

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**



U.M.S.A.

Acreditada por Resolución CEUB 1126/02

**MONOGRAFÍA**

***“EL DESPIDO INDIRECTO EN BOLIVIA, UNA FORMA DE  
EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA  
LEGISLACIÓN NACIONAL, A IMPLEMENTARSE EN EL  
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO”***

(Para optar al Título Académico de Licenciado en Derecho)

**INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

**POSTULANTE: DIEGO ALEJANDRO  
PEÑARANDA ESPINOZA**

**LA PAZ – BOLIVIA  
2011**

**DEDICATORIA:**

A la memoria de mi abuelo Agustín, que siempre me empujo a seguir adelante; a mi abuela-mamá Nilda, por su cariño y comprensión; y a mi papá Hugo, por su apoyo y paciencia.

### **AGRADECIMIENTOS:**

A mis Docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por toda la enseñanza proporcionada; a mi familia por su inquebrantable apoyo; a mis amigos, por sus sabios consejos; y a los Servidores Públicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, que me brindaron su ayuda sin condiciones para la realización del presente trabajo de investigación.

## **PRÓLOGO**

Dentro del derecho laboral encontramos varias figuras jurídicas que regulan las relaciones laborales y la extinción de las mismas. Sin duda alguna, el Despido Indirecto es una ellas, que en estos últimos tiempos ha sido muy estudiada por diferentes tratadistas del derecho del trabajo, quienes se basaron y encontraron su fundamento en los principios del derecho laboral, la doctrina y la costumbre.

El Despido Indirecto es definido básicamente como la terminación de la relación laboral, con la peculiaridad que se suscita por voluntad del trabajador (renuncia), pero por culpa del empleador (despido). Por tanto se inserta dentro de la categoría del Despido Intempestivo.

El Despido Indirecto, ciertamente es un tema poco conocido por los trabajadores de nuestro país, primero por estar normado solo por una causal y segundo porque hasta hoy no se legisló demás causales que puedan originar esta clase de extinción de la relación laboral

Es una figura jurídica que se implementó en la legislación laboral mediante el artículo 2 del Decreto Supremo de 09 de marzo de 1937 por motivo de Rebaja de Sueldos, que no es convenientemente aplicada en el caso que originarse la rebaja, comúnmente por ignorancia de este precepto legal y de la jurisprudencia laboral que existe al presente y que regula esta clase de despido, pero que está muy diseminada.

Actualmente, en el proyecto del Código Procesal Laboral, se inserta el Despido Indirecto como una forma más de extinción de la relación trabajador

– empleador, añadiendo además de la causal de Rebaja de Sueldos, otras que por su naturaleza, era necesario su regulación.

El presente trabajo se fundamenta en realizar un amplio y detallado estudio del Despido Indirecto y determinar sus causales, fundadas en la doctrina latinoamericana y legislación comparada, que serán implementadas en el Código Procesal del Trabajo, que hoy en día se encuentra en la Asamblea Legislativa Plurinacional para su respectiva aprobación.

Dra. Tatiana Párraga Andrade

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>“EL TRABAJO Y SUS ACEPCIONES”</b>	
I.1. DEFINICIÓN DE TRABAJO.....	4
I.2. DEFINICIÓN JURÍDICA DE TRABAJO.....	5
I.3. HISTORIA DEL TRABAJO.....	6
I.3.1. Consumismo primitivo.....	7
I.3.2. Asia occidental antigua.....	10
I.3.3. Egipto.....	12
I.3.4. El trabajo en Grecia.....	13
I.3.5. Los romanos.....	13
I.3.6. En la Edad Media.....	13
I.3.7. Renacimiento.....	14
I.3.8. Fin del sistema gremial.....	14
I.4. FORMAS DE TRABAJO.....	15
I.4.1. Trabajo asalariado.....	15
I.4.2. Sindicatos y convenio colectivo de trabajo.....	15
I.4.3. Otros tipos de trabajo.....	16
I.4.3.1. Trabajo por cuenta propia o autoempleo.....	16
I.4.3.2. Trabajo informal en relación de dependencia o trabajo no registrado.....	16
I.4.3.3. El trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia.....	17
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>“EL DERECHO DEL TRABAJO”</b>	
II.1. DEFINICIÓN Y CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.....	18
II.2. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	19
II.3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	20
II.3.1. Jerarquización de las Fuentes del Derecho del Trabajo Boliviano.....	21

II.4. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	22
II.5. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	24
II.6. AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	25
II.7. HISTORIA Y LEGISLACIÓN DEL DERECHO LABORAL	
BOLIVIANO.....	26
II.7.1. Legislación en el Incario.....	26
II.7.2. Legislación laboral en la Colonia.....	26
II.7.3. Legislación laboral en la República.....	27
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>“EL CONTRATO DE TRABAJO”</b>	
III.1. DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.....	31
III.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	31
III.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	32
III.4. REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	32
III.4.1. Por el sujeto.....	32
III.4.2. Por el objeto.....	32
III.4.3. Por la forma.....	33
III.5. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	33
III.6. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO.....	33
III.6.1. Por el número de contratantes.....	33
III.6.2. Por la forma de realización.....	34
III.6.3. Por la forma de remuneración.....	34
III.6.4. Por la condición de trabajo.....	34
III.6.5. Por el horario de trabajo.....	34
III.6.6. Por sus características espaciales.....	34
III.6.7. Por el género.....	34
III.6.8. Por la edad.....	34
III.6.9. Por el lugar donde se presta.....	35
III.7. RELACIÓN LABORAL O DE TRABAJO.....	35
III.7.1. Definición de relación laboral.....	36

III.7.1. Partes de la relación laboral.....	38
III.7.2. La prestación de un trabajo personal.....	44
III.7.3. La subordinación.....	44
III.7.4. El pago del salario.....	44
III.7.5. Objeto y Causa Lícita del contrato de trabajo.....	47
III.7.6. Tiempo del contrato de trabajo.....	47
III.8. RELACIÓN ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y DESPIDO INDIRECTO.....	48

## **CAPÍTULO IV**

### **“EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y ESTABILIDAD LABORAL”**

IV.1. DEFINICIÓN DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	49
IV.2. RETIRO VOLUNTARIO O RENUNCIA DEL TRABAJADOR.....	50
IV.3. DESPIDO.....	50
IV.3.1. Despido justificado.....	50
IV.3.2. Despido injustificado.....	51
IV.3.3. Despido intempestivo.....	51
IV.4. ESTABILIDAD LABORAL.....	53
IV.5. LEGISLACIÓN BOLIVIANA QUE REGULA LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	55

## **CAPÍTULO V**

### **“EL DESPIDO INDIRECTO”**

V.1. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE DESPIDO INDIRECTO.....	57
V.2. CARACTERÍSTICAS DEL DESPIDO INDIRECTO.....	58
V.3. NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO INDIRECTO.....	58
V.4. ORÍGEN DEL DESPIDO INDIRECTO.....	60
V.5. REQUISITOS PARA EL DESPIDO INDIRECTO.....	60
V.5.1. Requisitos de fondo para el Despido Indirecto.....	60
V.5.2. Requisitos de forma para el Despido Indirecto.....	61
V.6. EFECTOS DEL DESPIDO INDIRECTO.....	62
V.6.1. Término de la relación laboral.....	62



V.6.2. Pago de las indemnizaciones por Despido Indirecto.....	62
---	----

## **CAPÍTULO VI**

### **“EL DESPIDO INDIRECTO EN LA LEGISLACION LABORAL BOLIVIANA”**

VI.1. CONSIDERACIONES GENERALES.....	64
VI.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	65
VI.3. DESPIDO INDIRECTO POR REBAJA DE SUELDOS.....	68
VI.4. CAUSALES DE DESPIDO INDIRECTO A IMPLEMENTARSE EN EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.....	69
VI.4.1. ACOSO LABORAL.....	69
VI.4.1.1. Acoso u hostigamiento sexual.....	69
VI.4.1.1.1. Definición de acoso sexual.....	72
VI.4.1.1.2. Elementos configuradores del acoso sexual laboral.....	77
VI.4.1.1.3. Tipos de acoso sexual en el trabajo.....	78
VI.4.1.1.4. Conducta del acoso sexual.....	80
VI.4.1.1.5. Elementos configurativos del acoso sexual.....	81
VI.4.1.1.6. Las consecuencias del acoso sexual.....	85
VI.4.1.2. Acoso psicológico u hostilidad manifiesta.....	86
VI.4.1.2.1. Definición de acoso psicológico.....	87
VI.4.1.2.2. Características del <i>mobbing</i> o acoso psicológico.....	87
VI.4.1.2.3. Generación del acoso psicológico.....	89
VI.4.1.2.4. Elementos, personas o instituciones que intervienen en el acoso laboral psicológico.....	90
VI.4.1.2.5. Fases del acoso laboral psicológico.....	90
VI.4.1.2.6. Comportamientos o técnicas de acoso laboral.....	94
VI.4.1.2.7. Consecuencias del acoso psicológico.....	95
VI.4.2. ALTERACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO.....	97
VI.4.2.1 Definición de horario de trabajo.....	97
VI.4.2.2. Concepto de alteración del horario de trabajo.....	97
VI.4.2.3. Derecho a rescindir su contrato de trabajo o extinguir la relación laboral.....	99

VI.4.3. TRASLADO DE LUGAR DE TRABAJO.....	99
VI.4.3.1. Concepto.....	99
VI.4.3.2. El lugar de trabajo como modalidad esencial del contrato de trabajo.....	102
VI.4.3.3. Casos en que el cambio de lugar de trabajo implica un ejercicio abusivo.....	105
VI.4.3.4. Excepciones al cambio de lugar de trabajo como elemento Esencial.....	106
VI.4.3.5. Perjuicio material y perjuicio moral del traslado del lugar de trabajo.....	107
VI.4.4. CAMBIO DEL TRABAJADOR A OTRO PUESTO O PUESTO INFERIOR.....	110
VI.4.4.1. Concepto.....	110
VI.4.4.2. Efectos del Despido Indirecto por cambio de puesto de trabajo.....	111
VI.4.5. FALTA DE PAGO DE SALARIOS POR MÁS DE TRES MESES.....	112
VI.4.5.1. Concepto.....	112
VI.4.5.2. Tolerancia del trabajador.....	115
VI.4.6. DISCRIMINACIÓN HACIA EL TRABAJADOR O LABORAL.....	115
VI.4.6.1. Historia.....	115
VI.4.6.2. Concepto y definición de discriminación hacia el trabajador.....	116
VI.4.6.3. Teorías sobre la discriminación laboral.....	120
VI.4.6.4. Tipos de discriminación.....	120
VI.5.6.5. Discriminación laboral de la mujer.....	129
VI.4.6.5.1. Factores causales de la discriminación de la mujer.....	129
VI.4.6.5.2. Consecuencias de la discriminación laboral de la mujer en su centro de trabajo.....	130
VI.4.6.5.3. Variables que explican el comportamiento femenino en la participación laboral.....	132



## INTRODUCCIÓN

El Despido Indirecto, como una forma de extinción de la relación laboral, actualmente está regulado por el Decreto Supremo de 09 de marzo de 1937, por causal de Rebaja de Sueldos. Desde el momento de su promulgación, esta fue la única norma que reglamentaba la finalización de la relación laboral, por voluntad propia del trabajador y por falta imputable al empleador. Se puede decir que existe una fusión de las formas de extinción de la relación laboral según nuestra legislación laboral, entre la renuncia voluntaria del trabajador y el despido del mismo, que puede ser intempestivo o anunciado con tres meses de anticipación, que sucede igual en el caso de rebaja de sueldos, que debería adecuarse a este principio.

Lamentablemente esta figura jurídica es de poco conocimiento por la sociedad trabajadora de nuestro país por diferentes motivos. La necesidad de empleo genera confusión en el trabajador cuando se origina esta causal de despido, ya que muchas veces éste opta por permanecer en su fuente laboral aceptando la rebaja de su remuneración, ya que en muchos casos, esta potestad es aplicada por el empleador abusivamente, sin justificar esta disposición, como dijimos anteriormente por la necesidad que tienen muchas personas de mantener un empleo. Para este caso en particular, muy apropiadamente normado, se insta al empleador anunciar la rebaja de sueldos con tres meses de anticipación, para que en el caso de que el trabajador no acepte esta medida y se acoja al despido indirecto, obtenga sus beneficios sociales sin menoscabo de su remuneración pagada hasta el momento de su anuncio.

