

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DERECHO

“PLAN EXCEPCIONAL DE TITULACIÓN DE ANTIGUOS ESTUDIANTES NO GRADUADOS”



**“LOS ALCANCES DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO EN LA
REINCORPORACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES”**

POSTULANTE: ORLANDO ROMULO CACERES IBAÑEZ

TUTOR: Dr. JUAN OSVALDO ZEGARRA FERNANDEZ

La Paz- Bolivia

2012

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza la importancia de la reincorporación del derecho al pago de los beneficios sociales ya sea por despido o de manera voluntaria conforme a la Ley General de Trabajo, de los Servidores Públicos Municipales de inferior jerarquía o no jerárquicos, beneficios que no fueron tomados en cuenta por el Estatuto del Funcionario Público y la Ley de Municipalidades siendo problemas presentes que sin considerar que en los gobiernos autónomos municipales sean instituciones publica con injerencia política dentro la cual existen categorías y clases de servidores.

Con las transformaciones y cambios ocurridos dentro la institución municipal en el transcurso de esta década ha sido notoria como han sido afectados económicamente los trabajadores municipales de bajos ingresos salariales ya que los mismos han hecho conocer sus reclamos a sus organizaciones sindicales manifestando sus deseos de incorporación para el pago de beneficios sociales.

El presente estudio busca obtener formas eficaces a las soluciones de necesidades colectivas que permitan precaver conflictos de trabajo y desequilibrios sociales lo que consecencialmente redundara en un mejor manejo en la entidad municipal con la ayuda y satisfacción del personal de inferior jerarquía o no jerárquica, que forma parte de la planilla de cada organización y la reservación de un clima de paz social necesario para un desarrollo sostenido que permita horizontes nacionales elevados para este nuevo milenio. Todo ello justifica plenamente este trabajo el cual se enmarca dentro de un enfoque metodológico

urídico documental.

Los resultados de la investigación demuestran que efectivamente los Servidores Públicos Municipales necesitan su reincorporación a los alcances de la Ley General del Trabajo con relación al pago de beneficios sociales por despido o voluntario, siendo esto una garantía para que puedan solventar sus necesidades, mientras encuentren otra fuente laboral y así también ser retirados con dignidad y haciendo prevalecer sus derechos constitucionales, ya que indudablemente por la trascendencia y actualidad del tema están presentes, y llevan a estudiar la situación que realmente se presenta en el ámbito laboral, dadas las implicaciones que ellos conllevan.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

	Pág.
SECCIÓN DIAGNOSTICA	1
CAPÍTULO I	1
1.1.Fundamentación y justificación del tema de investigación.....	1
1.2. Delimitación del tema de la monografía.....	3
1.2.1. Delimitación temática.....	3
1.2.2. Delimitación espacial.....	4
1.2.3. Delimitación temporal.....	4
1.3.Marco teórico o de referencia	4
1.3.1. Marco histórico.....	4
1.3.2. Marco conceptual.....	5
1.3.3. Marco teórico.....	8
1.3.4. Marco jurídico.....	9
1.4.Planteamiento del problema	10
1.5.Objetivos del tema	10
1.5.1. Objetivo general.....	10
1.5.2. Objetivos específicos.....	10
1.6.Estrategia metodológica y técnicas de investigación	11
1.7.Instrumentos y técnicas de investigación	11

CAPÍTULO II	13
MARCO HISTÓRICO Y REFERENCIAL DEL TRABAJO	13
2.1. Evolución Histórica del Trabajo.....	13
2.2. Primera etapa.....	14
2.2.1 Apropiación.....	14
2.2.2. Agricultura y pastoreo.....	14
2.2.3. Esclavitud.....	14
2.2.4. Servidumbre.....	15
2.2.5. Artesanado.....	15
2.2.6. Conquista y Desarrollo Americano.....	16
2.2.7. Descubrimiento de América.....	17
2.3. Segunda etapa.....	17
2.3.1. La Revolución Industrial.....	17
2.3.2. Movimientos Sociales.....	19
2.3.3. La Jornada de Ocho Horas.....	19
2.3.4. La Jornada Laboral en el Continente Americano.....	20
2.4. Derecho de trabajo en Bolivia.....	21
CAPÍTULO III	23
DERECHO DE TRABAJO	23
3.1. Introducción.....	23
3.2. Concepto de derecho de trabajo.....	23
3.3. Concepto actual de trabajo.....	25

3.4.	El trabajo tradicional y científico.....	25
3.5.	Definición.....	25
3.5.1.	Características.....	27
3.6.	El contrato de trabajo.....	27
3.6.1.	Requisitos esenciales para la validez del contrato de trabajo.....	29
3.6.2.	La subordinación o dependencia	29
3.6.3.	Características del contrato de trabajo.....	30
3.6.4.	Modalidades de contrato en general.....	30
3.6.5.	Contrato por tiempo indefinido.....	33
3.6.6.	Contratos de trabajo a plazo fijo.....	34
3.6.7.	Contrato eventual o por obra determinada.....	34
3.6.8.	Conclusión o terminación del contrato de trabajo.....	35
3.7.	Las modalidades de contrato laboral en nuestra legislación.....	35
3.7.1.	De ciertas clases de trabajo.....	37
3.7.2.	Importancia del derecho de trabajo.....	38
CAPÍTULO IV		40
LA INDEMNIZACIÓN		40
4.1.	Introducción.....	40
4.2.	Indemnización concepto.....	42
4.3.	Naturaleza jurídica.....	41
4.3.1.	Teoría de una forma de prevención o de asistencia social.....	41
4.3.2.	Teoría del salario definido.....	41
4.3.3.	Teoría del premio a la finalidad.....	42

4.3.4. Teoría preventiva.....	42
4.3.5. Teoría de la adquisición.....	42
4.3.6. Teoría de una naturaleza mixta.....	43
4.3.7. Teoría de la indemnización por la fuerza de trabajo.....	43
4.4. Computo de antigüedad.....	43
4.5. Plazo para el pago de indemnización.....	44
4.5.1. Calculo para el pago de la indemnización por despido.....	44
4.5.2. El contrato a plazo fijo e indemnización por despido.....	45
4.5.3. Retiro voluntario y el pago de indemnización por antigüedad.....	45
4.5.4. Prescripción y plazo para reclamar el derecho.....	45
4.6. De los grados de incapacidad y de las indemnizaciones.....	46

SECCIÓN PROPOSITIVA

CAPÍTULO V	48
-------------------------	----

LOS ALCANCES DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO EN LA REINCORPORACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES	48
--	----

5.1. Introducción.....	48
5.2. Antecedentes históricos.....	49
5.3. Fundamentación Jurídica.....	49
5.4. Consideraciones sobre el anteproyecto de ley.....	51
5.5. Algunas consideraciones situación de los trabajadores municipales.....	52
5.6. La situación de los trabajadores municipales.....	54
5.7. ANTE PROYECTO DE LEY.....	55

SECCIÓN CONCLUSIVA

CAPÍTULO VI	57
6.1.Conclusiones.....	57
6.2.Recomendaciones.....	58
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	61

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se irá narrando a lo largo del presente trabajo de investigación, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos con esta evolución surgen nuevos derechos laborales una de los cuales es la indemnización por despido y/o voluntaria que conllevó el pago de los beneficios sociales y que actualmente este derecho sui generis, no ha sido tomado en cuenta por las Leyes de Municipalidades, Estatuto del Funcionario Público y por nuestra legislación boliviana dejando así desprotegidos en sus derechos y demandas a los Servidores Públicos Municipales de inferior jerarquía del ahora denominado Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

Así también se destaca la Ley General del Trabajo Boliviano, que se convierte en el instrumento que rige las relaciones de trabajo hasta nuestros días, pero al existir otras normas internas que vulneran los derechos de los trabajadores municipales, mismas que han dejado indefenso al de inferior jerarquía hace que toda una gama de situaciones socio laborales repercutan negativamente en la regulación jurídica del trabajo.

La promulgación de la ley de Municipalidades trajo conflictos sociales a los Servidores Públicos Municipales, toda vez que las autoridades de turno, en apego a las Leyes Especiales que rige en materia Municipal han procedido a la incorporación paulatina de los trabajadores municipales a los alcances de la referida Ley de Municipalidades en aplicación de las disposiciones transitorias Art. 11, procediendo de esta manera al pago de sus beneficios sociales, prescritos por el Art. 13 y 20 de la Ley General de Trabajo.

Es evidente que estos planteamientos, de uno y de otro orden, nos llevan a estudiar situaciones que realmente se presentan en el ámbito laboral, dadas las implicaciones que ello conlleva a un estudio específico en el área, y siendo en el presente estudio rescatar valores a favor del trabajador o servidor municipal, además de ser éste trabajador el más interesado en los nexos laborales y su destino; del mismo modo debe primar la importancia de una protección laboral adecuada, estable y solidaria, ante las presiones de la desregularización y, además, las for

de protección de la relación laboral, ya que indudablemente que la trascendencia y actualidad del tema están presentes.

SECCIÓN DIAGNOSTICA

CAPÍTULO I.

“LA REINCORPORACIÓN A LOS ALCANCES DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES”.

1.3.Fundamentación y justificación del tema de investigación.

El presente trabajo de investigación demostrara la desprotección jurídica que actualmente atraviesan los Servidores Públicos Municipales, en especial los obreros, y administrativos de bajos salarios y de inferiores jerarquías, como también se ha observado una serie de reclamos y los deseos de la reincorporación de derechos laborales que a costa de luchas las adquirieron y lograron plasmar en la Ley General del Trabajo.

Muchos de ellos ex trabajadores municipales, que reclamaban su reincorporación al Municipio, tras haber sido despedidos cuando entro en vigencia la Ley de Municipalidades; algunos pedían y reclamaban el derecho al cobro de beneficios sociales por despido, otros reclamaban estar trabajado años a contratos, y pedían contratos indefinidos y el derecho al cobro de beneficios sociales al igual que los demás.

Asimismo, se conoció que muchos trabajadores descuidan a sus hijos, por permanecer más tiempo en sus trabajos, lo que les lleva a enfrentar crisis en el hogar, mala alimentación y desnutrición de sus familias.

El Art. 13 de la Ley General del Trabajo, textualmente señala: “ Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causa ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuó y si los servicios no alcanzare a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses que se reputen de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirá ningún descuento por tiempo. Si el trabajador tuviere más de ocho años de servicios percibirá la indicada indemnización aunque se retire voluntariamente”.

Asimismo, el Estatuto del Funcionario Público y la Ley de Municipalidades solo hacen referencia a los retiros de servidores públicos municipales, las cuales no hacen referencia al pago de una justa indemnización por despido y/o voluntaria, tan solo el Art. 11 de la Ley de

Municipalidades señala que los trabajadores municipales que se encuentren en servicio a la municipalidad, con anterioridad a la promulgación a la presente ley a cualquier título y bajo cualquier denominación, mantendrán sus funciones bajo las normas y condiciones de su contratación o designación original, ya sea bajo la protección de la Ley General del Trabajo o cualquier disposición legal pertinente. Los Gobiernos Municipales podrán incorporarlos paulatinamente en las categorías de empleados que establece la presente ley; se puede observar que existe contradicción al señalar que los que ingresaron con anterioridad a la Ley de Municipalidades estarán bajo la protección de la Ley General del Trabajo, pero también señala que pueden ser incorporados paulatinamente a la categoría de la Ley de Municipalidades; Así también el Art. 59 par. 3) que señala “Las personas contratadas en las empresas municipales, públicas o mixtas, establecidas para la prestación directa de servicios públicos, éstas se encuentran sujetas a la Ley General del Trabajo”, acá se puede observar una irregularidad, toda vez que no se trata de empresas municipales sino, de servicios municipales, lo que quiere decir que los trabajadores pertenecientes a estas tendrían que estar también sujetos a la Ley de Municipalidades.

Actualmente los funcionarios públicos o trabajadores municipales están siendo cambiados por el nombre de servidores públicos municipales e indemnizados por los años trabajados llegando a cobrar su beneficios sociales, por lo que cualquier persona que trabajo años o una persona recién contratada no volverá a cobrar los beneficios sociales; Excepto las señaladas en el Art. 59 de la referida Ley de Municipalidades.

En la actualidad con la Promulgación de la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de la República de Bolivia, de 7 de febrero de 2009 Ley Fundamental del ordenamiento jurídico del nuevo Estado Boliviano Plurinacional, acogiendo en su contexto valores y principios propios de la realidad sobre la cual se cimienta la convivencia solidaria en un Estado Social y Democrático de Derecho, y por consiguiente, todas las normas inferiores deben adecuarse a lo prescrito por ella, pudiendo inclusive, operar hacia el pasado asimismo sus preceptos deben ser aplicados en forma inmediata, salvo que la propia Constitución disponga otra cosa, siempre en resguardo de una aplicación ordenada y de los principios constitucionales, empero en la actualidad se ignora el Art. 49 parágrafo II y III de este texto constitucional¹.

¹ Bolivia, Constitución Política del Estado Plurinacional, Artículo 49.

