración".[28]

La institución de la vacación "tiende a prevenir contra el empobrecimiento fisiológico, a dignificar la vida de la clase trabajadora y a defender a la especie humana en la persona de cada uno de los miembros".[29]

---

[27] Nota.- Posición sostenida por el Dr. Olmos Osinaga, Mario en su Compendio del Derecho del Trabajo; Pág. 196.

[28] Cabanellas Guillermo; 1972; Diccionario Usual de Derecho; Ed. Gráficas Caracollo: Buenos Aires Argentina; Pág. 553.

[29] Montenegro Baca, José; Jornada de trabajo y Descanso Remunerados: Est. de la Universidad de Trujillo; Trujillo - Perú; Pág. 446.

La Organización Internacional del Trabajo, O.I.T., entiende por vacaciones anuales retribuidas a un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales, cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio interrumpe su trabajo y continua percibiendo su remuneración.

De las variadas definiciones doctrinales, la que expone el ilustre profesor José Montenegro Baca que la hacemos nuestra por su amplitud conceptual la insertamos inextenso:

" Las vacaciones son el derecho del trabajador a suspender la prestación de servicios, en la oportunidad señalada por la Ley, sin pérdida de la remuneración habitual a fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiera cumplido los requisitos exigidos por las disposiciones legales"[30].

El mismo profesor hace la justificación doctrinal y jurídica de los términos, en efecto, las vacaciones no son un premio otorgado por el empleador al trabajador, son un derecho. Luego, durante la vacación se produce la suspensión o paralización de la prestación laboral, aunque el vínculo es decir, el contrato de trabajo continua, ahí también cada legislación fija una época para gozar del descanso anual. De la misma manera siendo el derecho vacacional pagado, el empleador está obligado a cancelar el salario durante la interrupción laboral. Durante la vacación el agotamiento prematuro con el consiguiente engrosamiento de las filas de incapaces, inhábiles y enfermos, por otra parte permiten al trabajador cultivarse, viajar, robustecer los lazos familiares en general a cuidar de los aspectos intelectual, físico, moral,

[30] Montenegro Baca José Ob. Cit- Pág. 446)

social, económico, etc. Finalmente, para gozar de la vacación anual, el trabajador debe cumplir ciertos requisitos entre ellos el tiempo de trabajo prestado, en nuestra legislación un año ininterrumpido de trabajo, que varía según las ramas laborales a la edad, a la antigüedad, y las condiciones especiales de trabado, con referencia a la actividad laboral varía en la doctrina y en el criterio legislativo como por ejemplo en la rama del profesorado la vacación tiene una duración de tres meses los trabajadores domésticos diez días.

Dice la legislación Chilena, en su Código de Trabajo, que en atención a la edad otorga "tres semanas en vez de dos, para las personas mayores a 50 años. En consideración a la antigüedad o vacación progresiva de acuerdo a los años de servicios prestados por el trabajador como ocurre en la mayoría de las legislaciones entre ellas la muestra, la Argentina, Francia, etc., finalmente, en atención a las condiciones especiales de trabajo, se refiere a la clase de actividad laboral que desempeñen los trabajadores con relación a los lugares insalubres, peligrosos y otros; se establecen vacaciones más prolongadas a los que realizan en los lugares indicados que los que trabajan en actividades por decir de oficina.

Con relación al tiempo o lapso o período vacacional, surge un problema que en algunas legislaciones como la nuestra es que si los días de descanso deben ser hábiles, domingos y feriados. Estimamos que el espíritu legal es que deben ser días hábiles ya que los feriados ya están previstos entre los descansos legales y obligatorios y no sería justo que por la vacación se pierda este beneficio.

La doctrina sostiene que el trabajador debe usar del derecho a las vacaciones, ya que este no debe monetizar las vacaciones, esto es a su compensación pecuniaria por las vacaciones que no ha llegado a usarlas.

El profesor Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ha sostenido con toda justicia "El peligro de aceptar que las vacaciones pueden ser reemplazadas por dinero ya que estas pueden desaparecer por acuerdo obrero patronal, dada la siempre necesidad que tienen los trabajadores de remuneración. Las vacaciones tienen un carácter social y cómo es posible que se deje de lado dicho fin y se los reemplace por una suma de dinero, de ahí que la doctrina está generalizada por la no compensación, sin embargo existe una acepción cuando el contrato de trabajo se disuelve y que el trabajador no ha podido gozar de la vacación, especialmente cuando este es despedido, entonces procede su pago o compensación lo contrario daría lugar al enriquecimiento ilícito del empleador. Existe también otra situación en que el trabajador es despedido, sin que haya nacido el derecho, o sea, cuando no se ha cumplido el año, en cuyo caso también procede su compensación y pago en dinero por el tiempo trabajado. En esta parte es bueno expresar la opinión citada por el insigne profesor Eugenio Pérez Botija que expresa que: "El pago de la parte proporcional que le corresponde al trabajador, tiene por objeto evitar despidos abusivos por empresas que olvidando sus deberes de protección, despidan antes de terminar oí año para eximirse del deber de concederles el descanso retribuido".[31]

Según la misma doctrina y partiendo del principio de que las deudas provenientes por vacaciones no usadas se equiparan a los sueldos o salarios devengados y su pago es perfectamente compensable en dinero,

[31] Cabanellas Guillermo; Ob.: Cit. Pág. 563.

y también perfectamente compensable en los casos de conclusión del contrato por accidentes de trabajo, enfermedades, cierre del establecimiento y otras circunstancias de real extinción del contrato laboral, ya que de no ser así significaría un beneficio en favor del empleador. De esta doctrina participan una gran parte de los tratadistas entre ellos el profesor Guillermo Cabanellas, que sostiene que las vacaciones no constituyen salario, pues no se estipula retribución, sino descanso y la compensación no debe traducirse en dinero sino en reposo".[32]

Finalmente, la retribución vacacional se transmite a los herederos ya que forma parte del patrimonio del trabajador fallecido. La jurisprudencia de los tribunales Peruanos participan de esta doctrina: "La compensación pecuniaria por vacaciones no usadas se transmite a los herederos del obrero fallecido, que hubiese ganado ya dicha compensación". "La compensación vacacional pasa a los herederos, que cuando la cesación de los servicios no hubiese derivado de despedido injustificado, sino de fallecimiento del causante".[33]

El problema de otorgar la vacación anual cuando el trabajador es despedido y este aún no ha cumplido el año requerido por ley cuyo retiro emerge sobre todo cuando dicho retiro es por causa ajena a su voluntad, fue considerado ya en el convenio del la Organización Internacional del Trabajo. O.I.T. de 1954 de la que participa la legislación y la jurisprudencia Venezolana, la que hace suya la doctrina jurisprudencial de los tribunales de nuestro país. El profesor Rafael Caldera, expresa esta opinión al efecto cuando dice: "como freno a los despidos injustificados establece el pago de la

[32] Cabanellas Guillermo; Ob. Cit. Pág. 563.
[33] Cabanellas Guillermo: Ob. Cit. Pág. 564.

indemnización cuando el trabajador fuera despedido o termine su contrato por causas ajenas a su voluntad, antes de cumplir el año de servicios".[34]

La doctrina nacional, considera que los casos en que el despido fuera justificado o se retire voluntariamente el trabajador, no procede el pago compensatorio si el tiempo se servicios no llega a un año, la jurisprudencia nacional, está de acuerdo con el criterio anterior una vez de que en los casos de despido o retiro forzoso e intempestivo de que fuera víctima el trabajador, debe cumplir necesariamente un año y un día de trabajo; pero de nuestra parte conocemos casos en que el trabajador sin haber cumplido el año y un día de trabajo fue compensado pecuniariamente por duodécimas por el tiempo trabajado en cuanto a las vacaciones fraccionadas se refiere.

2.15. DUODÉCIMAS DE AGUINALDO Y PRIMAS.

De acuerdo al tratadista Guillermo Cabanellas en su Compendio de Derecho del Trabajo, esta institución provendría del vocablo GUINAUD, que significa regalo de año nuevo. Para el tratadista Francisco de Ferrari, en su obra Derecho del Trabajo, el aguinaldo es un "regalo de navidad" y para el profesor Hugo Barbagelata en su Manual del Derecho del Trabajo, es una gratificación que tiene caracteres propios y específicos. En la actualidad el aguinaldo ha llegado a constituir una costumbre que han adoptado todas las legislaciones con carácter de obligatoriedad a que están obligadas las empresas y empleadores a cancelar a sus trabajadores equivalente a un sueldo mensual o una duodécima con objeto de hacer frente a las necesidades que demandan las festividades de navidad y año nuevo.

[34] Cabanellas Guillermo; Ob.; Cit. Pág. 623.

Tuvo sus orígenes, como expresa Guillermo Cabanellas en su Compendio de Derecho del Trabajo, en los primeros siglos del Cristianismo y que consistía en la distribución de regalos en especie o en dinero que efectuaban ciertos patronos en favor de sus sirvientes, criados o dependientes para conmemorar dignamente las fiestas tradicionales de noche buena y navidad.

Se ha discutido mucho sobre la naturaleza jurídica del aguinaldo y si este tiene naturaleza salarial, la legislación Uruguaya ha constituido un régimen legal del aguinaldo, estableciendo que todo empleador sea persona física o jurídica, privada o de derecho público no estatal tiene la obligación de pagar a sus empleados y obreros dentro de los diez días anteriores al 24 de Diciembre de cada año, un sueldo anual complementario.

Este sueldo complementario goza de los mismos privilegios a que está sujeto el régimen legal salarial, en los países donde no existe compulsión legislativa, el aguinaldo configura una libertad ya que etimológicamente quiere decir "regalo de navidad". Primeramente no se trata de un sueldo más o de una cantidad equivalente a un sueldo, sino de una suma que fijaba arbitrariamente el patrono. Algunos tratadistas le atribuyen un carácter asistencial para mejorar las condiciones de vida del trabajador sin ningún nexo con el salario.

En la legislación Argentina dónde se lo ha denominado asimismo sueldo anual complementario no es sino un “salario diferido” que se paga en forma obligatoria al trabajador. Por último la doctrina de los tratadistas admiten que el aguinaldo llega a ser la deducción de los salarios del trabajador que se acumulan durante el año para que sea pagado en forma global en una época determinada para cubrir gastos extraordinarios para celebrar ciertos acontecimientos o festividades.

Si el aguinaldo reviste el carácter de una remuneración diferida, ya que su percepción es un derecho del trabajador, una vez que es el sueldo anual complementario en caso de ruptura de la relación contractual por culpa del trabajador y en atención a la naturaleza salarial, a pesar de ésta inconducta, tiene derecho a reclamar el aguinaldo, admitida en la doctrina y la legislación casi universal de ser un sueldo de complementación o sueldo trece como lo denomina la Legislación del Ecuador, constituye un derecho adquirido, el que no puede ser confundido con los otros beneficios sociales indemnización por falta de pre aviso, indemnización por tiempo de servicios, etc., que tienen carácter espectaticio, en cuya consecuencia el trabajador tiene derecho a percibir cualquiera sea la causa de su retiro o la extinción del contrato de trabajo incluso por renuncia del trabajador.

Por disposiciones de la Ley No 17620 de Enero de 1968, en la Argentina se ha dispuesto que los aguinaldos pueden ser pagados en forma fraccionada, es decir, se abona en dos partidas, la primera el 30 de Junio de cada año y la segunda el 31 de Diciembre, por lo que se considera ni siguiera ya como sueldo anual, sino que se trata de dos medios aguinaldos. Por todos estos antecedentes al ser considerado el aguinaldo como un sueldo complementario no se lo puede perder por ninguna causal atribuible al empleador o trabajador, como que en caso de retiro por justa causa, el trabajador pierde sus beneficios sociales, más de ninguna manera puede perder los salarios que es la contraprestación por el trabajo realizado.

La implantación de este beneficio en nuestro país tiene su origen en la Ley de 18 de Diciembre de 1944, reglamentada por el Decreto Supremo de 21 de Diciembre del mismo año, disposiciones éstas y otras complementarias que veremos a continuación:

Decreto Supremo de 29 de Diciembre de 1950:

"Art. 2do.- *Los trabajadores que no hubieren completado un año continuo de servicios, percibirán su aguinaldo por duodécimas en forma proporcional con el tiempo de servicios y hasta la fecha de su retiro, sea este voluntario o forzoso."*

Decreto Supremo de 29 de Diciembre de 1950:

"Art. 2do.- *El tiempo de servicios para ser acreedor a este derecho, serán de tres meses, aunque hubiera sido retirado el trabajador antes del 25 de Diciembre."*

"Art. 5to.- *Los empleados y ayudantes del servicio doméstico, se hallan comprendidos en el beneficio de aguinaldo con el haber de un mes calendario en las misma a condiciones que los particulares."*

Ley de 11 de Junio de 1947:

"Art. 1ro.- *Toda empresa comercial o industrial o cualquier negocio está obligado a gratificar a sus trabajadores en calidad de aguinaldo con un mes de sueldo antes del 25 de Diciembre de cada año."*

"Art. 2do.- *La transgresión o incumplimiento a esta ley será penada con el doble de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior."*

El anteproyecto del Código de Trabajo de 1970 que se ha concretado a recopilar la legislación vigente en esta materia, mantiene el criterio de liberalidad al definir a ésta diciendo que es una "gratificación" con ocasión de la navidad y que ésta se pagará hasta el 15 de Diciembre de cada año, cuyo cálculo se efectuará sobre los últimos 90 días trabajados anteriormente a la

fecha de pago. El criterio de la gratificación o el obsequio como liberalidad patronal ya ha sido superado por la legislación y la jurisprudencia universal, de nuestra parte compartimos el criterio del Dr. Isaac Sandoval Rodríguez en su obra “Legislación del Trabajo”, de que el aguinaldo es un sueldo complementario y un derecho legítimo del trabajador.[35]

En el anteproyecto asimismo expresa que tendrán derecho a percibir. "Los trabajadores retirados por el empleador" Sin embargo en la segunda parte y a continuación se añade que no tendrán derecho "Los trabajadores que incurran en las causales de despido". existe pues una flagrante contradicción ya que en la doctrina se entiende que el trabajador se retira o el empleador lo despide en cuyo caso el despido se ha producido por voluntad unilateral del empleador, entonces hay despido intempestivo, de nuestra parte no compartimos este criterio sostenido por el anteproyecto. El anteproyecto del Dr. Isaac Sandoval Rodríguez se ajusta a una sana doctrina de Justicia Social en que no se pierde éste derecho por retiro voluntario o despido intempestivo del trabajador y consiguiente rescisión del contrato de trabajo.

Ahora bien, el problema de la participación en la utilidades o beneficios de las empresas por parte de los trabajadores ha suscitado una ardua polémica de carácter científico y doctrinal, no pocos han sido los congresos en que ha debatido este instituto sobre la conveniencia e inconveniencia, de su aplicación, juristas, políticos, economistas, sociólogos, sindicalistas de derecha e izquierda han dado soluciones de acuerdo a sus concepciones políticas, ideológicas y morales.

[35] Sandoval Rodriguez, Isaac; Legislación del Trabajo; 12da. Ed., Pag. 141; La Paz – Bolivia, 1995.

Independientemente de la ventajas y desventajas que traería la participación de los trabajadores en las ganancias empresariales, conviene sintetizarlos en los siguientes términos: De un modo general la experiencia ha llegado a comprobar de que los trabajadores prefieren un salario alto y estable a una participación fluctuante e insegura. La mayoría de los fracasos en los países en que se ha implantado sobre todo en los de régimen obligatorio, ha sido recibida con frialdad la filantropía del patrono entre los beneficiarios. En resumen los empleadores no quieren fiscalizaciones, los asalariados no quieren limosnas, en este caso es preferible recurrir a. un sistema de primas por rendimiento que este en relación directa entre el salario y la producción del trabajador.

Guillermo Cabanellas en su Compendio de Derecho Laboral sostiene que con la denominación de participación en las utilidades, en las ganancias o en los beneficios de la empresa se conoce a un conjunto de sistemas económicos que se conceden a empleados y obreros una parte del rendimiento positivo que las empresas obtienen anualmente.