En la actualidad, el proyecto del Código Procesal Laboral, que se encuentra en la Asamblea Legislativa Plurinacional para su aprobación, implementa, además de la Rebaja de Sueldos, otras causales de Despido Indirecto, como

el Acoso Laboral, que puede ser sexual o psicológico; la Alteración del horario de trabajo; el Traslado de lugar de trabajo; el Cambio del trabajador a otro puesto o puesto inferior; la Falta de Pago de Salarios por más de Tres Meses y la Discriminación hacia el trabajador.

Por todo lo manifestado, el presente trabajo tiene por finalidad hacer una exposición profunda del Despido Indirecto y sus diferentes causales, antes señaladas, que pueden originar esta forma de extinción laboral, disponiendo de la doctrina y legislación comparada para este propósito.

En el capítulo primero se realiza una breve disertación del “trabajo”, como parte esencial de las relaciones laborales, definiéndola social y jurídicamente, haciendo una reseña histórica y las formas que adoptó.

En el capítulo segundo nos adentramos en lo que se refiere al derecho del trabajo y sus diferentes instituciones, como estudio esencial de los derechos laborales originados a partir de la disciplina laboral.

En el tercer capítulo nos referimos al contrato de trabajo, como elemento principal de origen de las relaciones laborales, que otorgan derechos y obligaciones, tanto al empleador como al trabajador.

En el capítulo cuarto definimos la extinción laboral o finalización de la relación laboral, sus formas más comunes en las que se origina. Así también nos referimos a la estabilidad laboral como derecho adquirido por el trabajador para evitar que se susciten cualquiera de las formas de extinción de la relación laboral, causado por el empleador.

Ya en el capítulo quinto nos ocupamos del objetivo principal del presente trabajo, que es el Despido Indirecto, definiéndolo, señalando sus

características, su naturaleza jurídica, su origen y los requisitos principales para que considere el origen de esta figura jurídica.

El capítulo sexto señala de manera específica y detallada las causales del Despido Indirecto, que podrán ser implementadas en el Código Procesal Laboral,

El capítulo séptimo se relaciona al tema de la declaración del Despido Indirecto, cuáles son sus consecuencias laborales a favor del trabajador, cuando es cerciorado por el Inspector de Trabajo o es declarado como tal por el Juez de Trabajo y Seguridad Social.

En el capítulo octavo hacemos referencia a las conclusiones que abordamos de acuerdo al tema de monografía, las recomendaciones y sugerencias que planteamos con relación al mismo.

# CAPÍTULO I

## “EL TRABAJO Y SUS ACEPCIONES”

### I.1. DEFINICIÓN DE TRABAJO

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra *laborare* o *labrare* que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros mas señalan que la palabra trabajo, proviene del griego *thilbo*, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir.

El término trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano.

Al final del proceso del trabajo humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía en la mente del hombre. Trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada.

El Diccionario Real de la Lengua define al Trabajo como el *“esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Se utiliza en contraposición de capital. Operación de la máquina, herramienta un utensilio, que se emplea para algún fin determinado. Esfuerzo que se realiza para conseguir un fin determinado.”*<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA.

Según el autor Marco Antonio Dick, el trabajo es “*todo esfuerzo físico mental destinado a la producción de bienes (materiales o espirituales) haya o no remuneración, dependencia o subordinación...*”<sup>2</sup>

## **I.2. DEFINICIÓN JURÍDICA DE TRABAJO**

Desde el punto de vista del derecho laboral, se señala la necesidad de proteger al trabajador ponderando de manera adecuada los aspectos sociales, económicos y políticos, ordenando las relaciones individuales y colectivas entre empresas y trabajadores, equilibrando los intereses de ambos y precisando sus derechos y deberes. De esta manera, el trabajo requiere de una regulación que proteja los derechos de los empleados, por lo que se hace necesaria la regulación e intervención del Estado no solamente para velar por los derechos fundamentales, sino también para disponer de mecanismos para solucionar posibles contingencias como lesiones, enfermedades o fallecimiento y garantizar la protección del trabajador y su familia, es decir garantizar la previsión social.

La legislación laboral mexicana señala que “*el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia*”.<sup>3</sup>

Asimismo señala también que trabajo es “*toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio*”<sup>4</sup>, señalándose por lo que se refiere al término

---

<sup>2</sup> DICK, Marco Antonio. El Manual Practico Laboral. Pág. 4. 2002.

<sup>3</sup> Ley Federal del Trabajo. Art. 3. México. 2005.

<sup>4</sup> *Ibíd.*



trabajador que éste *“es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”*.<sup>5</sup>

Dick señala, desde el punto de vista jurídico, que trabajo es *“la prestación de servicios por cuenta ajena bajo dependencia y subordinación, sujeto a remuneración periódica.”*<sup>6</sup>

### **I.3. HISTORIA DEL TRABAJO**

Históricamente, durante miles de años, la forma dominante de relación de las personas debido al trabajo fue la esclavitud. La esclavitud es una relación de propiedad; el trabajador es considerado una cosa (un esclavo), propiedad de una persona (el amo). El propietario, como dueño de la cosa, tiene el derecho de usarla y venderla por su sola voluntad, y apropiarse de los frutos de su trabajo. En un régimen de esclavitud no hay mercado de trabajo, sino mercado de personas (trata de personas). A partir del siglo XIX, la esclavitud comienza a dejar de ser la forma dominante de trabajo, proceso relacionado con el desarrollo del sindicalismo y la democracia. Sin embargo, contra lo que suele pensarse, la esclavitud no ha desaparecido y permanece bajo antiguas y nuevas formas de trabajo forzoso en amplios sectores del mundo del trabajo, incluso en los países más desarrollados.

Han existido distintas concepciones sobre lo que es trabajar. Hoy en día el que no trabaja no progresa, pero la pregunta es ¿Cómo fue que se desarrolló el concepto de trabajo?, hay algunas civilizaciones como los griegos que tenían un concepto de trabajo totalmente distinto al de ahora.

---

<sup>5</sup> Ob. Cit. Art. 8.

<sup>6</sup> DICK, Marco Antonio. Ob. Cit. Pág. 41.

### **I.3.1. Consumismo primitivo**

Podemos distinguir tres épocas principales en la evolución de la humanidad: el Salvajismo, la Barbarie y la Civilización.

El salvajismo puede considerarse para algunos como la infancia del género humano. En su estadio inferior el hombre vivía en los bosques tropicales o subtropicales, básicamente bajo la protección natural de los árboles contra las grandes fieras. Dependía para vivir de los productos que ofrecía la naturaleza: frutos, nueces y raíces. El hombre era en ese tiempo el ser más débil del universo. Su única aportación fue el poder crear un medio de comunicación con sus semejantes.

El estadio medio del salvajismo comienza con la invención del arco y la flecha, instrumentos eficaces para la actividad de la cacería. Se utilizan las cuerdas. Se abandona la protección de los bosques y se busca el campo llano. Es, en lo esencial, una vida nómada que para llegar a la estabilidad, requerirá la invención de la alfarería. Hay signos de residencia fija en aldeas, cierta maestría en la producción de vasijas y trebejos de madera; se conoce el tejido a mano, aún sin telar, y el fuego y el hacha han permitido crear piraguas formadas de un tronco de árbol que también sirve para la fabricación de vigas y tablas para construir viviendas. El trabajo como tal asume formas concretas. El hombre encuentra la capacidad de transformar en su beneficio los productos de la naturaleza.

En esa etapa cabe presumir un trabajo comunal. Frente a los grandes riesgos que genera el entorno, la solidaridad humana se constituye en un instrumento esencial para la supervivencia. Que sin duda va acompañada de una cierta división del trabajo que evidentemente aún no es asalariado.

En la barbarie la alfarería marca el principio del estado inferior. En esa etapa se pueden distinguir situaciones diferentes entre el continente oriental (Asia y Europa) y el occidental (América).

El rasgo característico del periodo de la barbarie es la domesticación e cría de animales y el cultivo de las plantas. El continente oriental, llamado mundo antiguo, poseía casi todos los animales domesticables y todos los cereales propios para el cultivo, menos uno; el continente occidental, América, no tenía más mamíferos domesticables que la llama –y aún así, nada más que en una parte del Sur–, y uno solo de los cereales cultivables, pero el mejor, el maíz.

En el estadio medio de la barbarie comienza la domesticación de animales y en el Oeste el cultivo de las hortalizas por medio del riego y el empleo de adobes y de la piedra para la construcción.

En el Este se produce la formación de rebaños y como consecuencia la vida pastoril que marca, sin duda, una nueva actividad laboral de servicio comunitario.

El estadio superior de la barbarie se caracteriza por la fundición del mineral de hierro y por el invento de la escritura alfabética y su empleo literario. Corresponden a ese estadio los griegos de la época heroica, las tribus ítalas poco antes de la fundación de Roma, los germanos de Tácito y los normandos del tiempo de los vikingos.

Aparece en este tiempo el arado de hierro tirado por animales domésticos.

En toda la etapa descrita que corresponde a ese periodo desconocido de la prehistoria, la formación social más notable es el clan. Se trata de una organización comunitaria o comunista primitiva, en la que cabe encontrar una cierta forma de jerarquía. El jefe del clan es el mago, el único que conoce los tremendos secretos para producir la caza y los hombres. Es él quien preside las terribles sesiones de iniciación de los jóvenes, iniciación a todas las condiciones de la futura vida, verdadera etapa de aprendizaje cívico y social.

La presencia del jefe del clan daría lugar a un trabajo sometido a las órdenes de un tercero, claro antecedente del trabajo subordinado. Sin embargo, no se trataría de un trabajo destinado a producir lucro ya que lo que domina la actividad es el interés colectivo y no el particular de un hombre concreto.

La paulatina sustitución de la caza por a la agricultura, en etapas en las que el clima se suaviza lentamente, las nieves se deshacen y los glaciares disminuyen para llegar a ser, como hoy, residuales, modificará sensiblemente las formas del trabajo. Surge, con el manejo de las piedras, la artesanía que permita la talla de sílex. Se crean los instrumentos. Aparece, inclusive, el arte en el que el culto a la cacería constituirá una inspiración de particular importancia. El hombre se acerca a los deltas de los ríos para aprovechar las condiciones de la humedad. La civilización se encuentra con el Nilo, el Tigris, el Éufrates y el Indo. El arado se convierte en el instrumento de la mujer.

Se domestica a los animales. Surge con mayor fuerza la división del trabajo. Junto a la cacería, la artesanía elemental creadora se instrumentos y la agricultura, surgen la construcción y la minería. La mina implica una organización social precisa.

No faltan los problemas sociales. En las minas el trabajo más duro lo hacen gentes de raza dolicocefala (cráneos alargados), provenientes de las

regiones nórdicas, creadores de las culturas forestales, grandes artesanos del sílex, desbastadores de materias primas. Producen herramientas, azadores y arados para el trabajo de la tierra, picos para la roturación y la extracción.

La etapa de las grandes construcciones dolménicas en el Próximo Oriente es el comienzo de los grandes imperios. La organización del trabajo se funda en una aristocracia dirigente, religiosa y política y una masa humana esclavizada. Los textos son testimonios vivos de los hechos y ya no se requiere para interpretarlos los materiales arqueológicos.

### **I.3.2. Asia occidental antigua**

Mesopotamia fue sin duda cuna de todas las civilizaciones. Este territorio estaba todavía desierto en el quinto milenio antes de Cristo cuando empezó a ser ocupado por comunidades campesinas evolucionadas que expansionaban hacia el Norte.

Sus primeras instalaciones fueron aldeas de pescadores a las que sucedieron establecimientos agrícolas establecidos sobre las orillas del Tigris y el Éufrates y lagos y canales abiertos por los primeros habitantes.

Las cosechas dependían del arte de la conservación del agua puesto que era tierra de escasas lluvias. Un país propicio al cultivo de los dátiles, de la cebada, del trigo y del sésamo, falto de piedras y minerales, sustituidas las primeras por ladrillos. De comunicaciones cómodas, por la vía fluvial.