Vulnerándose así un principio constitucional, y en el afán de mejorar constitucionalmente la calidad de vida de estos trabajadores para que puedan vivir bien es que se quiere rescatar este beneficio que en un momento de la historia beneficio a los trabajadores en general, empero siendo nuestra realidad tan compleja ante tantas desigualdades ya sean económicas, políticas, sociológicas, etc., es que se intenta de alguna manera nivelar, o equilibrar a través de los años una compensación satisfactoria a sus esfuerzos, proponiendo el justo pago cuando sea retirado un trabajador o Servidor Público Municipal de bajos salarios, debiéndose normar el mismo mediante Ley.

1.8. Delimitación del tema de la monografía.

1.8.1. Delimitación temática.

El tema de investigación se desarrollará tomando en cuenta el campo jurídico social y político existente en la coyuntura actual, motivo de la problemática para lograr promover desarrollo y bienestar a los servidores públicos municipales, siendo estos los más afectados económicamente, para que sean reintegrados en su derecho a la percepción del pago de sus beneficios sociales como ser la indemnización por servicios prestados o quinquenios que consiste un sueldo por año y el pago de desahucio que consiste en tres sueldos por retiro forzoso, establecidos según el Art. 13 de la Ley General del Trabajo y el quinquenio consiste en el pago de cinco sueldos, este puede ser cobrado cada cinco años y al final de la prestación laboral.

Tomando en cuenta que según el Estatuto del Funcionario Público, existen clases de servidores públicos municipales, los cuales se clasifican en: funcionarios electos, funcionarios designados, funcionarios de libre nombramiento, funcionarios de carrera, funcionarios interinos.

Contando de esta manera los niveles jerárquicos y políticos del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, el presente estudio se abocará estrictamente en beneficio de los

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

III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Servidores Públicos Municipales de inferior jerarquía, ya que estos son los más afectados económicamente.

1.8.2. Delimitación espacial.

El ámbito de trabajo comprenderá el Gobierno Autónomo Municipal de la ciudad de La Paz, porque son los trabajadores públicos municipales de inferior jerarquía y sindicalizados de esta institución quienes reclaman su reincorporación y sus derechos de indemnización a los alcances de la Ley General del Trabajo ya que se encuentran sometidos a las leyes actuales que vulneran sus derechos sobre los beneficios sociales.

1.8.3. Delimitación temporal.

El trabajo incorporara como ámbito de estudio los años comprendidos entre 1999 a 2010, ya que desde la promulgación de la Ley No. 2028 - Ley Municipalidades promulgada el 28 de octubre de 1999 y la Ley No. 2027 - Ley del Estatuto del Funcionario Público de fecha 27 de octubre de 1999, surgen estos problemas sobre el recorte del derecho a la indemnización intempestiva y voluntaria.

1.9. Marco teórico o de referencia

1.9.1. Marco histórico.

Desde épocas muy antiguas el hombre siempre se ha destacado por su trabajo, siendo este el modo de sobrevivencia e integración social en general más allá de las estructuras y formas de poder, que ha ido conformando a lo largo de su historia, así que el derecho de trabajo tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo de el desarrollo del trabajo pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos con ellos van surgiendo la incorporación de derechos como la indemnización a los trabajadores.

En Bolivia con la promulgación de la Ley General de trabajo de 8 de diciembre de 1942 y su Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943, surgen los derechos a los trabajadores como también se crea el pago de indemnizaciones, y en el año de 1999 empieza a decaer la importancia de las relaciones de los trabajadores con el Estado, y es así que se dictan leyes

como la Ley 2028 de Municipalidades y 2027 del Estatuto del Funcionario Público, provocando un descontento a la clase laboral, afectado ingresos como el pago de quinquenio, que podía ser cobrado cada cinco años o al final de la prestación laboral, mismo que también afectó a sus familias, aumentando así, el desempleo y la migración a países vecinos.²

1.9.2. Marco conceptual

1. **Funcionarios electos:** Son aquellas personas cuya función pública se origina en un proceso eleccionario previsto por la Constitución Política del Estado.
2. **Funcionarios designados:** son aquellas personas cuya función pública emerge de un nombramiento a cargo público, conforme la Constitución Política del Estado, disposición legal o Sistema de Organización Administrativa aplicable.
3. **Funcionarios de libre nombramiento:** Son aquellas personas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los funcionarios electos o designados...”
4. **Funcionarios de carrera:** Son aquellos que forman parte de la administración pública, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones de la Carrera Administrativa ...”
5. **Funcionarios interinos:** son aquellos que, de manera provisional y por un plazo Máximo e improrrogable de 90 días, ocupan cargos públicos previstos.
6. **Reincorporación:** Es la restitución, devolución, rehabilitación y reintegro de algo que se arrebató
7. **Trabajo:** Es el desgaste físico e intelectual del hombre a cambio de una remuneración justa, Eduardo Nazralla, el fundador de la Sociología, sostenía que la división de trabajo lleva a la evolución social. Cada formación social desarrolla un tipo específico de relaciones sociales para atender la actividad laboral que impacta decisivamente en las características de cada sociedad y en la cultura y forma de vida de sus habitantes.
8. **Indemnización.-** En materia laboral, la Indemnización es un término utilizado referido a la compensación entre un Empleador y un empleado dependiente y subordinado. Es una "compensación" que alguien pide y eventualmente puede recibir por daños o deudas de parte de otra persona o entidad.

² VILLAROEL Vega Vidal, Derecho del trabajo Pág. 1-5.

- 9. quinquenio.** (Del lat. *quinquennium*). m. Tiempo de cinco años. || **2.** Incremento económico de un sueldo o salario al cumplirse cinco años de antigüedad en un puesto de trabajo.
- 10. Indemnización por retiro voluntario:** consiste en el pago de un sueldo por año trabajado.
- 11. Indemnización por retiro forzoso:** consiste en el pago de un sueldo por año trabajado más el pago por desahucio que consiste en el pago de 3 sueldos.
- 12. Desahucio,** procedimiento judicial especial y abreviado que tiene por finalidad expulsar al arrendatario de una finca rústica o urbana por alguna de las causas que la ley establece, y reintegrar de nuevo su posesión al propietario de la misma.
- Según su sentido etimológico significa pérdida de la confianza o de la esperanza de conseguir lo que uno se propone; en efecto, algo de eso ocurre cuando un arrendatario o un precarista es desahuciado y pierde toda esperanza de que continúe subsistente el contrato o vínculo que le unía con el dueño de la finca ocupada.
- 13. Administrador:** El que cuida, dirige y gobierna los negocios de otro.
- 14. Administración:** Gestión o gobierno de los intereses o bienes.
- 15. Administrativo:** En su valor adjetivo perteneciente a la administración de bienes concernientes a la administración pública de índole burocrático u oficinista en relación con tareas y tramites. Acción administrativa acto y acuerdo.
- 16. Administración pública:** Conjunto de instituciones y funcionarios cuya finalidad es cumplir y hacer cumplir cuanto interesa a la sociedad en las actividades y servicios públicos.
- 17. Cumplimiento de un deber:** Cabal de ejecución de orden y obligación una de los eximentes de responsabilidad penal, modificada por obra en cumplimiento de un deber.
- 18. Derecho administrativo:** Es el conjunto de normas reguladoras de las instituciones sociales y de los actos del poder ejecutivo para la realización de los fines de utilidad pública, es también una rama del derecho referente a organizaciones, funciones y procedimientos del poder ejecutivo según la Constitución para el cumplimiento de la misión del Estado.
- 19. Irretroactividad:** Principio legislativo jurídico, según el cual las leyes no tienen efecto en los hechos anteriores a su promulgación, salvo expresa disposición en contrario.

- 20. Impugnación:** Objeción o refutación que se hace de un hecho o dicho, a posibilidad de deducir impugnaciones es amplia y no se limita solamente a la refutación de las sentencias sino que esta actividad se realiza a lo largo de todo el trámite judicial con diferentes características y por diferentes medios, el procedimiento judicial deber realizarse en forma regular y legal, esto con corrección a fin de lograr el cumplimiento de sus fines. Frente a la posibilidad de actividad irregular la ley prevé mecanismos de saneamiento que pueden actuar *a priori*, en forma preventiva con el fin de expurgar vicios y defectos, o *a posteriori* en forma de impugnaciones; es decir que se procura efectuar un control de la actuación judicial después de producida la irregularidad; esto es, funciona como un remedio *ex post* de la actividad indebida (desviada o ilegítima)
- 21. Procedimiento:** Sistema o método utilizado para desarrollar o construir algo.
- 22. Proceso:** Conjunto de resoluciones y actuaciones dentro de un litigio sometido al estudio y decisión de un tribunal.
- 23. El procedimiento judicial** es concebido doctrinalmente como la forma en que se concretiza la actividad jurisdiccional, y constituye el elemento dinámico del proceso. En su sentido más amplio, se refiere a las normas de desarrollo del proceso, de ritualidad, tramitación, o formalidades para la realización de los derechos subjetivos con el debido respeto a los derechos y garantías.
- 24. Sanción:** En primer lugar, se denomina **sanción** a la consecuencia o efecto de una conducta que constituye infracción de una norma jurídica (ley o reglamento). Dependiendo del tipo de norma incumplida o violada, pueden haber sanciones penales o penas; sanciones civiles y sanciones administrativas. En general, ley, reglamento, estatuto. Solemne confirmación de una disposición legal por el jefe de un Estado, o quien ejerce sus funciones.³

1.9.3. Marco teórico

Existiendo en el derecho de trabajo varios principios uno de los cuales es el PRINCIPIO PROTECTORIO, que es aquel que tiene por fin amparar al trabajador en virtud del desequilibrio que existe frente a la superioridad del empleador citado a través de tres formulas:

³ CABANELLAS, Guillermo Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, II, III.

a) El principio In dubio pro operario, b) La regla de la norma más favorable, c) La regla de la condición más beneficiosa.

a) El principio In dubio pro operario.

Se denomina así al principio por el cual la duda razonable sobre la interpretación de una norma legal o convencional, que se genere respecto a los derechos reclamados por un trabajador, debe ser interpretado por el juez a favor del mismo y no a favor del empleador, también se estará por la más favorable al trabajador.

b) La regla de la norma más favorable.

Este principio se basa cuando dos o más normas tratan el mismo instituto, deberá estar por la que resulte más favorable al trabajador considerándose la norma o conjunto de normas que se rija a cada una de las instituciones del Derecho de Trabajo. De tal manera que dentro del principio protectorio nos da a entender que si en un caso particular existen dos normas, se debe aplicar la que más favorezca al trabajador.

c) La regla de la condición más beneficiosa.

Esta regla establece que toda modificación, contractual que produzca no puede ir en detrimento de los mínimos inderogable contenidos de la ley, los estatutos especiales, los contratos colectivos.

La Ley General del Trabajo es beneficiosa para muchos trabajadores los cuales reclaman su deseo de retornar a sus alcances, considero viable rescatar la disposición que estableció el pago de indemnización por retiro voluntario y por despido a los trabajadores, en el presente caso para los trabajadores municipales de inferior jerarquía y de bajos niveles económicos, según la doctrina y el ordenamiento jurídico que los rige, los rasgos más resaltantes de las necesidades de los trabajadores municipales pueden compendiarse así: a) La labor que desarrolla todo trabajador municipal debe merecer un justo reconocimiento económico, b) se debe mantener y respetar sus derechos adquiridos como ser : el derecho a ser indemnizado por sus servicios prestados, c) buscar equilibrio de las desventajas económicas, sociales, culturales y políticas de los trabajadores municipales nombrados con normas accesibles beneficiosas y protectoras que les brinde mejores condiciones de vida, y lograr trabajadores agradecidos con su Institución.

Por lo que es necesario considerar el presente estudio viendo la realidad que actualmente se encuentran estos trabajadores laborales y administrativos de bajos salarios, a quienes no consideró en sus preceptos las leyes como ser la Ley de Municipalidades y la Ley del Estatuto del Funcionario Público, que han eliminado el pago de los beneficios sociales de manera general a todos los trabajadores públicos municipales, sin considerar las Jerarquías existentes dentro la Institución, llegando así a afectar a los trabajadores de inferior jerarquía de bajos ingresos económicos quedando sus derechos desprotegidos como ser una justa indemnización por trabajo, por lo que considero beneficioso para ellos la reincorporación a los alcances de la ley general del trabajo para gozar de los beneficios sociales.

1.9.4. Marco jurídico

Los trabajadores públicos municipales se encuentran amparados por la ley suprema del ordenamiento jurídico: Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en sus Arts. 48 y 49 párrafo II; el Decreto Supremo N° 28699 de 1° de mayo de 2006 que deroga el Art. 55 del D.S. 21060 de la libre contratación y el D.S. 110 de 1 de mayo de 2009 que garantiza el pago de indemnización por tiempo de servicios de las trabajadoras y trabajadores, luego de haber cumplido más de 90 días de trabajo continuo, producido el retiro intempestivo de que fuera objeto o presentada su renuncia voluntaria, toda vez que el pago de la indemnización por tiempo de servicios constituye un derecho adquirido. Así también estos beneficios sociales podrían ser cobrados cada cinco años, conocido como el pago del quinquenio.