Es citado por Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo expresa que "como una modalidad del contrato de trabajo según el cuál recibe el trabajador del patrono, además de su salario una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción".

Finalmente el desaparecido profesor Francisco de Ferrari en su libro Derecho del Trabajo dice que "la participación en los beneficios, es el derecho reconocido al trabajador a una parte de las ganancias de la empresa".

La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, constituye una modalidad del contrato de trabajo, es el derecho que tiene el trabajador de recibir, además de su salario, una parte de las utilidades en la producción y no como socio.

No se trata de una institución moderna ya que fue aplicada en la última parte del siglo pasado en el norte de Europa, aunque con contrataciones. Resumiendo a Guillermo Cabanellas en su Compendio de Derecho del Trabajo vemos que tuvo su precedente histórico en Francia y la iniciativa correspondió a un industrial Francés llamado Juan Leclaire propietario de una fábrica de pinturas y cristalería en 1842, tal iniciativa encontró oposición entre los empresarios, siendo sindicado por las autoridades de perturbador, por haber pagado salarios superiores a los usuales, aunque posteriormente fue imitado por otros industriales Franceses, Alemanes, Ingleses y Estadounidenses. Originariamente consistió en un acto voluntario del empresario, posteriormente se hizo obligatorio particularmente en algunos países americanos que lo integran en sus constituciones nacionales.

Se puede afirmar con la autorizada opinión de los tratadistas que la participación de los trabajadores en las utilidades o beneficios de las empresas consiste en una forma de remuneración complementaría, que importan para el trabajador un derecho a percibir una parte de esas utilidades las que se adicionan al salario es decir que dicha "participación esta condicionada a las utilidades que la empresa perciba y no a una asignación fija o determinada.

Dentro de los antecedentes históricos es bueno considerar el papel importante que ha jugado la doctrina social de la Iglesia Católica que partiendo del “Rerum Novarum" que representa el principio y fundamento social que se la

ha denominado “La carta magna del trabajo”, que la publicó el Papá León XIII en 1891 en ella se encuentra la primera idea sobre la participación de los trabajadores en la empresa elaborada más tarde en la "Cuadragésimo armo" y ratificada en "Mater et Magistra", "Pacim in Terris", y en la Constitución Pastoral, "Gaudium et Spes" del Concilio del Vaticano de Diciembre de 1965, que han ejercido una innegable influencia a través de tales encíclicas. Las escuelas económicas con excepción de las Marxistas pugnan por la implantación extensiva de este sistema aunque las escuelas capitalistas resisten a su concesión.

Somaré J.I. en los anales del IV Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y Seguridad Social celebrado en Rosario Argentina en el año 1969, sostiene que en la actualidad se tiende a la transformación de la empresa de paternalista hacia la empresa democrática con la directa participación de los trabajadores previa estructuración y conformación del Estado Político. Si en el siglo XVII y en siglo XVIII el hombre luchó contra el despotismo político y la consagración de los derechos civiles y políticos, en el siglo XX el hombre luchaba contra el despotismo económico e industrial para estructurar una democracia social, en la que el control en la producción y la colaboración en la dirección son los que harán al trabajador sentirse parte de la empresa y como parte de ella colaborará en toda gestión.

En nuestro país a dicha participación se la ha denominado impropiamente "prima anual", la que disfraza su participación, teniendo sus orígenes en la Ley del 21 de Noviembre de 1924, y reglamentado por el Decreto Supremo de 16 de Marzo de 1925, ampliada en la Ley del 2 de Diciembre de 1942 y otras disposiciones que la complementaron.

La participación de los trabajadores en los beneficios empresariales dice el profesor Roberto Pérez Patón tiene un imperativo y propósito de mejorar la retribución que percibe y fortalece su economía y la obligación de las empresas a ceder una parte de sus utilidades, en beneficio de quienes contribuyen en su esfuerzo en la producción y creación de la riqueza, de la necesidad de la hora presente como una fórmula operante de la paz social entre el capital y el trabajo.

2.16. REMUNERACIONES CON DENOMINACIONES DIVERSAS.

Dentro del estudio metódico que realizamos de los beneficios sociales, debemos manifestar que, existen remuneraciones con denominaciones diversas que no son derivaciones del pago de salario por jornada o sueldo, que viene a constituir el régimen de las asignaciones familiares, siendo suplementos para mitigar cargas de familia, aunque estos están tipificados inconfundiblemente por la ley con la denominación de subsidios, aunque etimológicamente subsidio significa socorro, auxilio, siendo este un beneficio social y por lógica un derecho adquirido indirecto espectaticio.

El régimen de las asignaciones familiares, se halla tipificado en el titulo III del Código de Seguridad Social y reglamentado por el Instituto Boliviano de Seguridad Social habiendo sido definidos de la siguiente manera:

EL SUBSIDIO PRENATAL.- Consistente en la entrega a la madre gestante asegurada o beneficiarla, de un pago mensual en dinero o especie, equivalente a un Salario Mínimo Nacional durante los cinco últimos meses de embarazo, independientemente del subsidio de incapacidad temporal por maternidad. (Art. 25 del D.S. 21637 y Art. 52 del D.S. 22578).

EL SUBSIDIO DE NATALIDAD.- Consiste en una asignación destinada a compensar los gastos producidos por el advenimiento del niño en el hogar de los trabajadores.

El subsidio de natalidad consistirá en “ajuar del niño” y en una prestación en dinero equivalente a diez mil bolivianos otorgada una sola vez. Por nacimiento de cada hijo: un pago único a la madre, equivalente a un salario mínimo nacional. (Art. 25 del D.S. 21637 y Art. 52 del D.S. 22578).

EL SUBSIDIO DE LACTANCIA.- Consiste en la entrega a la madre en productos lácteos u otros equivalentes a un salario mínimo nacional por cada hijo durante sus primeros doce meses de vida. (Art. 25 del D.S. 21637 y Art. 52 del D.S. 22578).

EL SUBSIDIO DE SEPELIO.- Los trabajadores, cuyos hijos fallecieren, recibirán un subsidio de sepelio, pagadero una sola vez, por cada uno de ellos, en la cuantía y de acuerdo a un Salario Mínimo Nacional por el fallecimiento de cada hijo menor de 19 años, previa presentación del certificado de defunción expedido por la Oficina de Registro Civil, este subsidio prescribe en el plazo de un año a partir de la fecha del fallecimiento del hijo.

A manera de ejemplo podemos citar a la Ley No. 0975 de 2 Marzo de 1988 que sostiene que toda mujer en periodo de gestación hasta un año del nacimiento del hijo, goza de inamovilidad en su puesto de trabajo ya sea en instituciones públicas o privadas; en caso de transgresión a ésta ley, los empleadores están obligados sin perjuicio de las sanciones correspondientes, nos referimos concretamente a la denuncia por infracción a la ley social, que una vez emitido el fallo del Juez de Trabajo se obliga al

empleador a continuar otorgando la totalidad de loa Subsidios Familiares por los períodos establecidos, aunque la trabajadora hubiese sido retirada ilegalmente, porque puede darse el caso de que haya sido retirada con justa causa.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

3.1. SOPORTES LEGALES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL.

Podemos agruparlos en los siguientes:

1ro.- El texto mismo de la Constitución Política del Estado en toda su Sección III del Capítulo QUINTO (Arts. 46 al 55).

2do.- La Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

3ro.- El Código Procesal del Trabajo.

4to.- Todas las disposiciones nuevas dictadas por el Presidente del Estado Plurinacional de Bolivia Juan Evo Morales Ayma.

5to.- Convenios suscrito con la OIT y algunos acuerdos internacionales que obligan al País, empezando por el ya fenecido Tratado de Versalles y terminando con los acuerdos internacionales de San Francisco (ONU) y otros posteriores.

3.1.1. La Constitución Política del Estado Plurinacional promulgada el 7 de febrero de 2009.

SECCIÓN III

DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO

Artículo 46. I.- Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para si y su familia una existencia digna.

2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Articulo 47. I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o cualquier actividad económica licita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.

II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozaran por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.

III. El Estado protegerá, fomentara y fortalecerá las formas comunitarias de producción.

Artículo 48. I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

III. Loa derechos y beneficios reconocidos a favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizara la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como el privado.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o numero de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres es estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

VII. El Estado garantizara la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

Artículo 49. I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, prima su otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; Indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.

Artículo 50. El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

3.1.2. La ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario: su Distribución y Contenido.

La Ley General del Trabajo, como ya sabemos, fue dictada en forma de Decreto Ley el 24 de Mayo de 1939 y elevado a rango de Ley el 8 de

Diciembre de 1942, consta de 122 artículos, distribuidos en XII títulos: cada uno de los cuales está dividido a su vez en capítulos.

Estos títulos son:

TITULO I. Relativo a disposiciones generales. (Arts. 1-4)

TITULO II. Respecto al contrato de trabajo y dividido a su vez en los siguientes capítulos:

1ro.- Disposiciones generales. (Arts. 5-22)

2do.- Del contrato colectivo. (Arts. 23-27)

3ro.- Del contrato de aprendizaje. (Arts. 28-30)

4to.- Del contrato de engancha. (Art. 31)

TITULO III. Referente a los contratos especiales de trabajo o de cierta clase de trabajos, dividido en dos capítulos:

1ro.- El contrato de trabajo a domicilio. (Arts. 32-35)

2do.- El trabajo doméstico. (Arts. 36-40)

TITULO IV. De las condiciones generales de trabajo, dividido en loa siguientes capítulos:

1ro.- De los días hábiles de trabajo. (Arts. 41-43)

2do.- De; los descansos anuales. (Arts. 44-45)

3ro.- De la jornada de trabajo. (Arts. 46-51)

4to.- De las remuneraciones. (Arts. 52-56)

5to.- De las primas anuales. (Art.57)

6to.- Del trabajo de las mujeres y menores. (Arts. 58-63)

7mo.-Del trabajo de panaderías. (Art.64)

8vo.- De los ascensos y de la obligatoriedad de la jubilación. (Arts.65-66)

TITULO V. De la higiene y salubridad del trabajo. (Arts. 67-72)

TITULO VI. De la asistencia médica y otras medidas de previsión social, comprende los siguientes capítulos:

1ro.- De la asistencia médica. (Arts. 73-74)

2do.- De los campamentos de trabajo. (Art. 75)

3ro.- De la provisión de los artículos de primera necesidad. (Arts. 76-77)

4to.- Del perfeccionamiento técnico de loa trabajadores. (Art. 78)

TITULO VII. De los riesgos profesionales, que comprende los cuatro capítulos siguientes:

1ro.- Disposiciones generales. (Arts. 79-80)

2do.- De los grados de incapacidad y de las indemnizaciones respectivas. (Arts. 87-92)

3ro.- De los primeros auxilios. (Arts. 93-94)

4to.- Otras disposiciones. (Arts. 95-96)

TITULO VIII. Del seguro social con un capitulo único y totalmente desarrollado en Leyes y Decretos especiales. (Arts. 97-98)

TITULO IX. De la organización de trabajadores y patronos, o sea de la organización sindical.

(Arts. 99-104)

TITULO X. De los conflictos colectivos, con dos capítulos:

1ro.- De la conciliación y arbitraje. (Arts. 105-113)

2do.- De la huelga y el lock - out. (Arts. 114-119)

TITULO XI. Se remite a la prescripción y a la sanciones. (120-121)

TITULO XII. Contiene una disposición especial. (Art. 122)

El Decreto Reglamentario, está distribuido en 165 artículos, que se agrupan alrededor de los diferentes títulos y capítulos indicados de la Ley, como ya hemos dicho. Este Decreto Reglamentario fue dictado el 23 de agosto de 1943.

3.1.3. Código Procesal del Trabajo promulgado como Decreto Ley e fecha 25 de julio de 1979.

Del cual tomaremos en cuenta el Art. 61 cual nos abre la posibilidad reitero de implementar un procedimiento especial que es el centro de nuestro trabajo de investigación.

Art. 61 establece que ***"Las controversias sociales que no tengan señalado un procedimiento especial, se tramitaran conforme a procedimiento laboral común para los procesos establecidos en este Código, cualquiera sea su naturaleza."***

3.1.4. Decretos Supremos Laborales promulgados por el Presidente Constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia, Evo Morales Ayma.

- D.S. 0106 DE 1 DE MAYO DE 2009.- Modifica el Articulo 46 del decreto supremo Nº 23968 de 24 de febrero de 1995, modificado por el decreto supremo Nº 25373 de 30 de abril de 1999 y decreto supremo Nº 29481 de 19 de marzo de 2008, que restablecen los descuentos por planilla como aporte sindical.
- D.S. 0107 DE 1 DE MAYO DE 2009.- Garantiza el cumplimiento de la legislación laboral y el goce pleno de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores dependientes asalariados de las emprewsas, sea cual fuere la modalidad de estas.
- D.S. 0108 DE 1 DE MAYO DE 2009.- Garantiza el cumplimiento de la normativa vigente relacionada con la higiene, seguridad ocupacional y bienestar que deben cumplir las personas naturales y jurídicas que tengan una relación contractual con entidades publicas.

- D.S. 109 DE 1 DE MAYO DE 2009.- Otorga con carácter excepcional un reconocimiento económico de Bs. 1000, a las servidoras y servidores públicos de los Ministerios del Órgano Ejecutivo, entidades desconcentradas y descentralizadas, que no se favorecieron con incrementos salariales dispuestos por normas expresas en las últimas gestiones.
- D.S. 0495 DE 1 DE MAYO DE 2010.- Modifica el parágrafo III del artículo 10 del decreto supremo Nº 28669, de 1 de mayo de 2006 e incluye los parágrafos IV y V en el artículo 10 del decreto supremo Nº 28699, de 1 de mayo de 2006.
- D.S. 0496 DE 1 DE MAYO DE 2010.- Complementa el artículo 6 del decreto supremo Nº 0012, de 19 de febrero de 2009.
- D.S. 0497 DE 1 DE MAYO DE 2010.- Establece el nuevo salario mínimo nacional, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2010 en los sectores público y privado en Bs. 679,50.
- D.S. 0498 DE 1 DE MAYO DE 2010.- Establece el incremento salarial para la gestión 2010, con retroactividad al 1 de enero de 2010, para los trabajadores en salud; personal docente y administativo del magisterio fiscal; miembros de la policía boliviana; fuerzas armadas del Estado y sector privado.
- D.S. 0521 DE 26 DE MAYO DE 2010.- Establece la prohibición de toda forma de evasión a la normativa laboral, sea mediante fraude, simulación o cualquier otro medio que se produzca como consecuencia de las modalidades de subcontratación, tercerización, externalización, enganche u otras modalidades en tareas propias y permanentes del giro de establecimiento laboral.
- D.S. 0522 DE 26 DE MAYO DE 2010.- Establece el procedimiento para el pago obligatorio del quinquenio en el sector privado, a requerimiento de la trabajadora o el trabajador.

- D.S. 0861 DE 1 DE MAYO DE 2011.- Determina la eliminación completa de toda disposición o consideración legal fundamentada en el decreto supremo Nº 21060, de 29 de agosto de 1985, aun presente en las leyes aprobadas por el antiguo Congreso Neoliberal de acuerdo al procedimiento establecido.
- D.S. 0862 DE 1 DE MAYO DE 2011.- Establece el incremento salarial a favor de los obreros, empleados y personal técnico de la Empresa Minera Huanuni y establece la responsabilidad de su aplicación.
- D.S. 0863 DE 1 DE MAYO DE 2011.- Aprueba la nueva escala salarial y niveles para los trabajadores de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos - YPFB casa matriz, la misma que contiene niveles de remuneración mayores al establecido para el Presidente del Estado Plurinacional, cuyas frecuencias son de carácter indicativo, de acuerdo a anexos A y B.