En el orden político se muestra una evolución de las ciudades sumerias por el predominio del poder civil sobre el poder religioso, en un principio confundido.

La actividad laboral, es en la antigua Mesopotamia predominantemente agrícola, aunque sus formas de explotación asuman la forma de empresas que son granja y manufactura a la vez. Abundan los oficios: panaderos, carniceros, zurradores, carpinteros, herreros, orfebres, lapidarios, etc.

Es una sociedad en la que la propiedad privada está fuertemente establecida. Las tierras se explotaban de diferentes maneras, bien por colonos, mediante una renta anual o mediante prestatarios militares o civiles.

Aparece la institución del servicio feudal que implica una concesión de bienes inmobiliarios hecha a título hereditario por el poder público a un individuo a cambio de una obligación de servicios personales. El trabajo de esclavos era de uso frecuente.

El comercio alcanza amplios desarrollos, regulados, inclusive, en el Código de Hammurabi. Se pone en vigor un sistema monetario, originalmente fundado en la cebada y los metales, sobre todo la plata bajo la forma de lingotes.

Para la realización de grandes obras reales se prefería el empleo de enemigos vencidos y esclavos públicos.

Existían clases sociales con mano de obra servil, tejedores al servicio de un amo cuya libertad era relativa, aunque no se comparaba su situación con la de los esclavos. No se trataba de una esclavitud desprovista de derechos.

La existencia de las clases no se reflejaba en otra cosa que la concepción de una oposición entre ricos y pobres, no en la idea de la lucha de clases. De ahí, que a la forma de reaccionar frente a la explotación era la huida de los trabajadores.

### **I.3.3. Egipto**

Los treinta siglos de la vida del antiguo Egipto harían suponer una transformación constante de su régimen laboral. Sin embargo, no fue así. Es un país de delta de un río, el Nilo, cuyas circunstancias son el factor que determina la vida íntegra del país. Un dato fundamental: siendo su actividad sustancialmente agrícola, durante tres mil años se usó el mismo tipo de arado.

Hay, por supuesto, la cría de ganado mayor y un cúmulo de animales domésticos: perros, asnos, bueyes, vacas, ovejas, cabras, cerdos, gacelas e incluso hienas. El caballo, introducido en la etapa del Imperio Nuevo, se utilizaba como animal de tiro, no para montarlo. Los corrales estaban llenos de patos, ocas y pichones y se hacía, inclusive, la cría doméstica de grullas.

Había también talleres artesanales en las ciudades que no eran sino grandes pueblos rurales. Las cotidianas: cerámica, carpintería. Objetos de cuero, cestería, planificación, preparación de cerveza, carnicería, etc.; se realizaban en cualquier lugar donde hubiera una comunidad. En las grandes ciudades proliferaban los oficios relacionados con los enterramientos.

Dos de las actividades en las que los trabajadores recibían un pésimo trato, eran la minería y el trabajo en las canteras. Las grandes construcciones obligaban a la creación de auténticas ciudades obreras.

En los talleres reales se producía la mejor artesanía como estatuas de piedras y de madera, y también toda clase de armas y carros de guerra. Siendo Egipto una civilización de piedra, sin embargo también se manejaban los metales, particularmente oro, plata y sobre todo bronce.

En general los salarios se pagaban en especie mediante la entrega de productos de consumo o de uso, cuyo valor adquisitivo resulta muy difícil determinar. Existía una especie de asistencia médica para quienes sufrían accidentes de trabajo.

En Egipto predominó el trabajo esclavo al lado de los oficios libres.

#### **I.3.4. El trabajo en Grecia**

Para esta civilización, el trabajo era considerado como un hecho altamente desvalorizado porque consideraban que limitaba la libertad individual. Para el griego el trabajo estaba reservado a los esclavos que debían cumplir una función productiva. Para los ciudadanos griegos, hablar de esclavo no supone un sujeto pensante sino una cosa, a lo sumo una fuerza, según Platón debía restringirse la participación política a esclavos, comerciantes y artesanos.

#### **I.3.5. Los romanos**

Ellos hicieron una importante contribución al desarrollo del concepto de trabajo, no tenía mucha diferencia con el pensamiento griego pero desde un punto de vista de su originalidad histórica estuvo presente la tradición jurídica. En roma, la diferencia estaba marcada porque había dueños de esclavos pero eran como quien dice “alquilados”, y fue cuando surgió la figura de arrendamiento a terceros, o sea que se contrataba la fuerza de trabajo, dando lugar a que finalizado el mismo, el esclavo volvía a su dueño.

#### **I.3.6. En la Edad Media**

En este periodo evidenciamos un conjunto importante de pensadores que marcaron pautas importantes para discernir el valor del trabajo. Fue una época donde la población se encontraba mayoritariamente en zona rural, no había esclavos, la mano de obra era campesina. Este tiempo estuvo



marcado por el impacto del dinero, y es cuando el comercio adquiere su importancia aunque generalmente fue regional, su crecimiento dio lugar a la apropiación de excedentes por parte del señor feudal, crecen las ciudades o Burgos.

### **I.3.7. Renacimiento**

Aparece el empresario o financista y el surgimiento del capitalismo, sobre todo industrial, y donde vemos que el principal impacto sobre el trabajo es la pérdida de competitividad por parte del artesano; ahora el trabajo pasa a ser factor de producción, comienza el periodo de los sindicatos.

Hoy podemos decir que el trabajo ha variado a través del tiempo en su valoración y por parte de las distintas culturas, y que tomando algunas características de todas las épocas se puede llegar a como se concibe el trabajo en la actualidad.

### **I.3.8. Fin del sistema gremial**

El descubrimiento de una energía nueva, diferente de la humana, de la animal o del aire o del agua, la energía del vapor gracias al ingenio de James Watt (1736–1819) produjo la transformación rotunda de las relaciones de producción. A partir de este momento los gremios cedieron frente a la presencia de las empresas que, además, superaron el problema de la iluminación y, por lo tanto, de las restricciones a la duración de la jornada, con el uso del gas de carbón.

El antiguo taller familiar cedió frente a la gran fábrica que acumulaba trabajadores en condiciones infrahumanas. Pero al mismo tiempo las ideas que dieron origen a la Revolución francesa, operaban ya en el ánimo de todos y la libertad se consideró el vapor supremo del hombre. Siendo el gremio, en general, atentatorio de esa libertad ya que vinculaba al hombre de

por vida al oficio, por regla general, la supresión formal de los gremios no tardó en producirse.

## **I.4. FORMAS DE TRABAJO**

### **I.4.1. Trabajo asalariado**

Actualmente la forma dominante es el trabajo asalariado o trabajo en relación de dependencia o trabajo por cuenta ajena. El trabajador o empleado es reconocido en su condición de persona, al igual que quien va a utilizar su trabajo o servicios (patrón o empleador). La relación se concreta a través de un contrato (contrato de trabajo) en el que se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el trabajo. El precio del trabajo se denomina salario o remuneración, y suele pagarse diariamente (jornal), quincenalmente (quincena) o mensualmente (sueldo). El ámbito en el que se ofrecen, se demandan y se concretan los contratos se llama *mercado de trabajo*.

El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia. La organización de recursos humanos (trabajo) y materiales (capital) con un fin de producir un valor agregado se denomina empresa.

### **I.4.2. Sindicatos y convenio colectivo de trabajo**

En las sociedades modernas los trabajadores se inclinan a unirse en grupos (sindicatos) con el fin de negociar colectivamente los contratos de trabajo (convenio colectivo de trabajo), ya sea directamente con el empleador para una sola empresa o con un grupo de empleadores organizados para un sector o un oficio. Por otra parte, el trabajo asalariado está especialmente protegido por el Derecho laboral nacional e internacional, que establece contenidos mínimos obligatorios que deben ser incluidos en todos los contratos de trabajo.

### **I.4.3. Otros tipos de trabajo**

Aparte del trabajo asalariado existe un amplio abanico de formas de trabajo con diferentes estatutos jurídicos:

#### **I.4.3.1. Trabajo por cuenta propia o autoempleo**

El trabajo por cuenta propia, denominado también autoempleo, es aquél en el que es el propio trabajador el que dirige y organiza su actividad, y que puede adoptar dos formas básicas:

- El autoempleo individual o trabajo autónomo, que se regula habitualmente por el Derecho Civil, bajo la forma de "contrato de locación de servicios" (profesiones liberales, oficios autónomos, etc.).
- El autoempleo colectivo, en el que el trabajador se desempeña en una organización de la que él forma parte como miembro pleno en la toma de decisiones (cooperativa de producción o trabajo, sociedad laboral, etc.).

#### **I.4.3.2. Trabajo informal en relación de dependencia o trabajo no registrado**

El trabajo informal en relación de dependencia, también llamado trabajo no registrado, trabajo en negro o trabajo sin contrato, se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales. Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años. Actualmente muchas grandes empresas utilizan un sistema de recursos humanos que combina la manutención de un pequeño grupo "asalariado" formal empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores que se desempeñan en empresas *mercerizadas* (*outsourcing*), muchas veces en condiciones de informalidad, sin protección laboral.

Una de las interpretaciones comúnmente aceptadas sobre la existencia de actividades informales se refiere al desarrollo de éstas al margen del sistema regulatorio vigente. Es decir, se trata de labores que se desarrollan sin cumplir con los requisitos establecidos en las regulaciones, sean estas leyes o procedimientos. Asimismo, y en una visión más positiva, la exclusión se asocia con su falta de acceso a las políticas de fomento y, en particular, al crédito, la capacitación y los mercados. Esta aproximación al sector informal enfatiza su ilegalidad como característica primordial y tiende a visualizarlo como un conjunto de actividades encubiertas o sumergidas de la economía.

#### **I.4.3.3. El trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia**

Este tipo de trabajo no debe ser confundido con el anterior, aunque muchas veces en la realidad las fronteras son difusas. Este tipo de trabajo es de muy baja productividad y se realiza por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal (recolectores informales de basura, vendedores callejeros, etc.).

## CAPÍTULO II

### “EL DERECHO DEL TRABAJO”

#### II.1. DEFINICIÓN Y CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

*“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 y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales”.<sup>7</sup>*

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho Laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

---

<sup>7</sup>CASCANTE Castillo, Germán Eduardo. Teorías Generales del Derecho del Trabajo. Pág. 15. 1999.

El autor Marco A. Dick, define al Derecho del Trabajo como: “*El conjunto de normas y principios jurídicos coercitivos, que regulan las relaciones entre el trabajador y el empleador y ambos con el Estado a objeto de protección del trabajador.*”<sup>8</sup>

## **II.2. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Existen varias teorías sobre las características del Derecho del Trabajo, de las cuales nombraremos a continuación:

1. *Se trata de un Derecho nuevo, de formación reciente y en continua expansión y formación. Tiene un significado protector ya que entre la relación trabajador-empresario la parte más débil es el trabajador y éste debe ser protegido.*
2. *Es un Derecho obligatorio, no obstante, al margen de la ley los representantes de los trabajadores y empresarios se reúnen para negociar las condiciones laborales.*
3. *Por último, tiene un significado profesional notorio, es decir, que solamente regula a un el sector de la población dedicado a la relación laboral.*<sup>9</sup>

Una de las teorías más sobresalientes sobre las características del Derecho del Trabajo es la siguiente:

- Sencillo: Porque no se requiere terminología complicada;
- Autónomo: Por su existencia propia, con organización y razonabilidad propia;
- Público: Porque actúa con la intervención del Estado;
- Evolucionista: Porque va superándose continuamente;

---

<sup>8</sup> DICK, Marco Antonio. Ob. Cit. Pág. 46.

<sup>9</sup> <http://iesdolmendesoto.org/wiki/index.php?title>

- Universal: Porque sus principios unen a todos los trabajadores del mundo;
- Dinámico: Porque está en constante evolución;
- De Clase: Porque se afirma a lado de los trabajadores, reivindicativo, de lucha y protección de la clase trabajadora.

### **II.3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Hablar de un sistema de fuentes es hablar del origen de las normas jurídicas, quien las crea, como se manifiestan al exterior, como se relacionan estas normas entre sí y como se aplican a los hechos cotidianos.