A este efecto es necesario tener presente lo dispuesto por el Ley General del Trabajo en su Art 13 que señala “Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causa ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios (...)”

1.10. Planteamiento del problema

¿La falta de una reincorporación en los alcances de la ley General del Trabajo vulnera los principios constitucionales de los servidores públicos municipales al ser desprotegidos jurídicamente de los beneficios sociales en el transcurso de los años?

1.11. Objetivos del tema.

1.11.1. Objetivo general.

Demostrar que los servidores públicos municipales necesitan su reincorporación a los alcances de la Ley General del Trabajo en relación al pago de quinquenio o beneficios sociales por servicios prestados, con lo cual harán prevalecer sus derechos constitucionales adquiridos por ley.

1.11.2. Objetivos específicos.

1. Analizar las normativas vigentes sobre la indemnización del servidor públicos municipales y la vulneración de los derechos constitucionales.
2. Demostrar los lineamientos teóricos que permitan analizar con mayor profundidad los fundamentos para la reincorporación de la Ley General del Trabajo a los servidores municipales para una justa vivencia.
3. Demostrar los problemas generados a los servidores públicos municipales, por las abrogaciones y derogaciones de la ley y como estos han sido desprotegidos jurídicamente en el transcurso de los años.
4. Analizar la normativa vigente en la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, la Ley de Municipalidades y la Ley del Estatuto del Funcionario Público, y encontrar ejes contradictorios entre las diversas disposiciones legales.

1.12. Estrategia metodológica y técnicas de investigación.

La presente investigación se basará concretamente en el estudio y análisis de las normas jurídicas preexistentes en la legislación boliviana, en la legislación comparada y la doctrina, todos referidos al tema de investigación. Consecuentemente, el método a utilizarse será el **DOGMÁTICO JURÍDICO**, ya que concibe el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista.

En la medida en que se utilice el método dogmático jurídico para desarrollar una investigación, será necesario analizar los principios generales del derecho sobre la institución del proceso laboral, estudiar las normas legales vigentes en los que se señala el problema de investigación, contraponiéndola con la doctrina y la legislación comparada.

La principal técnica de investigación a utilizarse en la presente investigación estará referida a la revisión de las normas de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, la

Ley General del Trabajo, Ley de Municipalidades, y el Estatuto del Funcionario y otras normas referentes al tema en las que se señala como instancia de revisión del pago de beneficios sociales por despido.

Revisión de la legislación comparada y la doctrina sobre la vigencia y aplicación de la Ley General del Trabajo en relación a los servidores públicos municipales y con relación a la vigencia de este procedimiento en la legislación boliviana.

En la presente investigación se utilizará el método dogmático jurídico, asimismo se utilizará el método **deductivo** que consiste en partir de principios y teorías generales para llegar a conocer un caso o fenómeno particular, en este caso lo enfocaré partiendo de la legislación laboral.

1.13. Instrumentos y técnicas de investigación

- **Técnica de las entrevistas.-** lograremos conversaciones, opiniones, sugerencias con abogados especialistas en derecho municipal, derecho laboral, tanto del gobierno municipal de La Paz, profesionales que nos ayudaran a cualificar y sustentar el tema de investigación.
- **Técnica bibliográfica.-** Consistirá en el registro de la información documental obtenida, y se hallara en las diferentes fichas bibliográficas, como ser: de citas comentario, lo cual nos servirá para operativizar y sistematizar el trabajo, y en el presente se lo va a utilizar para compilar información documentada de textos y publicaciones de textos on line en páginas web vía internet con la finalidad de reincorporar información documentada referente a doctrina, jurisprudencia y derecho comparado.

CAPÍTULO II

MARCO HISTORICO Y REFERENCIAL DEL TRABAJO

2.1 Evolución Histórica del Trabajo

Desde épocas muy antiguas el hombre siempre se ha destacado por su trabajo, siendo este el modo de sobrevivencia e integración social en general más allá de las estructuras y formas de poder, que ha ido conformando a lo largo de su historia, así que el derecho de trabajo tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo de el desarrollo del trabajo pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos con ellos van surgiendo la incorporación de derechos como la indemnización a los trabajadores.

La etimología de la palabra trabajo no está ciertamente definida. Algunos autores consideran que deriva de la palabra *tripalis* que significa sostenido por tres palos o estacas y que dio origen al *tripallium*, instrumento de tortura de tres palos. En tanto que otros sostienen que la palabra *labor*, utilizada como sinónimo de trabajo proviene del griego labeo, que significa vacilar bajo un gran peso. Como también de la palabra *laborare* labrar, laborar, por tanto TRABAJO significa por una parte:

- Acción, despliegue de energía humana y esfuerzo penoso, fatiga, sacrificio por otro.

4

Es posible sostener entonces que en sus orígenes la acción de trabajar fue relacionada con sacrificio, pena y sufrimiento.

Conceptos que se fueron modificando a través del tiempo a medida que evolucionaron las condiciones laborales. Si bien en el imaginario colectivo el esfuerzo que demanda trabajar es considerado, aún hoy, como un sacrificio.

⁴ JIMÉNEZ Sanjinés Raúl, Lecciones de Derecho Laboral Tomo I Ed. 2004 La Paz, Bolivia pág. 10-11

El hombre es un ser social con obligaciones que debe satisfacer. Para saciar esa apetencia necesita realizar una actividad trabajo a fin de transformar los recursos que le brinda la naturaleza y que deben ser explotados. Se trata de un combate ininterrumpido que nació con él y cuyas primeras etapas están jalonadas por el descubrimiento del fuego, el uso de los instrumentos de piedra, el cultivo de la tierra, el empleo de animales domésticos, etc. Pero cuenta además con un recurso valiosísimo, su inteligencia que actualmente con el uso de la tecnológica el trabajo ha evolucionado.

En ese sentido a fin de comprender y arribar una noción de que el trabajo es un derecho el cual es regido por normas que han evolucionado a través de la historia y que han sido producto de las luchas constantes de trabajadores contra empleadores.

2.2 Primera etapa

2.2.1 Apropiación.

En la antigüedad el trabajo humano se caracterizaba por atender solamente elementales niveles de subsistencia en la que cada familia procuraba satisfacer sus propias necesidades. La organización social estaba compuesta por clanes y tribus donde la caza, la pesca, y la recolección de frutos que espontáneamente se producían constituían la forma de trabajar.

2.2.2 Agricultura y pastoreo.

El avance de la civilización y la aparición de organizaciones sociales caracterizadas por el asentamiento de las familias, impuso la realización de tareas agrícolas y ganaderas. Los instrumentos de producción que se utilizaban dependían de la fuerza muscular del hombre, que era ayudado por los animales a los que había logrado domesticar. El jefe de la familia era secundado por todos los miembros y trabajaban mientras hubiese luz solar, por cuanto vida y trabajo se confundían en un mismo concepto: el campesino construía su vivienda, fabricaba y reparaba sus enceres y herramientas y se procuraba la alimentación.

2.2.3 Esclavitud.

En forma paralela y como resultado de las continuas guerras de conquista, se fue generando la esclavitud. Los derrotados eran tomados prisioneros para ser utilizados como esclavos en minas, talleres o reparación de caminos. En esa época lo habitual para evitar peligros y molestias era matar al prisionero, por lo cual la esclavitud llegó a ser considerado como un

acto humanitario, que incluso fue reglamentado por el Derecho Romano. Es decir: *la esclavitud era una pena de muerte conmutada en cautiverio*. Los esclavos eran considerados como una cosa u objeto (a la manera de las bestias de carga) y no como seres humanos y como tal su fuerza de trabajo era alquilada, siendo la utilidad de la locación para el dueño del esclavo.

La posesión de esclavos era un hecho habitual, natural, considerado lógico, en tanto que la idea de establecer la abolición de ese estado de cosas era considerada como artificial e impracticable. Quién sentó el principio básico que destruye toda la estructura de la esclavitud fue el cristianismo al establecer la igualdad sustancial de todos los hombres, que por cuestión de intereses fue concretada recién en el siglo IXX.

2.2.4 Servidumbre.

Al llegar la Edad Media (período comprendido desde la caída del Imperio Romano de Occidente, año 476, hasta la caída de Constantinopla en poder de los turcos otomanos, año 1453) las costumbres se modifican: la organización feudal de la sociedad atenúa las características de la esclavitud al sustituirla por la servidumbre.

Los hombres se agrupan alrededor de alguien sumamente poderoso celebrando un contrato de alianza - *foedus* - por el cual el señor feudal se compromete a proteger y defender a los siervos y sus familias a cambio de la obligación de éstos de prestar servicios, por lo general en trabajos agrícolas. El siervo estaba ligado a la tierra que cultivaba y compartía con el señor feudal los frutos obtenidos, y en caso de cesión de la tierra a otro dueño la transacción comprendía al siervo que en ella trabajaba.

2.2.5 Artesanado.

Paulatinamente y como consecuencia del desarrollo de las ciudades se van formando grupos de personas que pertenecían a un mismo gremio: herrero, talabartero, platero, etc. constituyéndose así las *corporaciones*, instituciones características del Medioevo originadas en el siglo once y que se desarrollan notablemente en el siglo doce, en las cuales se establecían condiciones de trabajo minuciosas y obligatorias para todo el gremio.

La producción se realizaba fundamentalmente en forma familiar y aquellos que no pertenecían a la familia del maestro vivían con él como si lo fueran. Los integrantes de las

corporaciones trabajaban en pequeños talleres y de acuerdo a rigurosas reglas del oficio, siendo la jornada de trabajo de sol a sol. La característica principal del artesanado radicaba en que el productor era propietario de los sencillos instrumentos que utilizaba y quién ponía su esfuerzo de trabajo. Además era más importante la pericia del trabajador que la acción de los instrumentos, a tal punto que la cantidad y calidad de la obra dependían de la aptitud del artesano.

Es en esta época que surgen los primeros elementos de la división de capital y trabajo, que habrán de acentuarse en la etapa siguiente: las materias primas las adquiría quién efectuaba la primera fase del proceso (por ejemplo el pañero en la industria textil), y luego pasaban por manos de quienes completaban las etapas subsiguientes (hilanderos, tejedores, limpiadores, tintoreros) hasta llegar el empresario que colocaba el producto en el mercado vendiéndolo al mejor postor.⁵

2.2.6 Conquista y Desarrollo Americano.

La ocupación de Constantinopla por parte de los turcos otomanos en 1453 cortó la ruta que permitía el comercio entre Oriente y Occidente y los reinos más poderosos comenzaron a pensar en vías alternativas. El avance de la técnica fue notable. La inventiva naval diseñó la carabela, que combinaba velas cuadradas y triangulares con un moderno timón. Además de valiosos instrumentos de navegación, como la brújula (traída de China), el estrabolario (inventado por los árabes), y el sextante. Fue así que Portugal inauguró la ruta de Africa que conducía al Lejano Oriente, en tanto que España estaba en condiciones de emprender una gran empresa marítima, comercial y militar.

A fines del siglo XV en la Europa la mayoría de la gente vivía en la miseria. En las ciudades las condiciones de higiene eran pésimas y eran frecuentes las pestes, siendo el promedio de vida de 35 años. La gente comía lo que podía y por eso se hacían tan necesarias las especias, para conservar las carnes y dar sabor a las comidas.

2.2.7 Descubrimiento de América

Es entonces cuando, en 1492, Cristóbal Colón descubre América. La suya fue una empresa exclusivamente comercial y tuvo como fin hallar una ruta hacia los países asiáticos

⁵ JIMÉNEZ Sanjinés Raúl, Lecciones de Derecho Laboral Tomo I Ed. 2004 La Paz, Bolivia pág. 16-18

productores de especias. Los primeros habitantes del continente americano habían llegado de Asia y Oceanía 300.000 años antes. A la llegada de Colón existían sociedades urbanas con grandes y bellas ciudades, como la de los aztecas en el valle central de México, y la de los incas, en los Andes centrales. Los incas crearon un imperio que llegó a ocupar gran parte de los actuales países de Ecuador, Perú, Bolivia, Chile y Argentina.

Las invasiones españolas, más conocidas como el descubrimiento de América, provocó la irrupción de aventureros deseosos en participar en actividades de exploración de las nuevas tierras. Sus intereses, además de la conquista, fue minero y esclavista: poseer el oro y la plata se convierte en obsesión ante la demanda de metal precioso por parte de las potencias de la época. Es un período signado por el ataque a las civilizaciones indígenas.

Los nativos fueron esclavizados y estaban obligados a entregar todo el oro que encontraran, a quienes no lo conseguían o se negaban a satisfacer la apetencia de sus captores se les cortaba las manos, en tanto que aquellos que huyeron a la montaña fueron cazados con perros.

Fue luego del año 1500 y ante las noticias de baja notable en la población sometida (tan sólo 10 años después del descubrimiento), es que los Reyes de España dieron instrucciones para tratar a los indios como súbditos y vasallos de los Reyes y no como esclavos, y *proveer* los medios de instruirlos en la fe cristiana. Instrucciones que rara vez fueron observadas por los conquistadores.

