

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE DERECHO Y Cs. POLITICAS
CARRERA DE DERECHO



MONOGRAFIA

**“LA NECESIDAD DE UNA REGLAMENTACION JURIDICO
LABORAL PARA EL TRABAJADOR EVENTUAL DENTRO DE LA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTISIMA TRINIDAD
Ltda.”**

POSTULANTE: MAXIMILIANO ALBERTO LUNA VALDEZ

TUTOR ACADEMICO: Dr. CARLOS CONDE CALLE

INSTITUCIÓN: COOPERATIVA SANTISIMA TRINIDAD Ltda.

La Paz – Bolivia

2013

**“LA NECESIDAD DE UNA REGLAMENTACION JURIDICA LABORAL PARA EL
TRABAJADOR EVENTUAL DENTRO LA COOPERATIVA DE AHORRO Y
CRÉDITO SANTISIMA TRINIDAD”**

INDICE.-

Dedicatoria

Agradecimiento

Índice

Introducción

1

CAPITULO I

3

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

3

1.1 TRATADO DE VERSALLES

4

1.2 DECLARATORIA DE FILADELFIA

5

1.3 REVOLUCION FRANCESA

7

CAPITULO II

10

2. PRIMERAS LEYES PROTECTIVAS PARA LOS TRABAJADORES

10

2.1 LEY DE ENGANCHE

10

2.2 LEYES SOCIALES PROTECTIVAS DICTADAS POR EL ESTADO
ANTES DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

11

2.2.1 LEY GENERAL DE COOPERATIVAS

12

2.3 CREACION DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

13

2.4 PRINCIPIOS CONTENIDOS EN LA LEY GENRAL DEL TRABAJO

14

2.5 CAMPO DE APLICACIÓN DE LA LEY

17

2.6 TERRITORIALIDAD DE LAS LEYES LABORALES

19

2.7 EXCLUSIONES EN SU APLICABILIDAD

19

CAPITULO III

22

3. CONCEPTOS E IDEOLOGIAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

22

3.1 DOCTRINA LIBERAL

22

3.2 DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA

24

CAPITULO IV

27

4. MARCO CONCEPTUAL

27

4.1 QUIENES SON TRABAJADORES ANTE LA LEY

27

4.2 CONCEPTO DE TRABAJADORES TRANSITORIOS

28

4.3 CONCEPTO DE TRABAJADORES EVENTUALES

29

4.4 CONCEPTO DE TRABAJADOR OCACIONAL O ACCIDENTAL

30

4.5 CONCEPTO DE TRABAJADOR POR TEMPORADA

30

4.6 TRABAJADOR INTERMITENTE

31

CAPITULO V

33

5.	NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO	33
5.1	DEFINICION DE TRATADISTAS	33
5.2	DEFINICION DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO	35
5.3	CONTRATOS DE TRABAJO POR SU CELEBRACION	36
5.4	CONTRATO DE TRABAJO POR SU DURACION	37
CAPITULO VI		43
6.	OBLIGACIONES DE LAS PARTES CONTRATANTES	43
6.1	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	43
6.2	OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	44
CAPITULO VII		46
7.	SUSPENSIÓN Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO	46
7.1	SUSPENSIÓN	46
7.2	EXTINCION	47
SECCION PROPOSITIVA		
CAPITULO VIII		49
8.	SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES	49
8.1	REALIDAD NACIONAL	49
8.2	EL DESEMPLEO	51
8.3	TRABAJADORES EVENTUALES	53
8.4	LA GLOBALIZACION	56
8.5	NO A LA FLEXIBILIZACION LABORAL	58
8.6	ASPECTOS COMPARATIVOS	60
8.6.1	FLEXIBILIDAD LABORAL EN CHILE	60
8.6.2	FLEXIBILIDAD LABORAL EN COLOMBIA	61
8.7	LOS TRABAJADORES EVENTUALES EN LA COOPERATIVA SANTISIMA TRINIDAD	63
SECCION CONCLUSIVA		
CAPITULO IX		64
9.	CONCLUSIONES	64
10.	PROPOSICIONES	66
11.	BIBLIOGRAFIA	
12.	ANEXOS	

Dedicatoria

*A Dios, a mis padres, mis hijos y mi querida esposa
por el apoyo incondicional que siempre me brindaron en el
transcurso de mi formación académica.*

Agradecimiento

*A Dios quien me dio sabiduría y la oportunidad de lograr
esta meta en cuanto a mi formación profesional.*

*A la Universidad por haberme acogido, a los docentes
García por haberme transmitido sus conocimientos, a mis padres
por haberme incentivado en la realización de este
trabajo.*

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se analiza la situación de los trabajadores denominados eventuales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santísima Trinidad; si antes del D.S. 21060 existían trabajadores eventuales, con la implementación de la nueva política económica en el país a partir del 29 de agosto de 1985, y con la simbólica derogación del 21060, aun hoy se ensancho de manera alarmante la presencia de estos trabajadores al haberse generado los masivos despidos y cierre de empresas, con lo que prácticamente se llegó a una falta de empleo.

Se establece de manera general, que la masiva aparición de trabajadores eventuales tiene su origen en la alarmante desocupación que ocurre en Bolivia, cada vez con mas escasas fuentes de trabajo. Ante esta realidad se ve que algunos empresarios tienen la posibilidad en un primer momento de ofrecer trabajo por un determinado tiempo, generalmente de tres meses, por consiguiente sin el reconocimiento de derechos establecidos en el Tratado de Versalles, la Declaración de Filadelfia y el Art. 46, parag. I y 49 de nuestra Constitución Política del Estado como son: el salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, seguridad social, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa.

Por otra parte se analiza, como el fenómeno de la globalización a nivel mundial causa sus efectos en las legislaciones laborales, por el cual se pretende flexibilizar la Legislación Laboral, en base a un estudio hecho por UDAPE. No cabe duda que la llamada flexibilización laboral busca la reducción o desaparición de beneficios sociales y la protección a los trabajadores; por lo tanto va en sentido contrario al espíritu de la Constitución Política del Estado. Según los empresarios manifiestan que la flexibilización laboral es necesaria para poder competir en mejores condiciones con los productos extranjeros, porque la crisis económica por

la cual atraviesan las empresas, es la competencia internacional y el costo de la mano de obra, debido a las rigideces que presentan las normas laborales que impone costos adicionales a las empresas perjudicándolos en su competitividad. Considero que para superar esta situación se hace necesario mejorar las condiciones de trabajo implementado tecnología de punta.

Son estas las razones por las cuales realizo presente aporte, considerando que es necesario darles una protección jurídica en base a los principios consagrados en la

Organización Internacional del Trabajo, como es la continuidad de la relación laboral, por ello considero la supresión del período de prueba y a su vez protegerlos contra las posibles enfermedades y accidentes de trabajo que pudiera ocurrir dentro de la empresa.

SECCION DIAGNOSTICA

CAPITULO I

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Santísima Trinidad” Ltda., nació al calor de un esfuerzo común, con el deseo de colaboración a los demás.

Se encuentra ubicada en un barrio popular, de gente sencilla y de clase media. Un 21 de Agosto de 1967, se fundó al abrigo de la Parroquia “Santísima Trinidad” (Gran Poder Nuevo), dirigida por los Padres Agustinos esta institución que desde siempre y hasta hoy brinda un apoyo económico y financiero a quienes son parte activa de esta gran familia. Nuestro reconocimiento para quienes forjaron la ayuda mutua junto al Rvdo. Padre Miguel Van Schaik(†). Así mismo destacamos la labor positiva desarrollada por el que fue nuestro hermano Sr. Pablo Rojas, líder excepcional de nuestra cooperativa. El se dedicó a nuestro movimiento sin escatimar esfuerzos ni tiempo, nuestra eterna gratitud a su persona será seguir ese ejemplo de directivo consciente y responsable, sus dotes personales destacaron dentro del movimiento cooperativo nacional. Es digno aclarar que los Fundadores de la gran familia Coop. “Santísima Trinidad” Ltda. fueron los extintos Rvdo. Padre Miguel Van Shaik, el Sr. Pablo Rojas y, junto a ellos el Sr. Eulogio Becerra, Sra. Justina Vda. De Prieto, Sra. Crisola Vda. De Lazcano, Sr. Enrique Morales, Sra. Zoraida de Arce, Sra. Albina de Campos y muchas otras personas que hicieron posible el desarrollo y progreso de nuestra querida institución. Para todos ellos, nuestro eterno reconocimiento.

El año 1967 comenzamos con 28 Socios Inscritos, cuyo capital acumulado por entonces alcanzó la Suma de \$b. 139.00; actualmente contamos con más de 18,000 socios quienes día a día se van beneficiando de las ventajas que ofrecemos. El trabajo desarrollado se manifiesta como una

potencia socio-económica capaz de llevar adelante un desarrollo a la par del país, considerando que actualmente, nuestro capital llega a un monto aproximado de \$us. 420,000.00, esto quiere decir que nuestra Cooperativa ingresa a una etapa de madurez, gracias a ese Capital Humano que posee esta gran institución.

Así es que los antecedentes históricos nos permiten ubicarnos en el tiempo, para precisar el origen y las repercusiones históricas del surgimiento del trabajo eventual y su desprotección, ya que no es posible hacer una narración de los hechos, sino más bien hacer que la historia se constituya en la base del conocimiento científico para que dialécticamente podamos comprender el surgimiento, evolución e influencia en la actualidad, toda vez que las condiciones económicas, políticas, sociales y jurídicas se incorporan en un proceso de globalización donde se tiende a desproteger al trabajador y crear un número de trabajadores eventuales, es en este contexto que me permitiré hacer referencia de algunos aspectos históricos de importancia.

1.1. TRATADO DE VERSALLES.

La actual Organización Internacional de Trabajo, tiene su origen en la parte XIII del Tratado de Paz de Versalles de 28 de junio de 1919, con sus convenios y recomendaciones sirve de referencia legislativa a todos los Estados, en cuanto a la aplicación de las condiciones de trabajo en los diversos sectores de la actividad productiva y las diversas situaciones en las que se presentan las relaciones laborales.

Es así que el Derecho del Trabajo nace como un derecho protector del trabajador, precautelando por la existencia digna del ser humano orientado con los siguientes principios fundamentales:

1. El trabajo no debe ser considerado como una mercancía.
2. Reconocimiento del derecho de asociación sindical.

3. Pago a los trabajadores un salario justo, que les asegure un nivel de vida decoroso.
4. Jornada de 8 horas y 48 horas semanales.
5. Descanso semanal de 24 horas, que deberá comprender el domingo.
6. Suspensión del Trabajo de los niños y la obligación de limitar el trabajo de los mismos para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.
7. Salario igual, sin distinción de sexo, para trabajos iguales.
8. Aplicación de la legislación de trabajo para los extranjeros que residan legalmente en el país.
9. Cada Estado deberá organizar un servicio de Inspección, con el objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores⁽¹⁾

Estas normas constituyen el centro esencial del desarrollo del derecho de los trabajadores, toda vez que las condiciones de trabajo son emergentes del proceso productivo, referido a la relación del trabajador en la empresa o establecimiento donde presta sus servicios.

Sin embargo, el espíritu del Tratado de Versalles hoy en día no se cumple resultando así solo escrito en teoría ya que el neoliberalismo y la globalización fomentan la inestabilidad laboral y la falta de fuentes de trabajo, consecuentemente no solo se atenta a los principios del Tratado de Versalles sino también a la Constitución Política del Estado.

1.2. DECLARACION DE FILADELFIA

Esta histórica declaración amplió los principios de protección a los trabajadores, tales como:

1. Plenitud de empleo.
2. Elevación de los niveles de vida en general.

¹Pérez Patón Roberto, "Derecho Social y Legislación de Trabajo", pag. 320

3. Extensión de las medidas de Seguridad Social.
4. Protección de la infancia y de la maternidad.
5. Garantía de iguales oportunidades educativas y profesionales para todos.
6. Colaboración de trabajadores y empleador sea en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

Entre los principios fundamentales enunciados en esta declaración son los siguientes:

"La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todas partes, la lucha contra la necesidad debe emprenderse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado; todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades"⁽²⁾.

Por lo expuesto se establece que la declaración de Filadelfia amplió los principios de protección a los trabajadores, toda vez que la 26ª Conferencia Internacional de Trabajo el 10 de mayo de 1944 fortaleció los derechos fundamentales esenciales del ser humano, en la perspectiva de ser tratado dignamente; sin embargo esta declaración quedó en una enunciación estrictamente teórica, ya que en la práctica las diferencias económicas, políticas y sociales entre los países del centro y los de la periferia no han permitido la materialización de estos principios; por el contrario en muchos de los países de Latino América incluyendo nuestro país, la crisis laboral se profundizó con graves consecuencias económicos, sociales y culturales que influyen al núcleo familiar, a la sociedad y al propio Estado. La inestabilidad laboral cada vez va en mayor aumento y la desprotección del trabajador se va agudizando, donde las normas jurídicas resultan

²*Ibidem*, pag. 57

inaplicables, es de esta manera que el trabajador eventual va en aumento, resultando el mas damnificado, desprotegido no solamente por la normatividad, sino por las circunstancias de cada momento histórico.

1.3. LA REVOLUCION FRANCESA

La Revolución Francesa de 1789, fue una revolución política liberal e individualista que surge como consecuencia del excesivo centralismo administrativo y el poder absoluto ejercido por el Rey. Por lo tanto no había mas regla de gobierno, que la voluntad del monarca.

En sus manos estaba concentrado toda la autoridad; como el ejercicio del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

En lo social, las clases se dividían: en el Clero, la Nobleza y el Estado llano.

El régimen de libertad industrial implicaba las siguientes facultades:

1. "La de establecimiento, por la cual toda persona, nacional o extranjera, podía instalar una empresa o un taller en cualquier lugar del país.
2. La de libre acceso al trabajo, sin los requisitos previos de aprendizaje ni de la agremiación forzosa.
3. La de la elevación de los procedimientos técnicos, por la cual todo fabricante o artesano quedaban libres de emplear los métodos y la técnica de producción que estimaban más convenientes.
4. La de libre contratación de las condiciones de trabajo entre patrono y obrero, sin la fiscalización de autoridades gremiales ni administrativas". ⁽³⁾

La libertad industrial abolió las antiguas corporaciones gremiales, suprimió el monopolio de producción ejercido durante siglos y puso frente a frente a los dos factores esenciales de la producción: el capital y el trabajo; el

³*Ibidem*, pag. 82

obrero y el patrono, los convierte en elementos antagónicos con intereses divergentes. El salario queda sometido como cualquier mercancía a la ley económica de la oferta y la demanda.

La oferta de la mano de obra era casi siempre superior a la demanda, por ello debían ofrecer su trabajo en cruda competencia unos con otros, aceptando bajas remuneraciones y jornadas excesivas, que pronto agotaban su salud. Esa era la época de las jornadas de 15, 16 y hasta 17 horas de labor continuada. Es también la era de la cruel explotación del trabajo de mujeres y niños, que producían casi al igual que los obreros adultos.

En caso de accidentes resultaba que siempre era el trabajador quien tenía la culpa, por lo que se le negaba todo derecho de reclamar la indemnización.

El Estado, influido por el liberalismo de la Revolución Francesa se abstenía de intervenir en las relaciones de empleadores y trabajadores, dejando que se las arreglen de acuerdo al libre juego de sus conveniencias recíprocas. Años después mediante ley de 14 de junio de

1791 con la "Ley Chapelier", se asestó el peor golpe a los trabajadores en general, que se vieron impedidos de asociarse para fines de protección mutua.

A poco tiempo de implantados los principios liberales de libertad, igualdad y fraternidad, los obreros que habían contribuido con sus esfuerzos al triunfo de los ideales revolucionarios, se dieron cuenta que su situación había empeorado en lugar de mejorar y los únicos favorecidos con la libertad de trabajo eran los patronos y capitalistas

Es así que en los últimos años, los trabajadores Latinoamericanos y el de nuestro país sufren un retroceso a la época del maquinismo, con la implantación de las medidas Neoliberales.

CAPITULO II

2. PRIMERAS LEYES PROTECTIVAS PARA LOS TRABAJADORES

2.1.LA LEY DE ENGANCHE

En base a la información recopilada tenemos que la primera Ley protectora para los trabajadores temporales o eventuales en Bolivia es la "Ley de enganche", que se dictó el 16 de noviembre de 1896, con esta Ley se hacían contratos de trabajo con peones para llevarlos al oriente con la finalidad de realizar la cosecha de la castaña y goma.

El profesor Dr. Raúl Jiménez Sanjinés en su obra Historia del Derecho de Trabajo Boliviano, dice: "con esta ley se tendió a la protección de los trabajadores para esas faenas, disponiendo que no podrán contratar determinando, lejos de todo control estatal, trabajo forzado y de por vida, no pudiendo recibir anticipos mayores a 400 bolivianos (también los anticipos arrebatában a los peones al servicio de su patrono, generación tras generación, pues víctimas de abuso y del engaño, trabajaban de padres a hijos y nietos, sin jamás poder cancelar sus deudas)".⁽⁴⁾

El enganche de trabajadores asalariados temporales en Bolivia podemos decir también que empieza, cuando ésta se articula al mercado internacional capitalista como productor masivo de materias primas, principalmente de minerales, con movimiento de trabajadores hacia los centros mineros que se iniciaron durante la colonia, dentro de las relaciones de producción capitalista.