El tratadista boliviano Luis Zegada distingue como “*fuentes del derecho laboral*”<sup>10</sup> a las siguientes:

- **Fuentes Formales del Derecho del Trabajo:**

- 1) La Ley;
- 2) La Costumbre;
- 3) La Jurisprudencia;
- 4) Los Principios Generales del Derecho y
- 5) La Doctrina

A su vez esta se divide en:

- **Fuentes formales Especiales del Derecho del Trabajo:**

- 1) El Contrato Individual de Trabajo;
- 2) El Contrato Colectivo y
- 3) El Laudo Arbitral

- **Fuentes Reales del Derecho del Trabajo:**

- 1) Las necesidades sociales;
- 2) La justicia;
- 3) La equidad y
- 4) La correcta distribución de la riqueza.

---

<sup>10</sup> ZEGADA Saavedra, Luis, El Asesor Legal. Pág. 13 y 14. 1998.

El tratadista Marco Dick, realiza la siguiente jerarquización de las “*fuentes del derecho laboral*”:<sup>11</sup>

- **Fuentes Reales o Materiales:** que consiste en los elementos de hecho, el estudio de la historia de los hechos y acontecimientos sociales.
- **Fuentes Formales o Normativas:**
  1. La Ley
  2. La Ley Constitucional
  3. Los Decretos Leyes
  4. Los Decretos Supremos
  5. La Costumbre
  6. La Jurisprudencia
  7. La Doctrina

Existen teorías que clasifican a las fuentes del Derecho del Trabajo de manera diferente. Es importante hacer mención alguna de ellas:

- **Fuentes de Producción (fuentes en sentido propio):** poderes o grupos sociales con capacidad normativa. Crean normas jurídicas: el legislativo, la sociedad y el ejecutivo.
- **Fuentes formales (fuentes en sentido traslativo):** Formas a través de las cuales la norma jurídica se manifiesta (la norma misma). Leyes del legislativo, Costumbre de la sociedad y Reglamento del ejecutivo.

### **II.3.1. Jerarquización de las Fuentes del Derecho del Trabajo Boliviano**

- a) La Constitución Política del Estado
- b) La Ley General del Trabajo
- c) Convenios Colectivos

---

<sup>11</sup> DICK, Marco Antonio. Ob. Cit. Pág. 47 y 48.



- d) Contratos Individuales de Trabajo
- e) Los Usos y Costumbres
- f) Los Reglamentos Internos de Trabajo Aprobados
- g) Los Laudos Arbitrales

#### II.4. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

*“Los principios generales del Derecho del Trabajo son los fundamentos Jurídicos que informan y otorgan sustento legal a las pretensiones ontológicas del Derecho Laboral y sus institutos.”<sup>12</sup>*

Los principales principios del Derecho del Trabajo son:

- **Principio Protector y Tuitivo:** Referido a la imposición de un propósito de igualdad que otorgue protección al trabajador en las relaciones laborales. Formula la vigencia de un sistema legal que ampare al débil, favoreciéndolo en la desigual relación que una al empleador con el trabajador.
- **Principio “Indubio Pro Operario”:** Que significa “en la duda se favorece al trabajador”. En los casos de conflicto que significan tomar decisiones difíciles, debe preferirse la interpretación de la norma que sea más favorable al trabajador. Debe jugar un rol importante en el criterio que adopta el Inspector de Trabajo o Juez Laboral, al determinar que norma debe aplicarse en un caso específico de conflicto de intereses.
- **Principio de la Norma más Favorable:** Cuando el trabajador invoca la administración de la justicia, la autoridad llamada por ley debe aplicar la norma que le sea más favorable.
- **Principio de la Condición más Beneficiosa:** En cuanto al juzgamiento de la conducta laboral del trabajador, debe elegirse el criterio mas ecuánime y la objetividad mas transparente.

---

<sup>12</sup> ZEGADA Saavedra, Luis. Ob. Cit. Pág. 15.

- **Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales:** Debe propender una relativa igualdad entre los sujetos de la relación laboral: empleador-trabajador. Este principio en las normas laborales tiene un carácter de obligatoriedad y halla su fundamento en el orden público que caracteriza a las disposiciones del Derecho del Trabajo.
- **Principio de Continuidad Laboral:** Instituye la estabilidad en el puesto de trabajo, esto para lograr el desarrollo socio-económico-cultural del trabajador, su entorno familiar y la sociedad.
- **Principio de la Primacía de la Realidad:** Debe darse prioridad a la naturaleza objetiva de la realidad, dejando de lado todo concepto subjetivo que afecte al desarrollo del concurso laboral. Debe primar la realidad socio-económica en el análisis y valoración de toda manifestación exterior.
- **Principio de la Buena Fe Contractual:** Se proyecta en la significación objetiva del cumplimiento honesto, escrupuloso y firme de todas las obligaciones de carácter individual o colectivo; pone base en la sociedad la seguridad jurídica.
- **Principio Retroactivo:** En materia laboral se admite la retroactividad, porque esta basado en el sentido protector de la Ley Laboral.

De acuerdo al artículo 4 del Decreto Supremo 28699 de 1ro. de mayo de 2006<sup>13</sup>, tenemos los siguientes principios del Derecho Laboral:

**“ARTÍCULO 4.- (PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL)**

- I. *Se ratifica la vigencia plena de los principios del Derecho Laboral.*
  - a) *Principio protector, en el que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, entendido en base a las siguientes reglas:*

---

<sup>13</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. DECRETO SUPREMO No. 28699. Art. 4, Principios del Derecho Laboral. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2006.

- *In Dubio Pro Operario*, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.
  - *De la Condición más Beneficiosa*, en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida, ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante la nueva norma que se ha de aplicar.
  - b) *Principio de la Continuidad de la Relación Laboral*, donde a la relación laboral se le atribuye la más larga duración imponiéndose al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución del empleador;
  - c) *Principio Intervencionista*, en la que el Estado, a través de los órganos y tribunales especiales y competentes ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores y empleadores;
  - d) *Principio de la Primacía de la Realidad*, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes;
  - e) *Principio de No Discriminación*, es la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares.
- II. *La presente enumeración de principios laborales no es excluyente con principios establecidos anteladamente, ni con las que pudieran incorporarse con posteridad.*”

## **II.5. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Dos posiciones antagónicas se han mostrado en la doctrina para determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo. De un lado se colocan quienes descubren aspectos del Derecho Público en las relaciones regidas por esta rama del Derecho; otro sector, atendiendo más bien al carácter

particular de los sujetos de la relación y al interés privado perseguido por los mismos al contratar, prefiere ubicarlo dentro del Derecho Privado.

Atenidos a la doctrina más divulgada, las reglas del Derecho Público están destinadas a normar las relaciones jurídicas entre sujetos colocados en planos desiguales, de supraordinación, dentro de las cuales los deberes jurídico-privados tienen su fundamento en un mandato y no en una sumisión voluntaria. En el Derecho Privado, las partes están colocadas en un plano de igualdad jurídica y, contrariamente a lo que sucede en el campo del Derecho Público, los deberes que emergen de la relación provienen de una autolimitación de los poderes jurídicos correspondientes a cada una de ellas.

En el Derecho Público, como sistema normativo en que el interés del Estado se acentúa, pudiéramos ubicar numerosas disposiciones de la legislación del Trabajo, en especial aquéllas que no rigen una relación jurídica bilateral de acreedor y de deudor, por ser en realidad el Estado mismo.

En conclusión, el Derecho del Trabajo es eminentemente social, no económico, que tiene como principal obligación del hombre- trabajador.

## **II.6. AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

El Derecho del Trabajo como una rama e independiente, se ha desprendido del Código Civil que regulaba las relaciones emergentes de un contrato de trabajo por cuenta ajena bajo la denominación “arrendamiento de servicios”.

Podemos decir que el Derecho del Trabajo ha adquirido autonomía, pero no total, siendo esta relativa al Derecho Privado.

## **II.7. HISTORIA Y LEGISLACIÓN DEL DERECHO LABORAL BOLIVIANO**

### **II.7.1. Legislación en el Incario**

En el período del incario existía un derecho consuetudinario, alterado a veces por las disposiciones autocráticas del Inca, la Mita era el trabajo obligatorio o que se lo puede denominar natural, es ésta etapa no existe el dinero y tampoco el salario, es un sistema colectivista, el trabajo de las comunidades y Ayllus era el tipo familiar comunitario con un sentido de cooperación bajo la “Minga o la ley de hermandad” mediante la ayuda a los huérfanos, ancianos, viuda e impedidos. El trabajo fue agrícola y artesanal, existían días feriados y festividades religiosas determinadas por el Inca.

Se aseguraba la subsistencia mediante almacenes del Estado, para las necesidades públicas y épocas críticas; el Inca era la encarnación de la divinidad, el Inca se hacía adorar como hijo del sol, la ley era la voluntad del Inca que era la voluntad divina; pero como los Emperadores gobernaban sabiamente, respetando las costumbres establecidas y haciéndolas respetar, conciliaban el principio de autoridad con el de interés público. Las innovaciones se producían solamente cuando así lo exigía la política de unificación, necesaria para el mantenimiento del imperio. El Incario se fundamenta en los principios de AMA SUA, AMA LLULLA, AMA KELLA.

### **II.7.2. Legislación laboral en la Colonia**

Esta etapa se caracterizó por la conquista hispánica y su posterior colonización, fue un período de esclavismo y feudalismo, desde el punto de vista jurídico comienza a florecer un derecho escrito que salvaguarda los intereses del Estado conquistador. Se instituyó la Mita y la Encomienda. La Mita era la forma de servicios en las minas con largas y agotadoras jornadas de trabajo sin remuneración y mala alimentación, en esta etapa el indio era considerado como una bestia de trabajo, se dice que se pagaba más por una

mula que por un indio. La Encomienda era la instrucción sacerdotal de la religión y el idioma de los indios.

La colonia fue explotadora y avasalló los primitivos derechos del indio, se convirtió al indio en un esclavo en las minas y un siervo en los fundos, se destruyó su cultura y se impuso una nueva, de ahí nace el fenómeno de la transculturación.

La abundancia y dispersión de Cédulas, Cartas Reales, Bulas Papales, fueron recopiladas en la Ley de Indias que contenía 6.000 disposiciones. En el Libro IV se legisló sobre los salarios, descansos, atención sanitaria, seguridad de los trabajadores, protección de mujeres y menores, etc., disposiciones que solamente fueron una enumeración que no se cumplía, por el contrario el trato hacia el indio fue brutal, uno de los que defendió a los indios de los embates españoles fue el Fray Bartolomé de las Casas.

El Virrey del Perú Francisco Toledo, fue el que organizó la institución de la Mita, ésta es conocida por su carácter de servidumbre y explotación.

En aquel entonces se legisló solamente para el trabajo de fábricas y fortificaciones, la jornada máxima de ocho horas, la Ley VI del Título VI del Libro III, también consideró un horario móvil según las estaciones, estas disposiciones delinearon un verdadero Código del Trabajo que para su época fue sorprendente por sus alcances, pero su eficacia teórica disto mucho de su éxito práctico.

### **II.7.3. Legislación laboral en la República**

La independencia no marcó una gran diferencia en el trabajo, el indio continuaba siendo el centro de explotación y miseria, el beneficio del cambio social fue el criollo, la esclavitud y todo tipo de servidumbre había sido

abolida por la Constitución aprobada por Simón Bolívar, dichos preceptos fueron simplemente un enunciado y años más tarde el Mariscal Andrés de Santa Cruz vuelve a instaurar mediante Decreto tres instituciones de servidumbre conocidas como: la mitani, el pongo y el mulero.

En materia de legislación civil y otras, Bolivia tuvo la influencia de otras legislaciones como la romana y los Códigos Napoleónicos, que solamente reglamentaban los derechos civiles.

En materia de legislación laboral existieron diferentes etapas a saber:

➤ **Etapas de preparación**

Se inicio con la Ley de 16 de noviembre de 2896, que legisla el enganche de peones destinado al trabajo gomero y otras disposiciones secundarias sobre contratación de indígenas de Misiones.