3.1.5. Convenios con la Organización Internacional del Trabajo Ratificados por Bolivia.

Los Convenios de la OIT son bastantes; sin embargo Bolivia ha ratificado con dicha organización muy pocos. Además de los Tratados básicos de Versalles y de las Naciones Unidas, Bolivia ha aprobado la enmienda adoptada por la 29ª. Conferencia Internacional del Trabajo de Montreal de 1946; las cuales suman un total de 30 convenios ratificados por nuestro país y son los siguientes:

- Convenio 1 de 1919 en Washington, sobre horas de trabajo industrial.
- Convenio 5 de 1919, sobre dad mínima industrial.
- Convenio 14 de 1921, sobre descanso semanal industrial.
- Convenio 17 de 1925, sobre indemnización por accidentes de trabajo.
- Convenio 19 de 1925, sobre igualdad de trabajo.
- Convenio 20 de 1925, sobre trabajo nocturno en panaderías.

- Convenio 26 de 1928, sobre métodos para la fijación de salarios mínimos.
- Convenio 30 de 1930, sobre horas de trabajo en el comercio y la industria.
- Convenio 42 de 1943, sobre enfermedades profesionales.
- Convenio 45 de 1935, sobre trabajo subterráneo de mujeres.
- Convenio 77 de 1946, sobre examen medico de los menores en trabajos de industria.
- Convenio 81 de 1946, sobre inspección de trabajo.
- Convenio 87 de 1948, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización.
- Convenio 88 de 1948, sobre servicio de empleo.
- Convenio 89 de 1948, sobre trabajo nocturno de mujeres.
- Convenio 90 de 1948, sobre trabajo nocturno de menores de industria.
- Convenio 95 de 1949, sobre la protección al salario.
- Convenio 96 de 1949, sobre agencias retribuidas de colocación.
- Convenio 100 de 1951, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.
- Convenio 102 de 1942, sobre la minima norma de seguridad social.
- Convenio 103 de 1952, sobre la protección de la maternidad.
- Convenio 106 de 1957, sobre descanso semanal en el comercio y en las oficinas.
- Convenio 107 de 1957, sobre la protección de pueblos indígenas y de otras poblaciones.
- Convenio 111 de 1958, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio 116 de 1961, sobre la revisión parcial de los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

- Convenio 117 de 1962, sobre normas y objetivos básicos de la política social.
- Convenio 118 de 1952, sobre la igualdad del trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.
- Convenio 120 de 1964, sobre la higiene en el comercio y en las oficinas.
- Convenio 121 de 1964, sobre prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Convenio 122 de 1964, sobre la política de empleo.
- Convenio 123 de 1965, sobre edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas.
- Convenio 124 de 1965 sobre el examen medico de menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas.
- Convenio 128 de 1967, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes.
- Convenio 129 de 1969, sobre la inspección de trabajo en la agricultura.
- Convenio 130 de 1969, sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.
- Convenio 131 de 1970, sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia en los países en vías de desarrollo.
- Convenio 136 de 1971, sobre la protección y los riesgos de intoxicación del benceno.

3.2. NORMAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

3.2.1. Definición del Proceso.

En su acepción común, el vocablo "proceso" significa progreso, transcurso del tiempo, acción de ir adelante, desenvolvimiento. En sí mismo, todo proceso es una secuencia.

Eduardo J. Couture en su libro Fundamentos del Derecho Civil a quien resumimos sostiene que "el proceso jurídico es un cúmulo de actos, su orden temporal, su dinámica, la forma de desenvolverse". De la misma manera que un proceso físico, químico, biológico, intelectual, todo proceso jurídico se desenvuelve avanza hacia su fin y concluye. Podemos definir, pues, el proceso judicial, en una primera acepción, como una secuencia, o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión.

Pero esos actos constituyen en sí mismo una unidad. La simple secuencia, como se verá más adelante, no es proceso, sino procedimiento. La idea de proceso es necesariamente teleológica Lo que caracteriza es su fin, la decisión del conflicto mediante un fallo que adquiere autoridad de cosa juzgada.

3.2.2. Juicio Laboral.

El Diccionario usual entiende a las palabras litigio, causa, juicio como palabras sinónimas que en materia procesal significan tramitación y fallo de una causa por el Juez o tribunal, con sujeción a normas de derecho siguiendo etapas o elementos esenciales que le son inherentes, como consecuencia de desavenencias o controversias entre dos o más personas, cabe preguntaras entonces ¿que es un juicio de trabajo o juicio laboral? y también ¿que es un juicio social? que con criterio tradicional pera ya obsoleto, se usa y menciona todavía.

Si se propugna la total independencia del Derecho Procesal Laboral de la influencia del Derecho Procesal Civil, hay que mencionar que siendo aquélla rama importante del Derecho del Trabajo, los criterios que se emitan para dar respuesta a esa preocupación deberán estar contenidos en esa noción de unidad de la disciplina; criterios que naturalmente serán objetados y a la vez, mejorados por lo que, de por si, la respuesta a la preocupación será incompleta por la sencilla razón además, de que el procedimiento laboral se halla en etapa de la metamorfosis camino de su perfeccionamiento seguido las normas sustantivas del Derecho del Trabajo.

Los criterios son variados, dentro de los autores extranjeros citamos a De Lítala, citado por Somaré quien dice que es su rama de las ciencias jurídicas que dictan las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del Juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo".[36]

El profesor español Pérez Botija por su parte expresa que "el Derecho Procesal del Trabajo comprenderá en el sentido estricto el estudio de la organización, competencia y procedimiento de la magistratura del trabajado en orden a la armonía social; teniendo presente, no sólo loa intereses particulares, sino las exigencias económicas o políticas de la comunidad, coadyuvando tanto a la más justa aplicación del Derecho del Trabajo como a su desarrollo y perfeccionamiento".[37]

Quizá de menor rigor técnico, pero más descriptiva, es la que nos da el procesalista español Menendez Pidal cuando dice que "el proceso social es el

[36] (Somaré José Isidoro; Anales del II congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y S.S. Sevilla -España; 1972; Pág. 1256)
[37] (Pérez Botija Eugenio; Derecho del trabajo: Madrid -España; 1957; Pág.- 312.).

medio por conducto del cual se obtiene una declaración jurisprudencial de los Tribunales del Trabajo, en orden al ejercicio de una actuación procesal, facilitando la actuación y ejecución del Derecho Social materia o sustantivo".[38]

Dentro loe. autores nacionales, citamos al Dr. Eduardo López Huaylla quien dice que: "el juicio del trabajo, laboral o social, es la contienda judicial que sostiene el empleador por una parte, y el trabajador por otra, ante autoridad jurisdiccional del trabajo, expresamente constituido por el poder del Estado, para dilucidar divergencias emergentes del contrato de trabajo, o de las relaciones obrero - patronales, y que terminan con un pronunciamiento o sentencia, pero también comprende controversias ya solucionadas y/o cumplimiento de laudos arbitrales, convenios, acuerdos pactados entre sujetos de derecho de la especialidad; decisiones o intervenciones del Estado a través de su gobierno, en la forma y modo como se caracterice cada caso en la norma laboral sustantiva".[39]

Criterio bastante amplio pero sin embargo deja claramente establecido lo que es el juicio laboral en el cual estamos plenamente de acuerdo.

3.2.3. Autoridades Laborales en Bolivia.

Siguiendo la tradición jurídica de las normas laborales, en Bolivia encontramos que las autoridades laborales son de dos tipos, por una parte tenemos a las Autoridades Administrativas del Trabajo, y por otra a las Autoridades Judiciales del Trabajo; las primeras están representadas por el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social y las segundas por el Órgano Judicial.

[38] (Menendez Pidal Juan; Derecho Procesal Social; Madrid -España: 1950; Pág. 7.).
[39] (López Huaylla Eduardo; Apuntes de Derecho del Trabajo; Cochabamba - Bolivia; 1987; Pág.-172.)

3.3. AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO.

De acuerdo a la Ley el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, es el órgano del Órgano Ejecutivo encargado de "Contribuir a la preservación y promoción de empleo digno; garantizar, proteger y promover el cumplimiento de los derechos socio-laborales de las trabajadoras y los trabajadores, así como de las servidoras y servidores públicos; promover el desarrollo de la economía social cooperativa y erradicar toda forma de explotación, exclusión y discriminación".[40]

Su estructura interna actual, fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, de acuerdo a su Estatuto Orgánico se halla conformado por el Vice Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por el Vice Ministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas.

3.3.1. Atribuciones del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.

Además de las atribuciones señaladas por la Constitución Política del Estado Plurinacional en su artículo 46 y siguientes hasta el articulo 55 y el Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009 que en su redacción amplia de la siguiente manera:

ARTÍCULO 86.- (ATRIBUCIONES DE LA MINISTRA (O) DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL). Las atribuciones de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el marco de las competencias asignadas al nivel central por la Constitución Política del Estado, son las siguientes:

a) Proteger y garantizar el trabajo digno en todas sus forma (comunitario, estatal, privado y social cooperativo) considerando la

[40] Página Web, mintrabajo.gob.bo

equidad laboral, de ingresos y medioambiental, así como la igualdad de oportunidades.

b) Diseñar, proponer y coordinar la implementación de políticas laborales, de empleo y previsión social en el marco de la economía plural, destinadas a fortalecer el proceso, construcción estatal autonómico.

c) Garantizar la inserción y estabilidad laboral de toda la población, considerando la equidad de género, así como las personas con discapacidad, prohibiendo el despido injustificado.

d) Promover y garantizar el acceso al trabajo e inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y del progenitor, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

e) Proteger las relaciones laborales emergentes de la actividad económica de las pequeñas unidades productivas urbanas y rurales, por cuenta propia y gremialistas.

f) Erradicar el trabajo forzoso o cualquier otra forma análoga de explotación y servidumbre.

g) Prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones laborales.

h) Generar las políticas y programas para la erradicación gradual de las peores formas de trabajo de las niñas, niños y adolescentes.

i) Garantizar el derecho de los trabajadores a la libre sindicalización y organización para la defensa de sus intereses, representación, la preservación de su patrimonio tangible e intangible.

j) Impulsar, reconocer y garantizar el derecho a la negociación social y tripartismo en materia de trabajo.

k) Formular políticas salariales y de productividad.

l) Promover y garantizar la libre asociación de empresarios y agentes en el marco de la economía plural.

m) Promover políticas de empleo, especialmente de jóvenes, con la finalidad de generar y mantener condiciones que garanticen a las trabajadoras y trabajadores una ocupación laboral con dignidad.

n) Formular y ejecutar políticas activas y pasivas de empleo a fin de mejorar las condiciones de vida de la población.

o) Promover y fomentar el desarrollo social, económico y productivo del sector cooperativo.

p) Fiscalizar, supervisar y apoyar una gestión cooperativa transparente; disponer acciones de intervención en caso de incumplimiento de la ley y de sus normas estatutarias.

q) Generar políticas de previsión social en la perspectiva de la construcción de un seguro social universal, solidario y equitativo, para la población boliviana.

r) Formular políticas relacionadas con el servicio civil, régimen laboral, carrera administrativa, registro, ética y capacitación emergentes del vinculo laboral entre el Estado y las servidoras y servidores públicos.

s) Promover y vigilar el cumplimiento de la legislación nacional y los convenios internacionales en materia de su competencia.

ARTICULO 87.- (ATRIBUCIONES DEL VICE MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL). Las atribuciones del Viceministerio de Trabajo y Previsión Social, en el marco de las competencias asignadas al nivel central por la Constitución Política del Estado, son las siguientes:

a) Cumplir y hacer cumplir las normas laborales y sociales en el marco del trabajo digno.

b) Coordinar la generación de políticas y programas para promover y garantizar el acceso al trabajo y la equidad en las relaciones laborales para mujeres y hombres.

c) Diseñar, implementar y ejecutar políticas que garanticen los derechos socio laborales en las pequeñas unidades productivas urbanas y rurales, por cuenta propia y gremialistas.

d) Promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; asimismo la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.

e) Promover el derecho a la negociación colectiva.

f) Coordinar y desarrollar políticas para la erradicación de cualquier forma de servidumbre (trabajo forzado, discriminación de género, trabajo de niños, niñas y adolescentes).

g) Promover el derecho a la libre sindicalización (con los derechos y deberes determinados por la Constitución y la ley) como forma de organización y representación de las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia y gremiales para la defensa de sus intereses.

h) Promover el diálogo social, la concertación y el tripartismo como mecanismos de consolidación de la relación laboral.

i) Coordinar con el Vice ministerio de Empleo espacios para la generación de políticas salariales y de productividad.

j) Coordinar con el Vice ministerio de Empleo acciones que garanticen la libre asociación de empresarios y agentes productivos en el marco de la economía plural.

k) Coordinar, elaborar y ejecutar políticas y programas en materia de seguridad y salud ocupacional, con entidades públicas y privadas, a través del Instituto Nacional de Salud Ocupacional.

l) Apoyar las iniciativas de trabajadoras y trabajadores para la reorganización y reactivación de empresas en situación de reestructuración, quiebra, concurso o liquidación, como una forma de defensa de sus fuentes laborales.

m) Garantizar el cumplimiento de normas, disposiciones legales vigentes y convenios internacionales en materia laboral-

n) Formular y ejecutar políticas de seguridad y previsión social que garanticen el cumplimiento de los principios determinados por la Constitución y las leyes.

ARTICULO 88.- (ATRIBUCIONES DEL VICE MINISTERIO DE EMPLEO, SERVICIO CIVIL Y COOPERATIVAS). Las atribuciones del Vice ministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, en el marco de las competencias asignadas al nivel central por la Constitución Política del Estado, son las siguientes:

a) Diseñar, coordinar y ejecutar planes y programas intersectoriales de generación y promoción del empleo con las entidades territoriales descentralizadas y autónomas.

b) Promover, fiscalizar y supervisar el desarrollo social, económico y productivo del sector cooperativo, apoyando una gestión transparente; disponer acciones de intervención en caso de incumplimiento de la ley y de sus normas estatutarias.

c) Coordinar, elaborar y ejecutar con entidades públicas y privadas, planes y programas dirigidos a garantizar la igualdad en el acceso, condiciones y oportunidades laborales de los jóvenes.

d) Coordinar con entidades públicas y privadas el diseño y ejecución de planes y programas de intermediación, capacitación técnica y certificación de competencias laborales.

e) Coordinar la generación y administración de información socio laboral y empleo con instituciones públicas y privadas especializadas en la materia.

f) Diseñar y coordinar la elaboración de una política migratoria laboral en coordinación con la Dirección General de Migración e

emigración dependiente del Ministerio de Gobierno.

g) Diseñar instrumentos para inserción y estabilidad laboral efectiva de las personas con discapacidad en el sector público y privado.
h) Controlar y fiscalizar el régimen laboral y la carrera administrativa de las servidoras y servidores públicos.
i) Administrar el Registro Estatal de las servidoras y servidores públicos, como único registro de datos personales, declaraciones juradas de bienes y rentas, declaraciones de incompatibilidades y calificación de años de servicio.
j) Resolver los recursos administrativos formulados por las servidoras y servidores públicos relacionados con el régimen laboral, disciplinario, la carrera administrativa y de registro.
k) Promover el ejercicio, compatibilidad y aplicación de los Códigos de Ética Institucionales.
l) Diseñar políticas, administrar y ejecutar dirigidas a la formación y capacitación de las servidoras y servidores públicos.
m) Emitir disposiciones normativas referentes a la relación jurídico laboral entre el Estado y las servidoras y servidores públicos.[41]

3.4. EL RECLAMO CONCILIATORIO.

Los conflictos de trabajo o laborales emergentes de la relación trabajador - empleador, en la vía voluntaria, ya sean éstos que afecten a uno o más trabajadores deben ser conocidos, tramitados y resueltos por las autoridades administrativas del trabajo, que como ya conocemos recae en el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.

[41] Gaceta oficial de Bolivia, Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009.

El Ministerio de Trabado Empleo y Previsión Social, por la labor de tutela del capital humano que ejerce, ha venido a constituirse, como una especie de Ministerio Publico, no obstante de que el Código Procesal del Trabajo en sus Art. 34, 35 prevén la actuación de estos, al igual que la Ley Orgánica del Ministerio Publico.