Al respecto, el profesor Dr. Juan del Granado Cosío en su obra Manual de Legislación del Trabajo, expresa: "las inhumanas condiciones de trabajo, especialmente en el laboreo de las minas, la duración excesiva y no

⁴JIMENEZ SANJINES Raúl; "Historia del Derecho del Trabajo Boliviano", pág. 24

reglamentada de la jornada de trabajo y, como consecuencia de ello, la reacción casi generalizada de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo, a la cesantía y a sus miserables condiciones de vida, que suscitaban en casi todas las ramas de la actividad productiva el fenómeno de la huelga, se constituyeron en el escenario de los años 20 que motivó la dictación de las primeras leyes en la materia".⁽⁵⁾

Se deduce que este sistema de trabajo, empleado en las primeras relaciones de trabajo asalariado, provocó la condición inhumana de explotación de los trabajadores, ya que se trataba de un trabajo forzado y desprovisto de toda protección al trabajador.

2.2 LEYES SOCIALES PROTECTIVAS DICTADAS POR EL ESTADO

ANTES DE LA CREACION DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO.

Las primeras normas protectivas para los trabajadores, surgen como expresión estatal reguladora de las relaciones obrero patronales que fueron dictadas en la década de los años 20, surge así en Bolivia como una concreción institucional de las demandas de los trabajadores.

"El 23 de noviembre de 1915, por Ley de la República se estableció el descanso dominical obligatorio.

El 20 de febrero de 1920, se establecieron los servicios médicos.

El 19 de enero de 1924, se establecen normas sobre accidentes de trabajo y se reconoce el beneficio de indemnización por accidente.

El 25 de enero de 1924, se dicta la Ley de ahorro obligatorio, similar a las AFP's de ahora, con la única diferencia que el trabajador administraba sus ahorros.

⁵DEL GRANADO COSIO Juan, *Manual de Legislación del Trabajo*, pag. 24

El 21 de noviembre de 1924, se establece la protección a empleados de comercio e industrias reconociéndoles la jornada máxima de 8 horas, las indemnizaciones por tiempo de servicios y por despido intempestivo, primas anuales y derecho a indemnizaciones por accidentes de trabajo".⁽⁶⁾

El Estado tuvo que intervenir en las relaciones de producción y el trabajo, estableciendo esa normatividad, porque solo con ella podrían ser paliadas las enormes desigualdades entre el capitalista y el trabajador. El modelo estatal oligárquico imperante en ese entonces, asentado en el capitalismo minero de exportación, en la explotación servil de la fuerza de trabajo en el campo y el régimen artesanal para la producción de bienes, dio lugar a que se dicte dichas normas.

2.2.1 LEY GENERAL DE COOPERATIVAS

La presente Ley tiene por objeto regular la constitución, organización, funcionamiento, supervisión, fiscalización, fomento y protección del Sistema Cooperativo en el Estado Plurinacional de Bolivia, en sujeción a las disposiciones de la Constitución Política del Estado

Las Cooperativas, se rigen por los siguientes principios:

1. Solidaridad. Es el interés por la colectividad, que permite desarrollar y promover prácticas de ayuda mutua y cooperación entre sus asociadas y asociados y de éstos con la comunidad.
2. Igualdad. Las asociadas y los asociados tienen igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades de acceder a los beneficios que brinda la Cooperativa, sin que existan preferencias ni privilegios para ninguna asociada o asociado.
3. Reciprocidad. Prestación mutua de bienes, servicios y trabajo para beneficio común, desarrollados entre asociadas y asociados, entre

⁶JIMENEZ SANJINEZ Raúl, *Historia del Derecho de Trabajo Boliviano*, pag. 28 y sigs.

cooperativas y de éstas con su entorno, en armonía con el medio ambiente.

4. Equidad en la Distribución. Todas las asociadas y los asociados deben recibir de forma equitativa, los excedentes, beneficios y servicios que otorga la cooperativa, en función de los servicios utilizados o la participación en el trabajo.
5. Finalidad Social. Primacía del interés social por encima del interés individual.
6. No Lucro de Sus Asociados. Exclusión de actividades con fines especulativos, de forma que no se acumulen las ganancias para enriquecer a las asociadas o los asociados.

El Art. 17 de la citada norma indica:

- I. Las cooperativas de servicios y de servicios públicos, podrán contratar personal en el marco de la Ley General del Trabajo.
- II. Las Cooperativas de producción, sólo podrán contratar personal administrativo, de asesoramiento y servicio técnico.

2.3. CREACION DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO

Posterior a la guerra del chaco, se gestó una nueva ideología sobre todo con la idea de Justicia Social con urgencias colectivas muy concretas como las de empleo, salario justo y jornada máxima: fue en ese ambiente que se estableció y dictó una sistemática y moderna legislación de trabajo.

"Fue el gobierno de Germán Busch el gran impulsor de la legislación de trabajo boliviana. Bajo su presidencia sesionó la Convención de 1938 que aprobó lo que hoy se conoce como "Constitucionalismo Social", vale decir la incorporación de principios básicos de la legislación de trabajo a la norma Constitucional, se consagró por primera vez en el país los principios de irrenunciabilidad de los derechos laborales, obligatoriedad y orden público de las normas de trabajo, fue así que se promulgó el Decreto Ley de la Ley

General de Trabajo el 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942, y finalmente reglamentado el 23 de agosto de 1943"⁽⁷⁾ Esta Ley es la columna vertebral de las leyes de trabajo, la primera disposición ordenada, sistemática, y para entonces, casi completa sobretodos los aspectos que hacen a las relaciones de trabajo bajo la forma de remuneración y dependencia.

En la actualidad, las políticas económicas de la crisis buscan Liberalizar la fuerza de trabajo en el mercado, consiguiendo un retroceso del Derecho del Trabajo con la libre contratación, la proliferación de contratos eventuales con jornadas de trabajo por mas de ocho horas diarias, no solo muestran las consecuencias de las crisis y las políticas de ajuste, sino que vulneran las normas y principios fundamentales de la legislación laboral, como el principio protector de intervención y la irrenunciabilidad de derechos establecidos en la legislación y la Constitución Política del Estado.

2.4. PRINCIPIOS CONTENIDOS EN LA LEY GENERAL DELTRABAJO

2.4.1. Principio de Protección e Intervención

La Legislación de Trabajo es protectora del trabajador, ante la evidencia de que la relación de trabajo es entre sujetos desiguales, donde el poder capital tiene que ser equilibrado con la intervención del Estado

El Dr. Raúl Jiménez Sanjinez, define el Derecho del Trabajo como:

"un principio protector ideológico, hacia el ciudadano económicamente débil, confundido muchas veces con un principio paternalista, con la finalidad de "esclavizar" al trabajador, no darle la opción de genialidad ni la posición de creatividad". ⁽⁸⁾

⁷DEL GRANADO COSIO Juan, *Legislación de Trabajo, un intento de caracterización*, Edit. Centro de documentación CEDLA., pag. 13 y sigs.

⁸Periódico *Presencia* del 30/04/00

La igualdad de todos ante la Ley es solo una ficción jurídica.

Trabajador y empleador son iguales ante la Ley como personas (biológicamente), pero no son respecto a sus necesidades y a la propiedad de los medios de producción. Mientras que la necesidad, derivada de la carencia de los medios de subsistencia, empuja al trabajador a ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado. En cambio el empleador invierte su capital en la búsqueda de beneficios para incrementar su capital.

Para Américo Plá Rodríguez, mencionado por el Dr. Isaac Sandoval Rodríguez dice: "El Derecho del Trabajo nace con sus principios fundamentales, como el principio protector, indubio pro -operario, regla de la aplicación de la norma más favorable, regla de la condición más beneficiosa" ⁽⁹⁾

La legislación de trabajo al buscar la justicia social es entonces de orden público, ya que sus normas por estar referidas a una actividad básica de la sociedad, no puede ser sino de cumplimiento obligatorio.

Por la realidad de la desigualdad existente entre el empleador y trabajador, es que la legislación laboral debe ser protectora del trabajador y que el Estado debe intervenir en las relaciones laborales tanto en su inicio y desarrollo, como en los conflictos que se pudiesen presentar. Creo que la intervención estatal a través de sus órganos administrativos es la única garantía para lograr un cierto equilibrio y actuar con equidad en una relación desigual existente.

2.4.2. Principio de Irrenunciabilidad de los derechos

⁹SANDOVAL RODRIGUEZ Isaac, *Conferencia Judicatura del Trabajo y Poder Judicial, Junio 1991.*

Castro Niño de Guzmán, en su libro *Manual del Derecho del Trabajo* nos expresa que la irrenunciabilidad de los derechos, se funda en los siguientes aspectos.

"a) En que el trabajo debe ser considerado como una función social y que la legislación laboral que se dicta sería inoperante si pudiera ser renunciada por sus beneficiarios, afectando no solo los intereses de estos, sino el interés social; b) en que el trabajador tiene generalmente a su cargo una familia, cuyos intereses no deben comprometerse; c) porque las leyes de trabajo son de orden público e irrenunciables por convenios particulares".⁽¹⁰⁾

Nuestra legislación laboral establece el principio de irrenunciabilidad de derechos porque al ser de interés colectivo, busca la justicia social.

El art.4to. de la Ley General del Trabajo dice: "los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario".⁽¹¹⁾ Se deduce que el Art. 4to. de la Ley es la más importante desde el punto de vista normativo, porque el principio de irrenunciabilidad de derechos, permite asegurar un mínimo de condiciones para la reproducción de la fuerza de trabajo, condiciones que han sido producto de las luchas sociales que son la expresión del avance de la sociedad hacia ideales de justicia y equidad, lo que es mucho más importante en un país con extendida pobreza como es Bolivia.

De igual forma la Constitución Política del Estado en su Art. 48, parte III, dice: "los derechos y beneficios reconocidos a favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tienda a burlar sus efectos".⁽¹²⁾

¹⁰CASTRO NIÑO DE GUZMAN, *Manual de Derecho del Trabajo*, pag. 42

¹¹SANDOVAL RODRIGUEZ Isaac, *Legislación de Trabajo*, Art. 4to.

¹²CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO. Art. 48, parte III

La protección constitucional data desde la constitución de 1938 que establecía los derechos fundamentales de los trabajadores. Nuestra actual Constitución reformada en 1999, mantiene los principios más generales sobre el régimen social relacionado con la legislación laboral, pero no así como señalaba la Constitución de 1938, que profundizó el tema con artículos más específicos señalando con claridad, como la jornada máxima, los descansos anuales, el salario mínimo, los contratos individuales, las convenciones colectivas, las indemnizaciones por despido y la protección laboral.

Por estos principios normativos que establece la actual Constitución Política del Estado, es que el trabajador no puede renunciar sus beneficios: porque las normas laborales son de orden público y por tanto irrenunciables.

2.5. CAMPO DE APLICACIÓN DE LA LEY

Las relaciones de trabajo para la producción de bienes y servicios y los derechos y obligaciones emergentes de esas relaciones de subordinación, dependencia y remunerado, constituyen en general el campo de aplicación de nuestra legislación laboral constituido por 122 artículos y otras tantas disposiciones complementarias.

El Art. 1ro. de nuestra Ley General de Trabajo, dice: "La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquier asociación pública o privada, aunque no persigan fines de lucro, las excepciones que se determinen". ⁽¹³⁾

¹³LEY GENERAL DEL TRABAJO ART. 1ro

La Ley General y su Reglamento, que datan de los años 1939-1943 respectivo, es lógico suponer, excluyen de su ámbito de aplicación al trabajo agrícola comprendido en la regulaciones de "pongueaje, mitanaje", arrendamiento de tierras por no ser relaciones de producción asalariadas.

El profesor Dr. Raúl Jimenez Sanjines, dice: "En la actualidad deben incorporarse a los trabajadores agrícolas por tener el país condiciones de ejercer hegemonía en el Agro-Industrial, manifiesta que debe desecharse el apogeo de ser país minero, el alimento siempre han sido son y serán la mercancía que el mundo requeriría, mercadería de inmediato intercambio industrial". (14)

Analizando el Art. 1ro. De nuestra Ley General del Trabajo se establece que abarca el campo solamente a los trabajadores subordinados y dependientes, vale decir que su acción alcanza las relaciones establecidas entre trabajadores y empleadores en virtud de un contrato de trabajo, sea verbal o escrito, puesto que los trabajadores como los profesionales liberales, abogados, médicos etc., que trabajan por su propia cuenta no caen dentro de la aplicación de la Ley General del Trabajo.

Además que la Ley General de Cooperativas se aplica a todas las cooperativas, cualquiera sea: el sector en el que desarrollan sus actividades, asociadas y asociados, y a las instituciones auxiliares del cooperativismo, en la jurisdicción territorial del Estado Plurinacional de Bolivia.

2.6. TERRITORIALIDAD DE LEYES LABORALES

Las leyes laborales son de orden territorial y de aplicación obligatoria dentro del territorio de la República, tanto para nacionales como para extranjeros residentes en el país.

¹⁴JIMENEZSANJINEZRaúl, *Historia del Derecho de Trabajo Boliviano y bases para una nueva Ley General de Trabajo*, pag.289

De acuerdo a los principios fundamentales del Tratado de Versalles de 1919, indica: "Aplicación de la legislación nacional del trabajo a los extranjeros que residan legalmente en el país". (15)

Sobre el particular, el Art. 320 parag. II de la Constitución política del Estado dice:

"La inversión extranjera estará sometida, a la jurisdicción a las leyes y autoridades bolivianas, y nadie podrá invocar situación de excepción". (16)

Así, las normas laborales son de aplicación obligatoria dentro del territorio de la República, la tendencia es proteger al trabajador nacional, circunstancia por la cual existen algunas restricciones para el trabajador extranjero, como el no poder ser dirigente sindical (Art. 101 de la Ley General de Trabajo) y de no pasar en número del 15% (Art 3 de la Ley General de Trabajo).(17)

Actualmente con el fenómeno de la globalización el mundo va cambiando en cuanto al relacionamiento de trabajo, se borran fronteras y no debe existir discriminación entre extranjeros y nacionales, todos los trabajadores del mundo deben ser iguales.

2.7. EXCLUSIONES EN SU APLICABILIDAD

El Decreto Reglamentario del Art. 1ro. Especifica las excepciones:

"No están sujetos a las disposiciones de la Ley General de Trabajo ni de este Reglamento, los trabajadores agrícolas los funcionarios y empleados públicos y del Ejército"(18)

¹⁵PEREZ PATON Roberto, *Derecho Social y Legislación de Trabajo*, pag.321

¹⁶CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO, Art. 320 parag. II

¹⁷LEY GENERAL DEL TRABAJO Arts. 101 y 3

¹⁸LEY GENERAL DEL TRABAJO, Decreto Reglamentario de 23-08-43

El mencionado artículo 1ro. Excluía de su campo de aplicación a los trabajadores agrícolas, con el argumento de que sería objeto de disposición especial. Con la Ley de Reforma Agraria de 1953 se abolió el colonato y toda forma de prestación de servicios gratuitos y por haber sido incluidos al régimen jurídico social de la nación con todos los derechos reconocidos por la Ley.

Otra exclusión que establece la actual Ley del Estatuto del Funcionario Público del 27 de octubre de 1999, son los siguientes:

1. "Todos los servidores públicos que presten servicios en relación de dependencia con cualquier entidad del Estado, independiente de la fuente de su remuneración.
2. Igualmente están comprendidos en el ámbito de la aplicación del presente estatuto, los servidores públicos que prestan servicios en las entidades públicas autónomas autárquicas y descentralizadas.
3. Las carreras administrativas en los Gobiernos Municipales, Universidades Públicas, Escalafón Judicial del poder Judicial, carrera Fiscal del Ministerio Público, servicio Exterior Escalafón Diplomático, Magisterio Público, Servicio de Salud pública y seguridad socia, se regularán por su legislación especial aplicable en el marco establecido en el presente Estatuto.
4. Los servidores públicos dependientes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional estarán solamente sujetos al capítulo III del Título II y Título V del presente Estatuto”(19)

La Ley debe ser de carácter universal, sin exclusiones de ninguna naturaleza, que los derechos y obligaciones alcancen a todos los trabajadores asalariados y que se respete los principios fundamentales del Derecho Laboral.

¹⁹LEY DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL 27-10-99

Los trabajadores eventuales deben estar protegidos por la Ley, ya que los derechos laborales surgen desde el momento mismo en que se inicia la prestación de trabajo.

CAPITULO III

3. CONCEPCIONES IDEOLOGICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

3.1. LA DOCTRINA LIBERAL

Con la Revolución Francesa (1789) tomó el poder el liberalismo, doctrina política basada, principalmente, en la exaltación del individuo y en la llamada iniciativa individual.