Desde 1907 la Cámara de Diputados se aboca al Proyecto sobre accidentes de trabajo que fue visto con buenos ojos por las legislaciones de otros países. Luego en 1909 se legisla los feriados civiles, en 1905 el trabajo en misiones, en 1912 la jornada de trabajo en oficinas Públicas, 1915 el descanso dominical, en 1920 el servicio farmacéutico y médico en las empresas mineras.

➤ **Etapas de Iniciación Positiva (1920 – 1925)**

Los Republicanos desplazan a los liberales del ejercicio político, y se inicia una nueva etapa en la legislación positiva del trabajo, se dictan algunas leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, se promulgan las leyes de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, protección a los empleados de industria y comercio, el ahorro obrero obligatorio, se reconoce el derecho a la huelga, estas disposiciones fueron importantes para conformar en el futuro la estructura básica de nuestra legislación y proceder a legislar positivamente el Derecho Laboral.

➤ **Etapa de Reglamentación (1925 – 1930)**

En esta etapa se comienza a reglamentar y recopilar disposiciones para poder conformar un compendio de leyes laborales que posteriormente conformarían lo que se conoce como Ley General del Trabajo.

Se reglamenta el Departamento Nacional del Trabajo, los mecanismos para impedir accidentes, el descanso dominical, la delimitación del término empleado, las devoluciones del ahorro obligatorio del obrero, las enfermedades profesionales, el trabajo de mujeres y menores, la primera Ley de Jubilación a empleados particulares de banco. En 1927 la pulpería en las minas, en 1928 los sueldos y salarios para mineros y el magisterio.

➤ **Etapa de Acumulación (1930 – 1939)**

Como consecuencia de la guerra del Chaco, se inicia una etapa de acumulación de disposiciones sociales, como la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, implantación de salarios mínimos, sindicalización y trabajo obligatorio, se establece nuevas clases de jubilaciones para cierto tipo de trabajadores, se impulsa la vivienda obrera, organización de nuevas oficinas de trabajo, Reforma de la Constitución en el orden del Régimen Social, en 1935 se reglamenta la personería jurídica de las asociaciones, en 1938 el reglamento interno para empresas. Se dicta el Decreto Ley en 9139 con el nombre de Ley general del Trabajo.

➤ **Etapa de organización**

La promulgación en 1938 de la Nueva Constitución Política del Estado con una sección destinada al Régimen Social fue el anticipo a este nuevo periodo.

El D.L. de 24 de mayo de 1939, con el nombre de Ley General del Trabajo, marca una nueva etapa en la legislación laboral, éste decreto ley fue elevado a rango de Ley el 08 de diciembre de 1942, disposiciones estas que aún siguen vigentes con algunas modificaciones a la Ley General del Trabajo.



El 23 de agosto de 1943 se introduce modificaciones mediante el Decreto Reglamentario, éste D.R. No. 244 también fue objeto de modificaciones. En 1943 se legisla sobre la prima para empleados y obreros. En 1944 se legisla jornadas de trabajo y derechos de menores y mujeres. En 1949 se dicta la Ley del Seguro General Obligatorio, en ésta etapa se consideró problemas sociales de trabajo en general y comentarios de la OIT. Posteriormente se concentró todas las disposiciones que estaban dispersas, para poder legislarse en un solo compendio, hecho que no tuvo fortuna hasta nuestros días.

Dichas disposiciones legales cobran mayor vigencia y aplicación a partir del 09 de abril de 1952 con la Revolución Nacional, toda vez que los derechos otorgados a los campesinos, como el voto universal, la abolición de todo tipo de servidumbre, educación, y posteriormente la Reforma Agraria, incorporan a este sector antes marginado a una participación real en la defensa de sus derechos.

## CAPÍTULO III “EL CONTRATO DE TRABAJO”

### III.1. DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

La Ley General del Trabajo hace una definición del Contrato de Trabajo, diferenciándolos como Contrato Individual y Contrato Colectivo:

*“ARTICULO 5º.- El contrato de trabajo es individual o colectivo, según que 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.”<sup>14</sup>*

El Contrato de Trabajo, es el acuerdo expreso o tácito de voluntades mediante el cual se crean obligaciones y derechos entre el empleador y el trabajador regulados por las normas laborales.

El contrato de trabajo para el autor Isaac Sandoval, *“se entenderá, cualquiera sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o para prestar un servicio a uno o varios empleadores, o a una persona jurídica, en tal carácter bajo la dependencia de estos a cambio de una remuneración determinada.”<sup>15</sup>*

### III.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Contrato de Trabajo es uno especial, autónomo y que tiene su origen en un derecho con autonomía propia.

---

<sup>14</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. LEY GENERAL DEL TRABAJO. Art. 5. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 1942.

<sup>15</sup> SANDOVAL, Isaac. DE SANDOVAL, Ada Rosa. LEGISLACIÓN DEL TRABAJO. 1992.

Se caracteriza por poseer un vínculo de subordinación y dependencia, que existe entre el empleador, quien determina las funciones a realizar por un salario o sueldo, y el trabajador que realiza la obra o presta sus servicios.

### **III.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El Contrato de Trabajo es:

- Personal. - O “intuito personae”, porque la prestación del servicio se realiza de forma personal, excluyendo a las personas jurídicas.
- Consensual. - Por estar conformado por acuerdo de voluntades.
- Oneroso. - Por existir obligaciones recíprocas, por una parte prestación de servicios y por otra el pago de un salario o sueldo.
- Bilateral. - Porque se generan derechos y obligaciones entre las partes.
- Conmutativo. - Porque las prestaciones convenidas son equivalentes.
- Es de tracto sucesivo. - Sus efectos se producen durante la duración del contrato de trabajo.

### **III.4. REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **III.4.1. Por el sujeto**

- Capacidad. - Entre las partes contratantes.
- Consentimiento. - Manifestación de la voluntad de las partes
- Dependencia y subordinación. - Vinculación del trabajador con su empleador.
- Exclusividad. - De acuerdo a lo pactado en el Contrato de Trabajo.

#### **III.4.2. Por el objeto**

- Objeto cierto. - Prestación de la fuerza de trabajo.
- Causa lícita. - Que no sean contrarios a la moral, buenas costumbres y el derecho.

- Remuneración. - De acuerdo a lo establecido por las partes contratantes.
- **III.4.3. Por la forma**
- Redacción. - El contrato debe establecer los derechos y obligaciones de ambas partes.
- Suscripción. - De manera escrita o de manera verbal
- Visación.- Si se realiza de manera escrita, ante el organismo autorizado.

### **III.5. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Según el Art. 7 del Reglamento de la Ley General del Trabajo<sup>16</sup> el Contrato de Trabajo Individual deberá contener lo siguiente:

- a) *Nombres y apellidos y razón social del contratante.*
- b) *Nombres y apellidos del contratado.*
- c) *Edad, nacionalidad, estado civil y domicilio del trabajador.*
- d) *Naturaleza del servicio y el lugar donde será prestado.*
- e) *Determinación de si el trabajo o servicio se efectuará por unidad de tiempo de obra, por tarea o a destajo, por dos o más de estos sistemas.*
- f) *Monto, forma y periodo de pago de la remuneración pactada.*
- g) *Plazo del contrato.*
- h) *Lugar y fecha del contrato, inscripción de los herederos, con indicación de nombre, edad, para los efectos de las disposiciones concernientes a la reparación de riesgos profesionales.*

---

<sup>16</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA, DECRETO SUPREMO No. 244 de 23 de agosto de 1943. REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO. Art. 7. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz- Bolivia. 1943.

## **III.6. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO**

### **III.6.1. Por el número de contratantes**

- Individual
- Colectivo

### **III.6.2. Por la forma de realización**

- Verbal
- Escrito

### **III.6.3. Por la forma de remuneración**

- A destajo
- Salario
- Sueldo mensual, quincenal, semanal o la que se adopte por acuerdo de partes.

### **III.6.4. Por la condición de trabajo**

- Físico
- Intelectual

### **III.6.5. Por el horario de trabajo**

- Diurno o nocturno
- Ordinario o extraordinario
- Continuo

### **III.6.6. Por sus características espaciales**

- De enganche
- Doméstico

### **III.6.7. Por el género**

- De hombres
- De mujeres

### III.6.8. Por la edad

- De menores
- De capaces de obrar

### III.6.9. Por el lugar donde se presta

- En el centro laboral, domicilio del trabajador o el lugar que se determine

## III.7. RELACIÓN LABORAL O DE TRABAJO

El artículo 1ro. de la Ley General del Trabajo, así como el artículo 2 del Decreto Supremo 28699 de 1ro. de mayo de 2006, regulan la relación laboral en nuestro país.

Ley General del Trabajo:

*“ARTICULO 1º.- La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.”<sup>17</sup>*

Decreto Supremo 28699:

*“ARTÍCULO 2.- (RELACIÓN LABORAL).- De conformidad al artículo primero de la Ley General del Trabajo, que determina de modo general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo asalariado, constituyen características esenciales de la relación laboral:*

---

<sup>17</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. LEY GENERAL DEL TRABAJO. Art. 1. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 1942.

- a) *La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador;*
- b) *La prestación de trabajo por cuenta ajena;*
- c) *La percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones.”<sup>18</sup>*

### **III.7.1. Definición de relación laboral**

La relación laboral o de trabajo es aquella en que intervienen dos personas, el empleador y el trabajador, siendo el primero el que proporciona trabajo a una persona a cambio de una labor determinada, y el segundo la persona que suministra un servicio determinado a la persona que lo solicita.

Citando a Luis Zegada:

*“La relación laboral comprende todos los actos materiales encaminados a la realización del trabajo, o sea, consiste en la efectiva prestación del servicio.*

*Esta da lugar a un derecho material que está vinculado con el Contrato de Trabajo, pero no es el contrato mismo.*

*El carácter personal de la relación de trabajo instituye de modo inequívoco la identidad conceptual de la relación que une al trabajador con su respectivo empleador, caracterizando una dinámica y fluida actividad laboral que emerge como consecuencia de la voluntariedad de las partes que intervienen en el proceso legal de prestación de la fuerza de trabajo.”<sup>19</sup>*

---

<sup>18</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. DECRETO SUPREMO No. 28699. Art. 2. Relación Laboral. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2006.

<sup>19</sup> ZEGADA, Saavedra Luis. Ob. Cit. Pág. 32.

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal, empresario o capitalista. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador. El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan los de la derecho laboral y leyes laborales.

En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador. Por esta razón Alain Suppiot ha sostenido que el Derecho Civil fracasa cuando intenta ser aplicado a la relación laboral individual y que el mundo del trabajo solo puede ser civilizado si el trabajador se organiza sindicalmente y negocia colectivamente con el empleador.

Las relaciones internacionales de trabajo existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las



organizaciones de trabajadores y empleadores. Los acuerdos alcanzados en la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados.

Internacionalmente los empleadores están agrupados en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores están organizados en dos centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM), de tendencia comunista.

Asimismo, tanto los empleadores como los trabajadores se encuentran organizados por ramas de industria (construcción, metalurgia, textil, minería, hotelería, etc.). Desde fines de los años 80, las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores han comenzado a firmar acuerdos marcos internacionales (AMIs), con el fin de garantizar derechos laborales mínimos en todo el mundo.

Las relaciones internacionales de trabajo han mostrado un gran aumento de su importancia a partir de la globalización.

En conclusión, la relación laboral identifica la legitimidad de los derechos laborales que asisten al trabajador por sus funciones desempeñadas, retribuidas por su empleador.

### **III.7.1. Partes de la relación laboral**

Todo contrato implica una relación jurídica, entre, al menos, dos personas, y en el contrato de trabajo, como contrato bilateral, la relación obligacional se establece entre dos personas o partes que son el trabajador y el empresario, que se convierten así en sujetos del contrato de trabajo.

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador. Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral los términos referidos a "obreros" o "patrones", ya que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

Sujetos del contrato de trabajo, son quienes contraen los respectivos derechos y obligaciones, derivadas del contrato mismo, vinculándose entre sí, por virtud del lazo que éste establece entre ellos, obligándose en consecuencia, recíprocamente, dado el carácter sinalagmático (bilateral) del contrato laboral, a las prestaciones que le corresponden. Trabajador y empleador, son pues los elementos subjetivos del contrato de trabajo, que junto a los demás elementos como la causa, objeto, remuneración, etc....., integran la noción esencial del contrato.