El reclamo por la vía conciliatoria puede presentarse en forma escrita o verbal ante el Inspector de Trabajo y en otros departamentos ante las Direcciones Regionales de Trabajo, buscando la aplicación del Derecho Laboral.

3.4.1. Reclamo ante el Inspector de Trabajo.

El reclamo conciliatorio o trámite voluntario por infracción a normas de la Ley General del Trabaje, su Decreto Reglamentario y demás disposiciones afines "infracción a leyes sociales", se tramitan a nivel de las Direcciones e Insectorías de Trabajo de oficio o ha simple reclamo de la parte interesada; la autoridad administrativa que normalmente viene a ser un inspector, actualmente llamado "conciliador", expide una citación que tiene carácter gratuito, señalando día y hora de audiencia , especificando el nombre del denunciante, el nombre del denunciado, la especificación del reclamo o denuncia.

En caso de no presentarse el denunciado el día y hora señalados en la primera citación, el inspector expedirá una segunda citación que también es gratuita, citación que contiene la advertencia de que si no se presenta a esta segunda citación será considerada como desacato de acuerdo al artículo 14 del Decreto Ley 2763 de 2 de Octubre de 1952; esta disposición es concordada con lo dispuesto por el ***Art. 237 del Código Procesal del***

Trabajo, y en caso de renuncia, el funcionario emite un Memorándum de Conminatoria; cabe señalar que hasta el año 1999 el Inspector de trabajo emitía una ***"orden de conducción"***, que ordenaba a cualquier funcionario policial a detener al empleador a objeto de conducirlo ante el Inspector de Trabajo para que responda a la denuncia, está referida "orden de conducción" se dejo de emitir por la interposición de un Recurso de Habeas Corpus, que declaro procedente el recurso y en su ***"ratio deciden di"*****,** fundamento que era ilegal, ya que no era una autoridad jurisdiccional la que la emitía.

Estando presentes las partes en audiencia, el inspector de trabajo escuchará las exposiciones planteadas por las partes y examinará las pruebas que se presenten. Si no fuese posible aportar todas las pruebas en esta audiencia, cualquiera de las partes solicitará suspensión de audiencia y señalamiento de fecha, día y hora para otra oportunidad donde deben presentares todas las pruebas que les favorezcan.

El Inspector de trabajo debe procurar que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio que no vulnere las leyes sociales, orientando en su caso las normas legales vigentes, explicando el contenido de las leyes, buscando un acuerdo entre las partes que de ninguna manera debe ser transaccional por ser incorrecto, ya que según el artículo 162 de la Constitución Política del Estado y el Art. 4to. de la Ley General del Trabajo, se sostiene que los derechos de loa trabajadores son irrenunciables y que cualquier convención que vaya en contra será nulo de pleno derecho; el hecho de realizarse una transacción implicaría y como siempre ocurría a una renuncia de algunos derechos del trabajador, puesto que los empleadores son por lo general renuentes al pago correcto de los derechos de los trabajadores, en consideración mía y por la experiencia adquirida como asistente de un Abogado laboralista, sostengo que el Inspector de Trabajo hoy conciliador,

debería indicar la norma violada, explicando sus consecuencias posteriores, haya o no conciliación. Si las partes concilian, se ordena el cumplimiento de la Ley vulnerada, sea en el acto o por el contrario se estipulan plazos, pudiendo suscribirse un compromiso para dicho cumplimiento.

El arreglo conciliatorio no debe burlar derechos ni beneficios de los trabajadores ni constituir renuncia de derecho, ya que los derechos laborales son irrenunciables y no pueden transarse y menos negociarse.

Es suficiente que cualquiera de las partes plantee la contención o el no pago de cualquiera de los derechos vulnerados, en consecuencia el Inspector de Trabajo declina de jurisdicción a la judicatura laboral y deja de seguir conociendo el reclamo; ocurrido este extremo las partes deben recurrir ante el Juez de Trabajo y Seguridad Social objeto de hacer valer sus derechos en la vía contenciosa.

Si durante la conciliación el Inspector ha constatado infracciones a las leyes sociales, tiene la obligación de denunciarlo ante el Juez de Trabajo y Seguridad Social, sugiriendo la imposición de una multa que puede ser Bs. 1.000 a Bs. 10.000, por cada norma infringida de conformidad a lo dispuesto en el Art. 23 del Código de Procedimiento Laboral, correspondiendo este proceso a la **"***denuncia por Infracción a Leyes Sociales"* que es un procedimiento especial que lo analizamos anteriormente.

3.5. AUTORIDADES JUDICIALES DEL TRABAJO.

Es el Código Procesal del Trabajo al igual que la Ley de Organización Judicial que nos dan una clara noción de quienes son las autoridades Judiciales del Trabajo, encargadas de la Administración de Justicia en materia del

Trabajo, Seguridad Social, indicando que es un servicio público, que se presta gratuitamente en todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia y se instituye en decidir las controversias en la rama del derecho laboral o del trabajo.

Dentro de su área de acción podemos indicar que sus titulares intervienen en todos los conflictos que se originan entra los diversos elementos de la producción, Juzgando y resolviendo los actos de aquellos en cuanto se refieren al derecho social establecido, a este efecto, interpretan y aplican las normas legales pertinentes y ejecutan sus propias decisiones.

La judicatura del Trabajo y Seguridad Social forma parte del poder Judicial con la competencia que le atribuye la Ley de Organización Judicial, el Código Procesal del Trabajo y la Constitución Política del Estado.

La jurisdicción especial del trabajo y seguridad social se ejerce de modo permanente por los juzgados del Trabajo y Seguridad Social, como juzgados de primera instancia; por las Salas Sociales y Administrativas como tribunales de apelación y por la Corte Suprema de Justicia en sus Salas Sociales; Minera y Administrativa como tribunal de casación.

El Código Procesal de Trabajo, establece en su artículo 30 que: "Los juzgados de trabajo están constituidos por un Juez, un Secretario, un auxiliar v un escribano de diligencias, designados en la forma y modo establecidos por este Código".[42]

[42] Ley General de Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Isaac Sandoval Rodriguez, Edit. Santa Cruz – Bolivia, Decimo Tercera Edición Actualizada, año 2001.

Es el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo que establece una modificación en cuanto se refiere a la composición de los juzgados de trabajo en el interior del país indicando que el personal subalterno estará compuesto por un secretario y un auxiliar - diligenciero para las notificaciones.

3.5.1. Sus Atribuciones.-

La Ley de Organización Judicial que ha entrado en vigencia el 23 de marzo de 1993, de acuerdo a la actuación procesal que se da otorga como atribuciones a las autoridades judiciales que conocen los conflictos emergentes de las relaciones obrero - patronales las siguientes atribuciones:

a) Los Jueces de Trabajo y Seguridad Social. (Art. 152 L.O.J.)

1.- Conocer las medidas preparatorias y precautorias previstas en el Código Procesal del Trabajo.

2.- Conocer y decidir, en primera instancia, de las acciones, individuales o colectivas, por derechos y beneficios sociales, indemnizaciones y compensaciones y en general, conflictos que se susciten como emergencia de la aplicación de las leyes sociales, de los convenios y laudos arbitrales.

3.- Conocer en primera instancia de los juicios coactivos por cobro de aportes devengados seguidos por las instituciones del sistema de Seguridad Social, Cajas de Salud, Fondos de Pensiones o otras legalmente reconocidos en base a la nota de cargo girada por estas instituciones.

4.- Conocer en primera instancia, de los procesos coactivos sobre recuperación del patrimonio sindical.

5.- Conocer de las denuncias por infracción de las leyes sociales y de higiene y seguridad industrial.

6.- Conocer en primera instancia de las demandas de reincorporación, de la declaratoria de derechos en favor de la concubina del trabajador fallecido y de sus hijos, del desafuero de dirigentes sindicales.

7.- Ejercer todas las atribuciones señaladas por el Código Procesal del trabajo, el Código de Seguridad Social y sus respectivos reglamentos.

b) Las Salas en materia del Trabajo y Seguridad Social en las Cortes Superiores de Justicia (Art. 107 L.O.J.)

1.- Conocer el grado de apelación de las sentencias y autos interlocutorios pronunciados en la primera instancia por los jueces de trabajo.

2.- Resolver los recursos de compulsa y demás recursos establecidos por Ley.

3.- Resolver las excusas de sus propios miembros y de los jueces de partido.

4.- Juzgar administrativamente a los presidentes, directores y gerentes de las cajas y fondos complementarios, en todos los casos previstos por las disposiciones de Seguridad Social.

5.- Conocer en grado de apelación las resoluciones pronunciadas por los consejos ejecutivos y organismos similares de las cajas de seguridad social, y fondos complementarios sobre concesión de rentas.

6.- Resolver las excusas formuladas por sus vocales, secretario de Cámara y funcionarios directamente dependientes de la Sala, así como las recusaciones planteadas contra alguno o todos los vocales de las Salas Civiles.

7.- Conocer de las recusaciones interpuestas contra su Secretario de Cámara y demás personal subalterno, sin recurso ulterior alguno.

8.- Conocer las recusaciones interpuestas contra los jueces de partido en materia social, de Minería, coactiva fiscal- y contencioso tributario.

9.- Conocer los recursos de amparo constitucional contra los actos de autoridades en materia social, de minería y administrativa.

c) La Sala en materia Social, de Minería y Administrativa en la Corte Suprema de Justicia (Art. 60 L.O.J.)

1.- Conocer en recurso de nulidad o casación, los autos de vista dictados por las Corte Superior de Distrito en causas Administrativas, Sociales, Mineras, coactivas. Fiscales y Tributarias.

2.- Conocer en recurso de nulidad o casación, las sentencias dictadas en las recusaciones interpuestas contra los vocales de las salas en materia social, de Minería y Administrativa de las Cortes Superiores de Distrito, así como contra los jueces de la misma materia.

3.- Conocer en revisión, los fallos pronunciados por las autoridades respectivas en los recursos de amparo constitucional contra resoluciones administrativas.

4.- Conocer las compulsas que se interpusieren contra las mismas autoridades, así como los recursos de queja planteados contra ellas.

5.- Conocer en única instancia, los juicios de recusación interpuestos contra sus secretarios de Cámara y demás dependientes de la Sala.

3.6. LA DEMANDA

El profesor Guillermo Cabanellas expresa que "la demanda abre las hostilidades judiciales y no se convierte en controversia hasta que conste la oposición del demandado. que pone en marcha el procedimiento que la jurisdicción laboral impulsa a instancia de parte y también de oficio. [43]

[43] CABANELLAS Guillermo; Cit.; Pág. 716)

Para Juan Menéndez Pidal la demanda "es el acto jurídico constitutivo o inicial de la relación jurídico - procesal entre los litigantes."[44]

En la literatura jurídica - procesal, con la presentación de la demanda ante la magistratura o judicatura del trabajo empieza la litispendencia a surtir sus efectos, mediante el cuál la parte interpone su acción ante el tribunal para que éste emita un fallo contra el demandado; de donde la demanda .judicial, consta por definición de dos partes: la afirmación de una voluntad de ley y la invocación del órgano jurisdiccional.

La demanda generalmente se la formula por escrito debiendo contener los requisitos exigidos en el artículo 117 del Código de procedimiento laboral de 25 de julio de 1979, que dice lo siguiente:

a) La designación del Juez a quién se dirige;

b) El nombre de las partes y el de sus representantes, de aquellas no comparecen o no pueden comparecer por si mismas, su vecindad, residencia o dirección si es - conocida, o la afirmación de que se ignora la del demandado, bajo juramento:

c) Lo que se demanda, con especificación de los conceptos o derechos pretendidos expresando con claridad y precisión loa hechos u omisiones:

d) La cuantía, cuando su estimación sea necesaria para determinar el nombre de los conceptos pretendidos y:

e) Las razones o fundamentos de derecho en que se apoya.[45]

---

[44] Menéndez Pidal Juan: Ob. Cit.; Pág.223

[45] (Serrano Torrico Servando; Código Procesal del Trabajo; Cochabamba - Bolivia; 1983: Págs. 154.155.)

3.7. EL PROCEDIMIENTO DE PRIMERA INSTANCIA.

La demanda se dirige contra la parte a quién se reclama o su representante, la citación es personal con la providencia que admite la demanda, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 72 del Código Procesal del Trabajo, la demanda podrá ser aclarada, ampliada, corregida, reformada, adicionada con nuevos hechos, personas o pretensiones hasta antes de ser contestada.

Cuando la demanda está en forma legal, el Juez correrá el traslado de ella al demandado, otorgándole cinco días de término para contestarla, acompañando copia de la misma, y apercibimiento de que si no contesta dentro de ese término, el proceso se seguirá en los estrados del tribunal. También señala que la falta de la contestación a la demanda, constituye un grave indicio en contra el demandado, según el artículo 124 del código Procesal del Trabajo.

El Código Procesal del Trabajo, en su artículo 127 admite dos tipos de excepciones; las previas y las perentorias, que son solucionadas de acuerdo al artículo 131 del mismo cuerpo de leyes.

La contestación a la demanda se sujeta a los mismos requisitos que rige para la demanda es decir, lo concerniente a la pretensión, a quién se dirige, la personería y las motivaciones; debiendo acompañarse las copias debidas para el actor y el demandando al igual que la demanda, todo esto dentro el plazo de cinco días.

Si el demandado contesta afirmativamente todos los puntos de la demanda, se tendrá por confesa a la parte y el Juez sin más trámite pronunciará sentencia declarándola probada, si confiesa en parte sólo en ésta se tendrá por probada,

debiendo seguir el proceso sobre los demás puntos demandados. Si se llega al extremo de que no se ha contestado a la demanda en el término establecido, el demandado es declarado rebelde o contumaz a la ley.

La oposición de excepciones no suspende el plazo para contestar la demanda.

Con la contestación a la demanda, se constituye la relación jurídico - procesal y mediante auto dictado por el Juez se abre término de prueba de 10 días comunes y perentorios a las partes, que en los hechos no se cumple, fijando en forma precisa los puntos de hecho a probarse; las partes se valen de todos los medios y formas probatorias, como ser: pruebas instrumentales, la confesión, el testimonio de terceros, la inspección judicial, los dictámenes periciales, los informes, los indicios, los medios científicos y cualesquier otro elemento racional que sirva a la formación de la convicción del Juez, siempre que no estén expresamente prohibidos por la ley, ni sean contrarios a la moral o al orden publico; puede disponerse así mismo, de reproducciones o fotografías de documentos, objetos, lugares o personas, es también permitida la reconstrucción del hecho si es necesario; todo esto de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 151 de Código Procesal del Trabajo.

Es obligación del Juez según el Código Procesal del Trabajo, dar el impulso procesal, pero es de conocimiento general que esta afirmación no es cierta en los hechos.

Siguiendo las normas inherentes, el Código Procesal del Trabajo, establece que con o sin alegato se pronunciará sentencia en el lapso máximo de 10 días, situación que en la práctica jurídica jamás se da, es por eso que muchas

de las sentencias se anulan por pérdida de competencia del Juez que dicto sentencia fuera del término establecido.

La sentencia en la interpretación del Derecho del Trabajo y en palabras de Juan Menéndez Pidal “surge con mayor fuerza la llamada interpretación por equidad, por medio de la cuál el Juez laboral interpreta y llega a completar y aún humanizar las normas legales.”[46]

Guillermo Cabanellas entiende a la sentencia como "el fallo o auto definitivo, decisión que legítimamente dicta el Juez competente juzgando de acuerdo a su opinión según la ley o norma aplicable".[47]

La sentencia contiene en su parte considerativa la explicación de los hechos comprobados y en su parte resolutiva contendrá la decisión que se adopte con sujeción a los puntos de hecho señalados para probarse y comprende aún lo omitido por el demandante, es decir por el trabajador. Con la sentencia se notifica primero a la parte afectada con el fallo, es decir a la parte perdidosa, para que en los términos legales pueda hacer uso de los recursos que le franquea la ley.

Debemos indicar que la sentencia ejecutoriada se hará cumplir por el Juez de primera instancia, que concederá a la parte perdidosa un plazo de tres días para el efecto.