El liberalismo deriva su nombre del concepto libertad, entendido como la facultad del individuo de autodeterminarse al margen de cualquier influencia externa. De acuerdo a esta doctrina, el individuo se constituye en núcleo de la sociedad, situado por encima de la colectividad.

El P. Gregorio Iriarte, o.m.i., en su obra análisis crítico de la realidad nacional nos dice: "Para el liberalismo del siglo pasado (y aún para muchos neo-liberales del presente), el trabajo no tiene más valor que el de una mercancía más. Consecuentemente, el precio de esa "mercancía" es fijado, como el de cualquier otra cosa, por el libre juego de la oferta y la demanda. Por lo tanto, cuando haya mucha mano de obra y poco trabajo, la oferta de salarios será ridícula e insuficiente para vivir dignamente". (20)

El trabajo debe ser tratado, no como una mercancía, sino como una expresión de la persona humana. Toda persona presta su esfuerzo al trabajo productivo. No se puede retribuir solamente por el resultado de su tarea, sino porque es una persona, que sólo cuenta para subsistir con su fuerza de trabajo.

La Ideología del liberalismo capitalista son los siguientes:

“- Defiende el derecho a la propiedad privada como algo absoluto.

²⁰IRIARTE Gregorio, "Análisis crítico de la realidad nacional" pag. 158

- Se preocupa más por los derechos individuales que por los derechos sociales.
- Antepone el capital al trabajo y los medios de producción sobre el valor del trabajador como persona.
- No considera al hombre como centro de la sociedad, enfatizando, de una manera unilateral, los aspectos económicos.
- La dignidad de la persona se basa en la eficiencia económica.
- Está impregnado de materialismo individualista, lo que le hace insensible a la solidaridad humana.
- Absolutiza los intereses de una pequeña minoría.
- Defiende como ley de mercado, regulada únicamente por la oferta y la demanda.
- Ha incentivado el consumismo, creando artificialmente necesidades ficticias como si fueran necesidades reales.
- Ha propagado un materialismo práctico y un ansia desmedida de "tener" y de las apariencias.
- Ha hecho que se aumente desmedidamente la brecha que separa a los ricos de los pobres". (21)

Para Francisco Walker Linares, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Chile, expresa que el individualismo o liberalismo: "se caracteriza por su concepto de la inexorabilidad de las leyes económicas, análoga a la de las que rigen el mundo físico y biológico, por su adhesión

²¹IRIARTE Gregorio, "Moral y Social", pag. 183

inquebrantable a los principios de libertad de trabajo y concurrencia y de abstencionismo del Estado, condensados en las frases "laissez faire, laissez passer" y por su oposición a la Legislación Social, en razón de contrariar esas normas de no intervención de la autoridad pública en la vida económica".⁽²²⁾

Si bien, se reconoce al liberalismo como impulsor de la libertad humana y del progreso, podemos decir que en estos últimos siglos en América Latina se ha caracterizado por sus retrocesos y la carencia de sensibilidad social, porque: favorece a los grupos privilegiados y está en contra de los derechos y los intereses de los más pobres, no quiere reconocer al Estado como guardián y defensor del bien común, se niega a reconocer las exigencias de la justicia social y se coloca al servicio del imperialismo internacional del dinero, considera al capital como el fin de la producción y del trabajo humano como un simple instrumento, no se preocupa suficientemente de los derechos del trabajador, el capital es el fundamento y el factor eficiente de la producción y quiere convertir al proletariado en mero instrumento de la producción.

3.2. LA DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA

Destaca la finalidad de la protección a los débiles y la necesidad de realizarla Justicia Social. Se inspira en la doctrina de la Encíclica Papal de Rerum Novarum del Papa León XIII de 15 de mayo de 1891.

Roberto Pérez Patón en su obra Derecho Social y Legislación del Trabajo, nos dice lo siguiente: "Las causas que dieron origen se sintetizan en dos: el antisocialismo, y el antiliberalismo de la iglesia católica. A medida que el socialismo especialmente el marxista, se orientaba hacia el materialismo, la Iglesia reaccionaba con energía, considerando de su deber el disputar a esta religión nueva y fantástica es el gobierno espiritual de sus fieles. Por

²²LINARES Francisco, "Tratado de Derecho del Trabajo" pag. 54.

ello rechaza desde el comienzo los postulados socialistas de la lucha de clases, la socialización de la propiedad y los procedimientos violentos de la "revolución social". De otro lado, tampoco transige la Iglesia con el "laissez-faire" del liberalismo económico ni con el principio de que basta con dejar que el libre juego de los intereses individuales lo arregle todo. Si ser precisamente estatista admite que la tutela y la intervención del Estado son necesarias allí donde la lucha es imposible entre el fuerte y el débil, el explotador y el oprimido".⁽²³⁾

La Encíclica *Rerum Novarum* invoca los mandatos cristianos de la caridad y de la justicia. Trata de la propiedad, del trabajo, de la acción del Estado y de las asociaciones y la situación penosa de la clase trabajadora.

La Encíclica *LABOREM EXERCENS* (1981), puede considerarse como el Manifiesto Universal más avanzado sobre cuestión social y en particular sobre el mundo del trabajo, el Papa Juan pablo II se centra, en este importante documento, en la persona del trabajador.

Por la sencillez como enfoca el problema del mundo del trabajo, citamos los párrafos más importantes.

- "El trabajo Humano es una clave, quizá la clave esencia, de toda cuestión social, si tratamos de verlo verdaderamente desde el punto de vista del bien común del hombre.
- Hacer la vida más humana, entonces la clave, que es el trabajo humano, adquiere una importancia fundamental y decisiva.
- La cuestión proletaria con los problemas anexos a ella ha dado origen a una justa reacción social, ha hecho surgir y casi irrumpir en un gran impulso de solidaridad entre los hombres de trabajo.

²³PEREZ PATON Roberto, "*Derecho Social y Legislación de Trabajo*", pag. 184

- Es la reacción contra la degradación del hombre como sujeto del trabajo y contra la inaudita y concomitante explotación en el campo de las ganancias.
- Para realizar la justicia social en las diversas partes del mundo, en los distintos países y en las relaciones entre ellos, son siempre necesarios nuevos movimientos de solidaridad de los hombres de trabajo. Esta solidaridad debe estar siempre presente allí donde lo requiere la degradación social del sujeto de trabajo, la explotación de los trabajadores y las crecientes zonas de miseria.
- Primacía del trabajo sobre el capital, es el principio de la prioridad del trabajo frente al capital, este principio se refiere directamente al proceso de producción, respecto al cual el trabajo es siempre una causa eficiente primaria, mientras el capital, sigue siendo el conjunto de los medios de producción, es solo un instrumento o la causa instrumental. Este principio es una verdad evidente que se deduce de toda la experiencia histórica del hombre". (24)
- Para completar esta parte consideramos relevante presentar en forma sintética el pensamiento cristiano sobre el trabajo, de acuerdo a las Encíclicas sociales de los últimos Pontífices de la Iglesia católica.

El propósito fundamental de esta presentación es llamar la atención sobre la definitiva importancia que se le otorga al trabajo como único medio de realización humana, personal y social.

A través de la historia, muchos pensadores cristianos consideran que el trabajo es el único título legítimo de propiedad privada, es un instrumento de acumulación de riqueza de unos cuantos individuos y el empobrecimiento del resto de la comunidad.

²⁴CELALET, "La Economía de Trabajo, una alternativa para enfrentar la crisis de América Latina", pag. 44

CAPITULO IV

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. QUIENES SON TRABAJADORES ANTE LA LEY.

Cuando se habla de la palabra trabajador tenemos que empezar a señalar que esta palabra comprende a obreros y empleados, que es el término preferido en la actualidad para referirse al sujeto de la relación de trabajo que presta servicios remunerados.

Según el diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas, señala que trabajador es: "Todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado.

Trabajadores son las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquellas. La sociedad o la asociación procederá como gestora de trabajo, pero nunca como auténtica prestadora de servicios. ⁽²⁵⁾

En el concepto legal de trabajador hay tres elementos a saber:

"a) La prestación de trabajo, que constituye un hecho de carácter personal, por lo que el trabajador no puede ser una persona jurídica sino que tiene que ser una persona física. El trabajo que realice puede ser de cualquier naturaleza, intelectual o manual; agrícola, industrial, comercial, o simplemente doméstico; de dirección o desconfianza; calificado o no calificado.

²⁵CABANELLAS Guillermo, "Diccionario Jurídico", pag. 123

b) El hecho de trabajar por cuenta ajena, es decir para otra persona, bajo dependencia de otro.

c) La subordinación, ha sido aclarada por la doctrina y jurisprudencia como el elemento diferencial de la relación trabajo ante otras relaciones jurídicas.
" (26)

Nuestra legislación de trabajo en su Art. 2 señala que: "Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Distingue al primero por prestar servicios en oficina desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual y el obrero por prestar servicios de índole material o manual."(27)

De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por su relación de trabajo se obliga con el empleador a prestar sus servicios en condiciones de subordinación y dependencia económica.

La redacción del Art. 2do. de la Ley General de Trabajo debe cambiarse en la actualidad por el vocablo TRABAJADOR y EMPLEADOR, por corresponder a criterios modernos.

4.2. CONCEPTO DE TRABAJADORES TRANSITORIOS

Se considera trabajador transitorio generalmente a los trabajadores eventuales, ocasionales o accidentales e incluso a los de temporada, por la diferente naturaleza de su prestación.

Para Garcia Martinez, mencionado por Guillermo Cabanellas, son trabajadores transitorios: "aquellos que han sido expresamente contratados con carácter ocasional, para necesidades excepcionales y precarias del giro del empleador, fuera de las exigencia normales de su establecimiento. La calificación de transitorio o accidental debe resultar claramente de la naturaleza de la ocupación, del tiempo que esta dure que no deberá ser

²⁶CALDERA Rafael, *Derecho del Trabajo*. pag. 216

²⁷LEGISLACION DE TRABAJO, Art. 2

mayor del que requieran las circunstancias y de las necesidades reales que tuvo la empresa al ocuparlos". (28)

Por su parte, Ferro sostiene que, transitorio es por propia definición: "lo contrario de permanente, e incluye dentro de esa calificación diversas clases de trabajadores como los eventuales, accidentales y de temporada". (29)

De las diversas especies de trabajadores transitorios, en el presente trabajo analizaremos lo referente a trabajadores eventuales, sin dejar de lado a las otras categorías como los ocasionales e incluso los de temporada.

4.3. CONCEPTO DE TRABAJADORES EVENTUALES

Para Granel, mencionado por Guillermo Cabánellas trabajador eventuales: "Todo aquel que no merece la calificación de fijo, siendo sus características principales las de temporalidad y precariedad en el ejercicio de su actividad laboral al servicio de la empresa, frente a las de normalidad, permanencia, fijeza, continuidad y estabilidad, que se señalan como propias de los trabajadores". (30)

Según el diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas, "el trabajador eventual tiene en sus tareas carácter provisional. Su contrato, aún por tiempo indeterminado, se encuentra supeditado a la prestación de un servicio accidental". (31)

La diferenciación del trabajador eventual, con respecto a la categoría de permanente, se encuentra en que la prestación de los servicios no se incorpora a la actividad normal de la empresa, y su prestación deservicios tiene carácter transitorio. Ejemplo, una empresa telefónica que contrata

²⁸CABANELLAS Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, pag. 364 y Sigs. Pag. 25

²⁹CABANELLAS Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, pag. 364 y Sigs

³⁰CABANELLAS Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, pag. 364 y Sigs

³¹CABANELLAS Guillermo, *Diccionario Jurídico*, pag. 142

personal eventual con el fin de abrir zanjas para la colocación de sus líneas en los distintos pueblos por donde pasa sus cables; en este caso habrá trabajo eventual.

4.4. CONCEPTO DE TRABAJADOR OCASIONAL O ACCIDENTAL

Según el diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas, trabajador ocasional o accidental es: "el que realiza por una sola vez, sin probabilidades de repetirse dentro del cuadro de actividades de una empresa.

Se diferencia así del trabajo eventual, impuesto este por exigencias momentáneas. Por ejemplo, una empresa contrata a un obrero para levantar un poste derribado por una tormenta, en este caso será accidental u ocasional". (32)

4.5. CONCEPTO DE TRABAJADOR POR TEMPORADA

Se lo considera trabajador por temporada al que presta sus servicios tan solo durante algún tiempo, en que son requeridas sus tareas, sin posibilidad de prolongarlas en la misma situación, por causas ajenas a la voluntad de las partes, y por carecer de trabajo que proporcione el empleador.

En nuestra legislación de trabajo las relaciones de trabajo por temporada se dan en las empresas agroindustriales del oriente con las actividades propias de la agricultura, como son la cosecha del algodón, el café y la castaña, los mismos se encuentran incorporados a los alcances de la aplicación de la Ley General del Trabajo según Resolución Ministerial 235/80, del 21 de abril de 1980, "trabajadores de temporada o estacional incluidos en la Ley General de Trabajo". (33)

Según el diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas expresa que:

³²CABANELLAS Guillermo, *Diccionario Jurídico*, pag. 148

³³SANDOVAL RODRIGUEZ Isaac, *Legislación de Trabajo*, Art. 1

"trabajo de temporada es aquel que se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con la influencia y necesidades que respecto a la producción tienen las diversas estaciones anuales.

El trabajo de temporada se ha confundido en ocasiones, con el eventual transitorio, no son sinónimos; ni siquiera es posible aceptar esa confusión.

En el trabajo de temporada existe la seguridad de que durante un lapso determinado, con duración más o menos prolongada, se produce la ocupación del trabajador".⁽³⁴⁾

De lo expresado se entiende que trabajo de temporada o estacional es aquel que se realiza en actividades propias de la agricultura, como en la recolección del algodón, café y la castaña, que se dan bajo relaciones de trabajo asalariado.

4.6. TRABAJADOR INTERMITENTE

Es aquel cuya labor se realiza con intervalos de tiempo, sin uniformidad, caracterizada por la eventualidad propia del trabajo.

El diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas expresa que es: "aquel cuya labor se caracteriza por la eventualidad, mas la prestación a intervalos desiguales". ⁽³⁵⁾

Como ejemplo señala la situación del estibador o cargador de un puerto, este trabajador esta unido a uno o varios empleadores durante el año y depende de la llegada o salida de los barcos que originan las tareas de carga o descarga de los mismos. Se señala que por lo general no tienen obligación de presentarse al empleo porque se los contrata y se les paga por día.

³⁴CABANELLAS Guillermo, *Legislación del Trabajo*, Art. 1

³⁵CABANELLAS Guillermo, *Diccionario Jurídico*, pag. 129

CAPITULO V

5. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo es uno de los problemas más debatidos en el derecho del trabajo." No poco se ha discutido acerca de la verdadera naturaleza del contrato de trabajo, en un esfuerzo por hallar una explicación satisfactoria de su índole jurídica, sin salirse, empero, de los moldes clásicos del Derecho Civil y se ha querido asimilarlo al contrato de arrendamiento de servicio o locación de obras, al contrato de compra-venta, al contrato de sociedad y al contrato de mandato.

5.1. DEFINICION DE TRATADISTAS

Civilista eminente como Planiol rehusó admitir la denominación "contrato de Trabajo", sostiene que: "era inadecuada y falsa jurídicamente, puesto que el trabajo puede ser objeto de varios contratos diferentes: locación, empresa, sociedad, prestación gratuita. Por consiguiente, debería llamarse con propiedad "locación de trabajo", la que en resumidas cuentas, no es sino una supervivencia del antiguo arrendamiento de servicios, por mucho que estos servicios reciba hoy el nombre marxista de "fuerza de trabajo".

El obrero arrienda su trabajo, a cambio de un precio convencional. La cosa locada, dice Planiol, es la fuerza de trabajo que reside en cada persona, y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o de un caballo.

Esta fuerza puede ser puesta en locación y es justamente lo que sucede en este contrato, en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo como en la locación de cosas: la cantidad debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenido por el número de días o de horas que ha durado el trabajo". (36)

³⁶PEREZ PATON Roberto, *Derecho Social y Legislación de Trabajo*, pag. 354

Carnelutti, sostiene que: "es una compra-venta, en esta teoría comparará la energía humana con la energía eléctrica. Los Marxistas también participan en esta teoría, dicen que el trabajador vende su fuerza de trabajo y el salario es el precio de esa venta". ⁽³⁷⁾

Chatelain, manifiesta que "el contrato de trabajo hay que ver una sociedad entre el patrono y el trabajador. Sociedad en la que el socio capitalista sería el patrono que pone el capital, maquinarias, materia prima, etc. Y el socio industrial, el trabajador que pone su trabajo". ⁽³⁸⁾

Planiol y Ripert, sostienen que: "el contrato de trabajo podría asimilarse con el mandato remunerado del viejo Derecho Romano". ⁽³⁹⁾

A nuestro juicio, podemos decir que solo puede ser arrendada una cosa que tiene realidad autónoma, material y separada de la persona humana. Una finca, una máquina, un semoviente pueden ser alquilados por su dueño, en la antigüedad el esclavo también lo era, de donde vino el concepto de "arrendamiento de servicios". En la actualidad con el trabajo humano no ocurre lo mismo.