La Ley General del Trabajo hace las definiciones de Patrono, Empleado y Obrero.

***“ARTICULO 2°.- Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales.***

*Se caracteriza el obrero por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.”<sup>20</sup>*

➤ **El trabajador**

Las partes en el contrato de trabajo, conforme su misma definición son el empleador y el trabajador, y éste a su vez puede ser empleado un obrero. Al tratarse de los trabajadores tenemos que preguntarnos qué es lo que los caracteriza. Cuándo podemos hablar de que una persona es "trabajadora"? Se ha discutido si lo que caracteriza al trabajador es la pertenencia a la "clase trabajadora" por existencia de una relación de trabajo. El determinar si alguien es sujeto el contrato de trabajo en calidad trabajador, no puede quedar definido por un concepto tan general, y que pertenecen más bien a la sociología que al derecho, como es el de "clase trabajadora". Además este mismo concepto ha variado y se ha ampliado, habiéndose limitado anteriormente de manera especial a los obreros manuales, a los proletarios, para extenderse paulatinamente a otras categorías de trabajadores, inclusive intelectuales. El concepto surge originalmente de la doctrina del materialismo histórico.

Para la aplicabilidad de las normas del derecho laboral, se entiende en general por trabajador a aquella persona que en la relación de trabajo presta sus servicios en subordinación a otra, al trabajador asalariado. Se define al trabajador como aquella persona que en virtud de un contrato de derecho privado o una relación jurídica equivalente, está obligado al trabajo en servicio de otro. Hay por lo tanto varios elementos en esta definición: la obligación de prestar un servicio a otro (el empleador); la existencia de un contrato de derecho privado, elemento que encontramos también en la

---

<sup>20</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. LEY GENERAL DEL TRABAJO. Art. 2. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 1942.

doctrina francesa, y que se toma como criterio para distinguir a los trabajadores sujetos a la legislación laboral, de los servidores públicos sujetos a otras normas; y las subordinaciones en el trabajo. En cuanto al segundo elemento nos remitimos a lo dicho en la parte introductoria sobre la naturaleza del derecho del trabajo, por lo que no podríamos hablar con propiedad de un contrato de derecho privado, ya que entendemos como tal al que se realiza para la prestación de servicios, según el derecho común.

El trabajador puede ser empleado u obrero. Tenemos varios criterios que diferencian entre estas dos categorías de trabajadores. El límite es difícil establecer ya que el origen de la diferenciación es más bien relativa al status social y ciertos beneficios del que gozaban anteriormente sólo los empleados, en materia de remuneración y descanso que han pasado a ser también de los obreros, por lo que la distinción es cada vez más irrelevante en las distintas legislaciones que tienden a unificar las condiciones de obrero y del empleado.

El otro criterio es el saber si el trabajo es predominantemente intelectual o material. Y decimos predominantemente, que ya no hay trabajo que sea exclusivamente intelectual o exclusivamente material.

El concepto de quien sea trabajador es importancia primordial para nuestra disciplina, por cuanto el ordenamiento jurídico laboral, surgió precisamente para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores asalariados.

En un sentido general, trabajador es toda persona, que desarrolla un esfuerzo o actividad con un fin productivo o económico. Sin embargo el concepto jurídico - laboral de trabajador es mucho más restrictivo y específico. Este concepto de trabajador, que es el que nos interesa, viene

dado por el propio estatuto de los trabajadores, al explicar la noción de contrato de trabajo, que hemos visto. Es trabajador la persona física que "voluntariamente presta servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y decisión de otra persona, física o jurídica, denominada en creador o empresarios". Las definiciones doctrinales coinciden básicamente con el concepto de derecho positivo. Así podemos decir, que son trabajadores, las personas que libremente, y, en virtud de un contrato, prestan a otras, con carácter profesional, servicios a cambio de un salario. El término trabajador, es normalmente utilizado en la actualidad para referirse a esa parte de la relación laboral frente al de obrero u operario. Sólo la persona física, natural o individual puede ser sujeto del contrato de trabajo, en calidad de trabajador, ya que hemos afirmado el carácter personal de la prestación objeto del contrato de trabajo, como algo que define la especialidad del contrato de trabajo, frente a otra clase de contratos y su naturaleza de contrato "sui generis", al ser inseparables la prestación (trabajo) de la persona que lo ejecuta (trabajador). Podemos decir, que para este concepto de trabajador, es indiferente la distinción, más artificial que real, entre trabajadores manuales e intelectuales, que durante mucho tiempo, ha llegado a definir la legislación laboral, que reducía su protección a los trabajadores manuales.

➤ **El empleador**

El empleador se define en relación con el trabajador. Es aquel a quien este último presta los servicios en forma subordinada, por una retribución. Es "el que ocupa a otro como trabajador", no importa si es persona natural o jurídica; de derecho privado o derecho público, si es propietario de un establecimiento o empresa o no lo es. El que el concepto de empleador se determine por el trabajador corresponde al hecho de que " el derecho del trabajo se ha desarrollado, como derecho especial, en vista al trabajador".

Se han empleado también los términos "dador de trabajo", "dador de empleo", que puede ser una traducción muy literal del vocablo alemán "Arbeitgeber"; "empresario" de tradición en el derecho español; "patrón", "principal".

El diccionario de la Real Academia Española, acepta este vocablo con la acepción "patrono que emplea obreros", e indicando que es más usado en América. Podemos afirmar, que el empresario o empleador, es la otra parte necesaria de la relación laboral. Del mismo modo que el trabajador se configura como deudor del trabajo o actividad laboral y acreedor del salario o retribución, en virtud del contrato de trabajo, el empleador o empresario, es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salario. Ambos, empresario y trabajador, representan dos centros de interés distintos que se corresponden mutuamente, intereses, por supuesto contrapuestos, pero coordinados por el contrato.

Empresarios, serán todas las personas físicas y jurídicas o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. El concepto de empresario u empleador en el orden laboral es muy distinto, como vemos, el utilizado en otros órdenes, como puede ser las esferas mercantil o económica. Pero el empresario, al mismo tiempo que sujeto del contrato de trabajo, acreedor de la prestación laboral, es también el titular de la empresa, ya sea a título de propietario, arrendatario, usufructuario, etc., que organiza y ordena el conjunto de medios humanos y materiales en que la empresa consiste. De aquí que no se ha de confundir los conceptos de empresa y empresario; la empresa, para el Derecho del Trabajo, es una realidad objetiva, una organización productiva, en tanto que

en el empresario predominan los matices o aspectos subjetivos p<sup>o</sup>rticos como tampoco hemos de confundir empresa con centro de trabajo, que, a veces se utiliza de modo distinto.

Guillermo Cabanellas nos dice: " la palabra empleador, espa<sup>o</sup>la sin duda, se ha tomado en lo laboral del franc<sup>o</sup>s "employeur" y ha obtenido difusi<sup>o</sup>n en Sudam<sup>e</sup>rica. La academia, que se resisti<sup>o</sup> mucho a incorporarla, se<sup>o</sup>ala <sup>e</sup>sa preferencia americanista y la equipara sin m<sup>a</sup>s a patrono como persona que emplea a obreros manuales. Aqu<sup>i</sup> surgen una contradicci<sup>o</sup>n curiosa; porque, si el empleador, debe corresponderse con empleado, este es el trabajador que no realiza trabajos manuales".

### **III.7.2. La prestaci<sup>o</sup>n de un trabajo personal**

La prestaci<sup>o</sup>n de un trabajo personal (f<sup>i</sup>sico o intelectual) implica la realizaci<sup>o</sup>n de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patr<sup>o</sup>n.

### **III.7.3. La subordinaci<sup>o</sup>n**

Se considera que la subordinaci<sup>o</sup>n es el principal elemento de la relaci<sup>o</sup>n de trabajo y su caracter<sup>i</sup>stica esencial, ya que implica un poder jur<sup>i</sup>dico de mando detentado por el patr<sup>o</sup>n, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador.

### **III.7.4. El pago del salario**

El otro elemento de la relaci<sup>o</sup>n de trabajo, es la contra - prestaci<sup>o</sup>n por el trabajo prestado, es decir, el pago de un salario, o la justa retribuci<sup>o</sup>n.

El salario o remuneraci<sup>o</sup>n es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relaci<sup>o</sup>n de trabajo arm<sup>o</sup>nica. La mayor<sup>i</sup>a de los

conflictos y usualmente las cuestiones más controvertidas, están relacionadas con el salario. El salario es la plusvalía del esfuerzo físico o mental que contribuye en el proceso productivo a obtener un bien de uso o brindar un servicio. Se define como remuneración a la contraprestación que se brinda en dinero o en especie al trabajador por poner a disposición del empleador su capacidad de trabajo. Esto implica el conocimiento de ambas partes de obligarse al cumplimiento de determinados deberes y obligaciones, como por ejemplo para el empleador: dar trabajo y pagar una remuneración por el mismo, y en el caso del trabajador estar a disposición un determinado número de horas en un día (jornada laboral) a efectos de realizar tareas que le son encomendadas por el empleador.

Para la determinación del salario existen múltiples posiciones, muchas veces contradictorias y regulaciones legales. La referencia principal para la determinación del salario es el llamado salario mínimo. El salario mínimo es una decisión del Estado estableciendo un monto mínimo para todos los salarios. En muchos casos esa decisión se adopta de manera consensuada con las organizaciones sindicales y de empleadores. En algunos países el salario mínimo se establece por estado-provincia (regionalmente), en tanto que en otros países se establece para todo el país.

Dos parámetros básicos suelen utilizarse para establecer los salarios: la ganancia del capital y la productividad del trabajo. En el primer caso se calcula el porcentaje sobre el valor agregado que corresponde a las ganancias del capital y a los salarios; en los países más desarrollados el porcentaje correspondiente a los salarios es considerablemente más alto que en los países no desarrollados. En el segundo caso se calcula el producto generado por un trabajador en determinado tiempo de trabajo; en general, a mayor producción en el mismo tiempo, debería corresponder un aumento salarial.



En los convenios colectivos suelen establecerse grillas salariales en relación con la categoría de cada trabajador, es decir con la complejidad y capacitación necesaria para cada tarea. Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras.

El pago viene a ser la entrega del salario, o sea, de la cantidad debida. Se establecen diversas normas protectoras y privilegios del salario, que necesariamente los patrones deben tomar en cuenta al momento de determinar o realizar el pago este último.

Conforme a lo anterior, es evidente que, para tener acreditada la existencia de la relación de trabajo, deben probarse los siguientes elementos extremos: la obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros (prestación de un trabajo personal); la dirección del patrón y la dependencia del trabajador (subordinación), y el deber del patrón de pagar una retribución (pago de un salario).

La Ley General del Trabajo hace una definición de lo que se entiende por Salario:

***“ARTÍCULO 52°.- Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo.***

*No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio*

*del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.”<sup>21</sup>*

### **III.7.5. Objeto y Causa Lícita del contrato de trabajo**

#### **➤ El objeto: concepto y requisitos**

El objeto del contrato de trabajo es la prestación de los servicios retribuidos. Por una parte el trabajador se obliga a ejecutar a favor de la otra, y en contraprestación la otra cumple unas obligaciones.

El objeto del contrato ha de ser lícito, posible y determinado. Lícito, se refiere a no ser contrario a las leyes o las buenas costumbres. Posible, ya que se tiene que poder cumplir, tanto objetiva como subjetivamente, así origina los mismos efectos la contratación de un trabajo imposible como la imposibilidad derivada de la ineptitud del trabajador para realizar el trabajo pactado. La determinación se realizara normalmente en el contrato de trabajo o bien en los convenios colectivos a través del sistema de la clasificación profesional.

#### **➤ La causa**

La causa es la justificación del contrato, según la teoría subjetiva, el motivo por la que las partes realizan un contrato, son los motivos personales. En cambio la teoría objetiva, concede más valor a la función económica social de los contratos. El derecho sigue esta última ya que la subjetividad es irrelevante. Existen dos tipos de contratos según su causa, los contratos onerosos, y los gratuitos.