[46] Menéndez Pidal Juan: Ob. Cit.; Pág. 233.
[47] Cabanellas Guillermo; Ob. Cit.; Pág. 731

3.8. LOS RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL BOLIVIANO.

El recurso dentro el derecho procesal a decir de Guillermo Cabanellas "es la reclamación que concedida por la Ley o por el reglamento que formula quien se cree perjudicado o agraviado por la providencia de un Juez o Tribunal, para ante el mismo superior inmediato, con el fin de que la reforme o revoque". [48]

La teoría de los recursos en la jurisdicción laboral, no ofrece diferencias en relación con los recursos del Procedimiento Civil o Penal. Sin embargo los intereses deducidos ante la jurisdicción laboral, siempre son vitales, apoyados en el hecho con que el Juez se ve obligado, a valorar y atender las necesidades existenciales del trabajador. La doctrina está acorde sin embargo de que los recursos o remedios resultan ser los medios normales de refutación toda vez de que una causal termina con una sentencia y como existe la posibilidad de que ella contenga errores, se arbitran los medios para posibilitar su impugnación.

Los recursos pueden clasificarse según el profesor José Isidro Somaré en los Anales del Segundo Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y S.S. en ordinarios y extraordinarios. Para la adecuada regulación de los recursos en el Derecho Procesal del Trabajo, es necesario tener en cuanta sus objetivos específicos, sus notas típicas, como también es bien sabido que la abundancia de los recursos, facilita la dilatación del proceso.

---

[48] Cabanellas Guillermo; Diccionario de Derecho Usual; Buenos Aires - Argentina; 1972; Pág. 848; Tomo III.).

Nuestro Código Procesal del Trabajo, no hace la respectiva división de los recursos en ordinarios y extraordinarios, simplemente trata de los recursos ordinarios, olvidando que el recurso de nulidad es un recurso extraordinario, como lo veremos más adelante.

3.8.1. Recursos Ordinarios.-

Los recursos genéricamente son medios de impugnación de los actos procesales, Eduardo J. Couture en su libro Fundamentos del Derecho Procesal Civil sostiene que recurso quiere decir, literalmente el regreso al punto de partida. Es un recorrer, correr de nuevo, el camino ya hecho.

Jurídicamente hablando, la palabra denota tanto el recorrido que se hace nuevamente mediante otra instancia, cómo medio de impugnación por virtud del cuál se recorre el proceso.

Ante la inevitable inviabilidad del Juez de trabajo, y la insatisfacción natural de la parte vencida, nuestros legisladores se han basado en la doble instancia de reconsideración de la sentencia a través de los recursos ordinarios primero y los recursos extraordinarios seguidamente.

De nuestra parte tratamos de definir los recursos ordinarios diciendo que son aquellos que buscan la impugnación de los actos procesales cuando se comete alguna injusticia, ofensa o el perjuicio material o moral de quién los reclama.

El recurso de apelación es el caso típico de los recursos ordinarios, llamado también de alzada y es el que se permite en los sistemas que admiten la doble instancia como el caso nuestro, contra las sentencias definitivas y autos

interlocutorios que causan agravios y que no pueden ser reparadas por la sentencia definitiva.

El tratadista Eduardo J. Couture sostiene que "la apelación o alzada es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia del Juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el Juez superior".[49]

Por su parte el profesor Guillermo Cabanellas expresa que es el "recurso ordinario, que una parte o ambas por contrapuestos intereses cuando se consideran agraviadas por la resolución del Juez, o tribunal, elevan a la autoridad judicial superior inmediata, para que con el conocimiento de la cuestión debatida, revoque, modifique o anule la resolución apelada".[50]

La parte que interpone dicha apelación o el que se adhiere posteriormente, se denomina apelante, y contra quien se apela o vencedor de esa instancia se llama apelado, aunque es impropio ya que no se apela de la parte sino de la sentencia o fallo.

El recurso de apelación recae contra sentencias definitivas, autos interlocutorios y providencias que pueden afectar el fondo de la causa.

Dentro de su tramitación, de acuerdo al Código Procesal del Trabajo, se sigue los siguientes pasos: Notificadas las partea con la sentencia, tienen el término perentorio de cinco días para interponer el recurso debidamente

[49] Couture Eduardo J; Ob. Cit.; Pag. 351.
[50] Cabanellas Guillermo; Ob. Cit.; Pág. 733.

fundamentado, del que se correrá traslado, para que sea contestado dentro de igual termino; y tres días tratándose de autos interlocutorios.

Vencidos esos términos, los recursos serán rechazados. La apelación de la sentencia en el juicio laboral será concedida mediante auto en efecto suspensivo y dentro de las 24 horas de respondida la apelación fundamentada. Concedido el recurso, se remitirá el proceso al superior en grado.

La Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social, dictaba auto de vista en el término de diez días de sorteado el expediente, y de cinco días tratándose de autos interlocutorios, ahora con la dictación de la Ley de Organización Judicial son las Salas Sociales de las Cortes Superiores de Justicia las encargadas de conocer estos recursos.

El apartamiento voluntario o forzoso de los que intervienen en la administración de justicia y con mayor razón de la judicatura laboral reciben la denominación de excusa y recusación y "constituyen una garantía Jurídica de los litigantes dentro el proceso con sentido ético y moral, basada en profundas raíces históricas".[51]

Por medio de la ***EXCUSA***, o abstención, los jueces o magistrados se separan voluntariamente del conocimiento de un juicio, cuando encuentran que se hallan incursos en alguna de las causales legítimas de recusación, sin que las partes lleguen a hacer uso de este derecho; aunque en ciertos casos es la parte la que solicita dicho apartamiento.

[51] (Menéndez Pidal J.; Ob. Cit.; Pág.157)

Contrariamente la ***RECUSACIÓN*** implica el poder del litigante para solicitar y conseguir la separación de un Juez del conocimiento de la causa. Juan Menéndez Pidal expresa que la recusación tiene su fundamento, en que las personas encargadas de administrar justicia, necesitan tener, no solo la capacidad absoluta para ser titulares del órgano jurisdiccional, sino que también deben tener ciertas condiciones de tipo subjetivo de independencia, rigor e imparcialidad, en relación con otros órganos concurrentes con las partes y con el objeto del litigio.

Guillermo Cabanellas considera que "la recusación es la petición que se hace para que un magistrado. Juez, auxiliar o perito se aparte o abstenga de tomar parte en una causa en que normalmente deberla intervenir, por ofrecer dudas su imparcialidad, obrar a favor o en contra de una parte, o ser fundada su amistad o enemistad con algún litigante o letrado".[52]

El recurso de reposición, llamado también de revocatoria, se lo otorga en el curso del proceso y tiene como finalidad que el mismo Juez que ha dictado la resolución la modifique, se concede generalmente un plazo breve para su decisión y fundamentación, generalmente es de tres días y se tramita con o sin traslado a la otra parte; se admite igualmente la revocatoria de oficio, cuando antes de determinado plazo, advertido del error, la resolución es modificada por el Juez, no quedando en consecuencia firme dicha providencia para ninguna de las partes, salvo que el mismo haya sido acompañado del recurso o alternativa de apelación.

La aclaración no constituye en sentido estricto, un recurso por cuanto no tiende a lograr la modificación de la resolución del Juez, sino a subsanar

[52] (Cabanellas Guillermo: Ob. Cit.; Pág. 733.)

errores materiales, obscuridades u omisiones de la sentencia. Se lo interpone ante el mismo Juez que lo dicta, constituye un medio natural de esclarecimiento, complementación, aclaración. Adición o enmienda dentro de la falibilidad humana del juzgador.

Como es conocido en la doctrina y en la legislación procesal que a los jueces y tribunales no les está permitido variar sus resoluciones definitivas tanto en primera y segunda instancia, en cambio podrán aún de oficio aclarar algún concepto oscuro o suplir cualquier omisión de hecho o de derecho, sobre un punto discutido en el litigio en esta materia especialmente cuando se refiere al monto de las indemnizaciones reconocidas al trabajador procurando liquidarlas. Generalmente se presenta este recurso al día siguiente de su notificación o sea dentro de las 24 horas, no suspendiendo los términos perentorios para la apelación ni para los recursos extraordinarios.

3.8.2. El Recurso Extraordinario.

El recurso extraordinario es aquel que se plantea cuando existe violación de las leyes sustantivas o adjetivas, siendo aquel que tiende a buscar la certeza de la sentencia y si coincide con la justicia, fundado el hecho en errores de procedimiento, para que se conserve la unidad e integridad de la jurisprudencia.

Nuestro Código Procesal del Trabajo admite el recurso extraordinario de casación o nulidad que significa anular o también unir, juntar y concordar; ambos sentidos pueden aplicarse al recurso de casación como adulación del fallo y unificación de la jurisprudencia.

El Código Procesal del Trabajo en su Art. 210 establece que el recurso de nulidad será interpuesto ante la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad

Social, en el término perentorio de ocho días computables desde la notificación al recurrente con el auto de vista, acompañando depósito judicial por el monto condenatorio y los demás depósitos exigidos por Ley.

Si el recurrente no acompaña el certificado de depósito por el monto condenatorio o el recurso es presentado fuera de termino, la Corte sin más trámite rechazará el recurso declarando ejecutoriado el auto de vista; con la Ley de Organización Judicial serán las Salas Sociales las encargadas de esta situación jurídica.

Cuando el recurrente no provea el porte para la remisión del expediente al Tribunal Supremo en el término de diez días, desde su notificación con el auto que la concede, se declarará desierto el recurso y ejecutoriado el auto de vista.

El recurso de compulsa o de hecho, recurso extraordinario, que impropiamente nuestra legislación la llama de compulsa, ya que en la doctrina se lo conoce como recurso de hecho, es el que se interpone directamente ante el Tribunal Superior cuando existe denegatoria de un recurso ordinario o extraordinario para dar lugar a la impugnación consiguiente de modo de provocar la modificación de la resolución que lo deniega. Se deduce en vía sumaria con la debida justificación del alcance de la resolución impugnada y de las motivaciones del recurso, de modo tal que el Tribunal de Alzada puede con sólo estos elementos de juicio resolver sobre la procedencia del recurso o lo justificado de la denegatoria, dictándose al efecto la respectiva provisión compulsoria, si es justificado el recurso denegado se declarará legal; la compulsa manda a notificar al Juez compulsado y pasa a resolver el fondo de la cuestión confirmando o revocando el auto contra el cual se hubo interpuesto. En caso contrario o se declare la ilegalidad de la compulsa la que

debe hacérsela dentro de los treinta días; pasados éstos si la provisión compulsoria o la simple notificación al Juez no se ha diligenciado, queda ejecutoriado el auto contra el cuál se ha interpuesto el recurso de la apelación, cosa igual sucede cuando se interpone el recurso de compulsa contra los autos denegatorios de recurso de nulidad de un auto de vista que desestime ilegalmente la demanda de nulidad. Este recurso es muy usado para dilatar el procedimiento laboral en los casos condenatorios por pago de derechos y beneficios sociales reconocidos a los trabajadores.

CAPITULO IV
MARCO PRÁCTICO

4.1. ANÁLISIS DEL ARTICULO 61 DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, es claro cuando establece que: "Las controversias sociales que no tengan señalado un procedimiento especial, se tramitaran conforme al procedimiento laboral común para los procesos establecidos en este Código, cualquiera sea su naturaleza."[53]

Simplemente fijándonos en la primera parte de este artículo, nos damos cuenta de que se está dando oportunidad de crear un procedimiento especial para el cobro de beneficios sociales y salarios; de nuestra parte proponemos que tenga un trámite sumarísimo para evitar gastos, que tenga las características de ser oral para poder garantizar el derecho de defensa con réplica y duplica, que se garantice la gratituidad de este procedimiento, como también la presencia de abogados de oficio.

No podemos imaginarnos a un Juez de partido tratando o mejor dicho, conociendo causas menores, sabiendo de nuestra parte que la cuantía es una de las razones por las que se determinan la calidad de los mismos -esto en materia civil- sin que esto signifique que se pretenda eliminar a los Juzgados de Trabajo, sino al contrario se pretende reforzarlos creando los Juzgados de Instrucción de Trabajo que sí van a garantizar la celebridad en su tratamiento.

[53] Legislación del Trabajo, Isaac Sandoval Rodriguez, Edit. Los Amigos del libro, Pág. 332, Cochabamba Bolivia.

4.1.1. Fundamentación Jurídica.

Si bien es cierto que el Decreto Supremo No. 21060 de 26 de Agosto de 1985, ha logrado que nuestro país tenga una estabilidad económica, no se debe olvidar que ello se debe al esfuerzo del pueblo en general y también a los muchos trabajadores relocalizados, que han tenido que buscarse los medios de subsistencia que les permitan sobrevivir, puesto que con este Decreto Supremo antes mencionado, se elimina la estabilidad laboral, que garantiza la Constitución Política del Estado y la nueva normativa en materia laboral basada en Decretos Supremos 0106, 0107, 0108, 0109, 0495, 0496, 0497,0498, 0521, 0522, 0861, 0862, 0863, así como en la Ley General del Trabajo de 8 de Diciembre de 1942.

Esto induce a pensar y al mismo tiempo a crear ciertas disposiciones de orden legal, que vayan en beneficio del actor asalariado, que por esa su inestabilidad laboral, sólo llega en muchos de los casos a hacerse acreedor de beneficios y/o derechos laborales en una cantidad tan reducida que ni siquiera los procedimientos legales laborales ya establecidos no los pueden hacer cumplir, y cuando nos referimos a los beneficios sociales del trabajador, estamos hablando de aquellos que se adquieren ya sea por retiro intempestivo, por la decisión unilateral del empleador que es injusto por cierto, o por el cumplimiento del contrato de trabajo a plazo fijo que genera algunos beneficios sociales y derechos laborales.

La necesidad de implementar los Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, tiene su fundamento jurídico en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo de 25 de Julio de 1979; dicho cuerpo de leyes da la posibilidad de crear un procedimiento especial para el cobro de beneficios sociales que sean de cuantía mínima porque el artículo 61 dice: "Las

controversias sociales que no tengan señalando un procedimiento especial, se tramitarán conforme al procedimiento laboral común para los procesos establecidos en éste código, cualquiera sea su naturaleza "; éstos procedimientos especiales se encuentran en el Código Procesal del Trabajo en su título VI que trata de los procesos especiales .y son los siguientes:

1ro.-Del procedimiento por infracción social.
2do.-Del procedimiento de desafuero sindical.
3ro.-Del procedimiento sobre declaratoria de derechos.
4to.-Del procedimiento en materia de seguridad social y de recuperación del patrimonio sindical.

Cada uno de éstos procedimientos sufre en su tramitación un trato diferente; el primero procede en aquellos casos en los cuales la infracción es manifiesta y puede ser demostrada con prueba pre constituida por ejemplo la falta de presentación de planillas trimestrales al Ministerio de Trabajo que viola lo dispuesto en el Decreto Ley No 13592 del 20 de Mayo de 1976; no procede en los casos de interpretación legal o contractual o tratándose del esclarecimiento de hechos controvertidos como ser el pago de beneficios sociales. El segundo procedimiento, trata de los juicios de desafuero sindical, indicando que se tramitarán de conformidad a las reglas de los juicios ordinarios, es decir de acuerdo al procedimiento laboral común, con la salvedad de que en éste caso procede la reconvención o mutua petición, cuando el demandante es el empleador. El tercer procedimiento, es el relativo a la declaratoria de derechos para el cobro de beneficios sociales reclamados al fallecimiento del trabajador, en favor de su concubina e hijos, determinándose que se substanciarán ante el Juez de Trabajo y Seguridad Social en la vía sumarísima y por último en cuarto procedimiento especial trata, sobre los procedimientos en materia de Seguridad Social

y de recuperación del patrimonio sindical, indicando que los juicios coactivos de seguridad por ejemplo el juicio coactivo social por falta de aportes patronales incoados por la Caja Nacional de Salud o los procesos ejecutivos sociales en caso falta de aportes a las Administradoras de Fondos de Pensiones, teniendo el Juez de Trabajo competencia para conocerlos en primera instancia al igual que los procesos coactivos sobre recuperación del patrimonio sindical, cualquiera sea su naturaleza, previa la intervención del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a través de notas de cargo giradas en contra de los demandados.