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo, no puede ser un arrendamiento, tampoco una compra-venta, ni una sociedad, ni un mandato; su naturaleza y sus efectos son completamente diferentes a los contratos mencionados. El contrato de trabajo es un contrato especialísimo, autónomo y producto también de un derecho autónomo, mucho más importante que el de arrendamiento, compra-venta, mandato o sociedad, porque entra en juego la persona misma del trabajador que se pone al servicio de otro a cambio de un salario.

³⁷ OLMOS OSINAGA Mario, *Compendio de Derecho del Trabajo*, pag. 17

³⁸ CASTRO NIÑO DE GUZMAN Raúl, *Manual de Derecho del Trabajo*, pag. 76

³⁹ OLMOS OSINAGA Mario, *Compendio de Derecho del Trabajo*, pag. 18

Debemos reiterar que este contrato se caracteriza fundamentalmente por el vínculo de subordinación y dependencia que existe entre el trabajador que ejecuta o realiza la obra o servicio y el empleador es quien da las órdenes.

El profesor Roberto Pérez Patón expresa que "el concepto relación de trabajo, tiene un contenido mas amplio que el contrato de trabajo, ciertamente engloba la totalidad de los vínculos que ligan a las empresas con sus trabajadores, pero el contrato de trabajo sigue siendo la fuente principal de esa relación, sino la única. Toda relación de trabajo se origina en un acuerdo de voluntades, sea éste expreso o tácito entre el empleador y el trabajador". (40)

Finalmente, debemos decir que los derechos laborales establecidos por la Ley y declarados irrenunciables, reemplazaron en la practica el contrato de trabajo, y la "Ley de las partes", quedó reducida a los aspectos meramente particulares y técnicas de la producción. Es así que se pasa del contrato de trabajo, al concepto mas amplio de relación de trabajo para significar con ello una situación objetiva independiente de la voluntad de los sujetos, en la que el trabajo subordinado, dependiente y remunerado, está sujeto de antemano a una normatividad general e inviolable que es la que determina las principales obligaciones y derechos emergentes de la relación contraída entre empresarios y trabajadores.

5.4. DEFINICION EN LA LEY GENERAL DE TRABAJO

La Ley vigente en nuestro país Art. 5 de la L.G.T. no consigna una definición concreta del contrato de trabajo, al respecto el Dr. Isaac Sandoval Rodriguez en su libro Legislación del Trabajo expresa que:"la categoría del contrato de trabajo no se encuentra definida en la

⁴⁰PEREZ PATON Roberto, *Derecho Social y Legislación de Trabajo*, pag. 343

L.G.T. para el Decreto Reglamentario, es aquel en virtud del cual "una o más personas se obligan a prestar sus servicios manuales o intelectuales a otra u otras". Conceptualización deficiente, pues solo hace mención a la prestación del servicio personal del trabajador, omitiendo la subordinación a la empresa y la obligación del salario por parte del empleador, elementos característicos del contrato laboral". (41)

El Art. 6º de la L.G.T. dice: "El contrato individual de trabajo constituye Ley entre partes, a reservas 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 los contratos colectivos, a falta de estipulaciones expresas, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad"(42)

Criterio contractualista, recogido en parte por nuestra legislación que parte del principio equivocado de que tanto el empleador como el trabajador estaban en igualdad de condiciones para expresar libremente su voluntad.

La realidad muestra sin embargo una realidad muy distinta. Es la voluntad del capitalista la única e injusta ley a la que tenemos que someternos si se quiere conseguir empleo; y el contrato como "libre acuerdo" es solo una ficción.

5.3. CONTRATOS DE TRABAJO POR SU CELEBRACION

5.3.1. Contrato Verbal y Escrito

En nuestra legislación, por ser el contrato de trabajo consensual, se admite el contrato verbal y escrito. El Art. 6º de la L.G.T., establece:"El contrato de

⁴¹SANDOVAL RODRIGUEZ Isaac, "Legislación del Trabajo", pag. 34

⁴²SERRANO TORRICO Servando, "Ley General de Trabajo", pag.7

trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba". (43)

Siendo esta disposición clara, pueden celebrarse contratos verbales sin solemnidades. Sin embargo el Art. 22 de la L.G.T", dice: "El contrato de trabajo requiere para alcanzar eficacia jurídica, ser refrendado por la autoridad de trabajo o la administración en defecto de aquella". (44)

Esta situación hace pensar que el contrato individual de trabajo para su validez necesariamente debe ser escrito, porque sólo esta forma de contrato puede ser refrendado, vale decir, visado y sellado por la autoridad competente.

Considero que es el consentimiento de las partes que da inicio a la relación de trabajo, entonces será suficiente que tanto el empleador como el trabajador convengan en la prestación del trabajo subordinado, dependiente y remunerado para que el contrato exista, independientemente de que éste se plasme en un texto escrito o quede en la simple expresión verbal.

5.4. CONTRATOS DE TRABAJO POR SU DURACION

Considero que debe hablarse de dos formas de contrato en cuanto a su duración: contrato de trabajo por tiempo indefinido y contrato de trabajo por tiempo determinado o fijo, en razón de que dentro esta última forma está incluido el contrato de obra que debe ser realizada dentro del tiempo determinado. Sin embargo, al tenor del D.R Art. 12 de la L.G.T. de 16 de febrero de 1979. "El contrato de trabajo puede celebrarse en forma oral o escrita, por tiempo indefinido, a plazo fijo, por temporada, por realización de obra o servicio, condicional o eventual. A falta de estipulación escrita se

⁴³DEL GRANADO COSIO Juan, "Manual de Legislación del Trabajo", pag. 67

⁴⁴SANDOVAL RODRIGUEZ Isaac, "Legislación del Trabajo", pag. 61

presume que el contrato es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario".⁽⁴⁵⁾

5.4.1. Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido

"Se caracteriza porque las partes no fijan la duración del contrato y porque se pacta sin limitación de tiempo alguno: luego puede ser rescindido por la voluntad unilateral de alguna de las partes.

Esta forma de contrato tiene su vigencia hasta tanto no se invoquen causales de rescisión o despido intempestivo y en su caso retiro voluntario; de manera que, el contrato de trabajo por tiempo indefinido no supone un contrato de por vida, aunque existen casos en que puede durar toda la vida de una persona, o sea que puede también concluir con la muerte del trabajador.

De un contrato por tiempo indefinido se sabe cuando comienza; pero no se sabe cuando acabará, ya sea por la voluntad de las partes o por la muerte; luego debe considerarse un contrato como de tiempo indefinido, siempre y cuando no se haya expresado el plazo, el vencimiento".⁽⁴⁶⁾

De lo expuesto se tiene que el contrato de trabajo por tiempo indefinido puede concluir con el despido intempestivo, previo pago de la indemnización y desahucio por el tiempo de servicios, o también concluir dando el pre-aviso legal.

5.4.1.1. El Término de Prueba.

El Dr. Juan del Granado Cosío en su libro Manual de Legislación del Trabajo nos dice: "En los contratos de trabajo por tiempo indefinido y para que adquieran la calidad de tales, vale decir para que el trabajador quede garantizado en su estabilidad, la Ley establece un término de 90 días, en

⁴⁵SANDOVAL RODRIGUEZ Isaac, "Legislación del Trabajo", pag, 44

⁴⁶CASTRO NÑO DE GUZMAN, Manuel de Legislación del Trabajo, pag.78

cuyo transcurso el trabajador debe demostrar su aptitud para la prestación del trabajo. Vencido el término de prueba, da calidad de trabajador regular y permanente.

El término de prueba, como prerequisite cuyo cumplimiento garantiza la estabilidad laboral, es sin embargo un concepto envías de superación. Por un lado, el término de prueba ha devenido en un artificio a través del cual el empresario ha instituido los ilegales contratos "eventuales" por los que sucesivamente se despiden y recontratan a los trabajadores, por períodos menores al término de prueba. Pero por otro lado, el desarrollo tecnológico, la organización empresarial y la automatización junto a la normatividad general y obligatoria de las relaciones de trabajo, hacen de la "aptitud individual" del trabajador un elemento ya no esencial, sino meramente accesorio". (47)

Rafael Caldera, en su libro *Derecho del Trabajo*, nos dice "acerca de la naturaleza jurídica se han formulado varias hipótesis. Para unos, se trata de un contrato a término, cuya prórroga lo convertiría en indeterminado; para otros, en una condición resolutoria, cuyo cumplimiento produciría la extinción de la relación jurídica; para otros, de una condición suspensiva, cuyo cumplimiento daría lugar a la implantación del contrato de trabajo; para otros en fin, sería una condición mixta, suspensiva-resolutoria, según resulte o no la relación del agrado o conveniencia de ambas partes.

Durante el período de prueba se permite la terminación del contrato por voluntad unilateral sin preaviso ni indemnización.

Dada esta circunstancia excepcional, el período de prueba se halla estrictamente limitado por las leyes que lo reconocen; y no puede prorrogarse o renovarse más allá del límite fijado. Si al vencimiento del

⁴⁷DEL GRANADO COSIO Juan, *Manual de Legislación del Trabajo*, pag. 78

período de prueba continúa la prestación de servicios, se entenderá celebrado en firme el contrato de trabajo.

En caso de continuar la prestación de servicios, el período de prueba se computa como trabajo prestado, a los efectos de la antigüedad en el servicio". (48)

Considero que no puede hablarse de un contrato preliminar distinto del trabajo, porque las consecuencias de la prestación de servicios son allí enteramente iguales a las del contrato de trabajo y el salario es la misma, los infortunios son indemnizables y el tiempo del período de prueba se computa dentro de la antigüedad para todos los efectos legales.

Además la organización empresarial y las normas de selección de personal han devenido lo suficientemente rigurosas como para hacer del término de prueba más bien un formalismo. La automatización ha simplificado enormemente las faenas productivas y si bien la calificación de la mano de obra es el correlato de los avances tecnológicos, dicha calificación es establecida por la empresa antes de la contratación, vía selección de personal.

5.4.2. Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado

Es aquel que tiene una duración determinada, un tiempo fijo; porque las partes han fijado un término de vencimiento, ya sea señalando fecha o la conclusión de determinada obra. En esta forma de contrato se sabe exactamente cuando debe concluir la relación de trabajo.

Según Rafael Caldera, en su libro *Derecho del Trabajo*, nos dice. "constituye una figura excepcional que se acostumbra celebrar con

⁴⁸CALDERA RAFAEL, *"Derecho del Trabajo"*, pag. 316

empleados o técnicos especializados cuyos servicios tiene interés el patrono en asegurar por determinado tiempo". ⁽⁴⁹⁾

Mario Olmos Osinaga (tomado del contenido del Derecho de Trabajo, 1974 La Paz - Bolivia), señala: "La naturaleza permanente o eventual del trabajo realizado, constituye el elemento característico del contrato de trabajo. Así cuando se contratan los servicios de un contador para practicar un balance, existe realmente un contrato a plazo determinado o fijo, no ocurriendo lo mismo con el trabajador cuya duración en los trabajos de la empresa tiene carácter permanente y prolongado, ya que la duración de los contratos de trabajo no dependen del tiempo, sino de la naturaleza de los servicios". ⁽⁵⁰⁾

Sin embargo el Decreto Ley 16187, del 16 de febrero de 1979 reglamentando el Art. 12 de la L.G.T., señala: "que el contrato de trabajo puede celebrarse en forma oral y escrita, por tiempo indefinido, a plazo fijo, por temporada, por realización de obra o servicio, condicional o eventual. A falta de estipulación escrita se presume que el contrato es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario". ⁽⁵¹⁾

Esta disposición legal refleja la intención de reglamentar adecuadamente el Art. 12 de la L.G.T., por la práctica indebida de contratos eventuales que evitan pagar los beneficios sociales y el desconocimiento a la estabilidad laboral.

Este Decreto en su art. 2, no permite contratos a plazo fijo en tareas propias y permanentes de la empresa, señalando que en caso de evidenciar la infracción de estas prohibiciones por el empleador, se dispondrá que el contrato a plazo fijo se convierta en contrato por tiempo indefinido.

5.4.3. Contrato de trabajo por Obra o Servicio.

⁴⁹CALDERA RAFAEL, "Derecho del Trabajo", pag. 311

⁵⁰OLMOS OSINAGA Mario, "Compendio de Derecho del Trabajo", pag. 88

⁵¹SANDOVAL RODRIGUEZ Isaac, "Legislación del Trabajo", pag. 44

Si una obra o servicio se efectúa para otro, bajo la dirección de este y en condiciones de subordinación y dependencia durante una jornada o tiempo legal, indudablemente que estamos en presencia de un contrato de trabajo, tal cual lo establece el Art. 12 de la L.G.T. Esta modalidad de trabajo, por obra o servicio concluye a la finalización o entrega del servicio u obra; de donde se tiene que el contrato de trabajo, por obra o servicio, es el que se celebra para la ejecución o realización de un determinado trabajo.

Rafael Caldera, nos dice: "que el contrato de trabajo para una obra determinada es un contrato a término incierto: concluye con la terminación de la obra". ⁽⁵²⁾

Tal el caso, especialmente en el sector de la construcción donde una empresa contrata fuerza de trabajo para la construcción de un edificio, una carretera o una urbanización, y ese contrato durará todo el tiempo que demande la terminación de la obra.

⁵²CALDERA Rafael, "Derecho del Trabajo", pag. 311

CAPITULO VI.

6. OBLIGACIONES DE LAS PARTES CONTRATANTES

Una vez realizado el contrato de trabajo, tanto el empleador como el trabajador están obligados a ceñirse a sus estipulaciones y a darle cumplimiento con buena fe.

6.1. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Guillermo Cabanellas citado por Mario Olmos Osinaga expresa que. "impuestas por ley, reconocidas en pactos colectivos, practicadas consuetudinariamente o aceptadas en el contrato individual, en el proceso de dignificación del trabajo han conducido a descubrir una extensa serie de obligaciones que pesan sobre el trabajador entre las que se citan en vía enunciativa:

- 1) Desempeñar las tareas para la cual fue contratado.
- 2) Prestación diligente del trabajo.
- 3) Colaboración en la buena marcha de la producción y en la unidad económica.
- 4) Guardar fidelidad a la empresa en cuanto se refiera a sus intereses.
- 5) Observar una adecuada conducta moral tanto en las tareas como en otros aspectos.
- 6) Observar las disposiciones vigentes sobre seguridad e higiene industrial.
- 7) Conservar los secretos de la empresa y no hacerle competencia desleal al empresario.
- 8) No concurrir al trabajo en estado de embriaguez ni sujeto a la acción de estupefacientes.
- 9) Mantener asistencia y puntualidad en el trabajo.

- 10) El cuidado de las maquinarias y equipos así como la custodia de herramientas y útiles.

6.2. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El mismo autor señala los siguientes.

- 1) Remunerar puntual y debidamente los servicios prestados.
5. Pág. 38
- 2) Respetar la jornada legal y convencional de trabajo.
- 3) Abonar debidamente por las horas extraordinarias trabajadas.
- 4) Proporcionar al trabajador materiales y útiles para el trabajo.
- 5) No vender productos a sus trabajadores, excepto los elaborados en el establecimiento y a precio de costo.
- 6) Guardar compostura y dignidad personal de los trabajadores.
- 7) Velar por la elevación material y moral de los trabajadores
- 8) Entregar al trabajador que cesa a su servicio y ante su petición un certificado de trabajo.
- 9) Promover al trabajador al puesto que le pertenezca
- 10) No transferir al trabajador a otra empresa.

6.2.1. Obligaciones respecto al Trabajador

El mismo tratadista cita algunos deberes con respecto ya no al contrato de trabajo, sino en atención al trabajador así se tienen los siguientes:

- 1) Dar trabajo al trabajador.
- 2) Satisfacer la retribución convenida.
- 3) Tratar al trabajador con la consideración debida.
- 4) Ejercer mesuradamente el poder disciplinario.
- 5) Cuidar la salud del trabajador

6.2.2. Obligaciones con relación Al Trabajo

Dentro del vínculo contractual aparecen otras obligaciones de los patronos y así se citan:

- 1) Celebrar por escrito el contrato de trabajo.
- 2) No alterar las condiciones del contrato.
- 3) No modificar arbitrariamente las tareas y horarios de trabajo.
- 4) Suministrarle al trabajador los útiles y herramientas de trabajo.
- 5) Procurarle a los trabajadores ropa especial de trabajo.
- 6) Cuidar de la higiene y seguridad laborales.
- 7) Redactar y aplicar un reglamento de régimen interno
- 8) Cumplir y hacer cumplir por sus subordinados la legislación laboral.
- 9) Llevar los libros y planillas como registro de asistencia". ⁽⁵³⁾

El contrato de trabajo apareja en términos generales dos obligaciones fundamentales: para el trabajador, la prestación del servicio, y para el empleado, el pago de la remuneración: o se que, existe reciprocidad entre derechos por un parte y obligaciones por la otra, si el trabajador tiene la obligación de estar bajo dependencia del empleador y el derecho al salario, el empleador tienen derecho de dar tareas e instrucciones al trabajador y la obligación del pago del salario o sueldo.