2.3 Segunda etapa

2.3.1 La Revolución Industrial

La revolución comercial que comentamos generó transformaciones que permitieran la sustitución progresiva de paradigmas económicos y sociales medievales. En tanto que la revolución industrial presentó como signo distintivo la introducción de modificaciones de fondo al sistema económico y consecuentemente al sistema social de la época.

A mediados del siglo XVIII en el viejo mundo la situación era distinta a la del Río de La Plata. Fue en Inglaterra donde se dieron las condiciones para la industrialización, debido a la circunstancia de lograrse notables progresos técnicos.

En 1760 la creación de la máquina de vapor por James Watt generó el desarrollo de numerosas actividades industriales y el agrupamiento de gran número de trabajadores, en especial en la industria textil. En 1762 comenzó a utilizarse la iluminación a gas de carbón, lo que posibilitó la realización de tareas nocturnas. Las máquinas de vapor también se aplicaron al transporte (navegación y ferrocarril), el consecuente desarrollo vertiginoso de la industria del hierro, y el mejoramiento de las comunicaciones a través del telégrafo fueron el cimiento de la industria moderna.

Rápidamente se multiplicaron las fábricas y los molinos. Miles de campesinos abandonaron los campos y se genera la existencia de grandes concentraciones de obreros en tareas fabriles. Se verifica también el desordenado desarrollo de las ciudades, que en muchos casos se convierten en sinónimo de hacinamiento y contaminación. El exceso de mano de obra a causa de la migración y de progresos tecnológicos y las periódicas crisis de sobreproducción por el afán de acumulación de riquezas que inspiraba a la nueva clase de propietarios, generaron situaciones de explotación y miserias graves.

La jornada laboral hasta mediados del siglo diecinueve es de doce a catorce horas y debido a la demanda explosiva de mano de obra, se llegó a utilizar menores y mujeres en la realización de tareas peligrosas y penosas. En las hilanderías inglesas se trabajaba normalmente entre doce y diecisiete horas diarias.

La concentración poblacional y la vida en las ciudades son modificaciones sociales que impuso la Revolución Industrial que se caracterizó, además de los horarios prolongados, por malas condiciones de trabajo insalubridad, inseguridad y bajo nivel de las remuneraciones siendo los peores pagos los menores y las mujeres. No existía tampoco legislación laboral que ordenara el caótico sistema.

2.3.2 Movimientos Sociales

Los movimientos sociales que denunciaban abusos de las empresas industriales en perjuicio de los trabajadores dieron comienzo en 1769 y se tradujeron en huelgas y manifestaciones populares que fueron respondidas con represión. La mayor de las protestas se realizó en St. Peters Field, Manchester, el 16 de agosto de 1819, de la que participaron sesenta mil personas entre las que había mujeres y menores de edad. El gobierno conservador inglés

ordenó reprimir a la caballería y a resultas de su intervención murieron 11 personas y 500 resultaron heridas. Este episodio es conocido como "la matanza de Peterloo".

Paulatinamente se modifican las condiciones laborales. En 1833 en Inglaterra se establece la jornada de ocho horas para los menores de 9 a 13 años y de doce horas para los menores de 13 a 18 años y años más tarde, en 1847, se establece para estos últimos y para las mujeres jornadas de diez y once horas.

En 1848 en Francia se dispone la jornada de diez horas para aquellos que trabajan dentro de los límites de la ciudad de París y de once horas para los que trabajaban en el interior del país. Es a partir de ese año que en Europa se dieron las condiciones para denunciar los excesos a los cuales eran sometidos los trabajadores.

En 1850 en Inglaterra y parcialmente en Estados Unidos queda dispuesta la jornada de diez horas para todos los obreros. Es en este último país donde el reclamo generalizado para que se limite la jornada de trabajo a ocho horas diarias tiene más fuerza, a tal punto que para lograr el objetivo sistemáticamente se organizaban huelgas y manifestaciones. Durante el desarrollo de una de ellas realizada en la ciudad de Chicago el primero de mayo de 1866 se produce una represión durísima y sangrienta. Esa fecha se conmemora anualmente como el "Día Internacional del Trabajo"

2.3.3 La Jornada de Ocho Horas

La limitación de la jornada de trabajo que debatida en las conferencias internacionales realizadas por los gobiernos de las principales potencias europeas en 1890 en Berlín y Berna en 1905, 1906 y 1913.

La Primera Guerra Mundial (1914-1918) demandó que se realizaran grandes esfuerzos en la producción de armas, equipos y pertrechos para equiparar a los ejércitos. También existió el desarrollo del automóvil, la aviación y la radio. En ese contexto, se pudieron fijar ciertas condiciones exigidas por los trabajadores tales como aumentos de salarios, descansos y protección de mujeres y menores

Finalizada la guerra, la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en la ciudad de Washington en 1919 (Convención N° 1) fue de

fundamental importancia para el establecimiento de la jornada de ocho horas en todo el mundo.

Otro antecedente fundamental fue lo resuelto en el Tratado de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919 en el Salón de los Espejos del Palacio de Versalles, y por medio del cual se le puso fin. En este tratado se estableció en el Art. 427: "*...el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio...siendo de importancia particular y urgente la adopción de una jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas como fin a obtener, donde no haya sido obtenido...*"

A través de todos esos años se tuvo en cuenta que la reducción de la jornada de trabajo representaba que la producción material individual disminuyera y que a su vez aumentara el nivel de educación por aprovechamiento del tiempo libre, produciendo un sustancial mejoramiento de la preparación para el trabajo como así también el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores, logrando de este modo la dignificación del ser humano.

2.3.4 La Jornada Laboral en el Continente Americano

En nuestro continente los antecedentes se remontan al siglo dieciséis. Durante el reinado de Felipe II se contemplaba la jornada de ocho horas diarias y el descanso dominical para posibilitar la conversión al cristianismo de los indígenas que, repartidos en grupos llamados encomiendas, trabajaban bajo la condición de un español (el encomendero). El sistema de encomiendas fue desarrollado para que los indios fueran asimilados a la civilización y la cultura cristiana. Tal lo indicado en la *Recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias*, que reúne el ordenamiento legal.

2.4 Derecho de trabajo en Bolivia.

En Bolivia con la promulgación de la Ley General de trabajo de 8 de diciembre de 1942 y su Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943, se legaliza y reglamenta los derechos de los trabajadores como ser: los Contratos de trabajo, el pago de beneficios sociales, indemnización a los 5 años, también conocido como el pago del quinquenio, retiro indirecto, sanciones, días hábiles y feriados, de los descansos anuales, jornada de trabajo, las remuneraciones y horas extras, trabajo nocturno, salario del día domingo, bonos, primas anuales distinto del aguinaldo

y aguinaldo, y otros, mismos que en una época de la historia beneficiaron a todos los trabajadores en general.

En el año 1999 se promulgaron dos leyes y surgieron nuevos cambios contra el abuso de los partidos políticos de turno que afectaban los intereses de la colectividad, por lo que se tuvo que desvincular a los trabajadores estatales como municipales de los alcances de la Ley General del Trabajo, siendo estas: Ley 2028 de Municipalidades y 2027 del Estatuto del Funcionario Público, cuyo objetivo es la de regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa, la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad.

Enmarcándonos a nuestro objeto de estudio de los servidores municipales de La Paz, desde el año 1999, después de varios disensos entre autoridades y trabajadores representados por sus organizaciones sindicales, se logró la implementación de la Carrera Administrativa, destacándose la participación del Concejo Municipal y del ex Alcalde Dr. Juan Del Granado Cosió, constituyéndose este documento en un herramienta democrática esencial para la estabilidad laboral, el reconocimiento al mérito, la experiencia, las habilidades, el desarrollo profesional, técnico y laboral.

Paralelamente a la implementación de la Carrera Administrativa, las autoridades del Municipio Paceño procedieron a la incorporación de sus trabajadores a los alcances de la Ley de Municipalidades en aplicación del Artículo 11.- (Trabajadores Municipales) disposiciones finales y transitorias.

Con el transcurso de los años 1999 – 2010, y habiendo surgido una serie de conflictos familiares, sociales, e incrementado la pobreza afectando la salud y la dignidad del trabajador, toda vez que actualmente el servidor municipal ya no tiene derecho a percibir quinquenios y tampoco a ser indemnizado por el desgaste de su fuerza de trabajo físico y psíquico, lo cual ha generado reclamos constantes, en especial de los trabajadores humildes que en su mayoría son aquellas personas que no han pertenecido a ningún partido político e incorporados a la entidad pública mediante convocatorias y concurso de méritos, y encontrándose estos afectados en su vida familiar y social han expresando sus deseos de retornar a los alcances de la Ley General del Trabajo.

CAPÍTULO III

DERECHO DE TRABAJO

3.1 Introducción.

El derecho del trabajo como cualquier otra rama del ordenamiento jurídico, tiene que estar constituido por un conjunto de relaciones jurídicas. Tiene su razón de ser en la necesidad de protección social de quienes se hallan en una relación de trabajo dependiente o subordinada.

Con la flexibilización laboral y los constantes cambios tecnológicos han surgido nuevos tipos de relaciones laborales, los cuales se traducen en una nueva modalidad de contratos de trabajo. Este modesto trabajo, en base a libros de connotados juristas, establecerá una clasificación general de los contratos de trabajo y señalará las clases de contrato en la legislación boliviana. Antes de desarrollar el tema central, es necesario repasar algunos conceptos básicos, que en adelante nos ayudaran a comprender de mejor manera el concepto de contrato de trabajo.

3.2 Concepto de derecho de trabajo

Al ingresar al estudio del Derecho del trabajo en primera instancia se debe recordar que es DERECHO y que es TRABAJO, ya que con tal expresión podemos llegar a dar un concepto y posteriormente tratar de llegar a definiciones y debemos comenzar señalando que DERECHO deriva de las voces latinas: RECTUM, DIRECTUM, DIRIGIERE, REGERE, que significa rectitud, dirección lazo que une a los hombre y así se puede clasificar el derecho desde el punto de vista subjetivo “Como conjunto de facultades para cumplir deberes exigibles y objetivo” “Como sistema de normas para ejercita dichas facultades y cumplir tales deberes”. El derecho como norma, el derecho objetivo se concibe cual el conjunto de reglas que determinan y regulan el ejercicio de las facultades y el cumplimiento de los deberes que integran el DERECHO SUBJETIVO.

TRABAJO es toda transformación de energía, asimismo se define que todas las formas de energía de nuestro organismo están íntimamente ligadas entre sí, y en su conjunto constituyen el trabajo fisiológico interno. ⁶

⁶ BOCCIA, Medicina del trabajo Buenos Aires, 1938 pág. 25.

Podemos decir desde el punto de vista económico se entiende por valor económico es decir algo que sirva para satisfacer una necesidad económica del hombre. De lo expresado en líneas arriba podemos señalar que DERECHO del TRABAJO como rotulo dentro del derecho o ramas jurídicas es la rama más aceptada ya que si el termino trabajo se entiende al trabajador asalariado o al que presta un servicio subordinado o que aclara ya que todo trabajo prestado en un régimen contractual todo lo que deriva del él forma parte de la disciplina jurídica que es el DERECHO DE TRABAJO.

Así también la define el nombre del derecho de trabajo RAFAEL CALDERA que dice “Como derecho es algo más que estudio de normas positivas comprende la consideración de los principios y directivas que inspiran aquellos y que es menos vago que organización. Como el trabajo, que considera a este como hecho en el cual concurren patronos y trabajadores y sobre el cual se fincan importantes intereses sociales” y también se acepta el nombre de laboral porque pondera a la labor que realiza un trabajador y a los estudiosos de esta rama se les debe decir laboristas y no se les puede decir trabajistas que se utiliza como sinónimo y termino laboral también va adquiriendo mayor aceptación dentro del estudio de este derecho.

Como concepto de derecho laboral señalamos que “Es un Conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados.

Derecho laboral.- (también llamado *Derecho del trabajo* o *Derecho social*) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación estas relaciones de carácter individual o colectivo”. (Martínez Vivot-Pozzo).

3.3 Concepto actual de trabajo.

En las diferentes etapas del desarrollo del hombre y de la sociedad siempre ha existido una forma de trabajo, y modificaciones a las condiciones de trabajo donde al trabajador se le toma como una pieza o determinar el trabajo mercancía, sino también ahora se habla del trabajo científico. De tal manera decimos que tomaremos al trabajo como forma o medio

habitual de vida y al “trabajador” como persona humana y como tal plantea a la sociedad y al Estado una gama muy compleja y a la vez profundamente lógica de exigencias que normalmente se suelen conocer como “Derechos sociales del trabajador” y que como tales se reconocen en los textos constitucionales fundamentales de nuestro tiempo.

3.4 El trabajo tradicional y científico.

Los nuevos métodos y la transformación constante del elemento técnico de las empresas resultan incuestionables, toda vez que el trabajo en su forma tradicional sufre constantes innovaciones que le permite adecuarse a la época y al mercado cada día más exigente. El trabajador de empresas modernas, no puede pretender quedarse en los sistemas técnicos antiguos, quien debe realizar un mayor esfuerzo de su parte en conocer tareas más complejas y la realización de trabajos más complicados.