Como se puede apreciar, ninguno de éstos procedimientos acelera el trámite de las acciones judiciales de tipo social, de aquellos beneficios sociales y/o derechos laborales con cuantía mínima.

Debemos aclarar que la cuantía se está tomando de un promedio arrojado en la encuesta realizada en los Juzgados de trabajo del Departamento de La Paz, específicamente en la ciudad.

En forma intencional hemos separado la explicación al tratamiento que sufre en su cobro los salarios, que pueden ser reclamados a petición de parte, a través de acciones sociales individuales o colectivas suscitadas como emergentes de la aplicación de las leyes laborales, de los convenios y de los laudos arbitrales, pero una vez más indicamos que el procedimiento laboral común es demasiado largo, también pueden ser reclamados a través de las denuncias por infracción a leyes sociales, cuando la infracción es manifiesta, cuando por ejemplo se excede el plazo de 15 días a obreros y 30 días en empleados para el pago de sus salarios, que indica la Ley General del Trabajo en su artículo 53, pero hicimos las averiguaciones necesarias en los siete Juzgados de Trabajo y Seguridad Social y podemos asegurar que

no hay muchas denuncias por infracción a leyes sociales que tengan como causal el pago de salarios en los últimos 3 años; lo que si existe en abundancia son denuncias por no asegurar a los trabajadores a la Caja Nacional de Salud, por no aportar a las AFP´s, o haber retirado al trabajador sin causa justificada.

Otra forma de reclamar el salario se da cuando el patrono fija inferior al mínimo nacional, entonces el Inspector de Trabajo, a simple reclamación verbal y previa comprobación del hecho ordenará el reintegro del salario adecuado, más una multa equivalente al duplo de dicho salario, según el ***artículo 47 del Decreto Reglamentario del 23 de Agosto de 1943***; si apreciamos lo anteriormente mencionado esta medida se refiere más al reintegro de los salarios y no así, al cobro efectivo de los salarios.

No obstante que existen formas y procedimientos para hacer efectivo el cobro de los beneficios sociales y de los salarios cómo se ha podido ver, de nuestra parte indicamos que ninguno de estos funcionan en los hechos porque los procedimientos laborales establecidos no garantizan su cumplimiento, porque como hemos explicado anteriormente o son demasiado largos o no se refieren al caso especifico.

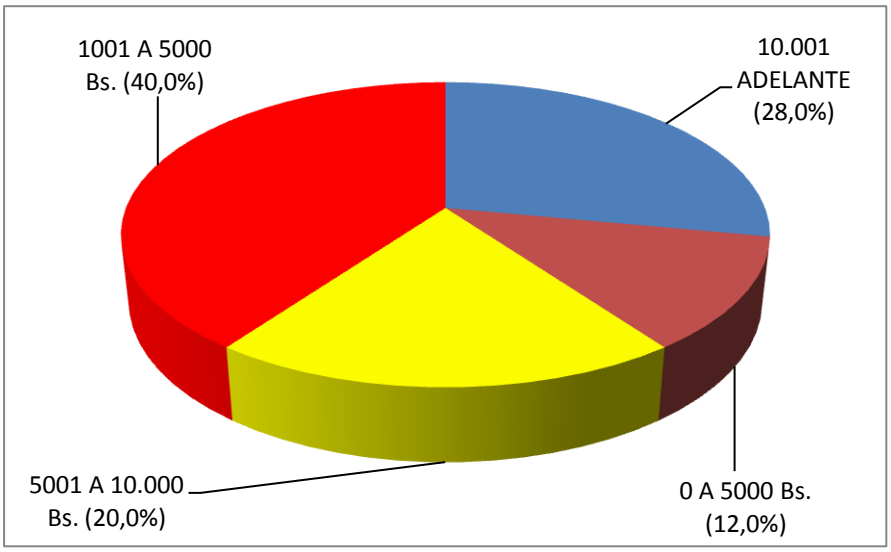
4.2. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

Tiene el objeto de viabilizar la aprobación de la hipótesis planteada "La ausencia de un procedimiento especial a causado que muchos trabajadores que tienen salarios devengados, beneficios sociales y cualquier otro derecho laboral de mínima cuantía no puedan ser cobrados oportunamente por lo que es necesario la implementación de juzgados de instrucción de trabajo y seguridad social que resuelvan estos casos en la vía sumarísima.**"**

4.3. RESULTADOS.

En el presente trabajo de investigación obtuvo los siguientes resultados:

4.3.1. Promedio de demandas de procesos laborales con cuantía presentadas en los juzgados de trabajo y seguridad social de la ciudad de la paz.

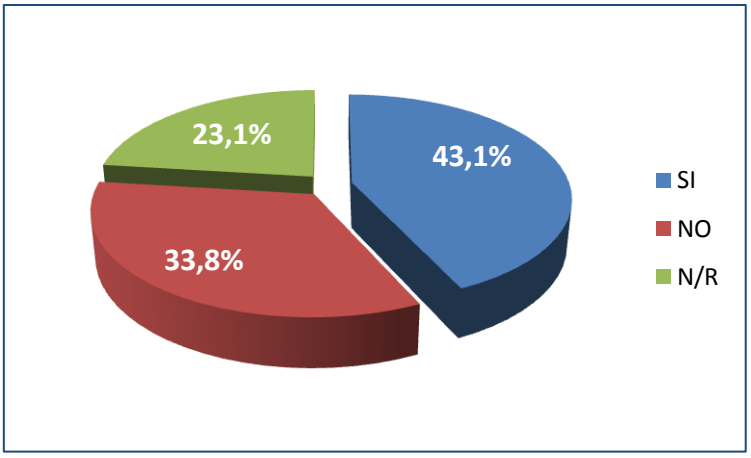


Fuente de Información: Juzgados Laborales de la ciudad de La Paz.

4.3.2. Encuestas.

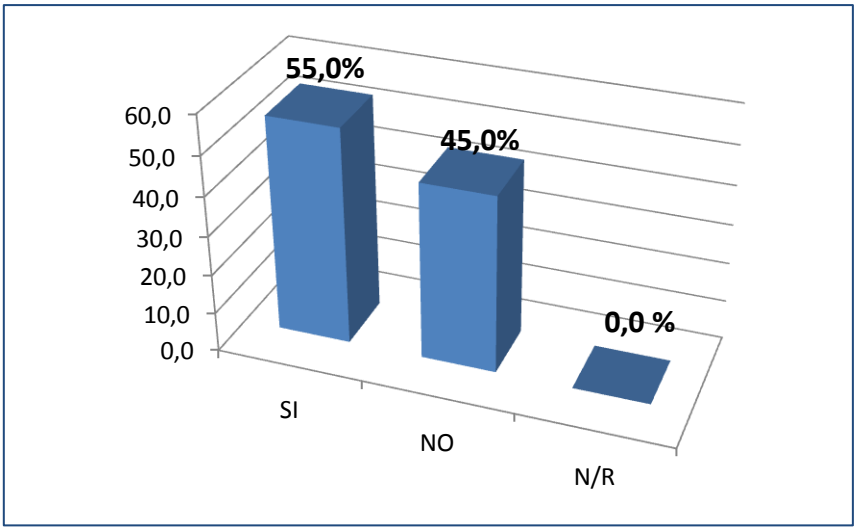
1.- De la primera pregunta se tiene lo siguiente: **¿Está de acuerdo en que las leyes laborales vigentes en nuestro país desprotegen al trabajador, obrero, empleado, y trabajadoras del hogar**?

CÓDIGOS	CATEGORÍAS (PATRONES O RESPUESTAS CON MAYOR FRECUENCIA DE MENCIÓN)	FRECUENCIA DE MENCIÓN
A	SI	28
B	NO	22
C	N/R	15



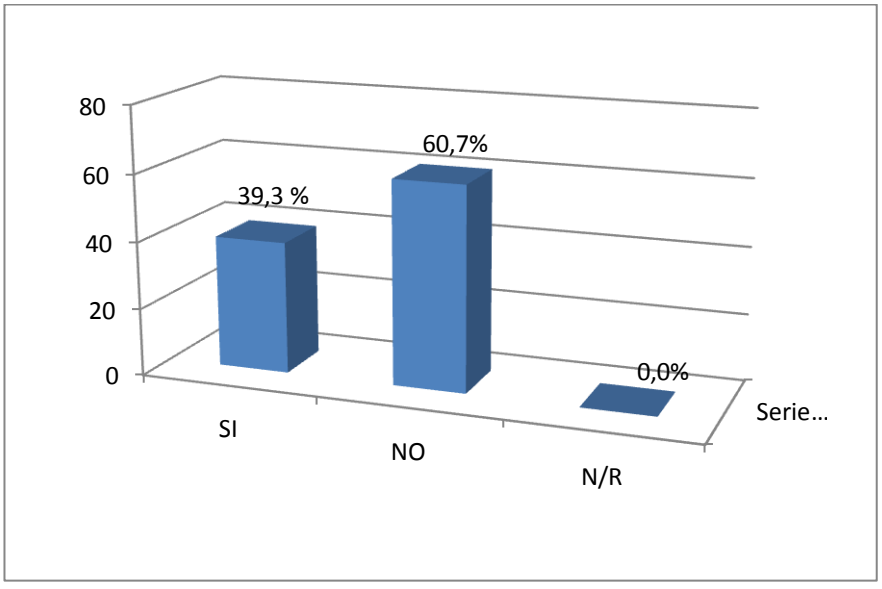
2.- De la segunda pregunta se tiene lo siguiente**: ¿Está usted de acuerdo con la implementación de un procedimiento especial que haga más fácil el cobro de salarios devengados, beneficios sociales y cualquier otro derecho laboral?**

CÓDIGOS	CATEGORÍAS (PATRONES O RESPUESTAS CON MAYOR FRECUENCIA DE MENCIÓN)	FRECUENCIA DE MENCIÓN
1	SI	22
2	NO	18
3	N/N	0



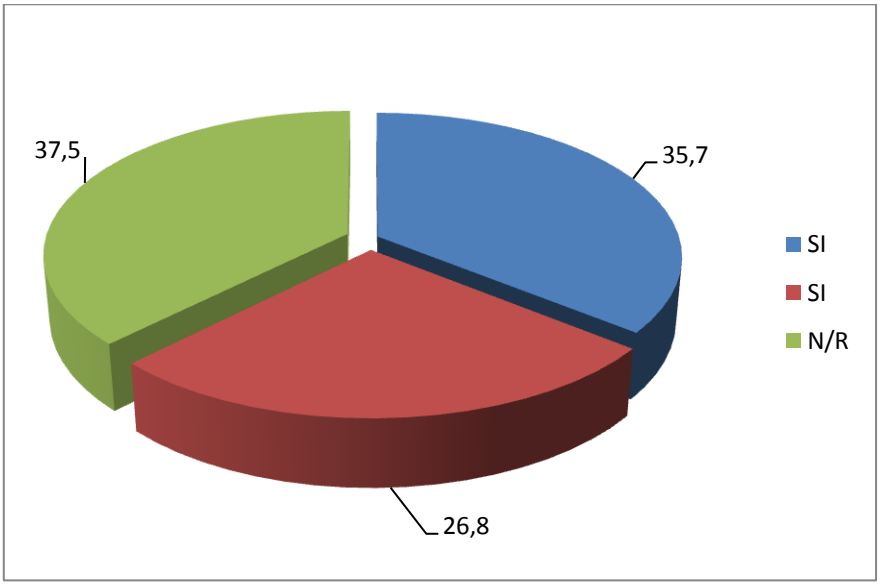
3.- De la tercera pregunta se tiene lo siguiente: **¿En los juzgados de Trabajo y Seguridad Social se cumple con los plazos procesales para dar celeridad a las demandas laborales?**

CÓDIGOS	CATEGORÍAS (PATRONES O RESPUESTAS CON MAYOR FRECUENCIA DE MENCIÓN)	FRECUENCIA DE MENCIÓN
1	SI	11
2	NO	17
3	N/N	0



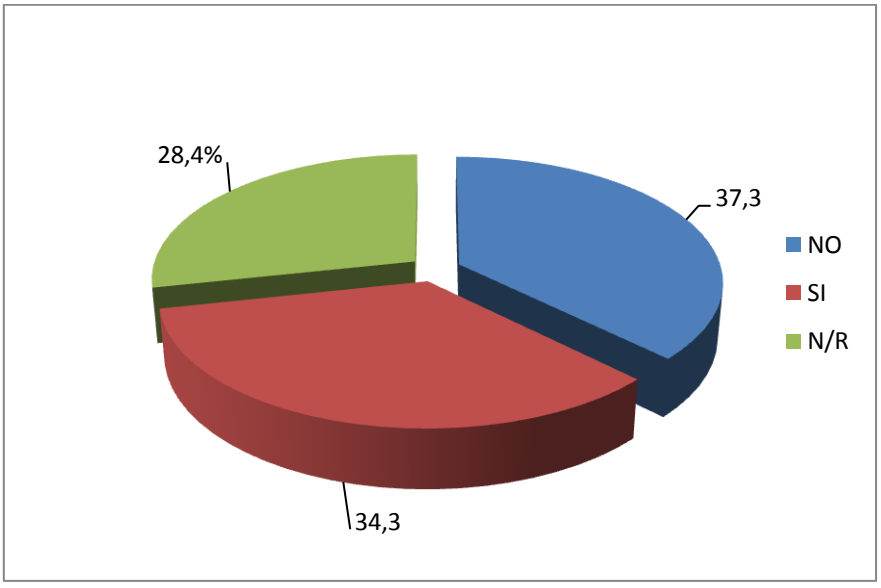
4.- De la cuarta pregunta se tiene lo siguiente: **¿Usted está de acuerdo con la presentación de este trabajo de investigación junto con un proyecto de ley en defensa de los trabajadores?**

CÓDIGOS	CATEGORÍAS (PATRONES O RESPUESTAS CON MAYOR FRECUENCIA DE MENCIÓN)	FRECUENCIA DE MENCIÓN
1	SI	20
2	NO	15
3	N/R	21



5.- De la quinta pregunta se tiene lo siguiente**: ¿Usted está de acuerdo con las políticas administrativas que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en defensa de los intereses de la clase trabajadora de nuestro país?**

CÓDIGOS	CATEGORÍAS (PATRONES O RESPUESTAS CON MAYOR FRECUENCIA DE MENCIÓN)	FRECUENCIA DE MENCIONA
1	NO	25
2	SI	23
3	N/R	19



4.4. CONSTITUCIÓN LOS JUZGADOS DE INSTRUCCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Sin el ánimo de pretender lograr mayores cambios en la constitución de los Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, es que hemos pensado que los mismos deben seguir manteniendo la estructura de cualquier Juagado de Instrucción ya sea en materia Civil o Penal: tal cuál establece la Ley de Organización Judicial vigente, con la única diferencia de que los juzgados de instrucción trabajo y seguridad social.

Por lo expuesto, los Juzgados de Instrucción de Trabado y Seguridad Social, deberán estarán constituidos por un Juez, un actuario, un auxiliar y un oficial de diligencias designados en la forma y modos establecidos en la Ley del Órgano Judicial.

4.4.1. Jurisdicción y competencia.

La competencia definida por el artículo 26 de la Ley de Organización Judicial como la Facultad que tiene un tribunal o Juez para ejercer la jurisdicción en un determinado asunto; los Juzgados de instrucción de Trabajo y Seguridad Social estarán limitados a conocer y juzgar todas las causas laborales y de Seguridad Social de cuantía mínima, esto significa que no tendrán competencia para conocer demandas de mayor cuantía y cuando hablamos de cuantía, hablamos de la suma de Bs. 5.000 para abajo, en consideración a las estadísticas de los procesos abandonados por baja cuantía en los juzgados laborales y en el Ministerio de Trabajo.