⁵³ OLMOS OSINAGA Mario, "Compendio de Derecho del Trabajo", pag. 23

CAPITULO VII

7. SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

7.1. SUSPENSION

Por suspensión del contrato de trabajo se entiende la paralización de la actividad laboral por un determinado tiempo, debido a ciertas causas, sin que el trabajador deje de ser tal con referencia a su empleador.

La suspensión para Pérez Botija, mencionado por Roberto Pérez Patón, dice:

"Es el cese parcial de los efectos del contrato de trabajo durante un cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción" ⁽⁵⁴⁾

De lo dicho, se tiene que la suspensión del contrato genera efectos distintos que la rescisión del mismo, la suspensión se produce por la imposibilidad en que se encuentran empleadores y trabajadores de cumplir sus obligaciones durante un período corto, manteniendo subsistente el contrato.

7.1.1. Causas de Suspensión en nuestra Legislación Laboral

El Art. 13 del Reglamento General del Trabajo dice: "El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras cumpla el servicio militar obligatorio o forme parte de las reservas movilizadas". Luego, el Art. 10 del Reglamento General del Trabajo dispone, que "en caso de conflicto colectivo de trabajo y siempre que se hubieren llenado las disposiciones contenidas en los capítulos pertinentes de la Ley y este Reglamento se considerará que hay suspensión y no ruptura de contrato para todos los fines del presente capítulo"⁽⁵⁵⁾

⁵⁴PEREZ PATON Roberto, "Derecho Social y Legislación de Trabajo", Pág. 397

⁵⁵SERRANO TORRICO Servando, "Ley General del Trabajo", Art. 13 y 10

Se tiene que uno de los efectos fundamentales de la suspensión es la conservación del empleo, el pago del salario y el reconocimiento del tiempo de suspensión para el cómputo de la antigüedad, para efectos de indemnización y otros beneficios; excepto en el caso del servicio militar obligatorio

7.2. EXTINCION

La doctrina considera a la extinción como la mas aceptada que pone fin a la existencia del contrato de trabajo, sean estos pactados a plazo determinado o indeterminado.

De las disposiciones que existen en nuestra legislación laboral, se tienen los siguientes casos de extinción.

1. "Las previstas válidamente en el contrato;
2. Expiración del tiempo convenido;
3. Conclusión de la obra o servicio objeto del contrato;
4. Acuerdo de partes;
5. Despido del obrero por el empresario;
6. Cesión o liquidación del negocio;
7. Quiebra el empresario;
8. Muerte del empleado u obrero;
9. Incendio (y otros casos fortuitos o de fuerza mayor)
10. Abandono del trabajador."⁽⁵⁶⁾

Se establece que son varias las causas que pueden terminar con el contrato la relación emergente de él y los derechos y obligaciones de las partes. En primer lugar, tenemos a las causas legales Art. 16 y 9 del Decreto Reglamentario que determina: "NO habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

⁵⁶PEREZ PATON Roberto, "Derecho Social y Legislación de Trabajo", pag. 404

- a) "Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo:
- b) Revelación de secretos industriales;
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial,
- d) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos:
- e) Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o Reglamento interno de la empresa;
- f) Retiro voluntario del trabajador, antes de los términos fijados en el Art.13 de la Ley o en el contrato;
- g) Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador;
- h) Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo.
- i) Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente". ⁽⁵⁷⁾

La extinción de la relación de trabajo y del contrato, producida cualquiera de las causas legales señaladas, se efectiviza a través del DESPIDO FORZOSO del trabajador o trabajadores culpables; el empleador debe probar las acciones u omisiones del trabajador y su intencionalidad ante las autoridades administrativas el Ministerio de Trabajo o ante el Juez de Trabajo.

⁵⁷SERRANO TORRICO Servando, "Ley General del Trabajo", Art. 16 y 9 de su D.R.

SECCION PROPOSITIVA

CAPITULO VIII

8. SITUACION ACTUAL DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES

8.1. LA REALIDAD NACIONAL

La nueva política económica esta todavía impuesta por el D.S. 21060 del 29 de agosto de 1985, aun con su actual derogación con el D.S. 871, ya que la libre contratación todavía rige las relaciones laborales, esto modifica la vida de las familias de los trabajadores y el accionar de las organizaciones sindicales. A estas alturas, ya no es objetable que el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial tenían entre sus principales objetivos, desbaratar el movimiento obrero y controlar las organizaciones sindicales, como condición previa para garantizar el éxito de los planes contenidos en la nueva política económica del país.

Al respecto el Dr. Juan del Granado Cosío, en el tercer encuentro latinoamericano de abogados laboristas, indica. "La sociedad boliviana desde hace una década, está viviendo la manifestación dramática de una crisis económica incubada en las condiciones peculiares de su modelo dependiente.

Esta situación, que afecta de manera especial a los amplios sectores populares de bajos ingresos, si bien es parte de la crisis latinoamericana estrechamente vinculada a los desequilibrios del mundo capitalista, tienen particularidades emergentes de las deformaciones estructurales que el capitalismo boliviano, en su implementación, sufrió en los últimos veinte años".⁽⁵⁸⁾

⁵⁸ *TERCER ENCUENTRO LATINOAMERICANO DE ABOGADOS LABORALISTAS, SANTA CRUZ BOLIVA, EXPONENCIA DEL Dr. Juan del Granado.*

El padre Gregorio Iriarte, en su libro análisis crítico de la realidad nacional señala: "Con la Nueva Política Económica, de corte neoliberal impuesta en 1985, no solo han perdido el trabajo muchas personas. Aún para aquellos que han podido mantenerse en su empleo éste ha cambiado en su estructura y ha perdido la garantía de una mínima seguridad para mantenerlo. Se ha establecido la "eventualidad" como forma normal de contratación. Han sido afectados por la pérdida de antigüedad y la seguridad social se ha reducido a un mero "seguro de salud". (59)

Por otra parte los fabriles, como Zenón Choque, trabajador de la embotelladora Boliviana (EMBOL) "considera que este es uno de los peores momentos para el trabajador, que empezó con la aplicación del D.S. 21060, y que produce un cercenamiento de los derechos laborales, puesto que muchas conquistas sociales han sido totalmente liquidadas y el trabajador ha comenzado a perder beneficios sociales y derechos.

Dice el trabajador, que los empresarios de la embotelladora incentivan la creación de microempresas de modo que ellos tengan la propiedad del camión y vendan el producto en porcentajes y comisiones debilitando de este modo al sindicato, puesto que ya no existe la relación laboral entre trabajadores y empresa".(60)

Esta realidad modifica tangiblemente la situación de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales, tomando en cuenta que el trabajador eventual se encuentra trabajando bajo condicionamientos de la voluntad del empleador.

El escenario del empleo en Bolivia sufrió una serie de modificaciones importantes a partir de la implementación de políticas dirigidas a la reestructuración económica mediante programas de ajuste estructural en el marco del neoliberalismo y la globalización de la economía.

⁵⁹IRIARTE Gregorio, "Análisis Crítico de la Realidad Nacional", pag. 431

⁶⁰Periódico *Presencia* del 30 de abril del 2000

Los efectos de ese marco global se traducen en un nuevo perfil del mercado de trabajo a través de los siguientes rasgos: disminución del índice de empleados privados y públicos, crecimiento de la informalidad, descenso de los ingresos laborales y la precarización creciente de las condiciones de trabajo.

8.2. EL DESEMPLEO

La vigencia de una economía de libre mercado, según fuente INE resultado de las tres últimas encuestas nacionales de empleo 1996- 1997, muestra la existencia en Bolivia de una población económicamente activa (PEA) de 3.645.165 personas de las cuales tenemos como población desocupada de 75.424 personas. Sin duda el problema del desempleo se ha constituido en un problema grave en esta última época.

Según la O.I.T, entre 1985 – 1993: "La tasa de desempleo en Bolivia fue del 19.5%, cifra que fue subiendo de manera dramática". ⁽⁶¹⁾

Para el investigador del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario, Lic. Carlos Arce, considera que: "los niveles de empleo en Bolivia han ido bajando de manera dramática desde la aplicación del nuevo modelo económico (1985); señala que desde la "política relocalizadora" se afectó a 50.000 trabajadores de la minería estatal (COMIBOL) y funcionarios de la administración pública. Asimismo asegura que la austera disciplina en el gasto fiscal, determinada por el achicamiento del aparato estatal y su retracción de actividades productivas, se concretiza en la reducción de empleo público y en mecanismos de contención salarial". ⁽⁶²⁾

El documento central del Análisis de la realidad nacional del Jubileo 2000, señala que: "como consecuencia de las políticas de ajuste, realizadas sobre un escenario económico en el que se destacan profundas debilidades

⁶¹ *Periódico Presencia del 30 de abril del 2000*

⁶² *Periódico Presencia del 30 de abril del 2000*

para generar un amplio mercado laboral, la estructura del empleo en Bolivia sufrió cambios importantes, tales como:

- Reducción de la aspiración laboral en participación estatal en el mercado laboral.
- Poca dinámica del sector privado en la creación de empleo
- Aumento sostenido del empleo en el sector informal.
- Consolidación de la tendencia de la terciarización del empleo.
- Precarización de las condiciones laborales". (63)

Para el Dr. Raúl Jimenez Sanjines, en su libro *Historia del Derecho de Trabajo Boliviano*, manifiesta que: "Bolivia esta en pocas posibilidades de competir con otros países en crear un Polo de Desarrollo Industrial, como consecuencia en este campo no tenemos la posibilidad de ofrecer al mercado internacional Nada. En cambio en el campo de la Agro-Industria tenemos todas las condiciones de ejercer una hegemonía, tenemos un territorio cuyas tres cuartas partes son llanos orientales. Se tiene que desechar el apogeo de ser país minero, por otro lado los alimentos siempre han sido, son y serán la mercadería que el mundo requerirá, mercadería de inmediato intercambio industrial" .(64)

Manifiesto que el Estado a pesar de la mundialización de la economía debe cumplir un rol central, relacionado con la creación del empleo, el Estado debe ser generador de políticas nacionales adecuadas a las necesidades y perspectivas de cada sector. El Estado debe actuar con el mejoramiento de caminos, energía eléctrica, servicios de educación y salud; los microcréditos que van destinados al comercio de las ciudades debe ir también al sector productivo del área rural. Los campesinos del altiplano requieren de tecnología y apoyo para producir grandes cantidades de papa evitar la migración hacia las ciudades.

⁶³ *Periódico Presencia del 30 de abril del 2000, Análisis de la realidad nacional Jubileo 2000*

⁶⁴ *JIMENEZ SANJINEZ Raúl, Historia del Derecho del Trabajo Boliviano, pag. 289*

Solo con dinero se pueden crear fuentes de trabajo, para ello deben unirse logrando un consenso social, entre partidos políticos, la Iglesia y la sociedad civil, con el objetivo de luchar contra la pobreza.

8.3. TRABAJADORES EVENTUALES BAJO EL 21060 Y EL 22407

La presencia de trabajadores eventuales en las empresas, alcanza verdadera notoriedad y preocupación, tras la implementación de la nueva política económica, toda vez que los incesantes y sucesivos despidos de trabajadores regulares son ventajosamente sustituidos por los trabajadores llamados eventuales. Se les da este nombre en razón de que, a diferencia de los trabajadores regulares que tienen semi garantizada su permanencia como obreros de planta, los eventuales no tienen garantizada su permanencia en los trabajos de la empresa, siendo sujetos de despido por cualquier eventualidad o simplemente por un deseo del empleador; además de no contar con los derechos y beneficios sociales que garantizan las leyes.

Según el dirigente de los fabriles, Angel Asturizaga, publicación de prensa(Presencia) del 18 de mayo del 2000, señala que: "De 394.000 trabajadores que hay en el país, solo 55.000 están amparados por la Ley General del Trabajo, el 86% del total de los trabajadores fabriles de Bolivia trabaja en forma eventual o bajo contratos a plazo fijo y el resto 24% está protegido por la L.G.T."⁽⁶⁵⁾

Por su parte otro representante fabril Alex Galvez, en publicación de prensa del 14 de mayo del 2000, señala: "que en los talleres las personas trabajan sin ninguna protección, por que cuando sufren accidente se los excluye de todos los beneficios laborales. Si sufre un accidente en un taller no es atendido, por lo tanto no tienen más remedio que llegar a la parte legal, y

⁶⁵ *Periódico Presencia del 18 de mayo del 2000*

en otros casos los empleadores aprovechan la ignorancia de sus operarios para burlar la Ley" sostuvo. ⁽⁶⁶⁾

Esta masiva aparición de los trabajadores eventuales tiene su origen en la alarmante desocupación que ocurre en Bolivia. Cada vez con más escasa fuentes de trabajo, determina la masiva demanda de trabajo; actualmente existen cientos de trabajadores cesantes y desocupados que acuden a las puertas de las fabricas en demanda de trabajo. Ante esta realidad algunos empresarios dan la posibilidad en un primer momento de ofrecer trabajo por contados días o meses, con ínfimos salarios y posteriormente echarlos o contratos bajo un contrato sui - generis, secretos contratos de trabajo, que violan la Ley General de Trabajo.

Si, antes del D.S 21060 existían trabajadores eventuales; con la implementación de la nueva política económica en el país, se ensancha de manera alarmante la presencia y crecimiento de este sector de trabajadores eventuales, al haberse generado los masivos retiros y cierre de fábricas, con lo que prácticamente se paralizó la producción.

El establecimiento de la libre contratación, tiene como una de sus consecuencias, la masiva contratación de trabajadores eventuales, al margen de los más elementales derechos, como la jornada legal, salario mínimo, protección de la seguridad social y negación del derecho a asociación sindical.

En la tesis política del XVI Congreso Nacional Fabril realizado en Santa Cruz, en abril de 1998, nos dice: "Desde 1985 cuando se impuso el D.S 21060y especialmente su Art. 55 sobre la "libre contratación" muchos trabajadores fueron despedidos y para los que quedaron, se establecieron condiciones de inseguridad y precariedad en el empleo. Los empresarios aprovecharon ese momento para "achicar" sus empresas, disminuyendo el

⁶⁶ *Periódico Presencia del 14 de mayo del 2000*

número de trabajadores antiguos con cultura sindical amplia y sobre todo a los más dispuestos a luchar y resistir.

Comenzaron posteriormente a re contratar trabajadores pero bajo la modalidad de eventuales, es decir trabajadores con contrato de tiempo fijo que no crea antigüedad, que no tienen los mismos derechos, que tienen que aceptar las tareas más pesadas por menos salario..."⁽⁶⁷⁾

Ante esta realidad, este trabajador desesperado y necesitado de sustento para su familia acepta firmar cualquier tipo de contrato o compromiso a fin de contar con empleo, aún sea por unas semanas o meses, de esta manera ganarse honradamente un mínimo de sustento para su familia.

Es así que en la actualidad los derechos que garantiza la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo vigente, cada vez son vulnerables al amparo de los Decretos 21060 y 22407, porque desconoce los derechos constitucionales establecidos en el Art. 48 parag. III de la C.P.E que a la letra dice: "Los 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". ⁽⁶⁸⁾

De igual manera el Art. 4 de la Ley General del Trabajo, nos dice. "Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario" ⁽⁶⁹⁾

Se deduce que los trabajadores fuera de la Ley, son pues la mayoría: trabajan más, ganan menos y no los amparan las garantías laborales ni los beneficios sociales conquistados en los largos años de lucha efectuada por los trabajadores.

8.4. LA GLOBALIZACION

⁶⁷TESIS POLITICA DEL XVI Congreso Nacional Fabril, pag. 18

⁶⁸CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO, Art. 48, parag. III

⁶⁹LEY GENERAL DEL TRABAJO, Art. 4

La palabra globalización desde hace algún tiempo ha ido extendiéndose en las esferas intelectuales, culturales, económicas y en los trabajadores; para entender la globalización es preciso señalar el concepto vertido por Salman Rushdie, mencionado por Ulrich Beck en su libro *¿Qué es la globalización?*, que dice lo siguiente: "El concepto de globalización se puede describir como un proceso que crea vínculos y espacios sociales transnacionales, revaloriza culturas locales y trae a su primer plano terceras culturas, un poco de esto, otro poco de eso, tal es la manera como las novedades llegan al mundo".⁽⁷⁰⁾

El Dr. Ramiro Otero Lugones, nos dice: "La globalización busca libre circulación de las mercancías por encima de las fronteras, eliminando el intervencionismo estatal cualquiera sean sus formas incluida la propiedad estatal y la planificación centralizada, además de liberar la mano de obra y excluir la intervención estatal en su regulación".⁽⁷¹⁾

El padre Gregorio Iriarte O.M.I., nos dice: "El término globalización tiene connotaciones, no solo mundiales, sino también multidimensionales.