En la actualidad, las nuevas formas de trabajo están a la producción con calidad a menor costo para concurrir al mercado mundial, y por otra parte cumplir anhelos y exigencias que la época actual impone al trabajador.

3.5 Definición

Muchos tratadistas dan diversas definiciones, unos tomando el carácter político otros tomando el carácter económico como así tomando el carácter jurídico.

A objeto de no confundir al estudiante tomaremos dos definiciones acorde con la cátedra y que son las más aceptadas por la mayoría de los tratadistas del derecho laboral.

Para EUGENIO PEREZ BOTIJA, “El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo”.

Esta definición nos da dos fines del Derecho de Trabajo que son:

- a) El normativo o regulador en la disciplina de las relaciones individuales y:
- b) El fin de tutelar cuando se alude a las relaciones con el Estado y de tal manera podemos decir que derecho laboral por su problemática y contenido normativo no pueden ser disciplina abstracta.

Para GUILLERMO CABANELLAS el Derecho de Trabajo es: “Aquel quien tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y de otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesionales y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídica mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.

De esta definición concretamos los FINES Y OBJETIVOS del derecho de trabajo ya que como FIN es el de tener un conjunto de normas que disciplinan las relaciones jurídicas que tiene por objeto el trabajo y por las que regulan la actividad del Estado en el orden a la tutela de las clases trabajadoras.

Para definir con mayor claridad el derecho del trabajo trataremos de precisar qué entendemos por trabajo, objeto protegido por la norma jurídica comprendida dentro de su ámbito de aplicación.

El trabajo como actividad vital de la persona humana, diremos con Tristán de Athayde, que es cualquier esfuerzo habitual del ser humano ordenado a un fin. El trabajo, en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consciente, racional y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente a la persona humana. Que el trabajo sea una actividad personal significa que no es, simplemente, una función mecánica, como la de un motor, ni simple esfuerzo muscular, como el del caballo que arrastra un carruaje, sino un acto de la inteligencia, de la voluntad, de la libertad, de la conciencia; un hecho que se eleva al orden ético, para que haya trabajo en sentido estricto, deben estar aunadas la inteligencia, la conciencia y la libertad.

3.5.1 Características.

De acuerdo a los apuntes del Dr. Hugo Suárez Calbimonte, el trabajo tiene las siguientes características:

- Personal,
- Voluntario,
- Dependiente, y
- Por cuenta ajena

a) Trabajo personal: Es la que da lugar a que el Estado, como ente regulador asuma una actividad intervencionista del Estado, preservando los derechos del trabajador.

- b) **Trabajo voluntario:** Es la aceptación a la realización de un trabajo.
- c) **Trabajo por cuenta ajena:** es una condición esencial atribuir a un tercero los beneficios del trabajo, es aquel en que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador, es decir, al empresario. La ajenidad en la utilidad económica del trabajo es una consecuencia de la estructura de las modernas empresas de producción.
- d) **Trabajo dependiente:** La dependencia o la subordinación son las notas dominantes en la cosmovisión de la relación de trabajo. Está ella ligada al poder o facultad de dirección que tiene el empresario respecto del trabajador. Sometimiento del trabajador al poder de organización y disciplina del empresario. Dependencia hay en toda relación laboral regida por el derecho del trabajo.

3.6 El contrato de trabajo

Toda vez que nos hemos introducido y repasado algunos conceptos y características del derecho laboral, podemos pasar a señalar algunos conceptos de lo que debemos entender por Contrato de Trabajo:

- “El Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”. (**Guillermo Cabañellas**).
- “ El Contrato de Trabajo es toda convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, estos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada”
- "Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o a varios patronos, o a una persona jurídica del carácter, bajo la dependencia de éstos, por remuneración, se la que fuere la clase o forma de ella"

La Ley General del Trabajo en Bolivia, promulgada en fecha 8 de diciembre de 1942, en su Título II que se refiere al Contrato de Trabajo, no trae una definición formal, solo establece que el contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

Sin embargo, su Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943, en el Capítulo del Título II, reconoce como contrato individual de trabajo, aquél en virtud del cual una o más personas se obligan a prestar sus servicios manuales o intelectuales a otra u otras. Determina, igualmente, que el contrato individual de trabajo constituye la ley de las partes, a reserva de que sus cláusulas no impliquen una renuncia del trabajador a cualquiera de los derechos que le son reconocidos por las disposiciones legales.

La última parte de la citada disposición reglamentaria, se halla en perfecta relación y concordancia con lo señalado en la Constitución Política del Estado cuyo Art. 162, expresa: *"Las disposiciones sociales son de origen público. Serán retroactivas cuando la ley expresamente lo determine. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos"*.

3.6.1 Requisitos esenciales para la validez del contrato de trabajo

Como condición esencial y necesaria para la existencia y validez de un contrato de trabajo se requiere que éste cumpla con ciertos requisitos, que no son otros que los que admite la teoría civilista en los contratos de orden privado, es decir:

- **El consentimiento** : que es la expresión de la voluntad
- **El objeto**: actividad o servicio retribuido.
- **La causa**: causa económico-social que incita a las partes a formalizar el contrato. Tiene que ser lícita.
- **Forma**: La forma es el modo de exteriorizar el contenido de un contrato. Puede ser de forma escrita o verbal.

Requisitos a los que en la ciencia jurídico-laboral, se agrega otros de carácter peculiar como son:

- La dependencia o subordinación,
- La prestación personal
- La remuneración.
- Ajenidad

3.6.2 La subordinación o dependencia

Declara el estado de limitación de la autonomía del trabajador que se halla sometido a la voluntad del patrono o empleador, pero no a través de una completa sumisión personal, sino de una sumisión estrictamente funcional en virtud de la cual se coordinan y unifican las actividades laborales.

La prestación personal.- Ha de entenderse como la prestación de un servicio de carácter personal, para que la calificación de la relación jurídica entre quien debe realizar el trabajo y el que lo recibe o se beneficia de él, se presuma como un contrato de trabajo.

La remuneración.- Que no es otra cosa que el sueldo o salario que debe percibir el trabajador por la prestación de servicios, en virtud del contrato de trabajo sea éste verbal o escrito.

La Ajenidad.- Es una condición esencial atribuir a un tercero los beneficios del trabajo, es aquel en que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador.

3.6.3 Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un contrato consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, nominado o típico y de ejecución sucesiva o de tracto sucesivo.

- **Consensual:** Se forma sólo con el consentimiento de las partes. Sin embargo la ley exige que se deje constancia escrita del mismo.
- **Bilateral:** Impone derechos y obligaciones para ambas partes.
- **Oneroso:** tiene por objeto la utilidad de las dos partes.
- **Conmutativo:** Las obligaciones de las partes se miran como equivalentes. Por eso es importante que el trabajo sea justamente retribuido.
- **Tracto sucesivo:** Es un contrato que se va desarrollando a través del tiempo.

3.6.4 Modalidades de contrato en general

Por las características de los contratos y condiciones laborales, muchos autores coinciden en que es posible establecer una clasificación de las diferentes modalidades que adopta este contrato en relación a su forma, duración, clase de actividad, remuneración, horario de trabajo, lugar donde se efectúa, etc.

Es por esta razón que reproducimos el cuadro clasificatorio de los contratos de trabajo consignado por el Jurista Argentino Juan D. Ramírez Girona en su “Derecho del Trabajo”, y que es bastante completo y de fácil comprensión:

a) Por su forma:

- Escritos
- Verbales

b) Por su duración:

- A tiempo determinado
- A tiempo indeterminado

c) Por el sujeto de la relación jurídica

- Individual o singular
- Colectivo

d) Por la índole de la actividad laboral

- De empleo privado
- De servicio domestico
- De trabajo marítimo o de embarque
- De transporte
- De la gente de teatro
- De trabajo agrícola o rural
- De servicios públicos, etc.

e) Por la forma de remuneración

- A jornal
- A destajo
- Sueldo
- A comisión
- En especie
- Con participación en los beneficios
- Mixtos

f) Por la condición del trabajador

- Femenino
- Masculino

- Adultos Menores

g) Por el horario de trabajo

- Diurno
- Nocturno

h) Por el lugar donde se presta la actividad

- A domicilio
- En el local del empleador
- Teletrabajo

3.6.5 Contrato por tiempo indefinido

Esta modalidad de contrato nace en la necesidad del hombre de contar con una fuente de ingreso segura, y a su vez por parte del empresario de tener a un trabajador calificado y competente por todo el tiempo de vida útil que pueda tener. En nuestra legislación este principio ha sido totalmente distorsionado por el Art. 55 del Decreto Supremo 21060, por el cual se da la libertad contractual y consecuentemente el despido cuando el empresario lo decida. *“Artículo 55º.- Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario”*.

La desaparición de los contratos indefinidos es inminente. El puesto de trabajo vitalicio será suprimido por las continuas novedades que aparecen cada día en el mercado laboral moderno. Y es que el mercado, con un exceso de demandantes de empleo, puede permitir esto.

A las puertas del siglo XXI la diferencia generacional se agudiza cada día más en todos los campos y es en el empleo donde se comienza a notar más.

La nota definitoria del mercado laboral actual es la precariedad: salarios mínimos, contratos temporales, por meses, días e incluso horas...todo ello en aras de un ahorro de costes y del poder de prescindir de sus empleados cuando las empresas los estimen necesario.

Los expertos aseguran que dentro de unos años, los tipos de contratos variaran sustancialmente. Así, el porcentaje de contrataciones de carácter indefinido bajará y se incrementara el volumen de las de carácter temporal. Ellos explican el sensible aumento de facturación por parte de las empresas de trabajo temporal.

Todas estas novedades hacen imprescindible conocer las nuevas tendencias de contratación y de empleo. Los jóvenes deberás tomar conciencia de que, en un futuro no muy lejano, el tele trabajo y el autoempleo serán algunas de las soluciones más habituales del desempleo.

3.6.6 Contratos de trabajo a plazo fijo

Como su nombre señala es un contrato establecido por un tiempo determinado, su duración se ajustará al vencimiento del plazo convenido. Dada la fijación de un término de vencimiento, antes de que éste ocurra, la extinción sólo puede producirse por voluntad de las propias partes o por un hecho que justifique la extinción, o que signifique lisa o llanamente imposibilidad de continuar la relación.

Así también nuestra legislación nos dice que los contratos a plazo fijo podrán rescindirse por cualquiera de las causales indicadas en el Art. 16 de la Ley General del Trabajo, y caso distinto se procederá a lo dispuesto por el Art. 13 Es decir: cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnizar por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros que se reputan de prueba.

Si el trabajador tuviere más de ocho años de servicio percibirá la indicada indemnización, aunque se retire voluntariamente. No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales: perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo; revelación de secretos industriales; omisiones e imprudencias que afecten a la

seguridad o higiene industrial; e incumplimiento total o parcial del convenio; retiro voluntario del trabajador; robo o hurto por el trabajador; vías de hecho, injurias, o conducta inmoral en el trabajo.

En los contratos a plazo fijo se entenderá existir reconducción si el trabajador continúa sirviendo vencido el término del convenio.

3.6.7 Contrato eventual o por obra determinada

A diferencia del anterior, nos encontramos aquí ante un contrato de plazo incierto, que concluye cumplidas las finalidades que se tuvieron en cuenta a tiempo de su celebración. Habrá trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce, bajo la dependencia de un empleador; para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación con servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento.

3.6.8 Conclusión o terminación del contrato de trabajo

Así como ya se tiene expuesto lo que es un contrato de trabajo, éste puede concluir o terminar por los motivos que se señalan a continuación:

- Por la realización de un acontecimiento determinado (vencimiento de plazo, conclusión de obra o servicio, muerte del trabajador). En cuanto a este último caso, sólo el fallecimiento del trabajador puede poner término al contrato; pues, tratándose de la muerte del patrono, el contrato puede seguir cumpliendo con sus herederos, a menos que hubiese sido solo, o que el contrato se hubiese celebrado únicamente en atención a su persona.
- Por denuncia o desahucio de una de las partes, o sea, por despido sin justa causa o por despido justificado. En el primer caso, el patrón puede despedir a su trabajador previa la formalidad del aviso previo, o pagando las indemnizaciones consiguiente, a falta de aviso previo. Y en el segundo caso, cuando el patrón hace el despido de su trabajador,

sin la obligación del previo aviso, cuando éste ha incurrido en las causales previstas en los artículos 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Decreto Reglamentario.

Los motivos o hechos anteriormente mencionados, dan lugar a lo que dentro de las relaciones patrono-laborales, se denomina finiquito.