### **III.7.6. Tiempo del contrato de trabajo**

Con el término "tiempo" que emplea el precepto legal materia de este comentario, se refiere a aquel que debe durar el contrato y, entonces, tiene relación con la estabilidad que nos ocuparemos más adelante; también se

---

<sup>21</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. LEY GENERAL DEL TRABAJO. Art. 52. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 1942.

refiere a la duración de la jornada de trabajo, y que está regulada por la ley para impedir prolongaciones del trabajo incompatibles con las fuerzas del trabajador, o con el cumplimiento de sus obligaciones de personas racional y sociable.

### **III.8. RELACIÓN ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y DESPIDO INDIRECTO**

Es importante señalar la relación que existe entre el Contrato de Trabajo y el Despido Indirecto.

El contenido del contrato de trabajo, entre sus diferentes cláusulas, determina la naturaleza del servicio, el horario del trabajo, el lugar de trabajo, el monto de remuneración, su forma y periodo de pago, etc. El despido indirecto puede originarse cuando no se cumplen estas condiciones laborales insertas dentro del contrato de trabajo, por lo que el trabajador puede alegar incumplimiento del contrato de trabajo y acogerse a esta figura jurídica.

## CAPÍTULO IV

### “EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y ESTABILIDAD LABORAL”

#### IV.1. DEFINICIÓN DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La Ley General del Trabajo, no hace una definición de extinción de la relación laboral, pero si describe las causas que pueden desencadenar en esta.

Por lo mismo, se puede definir a extinción de la relación laboral el dejar sin efecto el contrato, comúnmente por renuncia o retiro voluntario del trabajador o por despido del mismo.

Marco A. Dick señala:

*“Se considera como extinción del trabajo cuando la relación laboral cesa definitivamente por el vencimiento del plazo estipulado, conclusión de obra o servicio, despido, retiro voluntario, muerte, acuerdo mutuo de partes, por liquidación del establecimiento y todos los que hacen imposible la continuidad de la actividad laboral.”<sup>22</sup>*

La historia laboral señala que la mayor aspiración de los trabajadores es conseguir la estabilidad, que contraria a la intención de los empleadores de poder remover de los puestos de trabajo a sus empleados, de manera que la legislación con el carácter de protector ha procurado evitar que con facilidad un trabajador pueda ser separado de su cargo, ya que las consecuencias generalmente son preocupantes, no sólo para él, sino para su familia, ya que al perder su fuente de ingresos, la estabilidad emocional y social de su núcleo familiar se agrava y las dificultades económicas son mayores.

---

<sup>22</sup> DICK, Marco Antonio, Ob. Cit. Pág. 205-206.

Cuando hablamos de terminación del contrato de trabajo, tenemos que reconocer que ante todo existe la estabilidad para el trabajador.

#### **IV.2. RETIRO VOLUNTARIO O RENUNCIA DEL TRABAJADOR**

Se puede definir al retiro voluntario como la ruptura de la relación laboral, originada por el abandono deliberado, a iniciativa del trabajador o por voluntad propia del trabajador a la rescisión del contrato de trabajo.

#### **IV.3. DESPIDO**

El despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

Es la ruptura del contrato de trabajo o de la relación laboral, originada por decisión unilateral del empleador. El despido es intempestivo cuando no se cumple la formalidad prevista por la LGT, el Preaviso.

El principal efecto del despido es que finaliza la relación laboral entre las partes.

Aparte de lo señalado, el despido puede generar otros efectos colaterales:

- Puede generar en ciertos casos derechos a indemnización.
- También implica que el comienzo del estatus de desempleado para el trabajador. Esto le puede permitir el pago de beneficios sociales, si la legislación del Estado contempla dicha posibilidad y cumple los requisitos.

El despido puede ser justificado o injustificado, y este podrá ser intempestivo.

##### **IV.3.1. Despido justificado**

Llamado también en otras legislaciones como Despido Procedente. Está amparado en alguna causa que la ley señala y, en su caso, el contrato

firmado, que considera suficiente como para resolver unilateralmente la relación legalmente, con motivo legítimo o por falta grave del trabajador. En este caso, el empleado no puede exigir indemnización alguna.

Por lo tanto, la extinción de la relación laboral o del contrato de trabajo es a causa de las infracciones que comete el trabajador.

#### **IV.3.2. Despido injustificado**

O Despido improcedente. El despido no tiene causa, o dicha causa no está contemplada en la ley o, en su caso, en el contrato firmado entre las partes.

La ruptura de la relación laboral es atribuible unilateralmente o por culpa del empleador, considerada intempestiva si no se cumple con las formalidades adecuadas, sin motivo jurídico-legal.

El empleado normalmente puede exigir una indemnización por dicho despido, que dependerá de la legislación aplicable.

#### **IV.3.3. Despido intempestivo**

Los principios y características de nuestro derecho laboral, han dotado de garantías para el desarrollo armónico del trabajo, tratando siempre de impedir la terminación de la relación laboral en forma injustificada, por tanto el despido intempestivo viene constituirse en una flagrante violación a la ley laboral, a los principios de estabilidad, continuidad, y por ello la ley lo sanciona duramente.

La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los

gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido.

El despido intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada y que por tanto se vaya a la casa. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc. Podemos, agregar a este concepto que, se puede entender como despido intempestivo cuando al trabajador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces podemos determinar a la luz de las leyes que la terminación, del contrato laboral, es ilegal y que se configura el despido intempestivo. Muchas de las veces, no solamente el empleador al despedir intempestivamente o en forma ilegal al trabajador, está infringiendo la ley; sino que, el trabajador puede también abandonar intempestivamente el trabajo, por lo que existe abandono intempestivo cuando el trabajador abandona el trabajo sin causa justificada, o cuando existiendo alguna causa justa, se separa del trabajo sin que antes haya obtenido el visto bueno, es decir son similares características en la terminación del contrato, con las específicas consecuencias para cada una de las partes.

Además de lo expuesto, podemos determinar que se puede llamar con el nombre de despido intempestivo a la suspensión del trabajo, como fuera el caso de que el empleador dejaré de proporcionar al trabajador materiales necesarios para la ejecución de la obra encomendada o disminuyere el

número de ellos, siempre y cuando que estos materiales o herramientas, estén debidamente estipulados en el contrato. El despido intempestivo, atenta furtivamente contra la integridad moral, social y familiar el trabajador; y más que nada contra la estabilidad, que es aquella que como hemos tratado de capítulos anteriores significa dignidad al trabajador y su familia.

#### **IV.4. ESTABILIDAD LABORAL**

La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas. Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral. La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.



Respecto a las condiciones de empleabilidad, ésta se refiere al ambiente que entrega una empresa u organización para que los trabajadores desarrollen adecuadamente su trabajo.

Una organización debe asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para que puedan realizar sus funciones, es decir, la administración de una empresa debe preocuparse desde las condiciones físicas hasta las condiciones psicológicas del trabajo, para que así las personas puedan realizar lo que les corresponde, adecuadamente.

Dentro de las condiciones de empleabilidad, se encuentra otorgar capacitaciones, incentivos, un ambiente laboral adecuado, condiciones estructurales acomodadas, entre otros puntos, temas que efectivamente son importantes a la hora de evaluar un trabajo o de evaluar la producción que están llevando a cabo los individuos dentro de una organización.

En nuestra legislación laboral, el artículo 48, Par. II y el Art. 49, Par. III de la Constitución Política del Estado hace mención a la estabilidad laboral; así como también el artículo 11 del Decreto Supremo 28699 de 1ro. de mayo de 2006.

Constitución Política del Estado, Arts, 48 y 49<sup>23</sup>:

**“Artículo 48.**

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

---

<sup>23</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, Arts. 48 y 49. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz- Bolivia. 2009.

**Artículo 49.**

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

Decreto Supremo 28699, Art. 11:

**“ARTÍCULO 11.- (ESTABILIDAD LABORAL). -**

*I. Se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, en los marcos señalados por (a Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias.*

*II. Mediante Decreto Supremo, el Poder Ejecutivo reglamentará la forma y alcances de la Estabilidad Laboral.”<sup>24</sup>*

**IV.5. LEGISLACIÓN BOLIVIANA QUE REGULA LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Actualmente el Retiro Voluntario, está regulado por el Art. 16, inc. f) de la Ley General del Trabajo, reglamentado por el Decreto Supremo 1592 de 19 de abril de 1949; el Decreto Supremo No. 11478 de 16 de mayo de 1974, en cuanto al pago de lo beneficios sociales.

El Despido Justificado esta regulado por el Art. 16 de la Ley General del Trabajo y por su Decreto Reglamentario en sus incs. g), h) e i).

---

<sup>24</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. DECRETO SUPREMO No. 28699. Art.11. Estabilidad Laboral. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 2006.

El Despido Injustificado está normado por el Art. 13 de la Ley general del Trabajo.

El Despido Indirecto esta regulado mediante el Decreto Supremo de 09 de marzo de 1937.

## **CAPÍTULO V**

### **“EL DESPIDO INDIRECTO”**

#### **V.1. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE DESPIDO INDIRECTO**

El despido indirecto es un derecho concedido al trabajador para considerarse despedido tácitamente, aunque el empleador no hubiera prescindido de sus servicios, si ha mediado grave incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario, ya sean legales, convencionales o contractuales.

En estos casos el trabajador previa intimación, explicando las causas que motivan su reclamo, y exigiendo el cese de esas acciones en un tiempo razonable, tiene derecho, si persisten, a percibir las correspondientes indemnizaciones por preaviso y antigüedad como si se tratara de un despido sin causa.

El autodespido entrega al trabajador la posibilidad de imputar una causal a su empleador, poniendo término a su contrato de trabajo y recibiendo el pago de las indemnizaciones legales si éstas correspondieren.

En conclusión, el autodespido o despido indirecto consiste en el término de la relación laboral decidido unilateralmente por el trabajador, motivado por el incumplimiento del empleador que incurre en alguna de las causales de término del contrato de trabajo que le son imputables, lo que hace imposible que pueda continuar normalmente la prestación de servicios derivadas de ese contrato.

Se define como un *“acto unilateral y extintivo, en virtud del cual el trabajador pone término al contrato de trabajo que lo vincula con el empleador, motivado por el supuesto de que éste ha incurrido en determinadas causas subjetivas*

*voluntarias de terminación y que da derecho a solicitar se ordene por tribunal competente el pago de las indemnizaciones que le correspondan”.*<sup>25</sup>

## **V.2. CARACTERÍSTICAS DEL DESPIDO INDIRECTO**

- Es un acto jurídico unilateral y extintivo de la relación laboral.
- Es irrevocable. Una vez que el trabajador expresa la voluntad de poner término al contrato se resuelve.

En el derecho comparado no es la voluntad del trabajador la que tiene el efecto extintivo, sino la sentencia judicial que declara el despido indirecto.

- Es fundado. Debe fundarse en una o más causales establecidas taxativamente en la ley.
- Es facultativo del trabajador. Él decide si le pone término al contrato de trabajo, si perdona la causal o recurre a otros mecanismos de protección de los derechos que se están vulnerando por el empleador.
- Es irrenunciable. La facultad de hacer o no uso del despido indirecto por parte del trabajador es un derecho irrenunciable.
- El efecto indemnizatorio del despido indirecto requiere declaración judicial.

## **V.3. NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO INDIRECTO**

Si bien el despido indirecto es usualmente incluido en el grupo de las causales de término del contrato de trabajo, que se refieren a aquellas que dependen de la voluntad unilateral del trabajador, donde comparte ubicación con la renuncia, es posible señalar desde ya, que resulta cuestionable sostener la total “voluntariedad” de la decisión de autodespedirse.

---

<sup>25</sup>BARAHONA Estay, Francisca. EL DESPIDO INDIRECTO. SEMINARIO.

En efecto, aún cuando el despido indirecto es ejercido por el trabajador –y desde ese punto de vista se puede afirmar su voluntariedad – lo cierto es que el ejercicio de esta facultad es la réplica a la decisión unilateral del empleador, renuente al cumplimiento de las obligaciones impuestas por el contrato, motivo por el cual no se puede atribuir el fin de la relación laboral a la mera voluntad del trabajador.