Se trata de un proceso creciente de unificación de los mercados y de homogeneización de la producción mundial, según el modelo capitalista. La cibernética y la informática orientan y dinamizan todo este proceso, afectando, no solo a la esfera económica, sino también a la política, a lo social y cultural.

América Latina entra en el proceso de mundialización a través de los programas de ajuste estructural, elaborados e impuestos por el Fondo Monetario Internacional. El neoliberalismo propugna la liberalización de los mercados, la promoción de las exportaciones, la reducción del déficit fiscal y el gasto público, la privatización de las empresas públicas, la apertura a

⁷⁰BECK Ulrich, *"Que es la globalización"*, pag. 30

⁷¹OTERO LUGONES Ramiro, *"Disertación en el seminario sobre globalización, liberalismo y flexibilización"*, pag. 6

mercados financieros de tipo especulativo. Nos dice que la globalización está manejada y manipulada por el gran capital internacional, lo mismo que el modelo neoliberal y la universalización del mercado. La ideología que subyace debajo de todo el proyecto post-moderno responde a los intereses de un capitalismo, cada vez más universal, pero, sobre todo más injusto e inhumano". (72)

La cuestión de saber cuando se inició la globalización económica es asimismo objeto de disputa: "Para muchos, el inicio del sistema mundial capitalista (Immanuel Wallerstein) se remonta al siglo XVI, con el inicio del colonialismo; para otros, al advenimiento de las empresas internacionales; y para otros aún, la globalización se inicia con la supresión de los tipos de cambio fijos o con el colapso del bloque oriental". (73)

El director de la UNESCO ha afirmado que "la globalización es un mito.

En realidad, no existe la tal globalización. Lo que hay son unos cuantos globalizadores y muchos, muchísimos, globalizados. Y esto se expresa claramente en el hecho de que en este mundo de globalizadores y globalizados el 18% de la población mundial controla ya el 80% de los recursos y las riquezas del planeta.

Para el sociólogo norteamericano James Patras, la globalización no es algo nuevo. Ha estado ligada, desde hace ya muchos años, al capitalismo internacional, siendo sus agentes de expansión las poderosas multinacionales"(74)

El analista Lic. Carlos Arce, representante del centro de estudios para el desarrollo laboral (CEDLA) nos dice. "la globalización tenderá al aumento del desempleo que engendra explosión social, la expansión de zonas francas que permitan la libre instalación de empresas multinacionales y a la

⁷²IRIARTE Gregorio, *"Neoliberalismo, Postmodernidad y globalización"*, pag. 47

⁷³BECK Ulrich, *"Que es la globalización"*, pag. 41

⁷⁴IRIARTE Gregorio, *"Que es la globalización"*, pag. 54

restricción de las libertades sindicales del derecho a la huelga, produciendo una situación de violencia social". (75)

De todo lo señalado, se deduce que la globalización permite a las transnacionales, empresas poderosas, presionar a todas las naciones a derribar sus fronteras permitiendo que tanto las inversiones como las mercaderías, circulen libremente por todo el planeta. De esta manera, los capitales multinacionales no solo pueden invertir sus capitales en los países donde consigan mayores ganancias; sino que logren que los trabajadores de una nación compitan con los de otras. La globalización tiende a desmantelar las legislaciones inherentes al derecho laboral, debilitando las normas sociales y afectando el mercado de trabajo.

8.5. NO A LA FLEXIBILIZACION LABORAL

Ante la perspectiva de la flexibilización laboral en el contexto de la globalización, cabe señalar lo siguiente: los partidarios de la flexibilización parten del argumento de que la existencia de rigideces en la legislación laboral, en lo referido a la contratación y despido de los trabajadores, remuneración y beneficios sociales como otras colaterales por la prestación deservicios, impone costos adicionales a las empresas perjudicándolos en su competitividad.

Los empresarios consideran que la legislación de trabajo se fundamenta en criterios erróneos, que habría sido impuesto por el intervencionismo estatal y la presión sindical; tales como la presunción de que el trabajador posee una limitada capacidad negociadora frente a los empresarios; y los principios de estabilidad laboral y defensa del trabajador.

Desde el punto de vista conceptual el Dr. Luis Fernandez Fagalde nos dice:

⁷⁵*Periódico Presencia del 29 de Septiembre de 1998.*

"flexibilización laboral supone controlar el crecimiento del salario, incrementar las facultades empresariales y reducir la estabilidad del empleo". (76)

Por su parte el Dr. Gonzalo Trigoso nos manifiesta: "de manera general, la flexibilización laboral, por lo menos como se presentó en Bolivia, supone ampliar la jornada de trabajo, disminuir el salario a través de la eliminación de bonos, disminución de vacaciones y días feriados, eliminación de gran parte de los beneficios sociales, dentro de los que encontramos el desahucio y la indemnización, disminución según los proyectos en masa de los derechos de la maternidad, asimismo, supone la eliminación prácticamente total de lo que significa el derecho a la asociación sindical; si entendemos que así se presenta la flexibilización, podemos definirla entonces como la disminución del costo de producción a partir de la rebaja del salario y la ampliación de la jornada de trabajo, ocasionando eventualmente una mayor competitividad empresarial y la elevación de la tasa de ganancia de los empleadores".(77)

El Dr. Manuel Morales Dávila nos expresa'. "El proyecto de los empresarios, vulnera los fundamentos mismos del Derecho Laboral, al pretender acabar la protección del Estado al trabajador, el fuero sindical y las huelgas, el orden público que adquirieron constitucionalmente las disposiciones laborales y la participación del Estado en las relaciones obrero patronales para cumplir su labor protectora. Manifiesta que si los empresarios quieren competir con los productos extranjeros tienen que invertir en tecnología y en gestión administrativa. De hecho, actualmente los salarios en Bolivia son inferiores a la mayoría de los países latinoamericanos y sin embargo, los empresarios de estos países producen con costos más bajos que los empresarios bolivianos.

⁷⁶FERNANDEZ FAGALDE Luis, "Disertación en el Seminario sobre globalización, liberalismo y flexibilización laboral", pag. 76

⁷⁷TRIGOSO Gonzalo, "disertación en el Seminario sobre globalización, liberalismo y flexibilización Laboral", pag. 101

El problema de la falta de "competitividad" de los empresarios bolivianos frente a los empresarios extranjeros, no está en que la "fuerza de trabajo es muy cara en Bolivia". El problema está en la ineficiencia del empresariado boliviano". (78)

En síntesis, lo que se está en discusión, es si la flexibilización el trabajo puede generar un aumento en la productividad, que incremente la capacidad competitiva de la empresa, los cambios en las condiciones laborales pueden eventualmente incrementar la productividad de la empresa, pero no mejorar la competitividad del conjunto del sistema que es lo que interesa, en el que hay que considerar el costo social proveniente de la desprotección de la fuerza de trabajo. El marginamiento del Estado del ámbito de la regulación y fiscalización de las relaciones laborales, para dar paso a las formas autónomas de negociación entre empleadores y trabajadores, abre la posibilidad de que se vulnere más intensamente los derechos de los trabajadores.

8.6. ASPECTOS COMPARATIVOS

8.6.1. Flexibilidad Laboral en Chile

El Código de Trabajo chileno es una de las legislaciones latinoamericanas más radicales en cuanto a la flexibilización de la legislación laboral.

El mencionado código, no establece ningún tipo de principios y, a diferencia de casi todas las legislaciones latinoamericanas, tampoco hace ninguna mención al carácter protectorio de las normas laborales hacia el trabajador.

Hernán Prado Aravena, presidente de la S.U.T., región Valparaíso Chile en el Seminario Internacional "Impacto de la Globalización en los Derechos del Trabajo", realizado en septiembre de 1998, señala que en su país, luego de la aplicación de las medidas neoliberales sucede lo siguiente.

⁷⁸MORALES DAVILA Manuel, "Disertación en el Seminario sobre globalización liberalismo y flexibilización laboral", pag. 107

"En el sector de la minería, tanto en el sector estatal como privado, predominan los contratos temporales y solo una pequeña parte de los trabajadores son permanentes; por ello las organizaciones sindicales se preocuparon para que se precautele en los contratos el cumplimiento de las normas laborales, como los salarios y la seguridad social.

Señaló que la eventualidad es un tema que también está muy fuerte, especialmente en el sector portuario. Ahí la gente entra al trabajo a las 8 de la mañana y a las 15:30 p.m. está cesante y espera tener otro trabajo al día siguiente y reitera que es así de violenta es la eventualidad".⁽⁷⁹⁾

En términos generales, el Código de Trabajo chileno es una legislación flexibilizada, tal vez el cuerpo de leyes en toda América Latina que ha realizado en los últimos años las más drásticas modificaciones tendientes a des regularizar las normas laborales.

A pesar de ello, la legislación laboral chilena no ha excluido totalmente al Estado de la problemática laboral, por ejemplo en la intervención del Inspector de Trabajo en los asuntos referidos ala capacidad para contratar, en el arbitraje obligatorio.

8.6.2. Flexibilidad Laboral en Colombia

En 1990 el gobierno Colombiano hizo la reforma laboral a través de la ley Nro. 50 de 28 de diciembre de 1990.

Esta Ley a diferencia de la chilena, aunque ha modificado sustancialmente su normatividad laboral eliminando restricciones en materia de contratación laboral y dando en general mayor flexibilidad al régimen de trabajo con el fin de insertar a Colombia en la economía global, constituye una legislación menos radical que la chilena y que todavía en muchos aspectos conserva el carácter protectorio de las normas laborales hacia los trabajadores.

⁷⁹SEMINARIO "IMPACTO DE LA GLOBALIZACION EN LOS DERECHOS DEL TRABAJO", Septiembre 1998, pag. 108

Norberto Ríos, Director de la Escuela Sindical de Medellín Colombia, señala que: "a partir del año 1990 en Colombia empieza a desarrollarse reformas que crean las condiciones de flexibilización en materia laboral y lo hacen con la Ley Nro. 50 para el sector privado y con la Ley No. 60 para el sector público.se reestructuró las empresas estatales dejando cesantes a 50.000 trabajadores de las entidades estatales y una liquidación no menor de 20 empresas estatales. Señala que son estas las acciones normativas con las cuales se da las reformas laborales eliminando la estabilidad laboral que tenían los trabajadores en Colombia pues existía la posibilidad de reclamar jurídicamente el contrato indefinido, según la cual cuando los empresarios de manera reiterativa contrataban trabajadores a término fijo, se planteaba la primacía de la Constitución. Con esta ley Nro. 50se faculta a los empresarios a despedir a los trabajadores en cualquier tiempo pagándoles una indemnización; de esta manera se eliminó la estabilidad de los trabajadores". (80)

Esto ha provocado no solamente una flexibilidad muy grande de manejo del contrato laboral de parte de los empresarios, sino adicionalmente un efecto muy grande en la sindicalización, en tanto estos trabajadores eventuales ni se atreven a sindicalizarse, pues hacerlo sería la pérdida de su fuente de trabajo.

En conclusión, los aspectos comunes en todos los países muestran que los efectos de las políticas de ajuste estructural y flexibilización laboral, antes de tener resultados positivos tal como lo anunciaban sus promotores, se han traducido en la precarización e incertidumbre creciente en el empleo, ampliación de brechas salariales y de la desigualdad social.

8.7. LOS TRABAJADORES EVENTUALES EN LA COOPERATIVA SANTISIMA TRINIDAD Ltda.

⁸⁰SEMINARIO "IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN LOS DERECHOS DEL TRABAJO, Septiembre 1998, pag. 67

En la actualidad dentro de la Cooperativa Santísima Trinidad, se encuentran trabajadores eventuales, los mismos que desempeñan funciones dentro de lo que es Asesoría legal y Departamento de Contabilidad.

En el sistema de contratación de la Cooperativa se maneja el periodo de prueba de tres meses los cuales después de ser cumplidos, el trabajador eventual se lo considera fijo.

También se maneja el contrato por temporada o plazo los mismos que se desenvuelven más en el área contable.

SUBSECCION CONCLUSIVA

CAPITULO IX

9. CONCLUSIONES

Del análisis del trabajo realizado, se llegó a las siguientes conclusiones:

1) El tratado de Versalles, así como la declaración de Filadelfia consagra una serie de derechos fundamentales establecidos para el trabajador, como:

- El trabajo no debe ser considerado como mercancía.
- Pago de un salario justo, que les asegure un nivel de vida decoroso.
- Jornada de 8 horas y 48 semanales.
- Descanso semanal de 24 horas, que deberá comprender el domingo.
- Extensión de las medidas de Seguridad Social.
- Protección de la infancia y la maternidad.

No obstante los principios de Justicia Social enunciados por la Organización Internacional de Trabajo, actualmente el trabajador de nuestro país sobre todo el trabajador eventual, no se encuentra protegido por el estado, ni la sociedad.

2) Con la dictación del D.S. 21060 se estableció la libre contratación que dio lugar a la proliferación de contratos eventuales, por consiguiente sin el reconocimiento de los derechos elementales establecidos en la constitución Política del Estado, como es la jornada legal, salario mínimo y protección de la seguridad social, lo que es totalmente negativo para la situación del trabajador eventual y su familia.

3) La Revolución Francesa con la libertad de trabajo favoreció únicamente al empleador capitalista y no así a los obreros que

habían contribuido con su esfuerzo a los ideales revolucionarios, luego se dieron cuenta que su situación había empeorado en lugar de mejorar.

4) La globalización permite a las empresas transnacionales presionar a las naciones derribar sus fronteras permitiendo que tanto las inversiones como las mercancías, circulen libremente por todo el planeta. De esta manera, los capitales multinacionales no solo pueden invertir sus capitales en los países donde consigan mayores ganancias, sino que también logren dismantelar las legislaciones inherentes al derecho laboral, debilitando las normas sociales y afectando el mercado de trabajo. Las potencias empresariales que producen mercancías a menores costos y en abundancia; pueden exportar al resto del mundo sin ningún tipo de restricción, afectando de esta manera no solo a las empresas nacionales sino a los trabajadores que tendrán que soportar reducciones salariales, para que la empresa nacional pueda competir con las extranjeras; en síntesis considero que es una ofensiva en contra de los países más pequeños de estructura productiva frágil como es Bolivia.

5) Con la pretendida flexibilización laboral se plantea la vigencia permanente de contratos temporales y la libre contratación, sin la intervención mínima del estado.

La flexibilización laboral en Bolivia podemos decir que empezó con la implementación del D.S 21060, en la que se establece la libre contratación dando lugar a la proliferación de contratos eventuales.

En cuanto al salario plantea que estén sujetos a la oferta y la demanda, en lo se refiere a los contratos colectivos, la flexibilización propugna la libre negociación de las condiciones de trabajo a nivel de empresa entre empleador y trabajador, dando a los convenios colectivos el carácter de cumplimiento obligatorio entre las partes.

10. PROPOSICIONES

En atención a la importancia del problema y en base a las conclusiones expuestas, considero que debe tomarse muy en cuenta un aspecto fundamental, "La necesidad de una reglamentación jurídica al trabajador eventual en la Cooperativa Santísima Trinidad Ltda.", en atención a que la mayoría de los trabajadores fabriles de Bolivia trabajan en forma eventual o bajo contratos a plazo fijo, por consiguiente sin el reconocimiento de los derechos que establece al Art. 48 parag. III de la Constitución Política del Estado; para ello propongo los siguientes puntos:

1) Siendo que los derechos laborales surgen desde el momento mismo en que se inicia la prestación del trabajo, por lo que no cabe período alguno en el que se suspendan los mismos; que los trabajadores a plazo fijo (profesionales) deben gozar de los mismos derechos que los trabajadores permanentes, que la duración del contrato de trabajo para obreros debe ser indefinida o permanente, y que la responsabilidad del empleador abarque tanto a trabajadores contratados directamente como a los contratos indirectamente.

Independientemente de que el trabajador tenga o no firmado un contrato debe gozar de los derechos y obligaciones que establece la Ley desde que comienza a trabajar.

2) Supresión del "término de prueba": Como la eficacia jurídica del contrato de trabajo surge desde el inicio de la prestación del trabajo, se debe suprimir el "período de prueba" en los contratos.

La Ley General del trabajo admite el "termino de prueba" de tres meses para todo trabajador contratado y solo después de vencido el mismo, considera al trabajador como permanente con el goce de los derechos establecidos. Esta norma constituye una suspensión o

congelamiento de los derechos y obligaciones laborales, dando lugar a la proliferación del empleo eventual.

Por otra parte, es responsabilidad de los empleadores el contar con los mecanismos de reclutamiento y selección del personal a contratar, siendo innecesario cualquier período especial para probar la capacidad de un trabajador.

3) La prohibición de contratos a plazo fijo para obreros en las industrias, por ser tareas que le son propias y permanentes en la empresa. El contrato constituye una manera de eludir el pago de beneficios sociales.

4) Debe inscribirse al Seguro Social porque considero fundamental, por estar expuesto el trabajador a una serie contingencias que pueda ocurrirle dentro de la empresa.