3.7 Las modalidades de contrato laboral en nuestra legislación

Nuestra legislación reconoce los siguientes tipos de contratos:

- El Contrato Individual de trabajo
- El Contrato Colectivo
- El Contrato de Aprendizaje
- El Contrato de Enganche

a) El contrato individual o personal

El Artículo 5° de la Ley General del Trabajo dispone "el Contrato de Trabajo es individual o Colectivo, según se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un Sindicato, Federación o Confederación de Sindicatos de Trabajadores".

b) El contrato colectivo

Se entiende por contrato colectivo al convenio celebrado entre uno o más patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores, con el objeto de determinar condiciones generales de trabajo o reglamentarlo. Este contrato deberá ser necesariamente celebrado por escrito y registrado ante el inspector de trabajo.

Solo los entes laborales con personalidad jurídica podrán celebrar este tipo de contratos.

La representación de estos entes será ejercida acorde a sus estatutos.

c) El contrato de aprendizaje

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

Características:

- Este tipo de contrato se celebra por escrito
- Se presume la mutua prestación de servicios
- La remuneración y demás modalidades del contrato se estipularan expresamente
- El Patrono está obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para asistir a la escuela.

d) El contrato de enganche

El contrato de enganche es aquel por el cual se contrata a trabajadores por una persona distinta al patrono, para actividades que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual.

3.7.1 De ciertas clases de trabajo

De igual manera, nuestra legislación señala a otros tipos de trabajos al trabajo a domicilio y al trabajo doméstico.

a) Trabajo a domicilio

Se entiende por trabajo a domicilio el que se realiza por cuenta ajena y con remuneración determinada, en el lugar de residencia del trabajador, en su taller doméstico o el domicilio del patrono. Se encuentran comprendidos dentro de esta definición:

- Los que trabajan aisladamente o formando taller de familia en su domicilio, a destajo por cuenta de un patrono. Taller de familia es el formado por parientes del jefe de la misma que habitualmente viven en él;

- Los que trabajan en compañía o por cuenta de un patrono, a partir de ganancias y en el domicilio de uno de ellos;
- Los que trabajan a jornal, tarea o destajo en el domicilio de un patrono. No se considera trabajo a domicilio el que se realiza directamente para el público.

Todo patrono comprendido en este Capítulo se inscribirá en la Inspección de Trabajo, comunicando la nómina de trabajadores que ocupa. Llevará un registro especial de los trabajos que encomiende y dará constancia al trabajador de los que reciba.

Las retribuciones serán canceladas por entrega de labor o por períodos de tiempo no mayores de una semana.

Cuando el trabajador entregue obras defectuosas o deteriore los materiales que le fueron confiados, podrá el patrono, con autorización de la Inspección del Trabajo, retener hasta la quinta parte de los pagos semanales, hasta el pago de la indemnización.

b) El trabajo domestico

El trabajo doméstico es el que se presta en forma continua y a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar. Puede contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria si el plazo excediera de un año, y requiriéndose, además, el registro en la Policía de Seguridad.

3.7.2 Importancia del derecho de trabajo

El derecho del trabajo parte de la filosofía de que existe una disparidad entre las capacidades del empresario y las del trabajador. Es decir, parte de la idea de que el trabajador, en virtud de su estado económico y su necesidad intrínseca de trabajar y allegarse del sustento, posee menores herramientas para defenderse de los posibles abusos del capital. En consecuencia, las normas que integran esta rama del derecho, otorgan al trabajador beneficios especiales, como la estabilidad en el empleo, las normas protectoras del salario y las cargas probatorias para los casos de conflictos ante los tribunales, beneficios que tienden, por lo general, a

inclinarse la balanza de la justicia a favor del trabajador, creando en contra del patrón una desigualdad igual o peor que los posibles abusos del capital que la legislación pretendía evitar.

El Derecho del Trabajo, es un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico.

El Derecho del Trabajo goza de autonomía porque es una disciplina jurídica que cuenta con autonomía jurídica, porque cuenta con un sistema normativo propio conformado por principios doctrinarios y una legislación especial independientes de las demás ramas del derecho que pudieran tratar de abarcarlo, autonomía científica, está dada por el hecho de que sus instituciones pueden ser objeto de sistematización orgánica para lograr un orden de estudio homogéneo y extenso, y la autonomía didáctica, se aprecia en el hecho que el Derecho del Trabajo puede ser objeto de estudio en forma separada de otras disciplinas jurídicas, permite que el Derecho del Trabajo sea materia de estudio en todas las Facultades de Derecho de las universidades e incluso se estudie en algunas Facultades de profesiones no jurídicas.

La Finalidad del Derecho del Trabajo, es buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores.

CAPÍTULO IV

LA INDEMNIZACIÓN

4.1 Introducción

El tópic de las indemnizaciones laborales en Bolivia ha sido desde siempre muy controvertido, es una clara protección contra el despido arbitrario, lo que por otro lado, no significa esto que el empresario - empleador, conforme sus facultades de dirección y administración de la empresa, no tenga el derecho a despedir a aquellos trabajadores que considere incapaces, no aptos o ineficaces para la explotación de su empresa, pero debe abonar en consecuencia las correspondientes indemnizaciones laborales según la Ley General del Trabajo.

La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por el tiempo convenido, sea a plazo determinado o indeterminado. La llamada protección contra el despido es una de las medidas adoptadas por las legislaciones para evitar el despido arbitrario del trabajador. La estabilidad impropia es la aplicable en la legislación boliviana que se da cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa (...)

4.2 Indemnización concepto

La indemnización es un derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores

Se comprende por el termino de indemnización ya sea por antigüedad o por años de servicio al derecho adquirido por el trabajador por los años prestados cuando se produce el despido injustificado por parte del empleador en la actualidad muchos estudiosos de la materia sostiene que no solo procede al derecho de despido sin justa causa, sino también cuando el trabajador es despedido por justa causa a que debemos aclarar que los derechos adquiridos por el principio de la irrenunciabilidad cada cierto tiempo de servicio no podrá ser afectado por infracción a la Ley General de Trabajo tal caso como sucede en la legislación boliviana que por D.S. 11478 de 16 de mayo de 1974, que en su Art. 1 modifica al Art 2 a la Ley de 21 de

diciembre de 1948 que señala que el trabajador recibirá su indemnización si tiene más de 5 años de servicio aunque se retire voluntariamente, y el Art. 2 del mismo cuerpo legal señala también que solo perderá el quinquenio vigente, en caso de infracción al Art. 16 y 9 de su Reglamento de La Ley General de Trabajo.

Muchos sostienen a la vez que este derecho es al desgaste físico-intelectual que llega a consumarse por los años de trabajo, y otros sostienen que es un salario diferido cualquiera sea el justificativo es que cualquiera sea las legislaciones de los países se ha llegado a reconocer este derecho.

4.3 Naturaleza jurídica.

Dentro de este aspecto debemos señalar que la naturaleza jurídica de la institución estudiada ha variado profundamente en cada País de acuerdo a las distintas etapas de evolución de la legislación laboral y examinada frente al contexto de los derechos otorgados a los trabajadores. De tal manera que han quedado inaplicables los conceptos que inicialmente se sostenían ya que los fundamentos de esta institución fueron variando a través del tiempo que no solo se debe al descuido injustificado el pago de la indemnización ya sea por antigüedad o de servicio que muchos países utilizan diferentes termino pero con igual concepto.⁷

Ahora bien al respecto existen muchas teorías que señalaremos en forma sucinta:

4.3.1 Teoría de una forma de prevención o de asistencia social.

Esta teoría es sostenida por el Dr. MARIO DEVEALI, quien señala que equivale a un auxilio económico para ayudar al trabajador a afrontar las consecuencias del despido que se traducen en desocupación forzosa y posibilidad de contar con una remuneración para sustentarse asimismo y de su familia. Esta teoría está sustentada en el principio humano.

4.3.2 Teoría del salario definido.

A que se conceptúa que el trabajador recibe en forma directa una remuneración (sueldo, salario, comisión ,etc.), pero obra en forma indirecta o diferida que solo puede pagarse al finalizar la relación laboral salvo el caso de bono anticipado por convenio de partes: por otro lado debemos manifestar que por tratarse de una remuneración LA INDEMNIZACION POR

⁷ VILLAROEL Vega Vidal, Derecho del trabajo Pág. 87-91

ANTIGÜEDAD, es obligatoria cual quiere fuese la causal de extensión del vinculo laboral ya sea faltas que incurriese el trabajador que faculte al empleador a efectuar el despido inmediato, este aspecto lo sostienen los tratadistas GRECO PEREZ LEÑERO Y ERNESTO KROTOSCHIN, debemos agregar que como hemos señalado que es un salario diferido entonces se considera un derecho adquirido y no le es permitido al trabajador renunciar a este derecho.

4.3.3 Teoría del premio a la finalidad.

Dentro de esta teoría supone una compensación al trabajador por haber prestado servicios durante tiempo considerable y en forma leal al empleador pero este aspecto ya no es un fundamento para el pago de la indemnización ya sea por antigüedad o servicios porque muchas legislaciones han acordado el derecho a percibir este beneficio.

4.3.4 Teoría preventiva contra un paro o seguro contra la desocupación.

Esta teoría es sostenida por ALEJANDRO M. UNSAIN, que dice ES EVIDENTE QUE LA CESACIÓN IMPREVISTA DEL CONTRATO DE TRABAJO, origina una situación caótica para la economía del trabajador al verse privado de los ingresos para sufragar las necesidades más indispensables. De tal manera que la compensación por tiempo de servicios le podría servir para poder cumplir con las necesidades por tiempo que dure su desocupación.

4.3.5 Teoría de la adquisición, por el empleo de un crédito contra el establecimiento o centro de trabajo.

Esta teoría fue expuesto por el tratadista Brasileño ADAMASTOR LIMA, que dice se estima que la colaboración del trabajador con la empresa le otorga un crédito por el que debe responder el centro de trabajo es decir que las empresas minera industriales comerciales, etc. Garantizan con sus bienes este derecho.

Pero debemos decir que este estudio no puede considerarse con un fundamento sino como GARANTIA PARA LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR y no sea solo ilusorio.

4.3.6 Teoría de una naturaleza mixta que participa de resarcimiento de años de la previsión y de la asistencia social por integra un complemento de la indemnización por pre-aviso.

Dentro de esta teoría el Dr. GUILLERMO CABANELLAS, señala que por la complejidad de este campo no se puede determinar que teoría es la base fundamental ya que son enfocados desde diferentes ángulos que desembocan en una misma realidad es decir el derecho que tiene el trabajador a percibir la indemnización por años de servicios.

4.3.7 Teoría de la indemnización por la fuerza de trabajo o capacidad laboral cedida al empleador durante la prestación.-

Sostenida por el tratadista LUIS UCEDA MAURIER, quien sostiene lo siguiente: Así como el empleador aporta el capital y obtiene con el benéfico lícito a través de las utilidades dividendos y acumulaciones que acrecientan los activos de negocio y recuperar dicho capital el trabajador aporta su fuerza o habilidad y tiempo laboral, irrecuperables una vez entregados por cuanto el esfuerzo desplegado y el tiempo cedido a cortan su vida útil laboral único patrimonio del trabajador sujeto a extinción por razones de edad, enfermedad o accidente.

Dado de que el trabajador entrega su fuerza laboral en provecho del empleador este debe indemnizarlo y lo hace con la compensación por tiempo de servicios que constituye un capital sustitutorio de la actividad laboral consumida definitivamente a una reserva por la desvalorización o desgaste de dicha actividad.

4.4 Computo de antigüedad.

La doctrina así como nuestra legislación determina que el cómputo de antigüedad se tomara en cuenta desde el primer día de ingreso al trabajo es decir incluyendo el termino de prueba así lo sostiene nuestra economía jurídica a tal efecto transcribimos disposiciones que se refieren sobre este caso la Ley de 8 de diciembre de 1942. Art. 1º Mientras el Congreso Nacional estudie el Código de Trabajo, se eleva a categoría de ley el D.S de 24 de mayo de 1939, con las siguientes modificaciones: El Art. 13 de la Ley dirá:

“Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses que se reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo”

Esta disposición ha sido modificada en parte por la Ley de 3 de noviembre de 1944 que dice:

Art. 1.- Para los efectos de desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario el tiempo de servicios para empleados y obreros se computara aparte de la fecha en que estos fueron contratados verbalmente por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba y a los que se refiere el Art. 1 del D.L. de 24 de mayo de 1939, modificado por el Art. 1 de la ley de 8 de diciembre de 1942.

4.5 Plazo para el pago de indemnización.

La indemnización debe ser abonado o cancelado al trabajador puntualmente ya que es un derecho adquirido irrenunciable de tal manera que es un derecho que el trabajador perciba sus beneficios sociales en el momento que deja de prestar servicios de tal manera otros prefieren que se inicie un proceso laboral, de tal manera los países han incluido en sus legislaciones plazo para el pago de BENEFICIOS SOCIALES.

En Bolivia se otorga un plazo de 15 días, el pago de **Beneficios Sociales** (desahucio, indemnización, otros.) conforme señala el D.S. 28699 de 1ro de mayo de 2006 en dicha norma se encuentra en capítulo III y Art. 9 que señala sobre los despidos, la misma otorga un plazo de 15 días, con el mantenimiento del valor de acuerdo a la variación de la unidad de fomento a la vivienda (UFV), vencido dicho plazo se calculara una multa de 30% de monto a cancelarse incluyendo el mantenimiento del valor.