4.4.2. Los jueces de instrucción de trabajo y seguridad social.

Si bien es cierto que los tratadistas de derecho laboral entre ellos Lupo Hernández Rueda, Juan Menéndez a quienes resumimos, sostienen que los jueces de trabajo y seguridad social tienen papel activo dentro el proceso laboral, a diferencia con el derecho tradicional donde el Juez se mueve por iniciativa de las partes en litigio, de nuestra parte sostenemos que los mismos poco o nada hacen por acelerar los procesos laborales debido a que existen muchos casos y como podemos apreciar solo en el Departamento de La Paz, hay siete Juzgados de Trabajo y Seguridad Social en la ciudad de La Paz, y en la ciudad de El Alto dos, para una población laboral tan grande, es por eso que nunca se cumplen los plazos procesales, y mucho tratándose de procesos de baja cuantía.

Por lo tanto, para ser Juez de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social se requerirá ser Ciudadano Boliviano en ejercicio, y haber ejercido la profesión de abogado con preferencia en la especialidad por lo menos 4 años y tener versación en la materia de su competencia y sobre todo tener gran sentimiento de justicia social, además de los requisitos establecido en el Ley del Órgano Judicial.

4.4.3. Los Funcionarios Subalternos.

Cuando nos referimos a los funcionarios subalternos, estamos hablando del personal que colabora directamente con el Juez de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, estos son: el actuario, el auxiliar y el oficial de diligencias, que serán designados también de conformidad a lo dispuesto en la Ley del Órgano Judicial.

4.5. DE LOS REQUISITOS PARA DEMANDAR ANTE LOS JUZGADOS DE INSTRUCCIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Los requisitos para poder demandar ante los Juzgados de Instrucción de Trabajo y S.S. y para evitar que los mismos se vuelvan simples comisarías donde cualquiera reclama sin tener derecho alguno, serán los siguientes:

a) Haber hecho su reclamo ante el inspector del trabajo, debiendo al efecto acompañar una certificación de las audiencias de conciliación con especificación clara de que el empleador no quiso cancelar ya sea derechos laborales o beneficios sociales, o en su defecto ambos, al margen de las normas violadas; o en su caso que el empleador no haya asistido a las audiencias de conciliación convocadas por el Inspector de Trabajo.

b) Que la demanda laboral instaurada en el Juzgado de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social en relación a la cuantía no sea inferior a Bs. 1.000.- (MIL 00/100 BOLIVIANOS), ni superior a Bs. 10.000.- (DIEZ MIL 00/100 BOLIVIANOS).

Cuando hablamos de la cantidad de Bs. 1.000.-, nos estamos basando en los datos extraídos de las estadísticas realizadas en el Ministerio de Trabajo y en la Judicatura Laboral.

4.5.1. Procedimiento Especial para juzgar causas laborales y de Seguridad Social de Mínima Cuantía.

Si pretendemos crear el procedimiento especial para juzgar causas laborales y de Seguridad Social de cuantía mínima, primero debemos pensar que este debe ser sumamente breve, razón por la cual creemos que un procedimiento sumarísimo sería el más recomendable.

En nuestra legislación nacional, sabemos que dentro los procesos judiciales existen los procesos de conocimiento que son aquellas en la que el Juez conoce plenamente la causa y emite una declaración de certeza acerca de la existencia o inexistencia del derecho reclamado; dentro los procesos de conocimiento tenemos fuera de los ordinarios los procesos sumarios y los procesos sumarísimos: definido el primero como proceso plenario rápido y el segundo come proceso plenario rapidísimo.

Consideramos que el proceso debe tener la característica de ser oral, contradictorio, público y continuo, razones que serán fundamentadas seguidamente a objeto de hacer de este procedimiento una forma rápida y efectiva para poder cobrar, ya sean los derechos laborales o beneficios sociales que les son negados a los trabajadores despedidos por causas justas o injustas y que los montos sean de cuantía mínima.

4.5.2. Proceso Sumarísimo.

Sostenemos que el proceso sumarísimo por tener esa estructura simple y abreviada, hace de este proceso el medio más apto para lograr la gran preciada celeridad; sin menoscabo de la defensa en el juicio y el derecho a la

impugnación y la doble instancia que se encuentra consagrada en la Constitución Política del Estado y en Tratados Internacionales.

4.5.3. El Impulso Procesal.

El artículo 3 del Código Procesal del Trabajo trata de los principios generales en los procedimientos y trámites del Trabajo; en relación al impulso procesal es el inciso d) que proclama "Impulsor de oficio, por el que los juzgadores tienen la obligación de instara las partes a realizar los actos procesales bajo conminación de seguir adelante en caso de omisión"[54]; sin embargo la práctica jurídica, nos ha enseñado que jamás se cumple dicha norma, puesto que existen procesos que han durado más de diez años, porque el Juez de Trabajo y Seguridad Social no exige su cumplimiento.

Al respecto de nuestra parte sostenemos que el Juez de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, al asumir la dirección del procedimiento, debe practicar o mandar a practicar, no sólo a pedido de la parte interesada sino de oficio, todas las medidas necesarias dentro el término de prueba para impedir la paralización de la causa, aceptando o rechazando la pretensiones de los litigantes, recaudando pruebas, poniendo orden al proceso para llegar con seguridad a la verdad procesal que es la sentencia, sin perjuicio del derecho de defensa que se esta asegurando a las partes.

Por último sostenemos que el Juez de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, facultado de este extraordinario poder de dirección que está conferido en el Código Procesal del Trabajo, debe aplicar el inciso g) del artículo 3,

[54] Legislación del Trabajo, Isaac Sandoval Rodriguez, Edit. Los Amigos del libro, Pag. 312, Cochabamba Bolivia.

como norma de protección, de acuerdo con el espíritu protector de la Ley sustantiva que es la Ley General del Trabajo.

4.5.4. La Oralidad en el Procedimiento Especial.

Chiovenda citado por Mozard V. Russomano en su libro Características del Procedimiento en la Jurisdicción de Trabajo de 1960, tuvo la gloria de haber fragmentado el Derecho Procesal en dos grandes hemisferios: el procedimiento escrito y el procedimiento oral.

De nuestra parte sostenemos que hoy en día la mayoría de los juristas, jueces, legisladores y abogados, se declaran participes de que la oralidad en el procedimiento es el mejor camino ya que es el más recomendable para la tramitación simple, económica y rápida de las actuaciones en general.
Una expresión usada generalmente dentro del ejercicio profesional de la Abogacía es que "la justicia tardía es justicia denegada"; expresión que se ajusta a nuestro planteamiento de que el proceso sumarísimo tenga las características de ser oral porque permite la tramitación simple, económica y rápida de la causa.

Sostenemos que todas las medidas dilatorias e injustificadas dentro de la judicatura laboral son imperdonables para el trabajador, que como sabemos se encuentra sin trabajo, manteniendo un juicio que al finalizar solo unos cuantos billetes le proporcionará.

El profesor Roberto Pérez Patón expresa que el principio de oralidad "es aquél que exige que todos los actos procesales se realicen verbalmente ante el

tribunal, de suerte que solo lo que de palabra se traiga a la causa tiene valor para la resolución"[55]

Sin embargo el mismo autor admite que en la práctica la oralidad no es absoluta, admitiéndose por varias legislaciones como es el caso de la nuestra por ejemplo en materia penal, en la fase preliminar inicial investigativa hasta la acusación que se formula por escrito, como también la contestación, a fin de igualar la posición de las partes, y dejando la parte oral para las audiencias de juicio, pruebas y resoluciones, expresiones con las que estamos plenamente de acuerdo.

Sostenemos que el procedimiento oral trae aparejado consigo los principios de inmediación y la concentración de los actos procesales.

La "inmediación" entre el Juez y las partes reviste gran importancia en el procedimiento especial que estamos planteando, ya que todos los actos procesales, serán practicados, bajo el control del Juez frente a las partes Empleador y Trabajador, que como sabemos son de niveles económicos y sociales diferentes, donde la publicidad de los actos .judiciales sirve de aliciente espiritual, además va a inspirar a las partes mas confianza e imparcialidad del juzgamiento. Por su parte la "concentración" de los actos judiciales, va exigir que el demandante y el demandado, presenten todos sus instrumentos de "ataque y defensa" en el término de prueba sin perjuicio de perder la seguridad en 1a decisión final que será la sentencia.

[55] Pérez Patón Roberto; Ob. Cit.; Pág. 29.

4.5.5. Proceso Contradictorio, Público y Continuo.

Por deducción lógica, el procedimiento especial para juzgar causas laborales y de seguridad social tendrá la característica de ser "contradictorio", porque se supone que el trabajador despedido y con derecho a beneficios sociales y/o derechos laborales de cuantía mínima, al haber llegado a esta instancia -cuyo conocimiento corresponde a las autoridades judiciales del trabajo- ya ha tenido la oportunidad de haber realizado en primer lugar las negociaciones directas con el empleador y seguramente al no prosperar ésta, ha debido recurrir a las autoridades administrativas del trabajo y haber hecho su reclamo o demanda ante el inspector del trabajo y como tampoco ha prosperado su reclamo en esa instancia; ha tenido que recurrir al Juzgado de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social.

En el Art. 3 del Código Procesal del Trabajo en su inciso c), trata de la "publicidad" en los procedimientos laborales proclamando que "… por el que las actuaciones y tramites del trabajo serán eminentemente públicos, es decir, que a ellos puedan asistir todos los que libremente así lo deseen."[56] Es lógico que en los procesos laborales y de seguridad social tramitados en los Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social tiene que tener la característica, de la "publicidad", de lo contrario se induciría a crear ciertas susceptibilidades entre las partes como que no se estaría juzgando de acuerdo a la ley sustantiva.

Cuando nos referimos a que el procedimiento especial para juagar causas laborales y de seguridad social de cuantía mínima como otras de las

[56] Legislación del Trabajo, Isaac Sandoval Rodriguez, Edit. Los Amigos del libro, Pag. 312, Cochabamba Bolivia.

características tenga la de la continuidad del proceso, nos referimos a que el proceso no podrá suspenderse por ningún motivo malicioso de alguna de las partes, tales como concurrir a las audiencias sin su Abogado u otros motivos.

4.5.6. El número de las audiencias.

El procedimiento especial para juzgar causas laborales y de seguridad social que tengan cuantía mínima por no tener la característica de ser sumarísimo, es decir, de tramite breve, estará limitado a solo tres audiencias. La primera para la exposición de motivos, es decir que se demanda y por supuesto la contestación a la misma, con derecho a la réplica y la duplica; la segunda audiencia será para la recepción de todas las pruebas que aporten las partes, estas pruebas deberán sujetarse a las que admite el Código Procesal del Trabajo en su artículo 151; la tercera audiencia para la emisión del fallo.

Con el ánimo de garantizar el derecho de defensa sostenemos que se admitirá las mismas excepciones que contiene el Código Procesal del Trabajo en su Art. 127 estas son: las previas como ser de incompetencia, impersonería, conexitud de causas e imprecisión en la demanda. Perentorias como ser la de pago, prescripción y cosa juzgada; que deberán ser notificadas a las 24 horas, contestadas también a las 24 horas y resueltas en las 24 horas; las mismas podrán ser apeladas en el término de 24 horas.

Asimismo, admitirá el derecho a la impugnación y a la doble instancia, establecida en la Constitución Política del Estado.

En cuanto a las notificaciones de las actuaciones procesales, éstas se diligenciarán en el término máximo de 24 horas de haber salido el auto de

admisión del despacho del Juez, que también estará obligado a que una vez presentada la demanda, en el día dictará el auto de admisión.

4.5.7. La Real Gratuidad.

Si bien es cierto que el Art. 3 en el inciso a) mantiene como principio en los procedimientos y trámites de trabajo a la "gratuidad", por el que todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo serán absolutamente gratuitos, esta situación no se cumple en los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social, puesto que para cualquier acto procesal se requiere cancelar una determinada suma de dinero no autorizada a los funcionarios de los juzgados, para así obtener la gran deseada celeridad de los procesos.

Como es lógico y bien conocido por todos aquellos que directa o indirectamente recurren a los juzgados ya sea en materia laboral o cualquier otra, este tipo de erogaciones que son ilegales por no estar autorizadas por autoridad competente, se han vuelto normales en nuestro país y no pueden ser demostradas ya sea con facturas u otros documentos que acrediten ese pago que desde ya es ilegal pero necesario.

En el procedimiento especial para juzgar causas laborales y de seguridad social de cuantía mínima, se va a garantizar la real "gratuidad", puesto que no existirá ningún cobro ilegal ya que sus infractores serán sancionados por el Régimen Disciplinario del Concejo de la Judicatura.

4.5.8. Los Abogados de Oficio.

Los Abogados de oficio en el procedimiento especial para juzgar las causas laborales y de seguridad social, serán designados anualmente por los Tribunales Departamentales, solo para aquellos casos en que el trabajador no pueda conseguirse uno por razones económicas, puesto que hay trabajadores que por su condición de desempleados no tienen dinero ni siquiera para poder consultar ante un abogado especialista en materia de Derecho laboral.

4.5.9. El Recurso de Apelación.

A objeto de no dilatar el proceso para juzgar causas laborales y de seguridad social, es que planteamos que el mismo solo debe admitir como medio de impugnación únicamente el recurso de apelación ante el juez de trabajo y seguridad social, que como proclama el Art. 28 del Código Procesal del Trabajo tiene la calidad de juzgado de partido.

La apelación que deberá interponerse en el plazo fatal de 24 horas de escuchada la sentencia, siendo requisito para interponer el recurso el depósito de los montos condenados en sentencia a favor del trabajador, caso contrario se declarará desierto el recurso y por lo tanto ejecutoriado.

CONCLUSIONES.

De la elaboración del presente trabajo llegamos a las siguientes conclusiones:

1.- Entre las múltiples relaciones que los hombres contraen en la vida social, hay unas que se destacan por ser la base y la razón primera de la existencia social: son las relaciones de producción y trabajo.

2.- El contrato de trabajo como "acuerdo de partes", da inicio a la relación de trabajo caracterizada esta por estar sujeta a una estructura jurídica irrenunciable y obligatoria y donde la prestación de la fuerza de trabajo se la efectúa bajo condiciones de subordinación, dependencia y remuneración.

3.- Sí determinada persona contrata su fuerza de trabajo a un empleador, lo hace buscando una remuneración que le permita procurarse para él y su familia lo bienes esenciales; el salario es pues el precio que el empleador paga al trabajador por la energía física y mental que este despliega en la jornada y en la relación de trabajo, precio que debe contemplar su reposición y producción.

4.- La extensión del contrato de trabajo y la relación de trabajo por voluntad unilateral de los sujetos de la relación obrero - patronal reviste dos posibilidades diferentes: Por un lado, cuando la unilateralidad es atribuible a la voluntad empresarial estamos en presencia del **DESPIDO FORZOSOS E INTEMPESTIVO.** Por otro lado cuando, la

decisión unilateral corresponde al trabajador estamos en presencia del **RETIRO VOLUNTARIO.**

5.- Teniendo en cuenta que la extinción de la relación obrero - patronal apareja el cese definitivo de las obligaciones correlativas a las partes, y entre ellas, la de la remuneración; la Ley en defensa de los intereses del trabajador y como reconocimiento al desgaste de la fuerza de trabajo, establece el pago de beneficios sociales, entre ellos la indemnización y el desahucio; la indemnización por el tiempo de servicios y el desahucio como un subsidio de cesantía; asimismo, el pago y/o compensación económica por todos los derechos adquiridos antes de la terminación del contrato (salarios devengados, vacación, aguinaldo, primas y otros).

6.- La implementación de los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social y el procedimiento especial que planteamos en la presente tesis de grado, facilitará la tramitación de los procesos sociales puesto que los cuantificará, garantizando la real gratuidad; por otra parte los Jueces de Trabajo se verán liberados de sus tan recargada labores porque habrán otros juzgados que conocerán de esos procesos sociales de menor cuantía.