Responsabilidad del empleador: Se debe delimitar los niveles de responsabilidad de los empleadores en: directa y exclusiva, directa y compartida, e indirecta solidaria y mancomunada; garantizando la protección de los derechos de todos los trabajadores, sean estos contratos directamente o mediante subcontratos.

Además se propone un reglamento interno para el trabajador eventual dentro de la Cooperativa Santísima Trinidad Ltda. (Ver Anexo 1)

Actualmente los empleadores solo responden por los trabajadores contratados directamente, lo que ha permitido la difusión de formas de subcontratación, como mecanismos destinados a eludir responsabilidades sociales y reducir costos laborales.

Reconocida la vigencia real de todos los derechos laborales desde el inicio de la prestación del trabajo, sería en justicia cumplir con lo establecido en el

Tratado de Versalles, la Declaración de Filadelfia y nuestra Constitución Política del Estado.

11. Bibliografía.-

1. ARCE Carlos, "Flexibilización Laboral"
CEDLA
2. BOLIVIA, "Estatuto del Funcionario Publico"
Gaceta Oficial
La Paz – Bolivia 1999
3. BECK Ulrich, "Que es la Globalización"
Edición Paidos
1ra edición España 1998
4. CABANELLAS Guillermo, "Tratado de Derecho Laboral"
Editorial Eliasta S.R.L.
5. CABANELLAS Guillermo, "Diccionario Jurídico"
Editorial Eliasta S.R.L.
6. CASTRO Raul, "Manual de Derecho del Trabajo"
Ed. Universitaria – "Tomas Frias"
Potosí – Bolivia 1982
7. CEDLA, "Impacto de la Globalizacion en los
Derechos del Trabajo" 1999
8. CELATET, "La Economía del Trabajo"
Bogota – Colombia 1989
9. CONF. EPISCOPAL, "Conclusiones FORO Jubileo 2000"
10. DEL GRANADO Juan, "Manual de Legislacion del Trabajo"
La Paz Bolivia 1988
11. IRIARTE Gregorio, "Análisis Critico de la Realidad"
13ª edición
Impresiones Coligraf Rodriguez
Cochabamba – Bolivia 2005
12. ILDIS, Flexibilización de las normas Lab.

13. JIMENEZ Raul, Historia del Derecho de Trabajo Boliviano
Librería editorial Popular
La – Bolivia 2001
14. OLMOS Mario, “Compendio del Derecho de Trabajo”
Editorial Serrano Hnos. Ltda.
Cochabamba – Bolivia 1984
15. PEREZ Roberto, “Derecho Social y Legislación de Trabajo”
Edición Arayo
Buenos Aires 1964
16. PALOMINO Teodocio, “Derecho del Trabajo en el Siglo XXI”
Editorial Juris Laboral
Lima – Perú 2001
17. PRADO Hernan, “Flexibilización Laboral en Chile”
18. RIOS Norberto, “Flexibilización Laboral en Colombia”
19. SANDOVAL Isaac, “Legislacion de Trabajo”
La Paz – Bolivia 1994
20. ZAGADA Luis, “Flexibilizacion Laboral”
Edición Graficas Sirena
Santa Cruz – Bolivia 2004

ANEXOS

ANEXO 1

Proposición de una reglamentación

El presente trabajo pretende realizar una reglamentación interna para el trabajador eventual dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santísima Trinidad Ltda.:

REGLAMENTO INTERNO PARA EL TRABAJADOR EVENTUAL

I) Generalidades

El Reglamento Interno de Trabajo es el instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones laborales a las que deben sujetarse la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santísima Trinidad Ltda. y sus trabajadores eventuales, en armonía con las disposiciones legales vigentes.

II) Alcance

Las disposiciones del presente Reglamento son de estricto y obligatorio cumplimiento de los trabajadores eventuales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santísima Trinidad Ltda.

CAPITULO I

DEL INGRESO DEL PERSONAL EVENTUAL Y RÉGIMEN LABORAL

Artículo 1.- El ingreso de nuevo personal eventual a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santísima Trinidad Ltda., se realizará tomando como referencia el Clasificador de Cargos y observando las normas de gestión, austeridad y selección de personal que se encuentren vigentes.

Los trabajadores, están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 2.- El personal seleccionado, previo a su ingreso debe llenar el formulario de Declaración Jurada que proporcionará la oficina de personal, el mismo que se incluirá en su file personal, conjuntamente que la documentación que solicite el área de personal.

Artículo 3.- Al incorporarse al servicio de la Cooperativa el nuevo trabajador recibirá con documento sus funciones, el acta de entrega de cargo, la relación de bienes que se le entrega bajo su responsabilidad, así como otras instrucciones y consideraciones a criterio de su Jefe inmediato superior.

Artículo 4.- El período de prueba para alcanzar la protección contra el despido arbitrario es a partir del primer día de incorporación, pudiendo pactarse una ampliación de dicho período de acuerdo a las normas legales vigentes.

Artículo 5.- La Gerencia General podrá autorizar el pago hasta un máximo de 25 días por concepto de gastos por instalación a los trabajadores ingresantes con cargo de dirección o confianza, siempre y cuando la sede laboral se encuentre en lugar distinto al del domicilio del trabajador.

Artículo 6.- El Especialista I en Personal, será el responsable de administrar los files de personal, registrar y llevar en forma reservada los archivos permanentes del personal activo y cesante.

El trabajador está obligado a actualizar sus datos de filiación en forma trimestral, presentando una Declaración Jurada a la oficina de personal en caso de existir alguna modificación.

Artículo 7.- No se admitirá dentro de la Cooperativa a trabajadores eventuales parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad y por razón de matrimonio; de existir este supuesto no podrán trabajar dentro de la misma sucursal o de la sede central.

Artículo 8.- No podrán ser trabajadores de la Cooperativa quienes tuvieran parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con terceras personas dedicadas al cultivo, comercialización o industrialización de la hoja de coca.

Los trabajadores de dirección y/o personal de confianza que gocen de la facultad de contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección se encuentran prohibidos de ejercer dicha facultad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio.

Artículo 9.- Todo trabajador recibirá el presente Reglamento Interno de Trabajo, el mismo que será proporcionado por la Gerencia Administrativa o quien haga sus veces con el fin de dar a conocer sus derechos y obligaciones, firmando constancia de haber recibido, comprometiéndose a cumplir todas las disposiciones del mismo.

CAPITULO II

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 10.- La Jornada Ordinaria de trabajo es de ocho (08) horas diarias.

Artículo 11.- El horario de trabajo, es el siguiente:

De Lunes a Viernes, de 08:00 a 16.30 hrs. Incluido 45 minutos de refrigerio. Los horarios de trabajo podrán ser fijados, variados y/o adecuados de acuerdo a las actividades principales de la Cooperativa y a las necesidades de cada sucursal en coordinación con la Gerencia Administrativa.

Todo trabajador deberá iniciar sus labores puntualmente de acuerdo al horario que fije la Empresa con sujeción a la ley.

Los trabajadores en la hora de ingreso tendrán una tolerancia diaria de quince (15) minutos y un máximo acumulable mensual de sesenta (60) minutos. Cualquier régimen especial será establecido por la Gerencia General.

Artículo 12.- Las tardanzas serán acumuladas y descontadas mensualmente, cuando estos superen la tolerancia establecida, deduciendo los primeros sesenta minutos de tolerancia, de acuerdo a la siguiente escala:

TARDANZA ACUMULADA DESCUENTO

a) De 61 a 120 minutos: Doble del valor minuto de la remuneración básica.

b) Más de 121 minutos: Triple del valor minuto de la remuneración básica.

Artículo 13.- El trabajador que se hiciera presente después del tiempo señalado como tolerancia diaria, no podrá ingresar al Centro de Labores, quedando bajo responsabilidad de los Jefes inmediatos el cumplimiento de esta disposición, salvo razones justificadas, para cuyo efecto contará con autorización del Jefe inmediato.

Artículo 14.- El trabajador que supere la tolerancia mensual establecida, se hará acreedor a una amonestación por escrito. En una segunda oportunidad, se le suspenderá por dos (02) días sin goce de haber.

CAPITULO III

NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 15.- El tiempo efectivo de trabajo se computará mediante registro personal e individual de la hora de ingreso y salida, con su respectivo "Tarjeta de Control de Asistencia". Dicha omisión dará lugar a ser considerado como falta.

Artículo 16.- Se encuentran prohibidas las conductas siguientes:

1. Marcar tarjetas ajenas.
2. Retirar las tarjetas de control de asistencia de su respectivo tarjetero para obstaculizar o impedir el marcado del ingreso o salida.
3. Alterar o modificar la hora señalada en los relojes de control, por cualquier trabajador que no cuente con la autorización respectiva.
4. Omitir firmar la tarjeta de control al momento del ingreso o salida.

En caso de incumplimiento, la falta será sancionada de acuerdo a lo estipulado en la parte pertinente del presente Reglamento.

Artículo 17.- En caso de no existir relojes marcadores de tiempo, la dependencia respectiva dispondrá el medio a través del cual se registre la asistencia y puntualidad.

Artículo 18.- El Especialista I en Personal o quien haga sus veces en las Sucursales, asegurará diariamente que las tarjetas de Control de Asistencia, sean retiradas de los tarjeteros, luego de cumplir los quince (15) minutos de tolerancia con relación a la hora de ingreso y colocadas quince (15) minutos antes de la hora de salida.

Artículo 19.- El horario de refrigerio para el personal de la Cooperativa es de 45 minutos diarios entre las 13.00 a 14.00. El personal deberá registrar su salida e ingreso. Cualquier régimen especial será establecido por la Gerencia General.

Las diferentes Sucursales, adecuarán el horario de refrigerio más conveniente previa autorización de la Gerencia Administrativa.

Artículo 20.- Se considera inasistencia injustificada:

- a) La no concurrencia del trabajador a sus labores sin mediar causa justificada.
- b) Abandonar la sede laboral antes de la hora de salida, sin autorización.
- c) La omisión injustificada de marcar la asistencia al ingreso y/o salida, así como el omitir firmar.
- d) El ingreso después de transcurridos 15 minutos del tiempo de tolerancia, salvo en casos debidamente justificados y autorizados por quien corresponda.
- e) El no haber permanecido en su puesto de trabajo, de acuerdo al informe de su Jefe inmediato superior y/o constatación del responsable de control de asistencia.

Artículo 21.- Las inasistencias debidamente verificadas serán registradas diariamente por los responsables de su control en el respectivo registro o ficha individual.

CAPITULO IV

NORMAS DE PERMANENCIA EN EL CENTRO LABORAL, PERMISOS, LICENCIAS E INASISTENCIAS

Artículo 22.- Corresponde a los trabajadores que ejerzan funciones directivas, controlar la permanencia en su puesto de trabajo del personal que labora bajo sus órdenes.

Artículo 23.- El control de asistencia y puntualidad corresponde al área de personal.

Artículo 24.- Los permisos para atender asuntos personales, son autorizados por el jefe inmediato superior y se conceden al personal para ausentarse temporalmente del centro de trabajo, con un máximo de 2 días, los que serán descontados de la remuneración del trabajador.

Estos permisos, serán otorgados por los jefes inmediatos mediante papeleta de salida, la misma que será derivada al responsable de control de personal.

Artículo 25.- Los permisos por salud son aquellos que se otorgan por decaimiento de la salud del trabajador en el centro de trabajo o por atenciones en la C.N.S., los mismos que serán comunicados al responsable del control de asistencia o quien haga sus veces en las Sucursales, dentro del día y justificados con la constancia de atención médica expedida o visada por la C.N.S., caso contrario será considerada como faltas injustificadas.

La Empresa podrá solicitar a la C.N.S., la verificación de la autenticidad de los documentos presentados por el trabajador.

Artículo 26.- Las Licencias, son derechos del trabajador eventual para ser exonerado a su solicitud, de la obligación de concurrir a su centro de trabajo por un período mayor a 2 días.

Artículo 27.- Se otorgarán permisos o licencias con goce de haber, en los siguientes casos:

a) Por Fallecimiento de familiares (padres, cónyuge, hijos y hermanos), se otorgarán 5 días. Si el deceso aconteció en lugar distinto al de su sede habitual de trabajo el permiso será de 8 días.

b) Por onomástico se concede libre el día.

c) Por lactancia materna a una hora diaria, hasta que el hijo tenga un (01) año de edad. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral.

d) Por Matrimonio, se otorgarán hasta 5 días.

e) Por notificación judicial al trabajador, el tiempo que dure la diligencia más el término de la distancia.

f) Por estudios, especializaciones y post-gradados, previa solicitud documentada del trabajador y autorización de la Gerencia General.

Artículo 28.- Las Licencias por asuntos particulares, sin goce de remuneración, se otorga con el fin de facilitar al trabajador la atención de

sus asuntos personales, las cuales podrán ser concedidas hasta por un período no mayor de 6 meses. Los plazos mayores debidamente sustentados serán autorizados por la Gerencia General.

Artículo 29.- En otros casos que se justifique, la Cooperativa podrá otorgar Licencias a cuenta del descanso vacacional, en períodos no menores a siete días.

Artículo 30.- Las comisiones de servicios son autorizaciones que se conceden al personal para realizar actividades relacionadas con sus funciones fuera del centro de trabajo y aquellas que se conceden por capacitación, con derecho a goce de sus remuneraciones.

El documento que ampara la autorización por comisiones de servicio dentro la misma ciudad, es la papeleta de salida, firmada por el trabajador y jefe inmediato superior.

La comisión de servicio deberá estar sustentada y acreditada con documento expreso, cuando el trabajador tenga que viajar a otra localidad, con derecho a percibir adicionalmente viáticos de acuerdo a escala vigente. Entiéndase por viáticos, el dinero que entrega la Empresa para cubrir los gastos de alimentación, alojamiento y otros conceptos afines, a diferencia de los gastos de viaje que sirven para cubrir gastos que no constituyen viáticos.

CAPITULO V

MODALIDAD DE LOS DESCANSOS SEMANALES EN DÍAS FERIADOS Y VACACIONES

Artículo 31.- Los descansos remunerados del personal serán de dos días preferentemente los días sábados y domingos, los que podrán variarse de acuerdo a las zonas, requerimientos y necesidades de la Empresa, previa autorización de la Gerencia Administrativa.

Artículo 32.- Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado por días feriados conforme lo establece la legislación laboral vigente. En caso de feriados no nacionales que por usos y costumbres se festejan en determinados lugares del país, la Gerencia Administrativa podrá autorizar la suspensión de labores a condición de recuperar las horas dejadas de laborar o según Ley.

Artículo 33.- Cuando se requiera los servicios de un trabajador fuera del horario oficial, previo acuerdo y autorización del Gerente Administrativo, el sobretiempo que voluntariamente labore será compensado con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

Artículo 34.- El derecho de vacaciones se otorga al trabajador conforme a Ley.

Artículo 35.- El goce físico de vacaciones deberá efectuarse a partir del 01 o 15 del mes que corresponda de acuerdo al respectivo rol, oportunidad en la cual se pagará una remuneración por concepto de asignación vacacional. La Administración podrá postergar o adelantar el uso físico de vacaciones por necesidad del servicio y otras.

El trabajador disfrutará del descanso vacacional en forma ininterrumpida, y por períodos no inferiores a siete días naturales conforme a Ley.

Artículo 36.- Cada Gerente, Jefe de Oficina o Administrador de Sucursal según el caso, deberá remitir a la Gerencia Administrativa la programación anual vacacional del personal a su cargo, en el mes de Noviembre de cada año, a efectos de que el área de personal elabore el rol de vacaciones.

CAPITULO VI

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 37.- Dentro de sus facultades legales la Empresa podrá:

- a) Contratar y despedir al personal de acuerdo al presente Reglamento, Ley General del Trabajo y demás normas legales vigentes.
- b) Determinar responsabilidades laborales dentro de los principios de transparencia, equidad y justicia.
- c) Evaluar periódicamente en el puesto a sus trabajadores determinando la capacidad e idoneidad, a fin de contar con personal eficiente y eficaz.
- d) Programar la jornada y horario de trabajo de acuerdo a las necesidades propias de sus actividades y en armonía con las disposiciones legales pertinentes.
- e) Planear, dirigir, ampliar, restringir, supervisar y controlar las operaciones de la Empresa, metas y programas establecidos.
- f) Aplicar las sanciones disciplinarias establecidas en el presente Reglamento.
- g) Efectuar acciones de traslado de personal a sus diferentes dependencias, Oficinas o Sucursales, así como destakes temporales. Para tal efecto la Cooperativa cumplirá con el pago de las compensaciones económicas establecidas para las acciones de traslado o destake, según niveles y presupuesto de la Empresa.
- h) Realizar acciones de ascenso y de promoción de personal, así como otorgar estímulos al personal que destaque por su grado de identificación con la Empresa en la implementación o perfeccionamiento de los sistemas de trabajo.
- i) Dar directivas y establecer normas reglamentarias que la Ley le faculte con el objeto de mantener el orden, mejorar la productividad y garantizar la seguridad de la Empresa.
- j) Otras que la Ley le faculte.