4.5.1 Cálculo para el pago de la indemnización por despido.

El cálculo para el pago o el monto de la indemnización se la efectúa efectuando el promedio de los últimos tres meses ganados por el trabajador.

En Bolivia este aspecto está determinado por el D.S. 03641 de 11 de febrero de 1954

4.5.2 El contrato a plazo fijo e indemnización por despido

Dentro de este aspecto se ha señalado que dicho contrato tiene un plazo definido de conclusión de la misma pero si en caso de que antes de cumplirse el tiempo fijado en el contrato se rescinde deberá proceder al pago de desahucio, como hace la indemnización, considerando

como un despido intempestivo, de tal manera que se procede en las mismas condiciones que los contratos indefinidos por ser la ruptura en forma unilateral.

Por otro lado en caso de cumplirse con el plazo establecido en el contrato de empleador deber cancelar un sueldo por derecho de indemnización y si existieren otros beneficios por ser irrenunciables.

4.5.3 Retiro voluntario y el pago de indemnización por antigüedad.

De conformidad al D.S. 11478 de 16 de mayo de 1974, el trabajador que tuviera mas de 5 años continuos de trabajo podrá retirarse en forma voluntaria y percibir la indemnización por el tiempo de servicios como así otros beneficios colaterales que tuviese derecho el trabajador y en su caso de no retirarse se consolida este quinquenio, y solo afectara a la perdida de indemnización el quinquenio vigente por infracción a la Ley General de Trabajo Art. 16 y 9 de su reglamento.

4.5.4 Prescripción y plazo para reclamar el derecho de pago de la indemnización.

Previamente damos un concepto de prescripción y decimos. Es la faculta de ganar o perder un derecho (a que se presenta los aspectos que son la adquisitiva y extintiva), estos quiere que tiene un cierto tiempo solamente para poder reclamar este derecho.

El Art. 120 de la Ley General de Trabajo dice: Las acciones y derechos provenientes de esta ley, se extinguirán en el término de 2 años haber nacido ellas la misma concuerda con los Art. 163 y 164 del Reglamento de la Ley General de Trabajo.

4.6 De los grados de incapacidad y de las indemnizaciones correspondientes

La Ley General del Trabajo clasifica los derechos de indemnización según las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización, se clasifican en:

- a) Muerte
- b) Incapacidad absoluta y permanente
- c) Incapacidad absoluta y temporal
- d) Incapacidad parcial y permanente

- e) Incapacidad parcial y temporal

a) Muerte.- En caso de muerte, los herederos, conforme a la ley civil, tendrán derecho a indemnización igual al salario de dos años, contados por meses de treinta días.

b) Incapacidad absoluta y permanente.- En caso de incapacidad absoluta y permanente, la víctima tendrá derecho a indemnización igual a la prevista en el artículo anterior; en caso de incapacidad absoluta y temporal, a una indemnización igual al salario del tiempo que durare la incapacidad si ella no pasare de un año, pues entonces se reputará absoluta y permanente, indemnizándose como tal; en caso de Incapacidad parcial y permanente al salario de diez y ocho meses; en caso de incapacidad parcial y temporal, salario de los días que aquella hubiera durado, siempre que no pase de seis meses, pues entonces se reputara parcial permanente indemnizándose como tal.

c) Incapacidad absoluta y temporal.- Las indemnizaciones se pagarán por mensualidades vencidas, salvo el caso de muerte e incapacidad absoluta y permanente, en los que se abonará de una sola vez.

La indemnización se calculará sobre la base del salario a que hubiere tenido derecho el trabajador, el día del accidente o aquel en que se declaró la enfermedad.

- c) Incapacidad parcial y permanente.-** Las indemnizaciones son inembargables, y los créditos por ellas gozarán de prelación en caso de quiebra.⁸

⁸ BOLIVIA, Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942, Art. 87 al 92.

SECCIÓN PROPOSITIVA

CAPÍTULO V

LOS ALCANCES DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO EN LA REINCORPORACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES

5.1 Introducción

El Derecho del Trabajo surge como una relación contra el “capitalismo humano” que consagra el abuso patronal; el liberalismo que emerge con la Revolución Francesa, proclama entre sus principios la igualdad de los hombres, pero esta igualdad es solo formal, no pasa del lirismo porque en los hechos en la realidad existe una evidente y marcada desigualdad sobre todo económica y como veremos en el caso concreto de los trabajadores municipales de inferior jerarquía o no jerárquicos y también de los funcionarios y/o servidores públicos no son tratados de igual manera por pertenecer a entidades públicas con inferencias políticas y categorías de empleados.

El industrialismo ha pensado solo en obtener ganancias, para ello ha tenido que competir, a consecuencia de estas actitudes se han dado crisis que golpearon mas a los trabajadores, las primeras reacciones llevaron a los obreros a organizar las corrientes socialistas que amenazaron con sustituir el régimen económico social y para que no se dé el fenómeno, la burguesía dominante hizo las concesiones que llevaron a permitir la intervención del Estado en las relaciones laborales, lo que en definitiva ha dado lugar a la creación del Derecho del Trabajo.

Es necesario recordar que el Derecho laboral tiene como fines: en lo inmediato proteger al económicamente débil de la relación laboral, es decir al trabajador en lo mediato el Derecho del Trabajo busca posibilitar un orden social y económico más justo y a partir del cumplimiento de ambos fines se busca posibilitar la convivencia entre trabajadores y empleadores, todo ello dentro del propio sistema capitalista.

Nuestro país no ha ingresado plenamente al capitalismo, el feudalismo ha subsistido formalmente hasta la Reforma Agraria, pero realmente todavía se manifiesta en muchas de nuestras actividades con resabios no superados.

Pero el incesante progreso de la humanidad, los inventos y los “altos” costos de la mano de obra, han llevado al capitalismo a reajustar sus mecanismos e instaurar un neoliberalismo, donde la igualdad formal da la espalda a la enorme desigualdad económica que se da entre empleadores y trabajadores, así como entre países del primer mundo y los marginales como el nuestro. La tecnología y el interés en bajar los costos de la producción ha llevado a las transnacionales del capital a globalizar la producción.

5.2 Antecedentes históricos.

Desde la promulgación de la Ley General de Trabajo el Estado hizo un compromiso que consistió en un conjunto de instituciones públicas destinadas a elevar la calidad de vida de la población en su conjunto, y reducir las diferencias sociales ocasionadas por el mercado.

En este sentido, el Estado se constituyó en ámbito de mediación, construcción y realización del interés general como unidad que no suprime la diversidad. La igualdad, la solidaridad y la exclusividad son patrimonio de este modelo, también la idea de un orden político basado en la voluntad colectiva que presupone la integración de todos, confiriéndole estatus de ciudadano y preservando tanto sus derechos políticos como civiles y sociales.

En las últimas décadas esta forma de intervención estatal ha sido fuertemente cuestionada, sobre todo por las concepciones neoliberales que plantean un estado mínimo y acotada

Hoy las demandas sociales han dejado de canalizarse fundamentalmente por las agencias del Estado nacional. El mecanismo de la red institucional es muy complejo pues conviven en el mismo, programas nacionales, provinciales y municipales, que requieren de una adecuada planificación para satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Ante el creciente deterioro de la calidad de vida de la población, la esfera municipal pareciera ser hacia donde se orientan las distintas demandas sociales.

Actualmente el país tiene una Ley General del Trabajo, pero que no es aplicada en su plenitud

5.3 Fundamentación Jurídica.

La reincorporación a los alcances de la Ley General del Trabajo es un derecho constitucional otorgado a las Servidoras y Servidores Públicos Municipales, en aplicación la Ley General de Trabajo y la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.

Asimismo existe una situación del país a partir del D.S 21060 que dentro de las medidas denominadas “modernizadores” la clase dominante, no obstante haber sido la beneficiaria del

Estado Empresario, ha propuesto su achicamiento y la transferencia de las grandes empresas a la actividad privada, junto con proponer la flexibilización de las normas laborales así dentro del cambio de modelo económico se ha insertado el D.S. 21060 de 29 de agosto de 1985, que mas allá de ser un simple Decreto, es la materialización de un modelo económico político y social que gobierna y se impone en Bolivia por encima de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.

La nueva política económica implementada desde 1985 ha sustituido en los hechos al Decreto Social que protegía al económicamente débil (el trabajador) por lo que lo expresado en el Art. 55 del D.S. 21060 sobre la “libre contratación y libre despido” es la confirmación sobre el retroceso al liberalismo cruel, bajo el denominativo de neo liberalismo.

Como parte de esas medidas neoliberales se establece una Economía de Mercado con mínima intervención Estatal, este es otro fenómeno que de manera coincidente se ha dado en la mayoría de los países bajo el rotulo “achicar el aparato estatal” y de esta manera el Estado interventor que como en el caso de Bolivia había exagerado metiéndose incluso a realizar hilandería a implementar empresas aceitera, hoy ha decidido despojarse, privatizar y/o capitalizar y por lo tanto destinar a la iniciativa privada todas estas empresas públicas, pero además también han pasado al régimen privado las empresas estratégicas como el transporté férreo las telecomunicaciones y sobre todo la actividad petrolera y/o gasífera. El gas está en manos de consorcios petroleros y no se ha dudado en hacer transferencia y otorgarles la propiedad mediante contratos leoninos gestados por la antipatía sin ninguna equivalencia ni equilibrio contractual y hoy bajo rotulo de mantener la seguridad jurídica y incluso con amenaza de renuncias presidenciales se intenta mantener la política neoliberal a la que nos han conducido los gobiernos a partir de 1985.

En el sector público las empresas públicas así como entes autónomos entre ellos los municipios han sido incorporados a una normativa que sale del Derecho Laboral y se integra al Derecho Administrativo bajo el denominado Estatuto del Funcionario Público.

Tradicionalmente, los trabajadores municipales han estado excluidos del campo de aplicación de los estatutos para funcionarios públicos. Por Ej. El Decreto Ley 7375 de 05 de noviembre de 1965 llamado Estatuto de Funcionario Público establece en su Art. 3 “Se exceptúa del

campo de aplicación del presente Estatuto a los siguientes funcionarios públicos:.. g) El personal de los poderes legislativo y judicial... i) Los artesanos y trabajadores manuales, empleados en labores de construcción y mantenimiento de los bienes del Estado contratados por tiempo determinado, o mayor a un año,... p) El personal docente, urbano y rural,.. r) El personal de las municipalidades”. Es decir los trabajadores municipales y muchos otros sectores no han estado tradicionalmente bajo un régimen del Derecho Administrativo sino bajo el amparo del Derecho Laboral.

5.4 Consideraciones sobre el anteproyecto de ley de incorporación de los trabajadores municipales a la ley general del trabajo.

Este anteproyecto en su exposición de motivos parte de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia señalando que la norma constitucional establece principios y valores para el vivir bien.

Asimismo señala que en Bolivia existen dos tipos de ciudadanos, unos que gozan de derechos y privilegios que le acuerda la Ley General del Trabajo y otros que se ven impedidos a acceder a tales derechos siendo que realizan tareas similares, situación que constituye una injusticia.

El proyecto señala que producto del neoliberalismo se tiende a flexibilizar los derechos de los trabajadores como aconteció con la Ley 2028 o Ley de Municipalidades que dispone que los trabajadores que a partir de esta Ley se incorporen a las alcaldías no estarán protegidos por la legislación laboral, ampliando su situación de precariedad y además los presionan a renunciar a sus derechos para incorporarse a La Ley de Municipalidades como servidores públicos.

Por ello es necesario establecer una política laboral para todos los trabajadores de Bolivia bajo el principio de solidaridad, respeto y dignidad.

La parte normativa del proyecto establece que se dispone la incorporación de todos los trabajadores de las alcaldías municipales de la Ley general del Trabajo sin distinción de derechos y con plena igualdad jurídica. Esta disposición se propone ser aplicada con excepción de los concejales, alcaldes, sub alcalde, agentes municipales, oficiales mayores, jefes de unidad y asesores, siendo estos cargos electos, designados y de libre nombramiento.

Finalmente señala que se derogan todas las disposiciones contrarias a la presente ley.

5.5 Algunas consideraciones sobre la situación de los trabajadores municipales.

Los trabajadores municipales hoy tienen una situación anárquica en cuanto a su situación laboral y eso nos permitiremos mostrar:

Resulta que existen trabajadores municipales y otros trabajadores públicos que realizan la misma función para un mismo empleador y sin embargo están sujetos a distintas leyes y otros no tienen ningún amparo legal.