7.- Si bien es cierto, que nuestro Código Procesal del Trabajo., en sus momento fue un Código de avanzada, hoy en día está quedando obsoleto, ya que por la práctica jurídica que se da actualmente en nuestro país, no se respeta los principios normativos del Derecho Procesal del Trabajo; por una parte citamos como ejemplo el principio de gratuidad que es constantemente violado en los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social, puesto que se debe cancelar por

cualquier acto procesal; sean estos simples citaciones, notificaciones, facción de oficios, testimonios, exhortos u ordenes instruidas, etc. Por otra parte citamos la constante violación al principio de celeridad en los procesos sociales, por la práctica jurídica, el procedimiento laboral común que tiene la característica de ser sumario, se convierte en un proceso ordinario, es decir de procedimiento largo y solemne, puesto que no se respetan los plazos procesales.

8.- La práctica jurídica, en materia de Derecho Procesal de Trabajo, exige hoy en día que los procesos sociales en general sean de trámite rápido; esto en razón de la situación económica de los trabajadores que como sabemos solo tienen como medio de subsistencia, a su fuerza de trabajo. Por otra parte señalamos que en los procesos sociales se debe aplicar la norma positiva es decir a la Ley General del Trabajo como Ley de protección, de acuerdo con el espíritu protector de la misma y en general del Derecho del Trabajo y del Derecho Procesal del Trabajo.

9.- El proceso sumarísimo que planteamos en la presente tesis de grado, por la característica de ser brevísima, facilitará el cobro efectivo y oportuno de los beneficios sociales y/o derechos laborales demandados por el trabajador, sin que estos sufran la penosa experiencia de tramitar una demanda en los juzgados de trabajo, que como habíamos manifestado, va en detrimento de la ya depauperada economía de los mismos por las razones expuestas.

10.- Los datos proporcionados por el Ministerio de Trabado Empleo y Previsión Social, demuestran objetivamente que a partir de la vigencia del Decreto Supremo No 21060 de 29 de Agosto de 1985 –ahora abrogado-, se ha dejado sin efecto el beneficio de la inamovilidad en el puesto de trabajo contribuyendo de ésta manera a exigir aquel principio universal del Derecho del Trabajo denominado “estabilidad laboral”, significa este hecho, un enorme retroceso en el avance de esta rama especializada del derecho.

11.- Los procesos sociales, incoados por los trabajadores en los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social en la ciudad de La Paz y El Alto, demuestran que la mayoría de ellos, son los de menor cuantía, sin llegar estos a prosperar favorablemente puesto que por su característica de ser montos ínfimos, los jueces no les dan la importancia que se merecen, debido a que los mismos se encuentran atareados por los procesos sociales que son de mayor cuantía.

12.- Los abogados, no atienden procesos sociales de menor cuantía, porque sus honorarios profesionales son también mínimos al margen de que tendrán que cobrarlos al finalizar el juicio que normalmente duran de uno a dos años; estos en razón de la ganancia económica que pudiesen obtener pero al mismo tiempo se olvidan los mismos el carácter de función social que cumple la profesión.

RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones que surgen del trabajo investigativo son las siguientes:

- Se recomienda a los operadores de Justicia de los Juzgados Laborales dar la celeridad a los procesos para que los trabajadores de escasos recursos tengan todas las garantías procesales y puedan cobrar sus beneficios sociales ya que su fuerza de trabajo manual es el único medio de subsistencia que tienen para si y su familia.

- Se recomienda la elaboración de Plan Nacional, una estrategia donde el Estado sea el actor principal junto a la Central Obrera Boliviana y Organizaciones Sociales y Empresarios para que se sienten en una mesa de dialogo par debatir y recoger todas las sugerencias posibles específicamente en el tema laboral y cumplir lo que el pueblo manda si es el caso de modificar y actualizar las leyes vigentes laborales..

- Se recomienda al Poder Legislativo que tome en cuenta la propuesta del presente Proyecto de Implementar Juzgado de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

- Se recomienda a los legisladores realizar la modificación de la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, y Ley Procesal del Trabajo para poder adecuarlas a la Nueva Constitución Política del Estado promulgada el 2 de febrero de 2009, porque en la actualidad han quedado desactualizadas y no se encuadran a la realidad laboral de nuestro país.

SUGERENCIAS PERSONALES.

Una vez concluido el presente trabajo de investigación, tengo a bien realizar las siguientes sugerencias:

1. La Presente Tesis de Grado, debe ser enviado por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Mayor de San Andrés, al Honorable Congreso Nacional, como un aporte para mejorar la normativa laboral en nuestro país y la calidad de vida de cada trabajador boliviano.

2. Como estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la U.M.S.A., estaré en forma permanente en relación con la oficina correspondiente del Instituto de Investigaciones y Seminarios para que se realicen Foros de debate que presenten mi propuesta de implementar este Proyecto de Ley.

3. Sin perjuicio de lo manifestado en puntos anteriores, haré llegar un ejemplar de la presente tesis de grado:

a) Al Honorable Congreso Nacional en sus dos cámaras.

b) Al Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.

ANTEPROYECTO DE LEY.

No pretendiendo quedar indiferentes con la clase trabajadora que en nuestro concepto es el verdadero motor de la producción; sostenernos que las leyes son normas jurídicas imprescindibles para reglamentar las relaciones sociales, es por eso que dentro nuestra larga investigación culminamos la misma con la facción de un PROYECTO DE LEY mediante el cuál se crearían los Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social; este proyecto contiene también el Procedimiento Especial para juzgar causas Laborales y de Seguridad Social de mínima cuantía y es como sigue:

PROYECTO DE LEY Nº XXX
JUAN EVO MORALES AYMA
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA
(Exposición de Motivos)

CONSIDERANDO:

Que el Articulo 48 de la Constitución Política del Estado, establece que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio; que las normas laborales se interpretaran y aplicaran bajo los principios de protección de las trabajadoras y trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral y de no discriminación; disponiendo que los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse siendo nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

Que asimismo el Parágrafo IV, del Artículo 48, señala que los salarios y sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tiene privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

Que el numeral 1 del Parágrafo I, II, y III del Articulo 46 de la Constitución Política del Estado determina que toda persona tiene derecho al trabajo digno sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio que le asegure para si y su familia una existencia digna; asimismo, en su Parágrafo II, señala que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Que el Articulo 4 de la Ley General del Trabajo, de 8 de diciembre de 1942, reconoce la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, así como la nulidad de cualquier convención en contrario.

Que los Artículos 1 y 2 del Decreto Supremo Nº 23570, de 26 de julio de 1993 y los Artículos 2 y 3 del Decreto Supremo Nº 28699, de 1 de mayo de 2006, establecen que constituyen características esenciales de la relación laboral: **a)** La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador, **b)** La prestación de trabajo por cuenta ajena y **c)** La percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas de manifestación.

Asimismo, que toda persona natural, que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea esta natural o jurídica, en cuya relación concurran las características señaladas, se encuentra dentro del ámbito de aplicación de La Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere su rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuere el caso.

Que el Artículo 3 del Decreto Supremo Nº 11478, de 16 de mayo de 1974, dispone que los empleadores deben efectuar sus reservas para el pago de beneficios sociales con carácter obligatorio y a fin de no inmovilizar esos montos, podrán invertirlos en el giro de la empresa.

Que el Artículo 36 del Decreto Supremo Nº 21137, de 30 de noviembre de 1985, prohíbe el pago de cualquier anticipo de beneficios sociales en las entidades y empresas del sector público, en tanto no concluya la relación laboral.

Que el principio de Protección de las trabajadoras y los trabajadores, comprende el principio "in dubio pro operario" por el que en caso de dudas en la aplicación de las normas, se aplica la mas favorable al trabajador; en principio de la primacía de la realidad donde prevalecen los hechos; la realidad objetiva de la relación jurídica frente a lo acordado expresa y verbalmente por las partes y el de no discriminación por el que ningún trabajador puede encontrarse en situación inferior y desfavorable respecto de otro u otros con responsabilidades y labores similares.

DECRETA:

Artículo 1ro.- (OBJETO). A partir de la fecha se implementa al sistema judicial los Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social que funcionaran en cada uno de los departamentos del Estado en un número de acuerdo a las necesidades y población litigante, que se denominaran Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO I

Artículo 2do.- (COMPETENCIA). Los Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, tendrán competencia para conocer y juzgar causas laborales y de Seguridad Social de cuantía mínima, con arreglo a las leyes de la materia y según el sistema de sorteos, turnos y el procedimiento especial creado para el efecto.

Articulo 3ro.- (DESIGNACIÓN). Los Jueces de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, serán designados por los Tribunales Departamentales de Justicia, debiendo cumplir los postulantes los requisitos establecidos en la Ley del órgano Judicial.

Articulo 4to.- (CONSTITUCIÓN). Los Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social, estarán constituidos por un Juez, un secretario, un auxiliar y un oficial de diligencias designados en la forma y modos establecidos en la Ley del Órgano Judicial.

Articulo 5to.- (ATRIBUCIONES). Los juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social tienen las siguientes atribuciones:

a) Resolver en primera instancia causas de pago de Beneficios Sociales, Salarios Devengados u otros derechos laborales de mínima cuantía por la vía sumarísima.
b) Resolver en primera instancia las controversias emergentes de los contratos de trabajo individuales.
c) Interponer en primera instancia las medidas precautorias para el pago de beneficios sociales, salarios devengados u otros derechos laborales antes de formalizarse la demanda.

CAPITULO II

DEL PRESUPUESTO PARA SU FUNCIONAMIENTO

Artículo 6to.- (PRESUPUESTO). Se establece el presupuesto para el funcionamiento de los Juzgados de Instrucción de Trabajo y Seguridad Social con jurisdicciones departamentales que serán desembolsadas por el Tesoro del Poder Judicial.

CAPITULO III
DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA JUZGAR CAUSAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE MÍNIMA CUANTÍA

Articulo 7mo.- (PROCEDIMIENTO ESPECIAL). Se establece el procedimiento especial para juzgar causas laborales y de seguridad social de cuantía mínima, debiendo realizarse en forma oral, contradictoria, publica y continua. En su tramitación tendrá la característica de ser sumarísimo, limitándose su continuidad a solo tres audiencias: la primera para la exposición de motivos; con el derecho a réplica y duplica; la segunda para la recepción de pruebas que podrán ser todas las que admita el Código Procesal del Trabajo y la tercera para la emisión del fallo.

Artículo 8vo.- (EXCEPCIONES). Este procedimiento especial para juzgar causas laborales y de seguridad social admite las mismas excepciones contenidas en el Código Procesal del Trabajo con la diferencia de que las mismas serán resueltas de la siguiente manera: notificadas en el termino de 24 horas, contestadas en él termino de 24 horas, resueltas en el término de 24 horas y podrán ser apeladas también el termino de 24 horas, siendo requisito el acompañar el depósito judicial por el monto condenado en sentencia a favor del trabajador.

Articulo 9no.- (GRATUIDAD). En la tramitación de este procedimiento especial, se garantiza la real gratuidad, los infractores serán sancionados de acuerdo al Régimen Disciplinario del Concejo de la Judicatura.

Artículo 10mo.- (ABOGADOS DE OFICIO). Anualmente los Tribunales Departamentales de Justicia, designarán abogados de oficio, para aquellos casos en que el trabajador no pueda conseguir uno por razones económicas.

Artículo 11vo.- (RECURSO DE APELACIÓN). Este procedimiento especial admite como única instancia el recurso de apelación ante el Juez de Trabajo que tiene la calidad de Juez de Partido, que deberá interponerse en el término fatal de 24 horas de escuchada la sentencia y previo depósito del monto demandado.

Artículo 12vo.- (PUBLICACIÓN). La presente Ley regirá desde la fecha de su publicación.

Artículo 13vo.- (DISPOSICIONES TRANSITORIAS). Los aspectos no previstos en este procedimiento especial, se regirán transitoriamente por las disposiciones de la Ley del Órgano Judicial y el Código de Procedimiento Civil, siempre que no signifique violaciones de los principios generales del Derecho Procesal Laboral y no sea motivo de dilación de los procesos.

Artículo 14vo.- (PROMULGACIÓN). Quedan derogadas todas las disposiciones legales contrarías a la presente Ley. Por cuanto los Tribunales Departamentales de Justicia, quedan encargadas de la ejecución y cumplimiento de la presente Ley.

Por tanto la promulgo para que se tenga y cumpla como Ley del Estado Plurinacional de Bolivia.

Es dado en el Palacio de Gobierno de la Ciudad del La Paz, a los diez y nueve días del mes de marzo de dos mil doce años.

(Fdo.) Juan Evo Morales Ayma, Presidente Constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcalá Zamora y Castillo Luis - Guillermo Cabanellas. "Tratado de Política Laboral y Social" Tomo II, Segunda Edición, Ed. Heliastra S-R.L. Buenos Aires - Argentina. 1976.

- Cabanellas Guillermo 1972, "Diccionario de Derecho Usual"? Ed. Gráficas Caracollo: Buenos Aires-Argentina- 1968.

- Código Procesal del Trabajo. Serrano Torrico Servando. Cochabamba, - Solivia. 1983-

- Constitución Política del Estado. Ed. Serrano Ltda. Cochabamba - Bolivia. 1983.

- De Ferrari Francisco "Derecho del Trabajo".

- Deveali Mario. "Lineamentos del Derecho del Trabajo". Buenos Aires - Argentina. 1948.

- Diccionario Usual Larousse.

- Digesto Laboral Boliviano. Asociación Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La Paz - Bolivia- 1990. Tomo I.

- Frerking Salas Oscar. “Curso de Derecho del Trabajo". Sucre - Bolivia. Librería Universitaria 1958.

- Ihering " el fin en el Derecho " Buenos Aires -Argentina 1945.

- J. Couture Eduardo. “Fundamentos del Derecho Procesal Civil " Ediciones Depalma. Buenos Aires - Argentina. 1981.

- J. Ramírez Gironda. "El contrato de Trabajo". Buenos Aires - Argentina- 1945.

- Krotoschin Ernesto. “Instituciones del Derecho del Trabajo". Buenos Aires " Argentina. 1947.

- La Sagrada Biblia, traducción de la Vulgata latina por Félix Torrez Amat. Editorial the University, New York. 1960.

- Ley General del Trabajo. Serrano Torrico Servando. Cochabamba. - Bolivia 1983.

- López Huaylla Eduardo " Apuntes de Derecho del Trabajo". Cochabamba - Bolivia. 1987.

- López Huaylla Eduardo. "Derecho del Trabajo" 1989.

- López Justo. " El Salario" Insertado en el tomo II del "Tratado de Derecho del Trabajo" de Deveali Mario,

- Menendez Pidal Juan. “Derecho Procesal Social". Madrid - España. 1950.

- Montenegro Baca José, "Jornada de Trabajo y Descansos remunerados", Est. De la Universidad de Trujillo. Trujillo - Perú.

- Nueva ley Federal del trabajo de México. 1981. Colección Nuestras Leyes Ed. Mexicana.

- Olmos Osinaga Mario " Compendio de Derecho del Trabajador" Ed. Serrano Ltda. Cochabamba - Bo1ivia. 1974.

- Palacios Alfredo. "El Nuevo Derecho", Buenos Aires -Argentina 1920, La Editorial.

- Pérez Botija Eugenio. “Derecho del Trabajo". Madrid -España. lSó7.

- Pérez Patón Roberto. “Bases del Derecho Procesal del Derecho del Trabajo". La Paz - Solivia- 1957.

- Pérez Patón Roberto. "Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo". La Paz - Solivia. 1946.

- Reglamento del Código de Seguridad Social.

- Sandoval y Arenas de S., Isaac, Ada Rosa 1988, "Legislación del Trabajo"; Imp. Autograb.; Ed. La Paz -Bolivia.

- Sandoval Rodríguez Isaac, " Legislación del Trabajo " 6ta. Ed. La Paz - Bolivia. 1984.

- Sandoval Rodriguez Isaac, “Legislación del Trabajo”, Edit. Los Amigos del Libro, 12va. Edición, Cochabamba – Bolivia, 1995.

- Somaré José Isidro. "Anales del 11 Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y S.S. Sevilla -España. 1872.

- Somaré José Isidro " Anales del IV Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y Seguridad Social". Rosario -Argentina. 1939.

- Sylvester I.. Hugo. "Diccionario de Derecho del Trabajo". Buenos Aires - Argentina- 1960.

ANEXOS