Artículo 38.- Son obligaciones de la Empresa:

- a) Pagar oportunamente las remuneraciones a sus trabajadores eventuales en el plazo convenido o establecido por Ley.
- b) Prevenir y otorgar las seguridades que la Ley dispone para los trabajadores eventuales de la Cooperativa.
- c) Cumplir oportunamente con el pago de aportaciones y contribuciones a C.N.S., AFPs., etc., Compensación por Tiempo de Servicios y otros establecidos por Ley.
- d) Cumplir oportunamente con sus obligaciones emanadas de la revisión de pactos colectivos, tales como: Asignación vacacional, uniforme, gastos por sepelio, gastos por instalación, traslado o destake, asignación por escolaridad, y otros de acuerdo a ley.
- e) Capacitar en lo posible al personal a fin de mejorar la calidad laboral.

- f) Cumplir con la aplicación de las sentencias y resoluciones que emanen de la autoridad competente.
- g) Respetar estrictamente los derechos de los trabajadores derivados del ordenamiento legal vigente.
- h) Cumplir con la confección de planillas de remuneraciones y entregar a los trabajadores las boletas o constancias de pago debidamente firmados por los responsables.
- i) Llevar en forma actualizada todos los libros laborales que la Ley exige.
- j) Cumplir con el pago de subsidios por enfermedad, accidentes, maternidad, judiciales y otros, así como efectivizar los descuentos autorizados por los trabajadores.
- k) Difundir los derechos y obligaciones de los trabajadores.
- l) La Cooperativa tiene la obligación de dar las facilidades necesarias para que el personal que se encuentre bajo su dependencia ejerza en forma libre y sin presiones su derecho al sufragio.
- m) La Cooperativa no puede ejercer coacción o dar órdenes que perturben el libre ejercicio del derecho de sufragio.
- n) La Administración, se encuentra obligada a incorporar una cláusula resolutoria en los contratos de locación de servicios y de prácticas pre profesionales que celebren, renueven o prorroguen con personas naturales.

CAPITULO VII

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 39.- Son derechos de los trabajadores eventuales:

- a) Recibir su remuneración en forma oportuna y en los plazos convenidos y establecidos por Ley.
- b) Percibir oportunamente gratificaciones, asignaciones, vacaciones, reparto de utilidades y otros conceptos.
- c) Recibir beneficios que por condiciones de trabajo le corresponde.
- d) A no ser discriminados por sexo, religión, raza o grupo cultural específico.
- e) Acceder a promociones y ascensos previa calificación.
- f) Desarrollar sus aptitudes y potencialidades intelectuales en el cumplimiento de sus funciones.
- g) Solicitar su participación en programas de capacitación y perfeccionamiento, en relación a las posibilidades de la Empresa.
- h) Solicitar permisos, licencias y prestaciones enmarcadas en la normatividad interna y legal de la Cooperativa.
- i) Ser tratado con respeto por sus compañeros de trabajo y superiores.
- j) Participar en los programas culturales y recreacionales que realice la Empresa.
- k) Acceder a programas de asistencia social que promueva la Cooperativa.
- l) A presentar quejas y/o reclamos cuando considere vulnerados sus derechos, debiendo respetar las instancias y canales de comunicación.
- m) A ser atendido con carácter reservado en asuntos personales.

Artículo 40.- Los trabajadores de la Empresa tienen las siguientes obligaciones:

- a) Respetar los niveles jerárquicos y el principio de autoridad.
- b) Concurrir en condiciones presentables, higiénicas y puntualmente a su centro de labores, de acuerdo a la jornada de trabajo y horario.
- c) Observar buen comportamiento y trato con las autoridades, jefes, compañeros de trabajo y público en general.
- d) Registrar personalmente su ingreso y salida en su sede laboral.
- e) Concluir las labores asignadas durante el día y/o mantenerlas en tal forma que puedan continuarlas con eficiencia en la jornada siguiente.
- f) Cumplir con las medidas de seguridad e higiene ocupacional establecidas.
- g) Actualizar su file personal remitiendo para el caso sus documentos a la oficina de personal.
- h) Atender al público con cortesía y prontitud para mantener la buena imagen de la Empresa.
- i) Cuidar y mantener en buenas condiciones las instalaciones, muebles, equipos y herramientas asignadas para el cumplimiento de sus funciones.
- j) Recibir los muebles, equipos y herramientas y entregar los mismos con cargo bajo responsabilidad.
- k) Rendir cuenta documentada y en forma oportuna de las sumas de dinero recibidas, en armonía con las normas internas de la Cooperativa.
- l) Acatar y cumplir el Reglamento Interno de Trabajo, directivas, instrucciones, órdenes impartidas por sus superiores y demás normas.
- m) Comunicar a su jefe inmediato de cualquier anomalía relacionada con el desarrollo de las actividades de la Empresa y principalmente de su trabajo.
- n) Usar uniforme de trabajo dentro de la jornada laboral diaria, excepto el personal que no lo haya recibido.
- ñ) Prestar cooperación y concurso en resguardo de la vida y la salud de los trabajadores y bienes de la Empresa, de acuerdo a instrucciones que se imparte.
- o) Someterse a los exámenes: médico, psicológico, técnico y de evaluación que determine la Empresa.
- p) Exhibir al personal de seguridad de la Empresa, cuando éste se lo solicite, el contenido de los paquetes, maletines, carteras y otros que lleven, tanto al ingreso como a la salida del centro de trabajo.
- q) Portar en un lugar visible, el carnet de trabajo durante su permanencia en el centro de labor.
- r) Demostrar lealtad e identificación con la Empresa, manteniendo confidencialidad de la información y documentos considerados reservados. En caso de infidencia se harán acreedores a las sanciones de Ley.
- s) Examinar diariamente en el Cuadro de Avisos, las notificaciones que existan en los respectivos paneles.
- t) No salir del área de trabajo sin el debido permiso o conocimiento de su superior, bajo sanción disciplinaria.
- u) Cumplir con las Directivas y normas emitidas por la Cooperativa, así como otras disposiciones legales.

CAPITULO VIII

NORMAS DE FOMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA ARMONÍA ENTRE TRABAJADORES Y FUNCIONARIOS

Artículo 41.- La Cooperativa de Ahorro y Crédito Santísima Trinidad Ltda., y sus trabajadores realizarán acciones para fomentar la armonía laboral, a fin de mejorar la productividad y rendimiento.

Para tal efecto se realizará acciones de capacitación y desarrollo del personal, tendientes a optimizar su rendimiento y calidad de trabajo y/o actualizar sus conocimientos, tales como:

- Concurrir a programas y actividades de capacitación y entrenamiento que desarrolle la Empresa.
- La Cooperativa dentro de sus posibilidades promocionará becas de capacitación en el ámbito nacional, las mismas que se otorgarán a trabajadores permanentes y de acuerdo a las normas internas de la Empresa.
- En la medida de sus posibilidades la Cooperativa a través del Área de Personal y quienes hagan sus veces en las Sucursales, coordinará y solucionará problemas personales y familiares.
- Toda acción o plan de bienestar social de la Empresa, involucra la activa participación del trabajador con su contribución material, esfuerzo y trabajo.
- La Cooperativa planificará, organizará, desarrollará diferentes actividades de recreación, educación física y de deportes en las que participarán los trabajadores y sus familiares.

Artículo 42.- En caso de cese del trabajador, las concesiones económicas otorgadas a cuenta de beneficios sociales y otros, serán deducidas en la liquidación de beneficios sociales a que tenga derecho conforme a Ley.

Artículo 43.- Las evaluaciones de personal son procesos permanentes que se realizan primero, a través de sus jefes inmediatos y segundo, en los períodos fijados por la Administración en la normatividad interna, los mismos que se sustentarán en principios de objetividad, justicia y equidad.

Artículo 44.- Se denomina movimiento de personal a las acciones de desplazamiento de los trabajadores que la dirección de la Empresa adopta para atender necesidades de servicio, tales como:

a) Encargaturas, es la asignación temporal de un cargo en reemplazo del titular, con funciones adicionales a su cargo.

Los Gerentes y Administradores de Sucursales, determinarán los reemplazos por encargatura de cargos en coordinación con la Gerencia Administrativa, quien dará cuenta a la Gerencia General.

b) Traslado, es el desplazamiento físico y/o administrativo de un trabajador dentro o fuera de una zona por necesidad de servicio. La Empresa cumplirá con el pago de los gastos de instalación equivalentes a 25 días de viáticos, y otros de acuerdo a la revisión de los convenios colectivos.

El trabajador no podrá ser removido antes de cumplir 270 días de permanencia en el cargo, salvo casos excepcionales debidamente sustentados y autorizados por la Gerencia General.

Cuando el traslado se efectúa a solicitud del trabajador, la Empresa no cubre los gastos indicados anteriormente.

c) Permuta, es el desplazamiento físico de dos trabajadores con un mismo cargo y/o categoría decidido de mutuo acuerdo, contando previamente con la autorización de sus respectivas áreas. Puede ser entre las diferentes Oficinas a nivel nacional.

Los gastos no son cubiertos por la Empresa.

d) Destaque, es el desplazamiento temporal de un trabajador por necesidad de servicio no mayor a 9 meses. La Empresa cumplirá con el pago de gastos de instalación equivalente a ocho (08) días de viáticos por única vez y los pasajes correspondientes. La renovación del destaque podrá efectuarse para el mismo lugar sin que exista obligación de la Cooperativa, de pagar adicionalmente los gastos de instalación.

e) Promoción o ascenso, es el desarrollo progresivo que experimenta un trabajador en la organización al asumir nuevas funciones y mayores responsabilidades, como consecuencia de evaluaciones internas realizadas, significando incremento de remuneración.

f) Cambio de cargo, es la acción de asignar a un trabajador funciones distintas a las que estaba cumpliendo.

g) Cese, es la extinción de vínculo laboral producido por cualquiera de las causales establecidas por ley.

h) Asignación, es el pago adicional a la remuneración del trabajador que otorga la Empresa en determinadas fechas, establecida por pacto colectivo y/o norma jurídica.

Todo acto de desplazamiento de personal debe estar debidamente coordinado, sustentado técnicamente en función a las actividades operativas de la Empresa y contar con la aprobación de los Órganos competentes.

DE LA DISCIPLINA

Artículo 45.- El objetivo de las medidas disciplinarias, es el corregir y evitar la reincidencia en faltas o irregulares conductas incurridas por el trabajador. Es política de la Empresa dar oportunidad al trabajador para corregir sus actitudes, salvo que éstas por su gravedad ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y el presente Reglamento.

Artículo 46.- La Cooperativa ha establecido cuatro (04) clases de sanciones disciplinarias para casos de infracciones de normas internas o legislación vigente, estas son:

a) Amonestación Verbal.

b) Amonestación Escrita.

c) Suspensión del trabajo sin goce de haber; con conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

d) Despido por falta grave.

El orden de enumeración de estas sanciones no significa que deben aplicarse prelativa o sucesivamente.

Artículo 47.- Las sanciones serán impuestas teniendo en cuenta los criterios siguientes:

- a) Naturaleza de la falta,
- b) Antecedentes del Trabajador,
- c) Reincidencia,
- d) Circunstancias en las que se cometió la falta,
- e) Grado de responsabilidad del trabajador en la Empresa.
- f) El perjuicio causado.

Artículo 48.- La amonestación verbal es la aplicación preventiva a la falta, la misma que no reviste gravedad, podrá ser aplicada por el Jefe inmediato del trabajador.

La amonestación escrita, es la sanción correctiva de faltas que revisten regular gravedad, o por reincidencia de faltas leves. Será aplicada por la Gerencia Administrativa, previa opinión del Jefe inmediato superior del trabajador, con copia al file personal.

Artículo 49.- La violación de las normas legales y disposiciones de la Empresa que revisten seriedad, justifican la sanción de suspensión del trabajador hasta por quince (15) días laborales como máximo, sin goce de haber. Será aplicada por la Gerencia Administrativa, previa opinión del jefe inmediato superior.

Tanto para el presente artículo y para lo contemplado en el artículo 54, quedan exonerados del trámite de opinión previa del inmediato superior, los casos en que la sanción provenga del Directorio.

Artículo 50.- Con el objeto de propender la imparcialidad en la aplicación de las medidas disciplinarias se señala algunas faltas, entre ellas tenemos:

FALTAS LEVES

- a) Llegar tarde al trabajo reiteradamente.
- b) Jugar o propender juegos que ocasionen perjuicios en las labores de sus compañeros.
- c) Descuidar la seguridad del trabajo sin ocasionar riesgos o perjuicios a la seguridad del personal, sus compañeros, material y/o de equipo de trabajo.
- d) Abandonar el área de trabajo, sin el permiso o autorización.
- e) Faltar al trabajo sin justificación.
- f) Retener la tarjeta de asistencia, papeleta de salida, omitir el registro de asistencia con el fotocheck personal, u omitir firmar el libro de asistencia.
- g) Realizar actos contrarios al orden o la moral en el trabajo.
- h) Otras similares.

FALTAS CON AMONESTACIÓN.

Artículo 51.- Faltas con amonestación, son aquellas faltas que por su carácter reiterativo o relativa gravedad son sancionadas con amonestación escrita o suspensión, entre ellas tenemos:

- a) Salir o ausentarse del centro de trabajo antes de la hora, sin el permiso correspondiente.
- b) Descuidar la seguridad causando con ello daño personal y/o material al equipo de trabajo.
- c) Leer revistas o periódicos dentro de la jornada, cuando ello no tenga relación directa con su labor.
- d) Falta de respeto a su superior o compañeros de labores.

- e) Presentarse con signos de embriaguez.
- f) Conducir en los vehículos de la Empresa a personas ajenas a ésta, sin autorización para ello.
- g) Dormir durante las horas de trabajo.
- h) Hacer inscripciones injuriosas en agravio de la Empresa y sus representantes, trabajadores y/o de terceras personas.
- i) Realizar o promover rifas, colectas o listas de adhesiones, salvo autorización expresa de la Gerencia General de la Empresa.
- j) Negarse a la revisión que se efectúa al ingreso y salida del centro de trabajo.
- k) Negligencia o ineficacia en el cumplimiento de sus funciones.
- l) Negarse a las pruebas médicas.
- m) Marcar en el registro de ingreso o salida por otro trabajador.
- n) La contravención a las reglas y prohibiciones señaladas en los incisos a) y f) del Artículo 43 del presente Reglamento.
- ñ) El incumplimiento de las demás obligaciones del trabajador establecidas en el Artículo 40 del presente Reglamento.
- o) La inobservancia de las disposiciones contenidas en el Código Marco de Ética de los Trabajadores de las Empresas del Estado y el Código de Ética del Personal de ENACO S.A., excepto aquellas que por su naturaleza constituyan falta grave y ameriten la sanción de despido.

FALTAS GRAVES

Artículo 52.- Se considera falta grave la infracción cometida por el trabajador de los deberes esenciales que emanan de la ley y del contrato de tal forma que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral, estos son los señalados por la legislación vigente, así tenemos:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos según corresponda, por la autoridad competente, que revistan gravedad.
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la Empresa.
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, y la competencia desleal.

e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como la toma de rehenes o de locales podrá adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta.

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

i) La condena penal por delito doloso.

j) La inhabilitación del trabajador.

CAPITULO IX

DEPENDENCIAS ENCARGADAS DE ATENDER LOS ASUNTOS LABORALES Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 53.- El trabajador que tuviera alguna disconformidad, tratará de resolver el asunto con su jefe dentro de un ambiente de comprensión y buena voluntad.

Artículo 54.- Si esta acción no diera resultado, la reclamación será transmitida al Especialista I en Personal, quien dará solución a los problemas en primera instancia.

Artículo 55.- Si el trabajador no queda satisfecho podrá acudir a la Gerencia Administrativa o la Gerencia General, cuando por el nivel superior del trabajador se haya planteado la reclamación en primera instancia a la Gerencia Administrativa. En caso de persistir el problema están en libertad de acudir a las autoridades de trabajo.

Artículo 56.- Se deja establecido que ninguna reclamación individual o colectiva, es razón para abandonar el puesto u ocupación, debiendo ser atendida fuera de las horas de trabajo, salvo casos muy urgentes y que justifiquen solicitar permiso al Jefe respectivo.

Artículo 57.- Las reclamaciones o gestiones realizadas ante las autoridades de trabajo o judiciales, extingue automáticamente el procedimiento de los reclamos internos conocidos por la Empresa.

CAPITULO X

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 58.- Los casos no comprendidos específicamente en el presente Reglamento, se regirán por las normas laborales o las disposiciones que para el efecto dicte la Administración en el legítimo ejercicio de sus derechos, dentro del marco legal pertinente.

Artículo 59.- La Empresa procederá a emitir, de acuerdo a sus necesidades, las normas y procedimientos explicativos que sin apartarse del espíritu de la disposición reglamentaria, indique claramente la dinámica y forma de dar cumplimiento.

Artículo 60.- La Empresa podrá modificar o derogar el presente Reglamento Interno de Trabajo, cuando así lo requiera y lo permitan las disposiciones legales vigentes.