- Trabajadores comprendidos bajo el alcance de La Ley General del Trabajo Según el Estatuto del Funcionario Público en su Art. 69 se señala “Tratamiento para el personal de entidades públicas autónomas, autárquicas y descentralizadas.- I. Los Servidores públicos dependientes de las entidades públicas, autárquicas y descentralizadas, cuyas actividades se regulen por disposiciones legales o estatutarias singulares amparadas por la Ley General del Trabajo, que estuviesen prestando servicios en las mencionadas entidades hasta la fecha de vigencia de la presente Ley (27 de octubre de 1999) seguirán sujetos a dicho régimen laboral”. Es decir los trabajadores antiguos o antes del 27 de octubre de 1999 están bajo el amparo de la Ley General del Trabajo.
- Trabajadores comprendidos bajo el alcance del Estatuto de cada entidad.- Por su parte el mismo artículo señala más abajo: “II. Los nuevos Servidores Públicos que se incorporen a las entidades públicas singulares amparadas por ley se sujetaran a las previsiones contenidas en las disposiciones estatutarias y normas específicas de cada entidad”. Es decir aquí encontramos otra categoría de trabajadores, estos funcionarios públicos sino del estatuto que tenga cada entidad, ese es el caso por Ej. De los trabajadores de salud que no están en la Ley General del Trabajo, tampoco bajo el Estatuto del Funcionario Público.
- Trabajadores comprendidos bajo el alcance del Funcionario Público. Asimismo este Art. 69 que es uno de los más contradictorios porque crea para una misma clase de trabajadores distintos ámbitos de aplicación señala su parágrafo III “Los Servidores Públicos dependientes de la entidades públicas autárquicas descentralizadas, cuya actividad no se regule por disposiciones legales o estatutarias singulares amparadas

por Ley General del Trabajo, cualquiera haya sido o su forma de ingreso a dichas entidades, se sujetaran a las previsiones contenidas en el presente Estatuto ”. aquí se establece que existe otra categoría de empleados los que si están dentro del Estatuto del Funcionario Público, el requisito o su pecado es que se hayan incorporado al municipio luego del 27 de octubre de 1999.

- Trabajadores municipales que no están amparados por ninguna Ley. Además de los anteriores existen otros trabajadores municipales que no están protegidos ni por la Ley General del Trabajo ni por sus propias reglamentaciones estatutarias, porque no la tienen, ni por el mismo Estatuto del Funcionario Público, porque Lamentablemente estos trabajadores han sido contratados por formas contractuales renovables de 80 y 89 días como trabajadores eventuales, trabajos bajo la partidas de servicios no personales, trabajos bajo otra partida que no sea la del gasto corriente, es decir no son trabajadores “institucionalizados” y como han entrado al municipio luego de que se dicte el Estatuto del Funcionario Publico el cual no les ampara porque reitero no son institucionalizados, no existe ninguna norma que les proteja, son trabajadores sin ley, librados a su suerte, como el caso del trabajador Abercio Wilson Plata Ramírez.

5.6 La situación de los trabajadores municipales frente a sus derechos a partir de la anarquía jurídica creada en cuanto al ámbito de aplicación a la que pertenecen.

Los mismos trabajadores municipales para un mismo empleador el gobierno municipal, no tienen los mismos derechos y entre estos puntualizaremos algunos:

- Indemnización
- Desahucio
- Derecho a la huelga
- Situación de los consultores (salud, asignaciones familiares, jubilación y otros)
- Seguro social para los eventuales.

5.7 ANTE PROYECTO DE LEY.

“ANTEPROYECTO DE LEY DE INCORPORACIÓN DE LAS SERVIDORAS PÚBLICAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES A LOS ALCANCES DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO”

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: (Incorporación y excepciones) I.- Se dispone la reincorporación del derecho a la indemnización por servicios prestados para aquellas servidoras y servidores públicos dependiente de los Gobiernos Autónomos Municipales que perciban salarios inferiores a siete (7) veces de salario mínimo nacional.

II.- Se exceptúan de la aplicación de lo establecido en el párrafo precedente: las Alcaldesas o Alcaldes, Concejales y Concejales, Subalcaldes, Oficiales Mayores, Asesores de los anteriores mencionados, Directores y Jefes de Unidad, por ser estos cargos electos, designados y de libre nombramiento, asimismo para todo aquel servidor que perciba salario superior a siete (7) veces del salario mínimo nacional.

ARTÍCULO SEGUNDO- (Computo de antigüedad y de beneficios sociales) I.- EL cómputo de antigüedad se efectuará desde el momento en que la servidora pública o el servidor público municipal haya ingresado a la entidad, este computo servirá a efecto de la calificación de Años de Servicio, Pago de Bono de Antigüedad, Vacaciones, indemnizaciones, quinquenios y otros derechos relacionados, con excepción del computo de pago de indemnización por desahucio.

Se deja claramente establecido que no corresponde pago alguno por desahucio (tres sueldos) por retiro voluntario.

II.- Se garantiza la estabilidad laboral de las servidoras y servidores Municipales que únicamente podrá ser desvinculado de su fuente de trabajo, previo proceso sumario tramitado de acuerdo a las normas laborales en vigencia y carrera administrativa.

III.- El cálculo de los beneficios sociales de las servidoras públicas y los servidores públicos municipales incorporados a los alcances de la Ley General del Trabajo, en cuanto al pago de indemnización, se efectuara a partir de la fecha de publicación de la presente ley.

IV.- Para el pago de Beneficios Sociales, la Servidora o Servidor Municipal deberá haber prestado sus servicios en la entidad, por lo menos por el plazo de un año, consecuentemente, quedan prohibidas las contrataciones de trabajadoras o trabajadores municipales, por menos tiempo del mencionado plazo.

V.- A partir de la vigencia del presente, no se podrá recontractar a una servidora o servidor municipal que haya sido indemnizado de un Gobierno Municipal y que haya cobrado sus beneficios sociales hasta dos años computables desde la fecha del cobro de sus beneficios sociales.

VI.- Se restituye el derecho al pago de quinquenios consolidados que pueden ser cobrados cada cinco años por las servidoras y servidores públicos señalados en el Artículo Primero, numeral 1.

ARTÍCULO TERCERO (Conquistas laborales) En caso que las servidoras y servidores Municipales que antes estuvieron amparados por la Ley General del Trabajo y que pasaron a los alcances de la Ley de Municipalidades N°2028 y carrera administrativa llegando a cobrar beneficios sociales, no les reputara responsabilidad alguna en los Informes de Auditoría de las entidades, por tratarse de conquistas laborales reconocidas por la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.

Es dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional a los....., días del mes de.....del año.....

SECCIÓN CONCLUSIVA

CAPÍTULO VI

6.1 Conclusiones

Siendo un derecho Constitucional la reincorporación a la Ley General del Trabajo a los Servidores Municipales, en cuanto a la indemnización por servicios prestados, mismos que pueden ser cobrados por quinquenios o al final del servicio prestado, siendo este un beneficio para el trabajador y la elevación de su calidad de vida y prosperidad.

Asimismo es conveniente que el Estado implemente los mecanismos de la nueva seguridad social a favor de los trabajadores, rescatando principios y valores, e implemente política de generación de empleos y la creación de órganos controladores del buen cumplimiento de las leyes laborales, con el proyecto de ley, se trata de garantizar las relaciones de trabajo estables, adecuadas y siempre en beneficio de los más necesitados por el principio de solidaridad, dignidad y respeto a los derechos adquiridos.

Lamentablemente en nuestro país no existe una norma que regule ampliamente la tramitación del proceso sobre el pago de beneficios sociales y consecuentemente no se regula el tema, desde un punto de vista crítico constructivo, creemos necesario que las normas municipales tiene que ser más difundidos por los Gobiernos Municipales, porque uno de los factores es que estas normativas son manejadas en forma interna, lo que le quita a los trabajadores un conocimiento sobre sus derechos para así poder evitar caer en faltas y si existe un reclamo podría hasta costarles el cargo.

Asimismo hay que tener presente que actualmente nos movemos en un entorno laboral cambiante en continua evolución. Cada día con los cambios tecnológicos se destruyen puestos de trabajo y se crean otros, por lo que se debe luchar por el reconocimiento y la institucionalización de los nuevos derechos sociales en el nivel municipal que se presentan como una tarea ineludible, que sin embargo no se debe pensarse sólo como una tarea de ingeniería institucional sino además como un impulso a la concienciación y la participación ciudadana.

6.2 Recomendaciones

Luego de las consideraciones hechas y tomando en cuenta una de las tendencias actuales del Derecho Laboral es que continúe su onda expansiva planteamos que si se debe incorporar a los trabajadores municipales de inferior jerarquía a los alcances de la Ley General del Trabajo por el principio de solidaridad, dignidad y respeto a sus derechos adquiridos, para ello se precisa en la exposición de motivos las consideraciones hechas, es decir para un buen éxito de nuestra propuesta alimentemos más el proyecto, hagamos notar todas las discriminaciones de las que sufren y las desigualdad de trato y vayamos adelante a conseguir este objetivo porque la coyuntura política y social hoy es propicia.

Se recomienda que todos los profesionales abogados y estudiosos del derecho se instruyan más en los institutos que contiene principios y valores de derecho laboral, ya que así podrán defender mejor a las personas afectadas por la aplicación de nuevas leyes que suprimen derechos a las personas después de que estas obtuvieron tales derechos por una lucha constante por varios años.

BIBLIOGRAFÍA

1. JIMÉNEZ Sanjinés Raúl, Lecciones de Derecho Laboral Tomo I Ed. 2004 La Paz, Bolivia.
2. SANDOVAL Isaac, Legislación Laboral
3. VILLAROEL Vega Vidal, Derecho del Trabajo ed. Turpo 2009 Oruro Bolivia.
4. CASTAÑEDA OTSU, Susana. Derecho Procesal Constitucional, Ed. Grupo Editorial Kipus, ed. 2004 Cochabamba Bolivia.
5. ZEGADA Saavedra Luis, El asesor laboral, Ed. 2009, Santa Cruz- Bolivia
6. CORDERO VEGA, Luis. El Procedimiento Administrativo, Ed. Lexis Nexis, ed. 2003 Santiago Chile.
7. COUTOURE, Eduardo J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Ed. De palma, ed. 1973, Buenos Aires-Argentina.
8. DERMIZAKY PEREDO, Pablo Derecho Administrativo, Ed. Judicial, ed. 1999, Sucre-Bolivia.
9. HUTCHINSON, Tomas, Ley Nacional de Procedimientos Administrativos, Ed. Astrea, ed. 1985, Buenos Aires-Argentina.
10. RIVERA S., José Antonio, Jurisdicción Constitucional, Ed. Grupo Editorial Kipus, ed. Marzo del 2004, Cochabamba-Bolivia.
11. SAN MIGUEL, Walker, Recursos y Procedimientos Administrativos en el Sistema de Regulación Sectorial, Ed. Sagitario, ed. 2000, La Paz-Bolivia.
12. Apuntes de clase Dr. Hernán Clavel
13. Apuntes de clase Dr. Arturo Vargas

NORMAS

BOLIVIA, Ley de 25 de enero de 2009“Constitución Política del Estado. “Gaceta Oficial de Bolivia”.

BOLIVIA, Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942 y su decreto Reglamentario, “Gaceta Oficial de Bolivia”.

BOLIVIA, Ley 2028 de 28 de octubre de 1999, Ley de Municipalidades “Gaceta Oficial de Bolivia”.

BOLIVIA, Ley 1178 de 28 de julio de 1999, Ley de Administración y Control Gubernamentales “Gaceta Oficial de Bolivia”.

BOLIVIA, Ley 2027 de 27 de octubre de 1999, Estatuto de funcionario público “Gaceta Oficial de Bolivia”.

BOLIVIA, Ley 2104 de 21 de junio de 2000, Modificaciones al Estatuto del Funcionario público “Gaceta Oficial de Bolivia”.

BOLIVIA, Ley 2341 de 23 de abril de 2002, Ley de Procedimiento Administrativo “Gaceta Oficial de Bolivia”.

BOLIVIA, D.S. de 23 de noviembre de 1938, Obligación de Adoptar un reglamento interno de trabajo “Gaceta Oficial de Bolivia”.

BOLIVIA, D.S. 23318 – A de 3 de noviembre de 1992, y D.S. 26237 de 29 de junio de 2001, Reglamento de la responsabilidad por la función pública “Gaceta Oficial de Bolivia”.

BOLIVIA. D. S. 25749 de 24 de abril de 2000, que Aprueba el reglamento de desarrollo parcial a la Ley 2027 “Gaceta Oficial de Bolivia”.

BOLIVIA, D.S. 23150 de 16 DE MARZO DE 2001, que aprueban las normas básicas del sistema de administración de personal “Gaceta Oficial de Bolivia”.

BOLIVIA, Reglamento Específico del sistema de Administración de Personal del gobierno Municipal de la Paz. (RE-SAP)

BOLIVIA, Reglamento de la carrera administrativa municipal (RE-CAM)

BOLIVIA Ley No 12760 de 6 de agosto de 1975 “Código de Procedimiento Civil”.
Gaceta Oficial de Bolivia.

PAGINAS WEB.

- Gobierno Municipal de La Paz: <http://www.lapaz.bo>
- Tribunal Constitucional de Bolivia <http://www.tribunalconstitucional.gov.bo>.
- <http://www.rincondelvago.com/municipio.html>
- <http://es.wikipedia.org>.