Sobre el punto, se sostiene que el autodespido, es plenamente asimilable al despido del empleador, dado que el término del contrato es de su exclusiva responsabilidad, e indica que frente a cual-quiera duda debe entenderse como despido, fundado en el principio que nadie puede aprovecharse de su propio dolo.

Así las cosas, no parece tan claro la voluntariedad en cuanto origen del despido indirecto. Por lo mismo hay autores que ya no sitúan al despido indirecto como integrante del grupo de causales asimilables a decisión voluntaria del trabajador, sino que la ubican en forma distinta y aislada de ellas.

Existe jurisprudencia que señala que el despido indirecto, al estar fundado en las causales de caducidad por las que la ley lo autoriza, sería una verdadera condición resolutoria del contrato, establecida a favor del contratante diligente, el que lo puede dar por terminado cuando se incumple gravemente alguna condición contractual o legal, en forma inmediata con el derecho a todas las indemnizaciones y recargos legales cuando el diligente es el trabajador, o sin derecho a indemnización alguna cuando el diligente es el empleador.

#### **V.4. ORIGEN DEL DESPIDO INDIRECTO**

El despido indirecto tiene su origen en el carácter bilateral del contrato de trabajo, y en el incumplimiento de las obligaciones que le correspondían al empleador. En consecuencia, las indemnizaciones legales que procedan, surgen como una sanción a ese incumplimiento.

#### **V.5. REQUISITOS PARA EL DESPIDO INDIRECTO**

De manera general, para que se configure el autodespido deben concurrir los siguientes requisitos:

- Que la relación laboral se encuentre vigente.
- Que exista la voluntad del trabajador de poner término a la relación laboral.
- Que concurren las causales legales de despido indirecto.

Otros autores catalogan a los requisitos del Despido Indirecto en Requisitos de Forma y Requisitos de Fondo.

##### **V.5.1. Requisitos de fondo para el Despido Indirecto<sup>26</sup>**

- *Que la relación laboral se encuentre vigente.*
- *Que el trabajador manifieste su voluntad de poner término a la relación laboral.*
- *Que concorra una causal subjetiva de terminación, de parte del empleador.*

---

<sup>26</sup> *Ibíd.*

## V.5.2. Requisitos de forma para el Despido Indirecto<sup>27</sup>

### ➤ **Aviso tanto al empleador como al Inspector del Trabajo respectiva.**

*La jurisprudencia mayoritaria considera que la omisión no impide la reclamación de las indemnizaciones correspondientes, por lo tanto, no son considerados una solemnidad.*

*Los avisos son una formalidad indispensable para asegurar una adecuada respuesta y defensa del empleador. Permiten al trabajador probar que efectivamente fue él, y no el empleador quien puso término al contrato de trabajo.*

### ➤ **Etapas judiciales.**

*Plazo para interponer la demanda judicial. El trabajador debe recurrir al tribunal dentro del plazo, contados desde la terminación de la relación laboral.*

*Según la doctrina mayoritaria, este plazo podrá suspenderse, si el trabajador entabla el reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo respectiva, porque carece de objeto un eventual reclamo ante la Inspección del Trabajo, ya que sólo el juez puede ordenar el pago de las indemnizaciones si se establece la efectividad de la infracción.*

### ➤ **Tramitación**

*Se rige por las reglas generales del procedimiento aplicables al despido injustificado.*

---

<sup>27</sup> *Ibidem.*



## **V.6. EFECTOS DEL DESPIDO INDIRECTO**

### **V.6.1. Término de la relación laboral**

La terminación del contrato de trabajo no requiere de declaración judicial. El término del contrato de trabajo por aplicación del despido indirecto, se produce al momento de la manifestación de la voluntad del trabajador en dicho sentido, la cual tiene el carácter de irrevocable e implica que en ese momento el trabajador deja de prestar servicios para el empleador.

Es el tribunal quien finalmente determina si el contrato ha terminado por despido indirecto o por renuncia, es decir, *“si el trabajador decide aplicar el despido indirecto, la relación laboral llega a su término irrevocablemente”*.<sup>28</sup> Sin embargo, puede resultar que a pesar de que el trabajador siga los pasos establecidos por el legislador, esto es, etapa administrativa y judicial, el tribunal rechace el reclamo - por ejemplo porque no se configura la causal invocada-, caso en el cual el contrato de trabajo termina por renuncia y se producen los efectos de esta.

### **V.6.2. Pago de las indemnizaciones por Despido Indirecto**

- **Indemnización, llamado desahucio en nuestra legislación laboral, por falta de aviso previo o sustitutivo del aviso previo**

*“La procedencia de esta indemnización o desahucio, en el caso del despido indirecto, donde el trabajador es el que pone término al contrato de trabajo, no se explica a simple vista, hay que buscar su fundamento en la procedencia de la indemnización sustitutiva del aviso previo, en el caso del despido injustificado indebido o improcedente.”*<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> *Ibídem.*

<sup>29</sup> *Ibídem.*

En ambos casos, por un lado, el empleador ha procedido de manera condenable, y por otro, el trabajador ha sufrido un perjuicio, consistente en la pérdida de su trabajo.

➤ **Indemnización por años de servicio**

## **CAPÍTULO VI**

### **“EL DESPIDO INDIRECTO EN LA LEGISLACION LABORAL BOLIVIANA”**

#### **VI.1. CONSIDERACIONES GENERALES**

Se entiende como despido indirecto, cuando el empleador obliga al trabajador a renunciar.

Cuando una empresa quiere despedir un empleado sin que exista una justa causa para ello, hace lo necesario para “convencer” a empleado de que renuncie, y en algunos casos de forma más expresa, lo obliga a renunciar.

El obligar a un trabajador a renunciar, de probarse constituye un despido indirecto, y naturalmente injustificado, lo que obliga a la empresa a pagar la respectiva indemnización por despido injustificado.

No cabe entonces la equivocación endilgada por cuanto la existencia del despido injusto no fue punto que desarrollara la legislación laboral de nuestro país hasta nuestros días, dentro de sus consideraciones, pues, dando por sentada la existencia del despido indirecto y entendiendo que éste genera idénticas consecuencias que un despido injustificado, es necesario la existencia del derecho a percibir los beneficios sociales completos por parte del empleador.

En este orden de ideas, aun omitiéndose los insalvables errores enunciados, el cargo no debe prosperar, por cuanto la censura olvida los reconocidos efectos que la ley ha otorgado y que el desarrollo jurisprudencial ha reconocido al despido injusto y a la renuncia provocada; pues en dicho caso, al contrario de lo que expone la impugnante, no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la relación laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación; en

consecuencia, al haberse establecido la existencia del despido indirecto, cuestión sobre la cual no cabe discusión alguna, y entendiéndose que con éste se causan los mismos efectos que con el despido injustificado, asiste al ex - empleado el derecho de recibir los beneficios sociales (indemnización y desahucio) por cumplirse los requisitos que para declararse el despido indirecto.

Los empleadores pueden recurrir a un sin número de estrategias para obligar al trabajador a pasar su carta de renuncia, desde acoso laboral, hasta desmejoramiento de las condiciones de trabajo, como salario, horarios de trabajo, etc.

No sobra aclarar que el despido indirecto injustificado debe ser reconocido o calificado por el juez laboral, por lo que necesariamente se requiere de una reclamación judicial

## **VI.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Para este caso tomaremos en cuenta el Decreto Supremo No. 23570 del 26 Julio 1993<sup>30</sup>, que determina el ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, y que se adecua en el caso de originarse el Despido Indirecto.

### **“DECRETO SUPREMO Nº 23570**

#### **CONSIDERANDO:**

*Que el Art. primero de la Ley General del Trabajo establece, con carácter general, los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, sin precisar las características esenciales que identifican la relación laboral.*

---

<sup>30</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. DECRETO SUPREMO 23570. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 1993.

*Que la ausencia de precisión conceptual en la Ley ha generado la exclusión de varios grupos de asalariados, exigiendo, en cada caso sectorial, disposiciones legales con la finalidad de esclarecer los alcances de la Ley.*

*Que es necesario determinar con exactitud y precisión el ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo e identificar las especificidades que configuran las relaciones laborales.*

*Que es deber del Supremo Gobierno Constitucional de la República evitar prácticas discriminatorias, reglamentando las características propias de cada relación laboral.*

**EN CONSEJO DE MINISTROS,**

**DECRETA:**

**ARTÍCULO PRIMERO. -**

*De conformidad al Art. 1ro. de la Ley General del Trabajo que determina, de modo general, los derechos y obligaciones emergentes de trabajo asalariado, constituyen características esenciales de la relación laboral: a) La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador; b) La prestación de trabajo por cuenta ajena; y c) La percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas de manifestación.*

**ARTÍCULO SEGUNDO. -**

*Toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea ésta natural o jurídica, en cuya relación concurren las características señaladas en el artículo primero, se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de*

*todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso.*

**ARTÍCULO TERCERO. -**

*Todo pago pactado, efectuado o por efectuarse, en contraprestación a los servicios acordados a que se refiere el artículo precedente, en cualquiera de sus modalidades, constituye forma de remuneración o salario, entre otros: El sueldo mensual, el pago quincenal, el pago semanal, el jornal, el pago por horas, el pago de comisiones, el pago por obra o producción, el pago a porcentaje, el pago en metálico, el pago en especie cuando esté permitido, etc.*

**ARTÍCULO CUARTO. -**

*Se establece que, de acuerdo con los artículos precedentes, se hallan dentro de los alcances de la Ley General del Trabajo y sus disposiciones complementarias los deportistas profesionales, en cualquier rama del deporte; en cuyo caso el contrato de trabajo debe constar obligatoriamente por escrito y con intervención de las autoridades administrativas del trabajo.*

**ARTÍCULO QUINTO. -**

*Se declara que los empleadores, sean personas o instituciones deportivas, no adquieren la "propiedad" del deportista profesional sino tan sólo la propiedad del derecho de exclusividad de su fuerza de trabajo.*

**ARTÍCULO SEXTO. -**

*La remuneración estipulada y contenida expresamente en el contrato de trabajo, deberá efectuarse en forma mensual y con derechos y*

*beneficios establecidos por la legislación laboral, exceptuando, conforme a la naturaleza del trabajo, el pago de horas extraordinarias por no estar sujetos a horario determinado.*

**ARTÍCULO SÉPTIMO. -**

*No constituyen parte del salario de los deportistas profesionales las primas, premios y cualquier otra forma de gratificación o estímulo, por considerarse actos de liberalidad individualizados del empleador, así como el porcentaje de los denominados "pases profesionales". Cualquier pacto, convenio o acuerdo efectuado entre partes, que modifiquen lo establecido en el presente párrafo será de naturaleza eminentemente civil o mercantil, sin que incida en los derechos emergentes de la relación laboral.*

**ARTÍCULO OCTAVO. -**

*Los períodos de inactividad del trabajador por causas no imputables a su persona, así como las resultantes de lesiones, no darán lugar en ninguna circunstancia a la disminución del salario estipulado. En caso de que la lesión se prolongara por tiempo mayor a dos meses y que genere secuelas temporales o permanentes, se procederá conforme al régimen de incapacidad contemplado en la legislación social vigente a todos sus efectos.*

**ARTÍCULO NOVENO. -**

*Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo.*

### **VI.3. DESPIDO INDIRECTO POR REBAJA DE SUELDOS**

Partiendo de los conceptos de retiro y despido, denota perfectamente la diferencia entre uno y otro, por ello es que al imponer el empleador condiciones en perjuicio del trabajador, éste último no tiene más remedio en contra de su voluntad de considerarlo como un despido con todas sus implicancias de ley y no así retiro indirecto, si se diera el caso literalmente se estaría a lo de retiro voluntario y no es así.

Actualmente nuestra legislación laboral regula el Despido Indirecto por Rebaja de Sueldos, de acuerdo al artículo 2 del Decreto Supremo de 09 de marzo de 1937, que refiere:

*“En caso de rebaja de sueldos, los empleados tendrán la facultad de permanecer en el cargo o retirarse de él, recibiendo la indemnización correspondiente a sus años de servicio. El patrono deberá anunciar la rebaja de sueldos, con tres meses de anticipación.”<sup>31</sup>*

### **VI.4. CAUSALES DE DESPIDO INDIRECTO A IMPLEMENTARSE EN EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO**

#### **VI.4.1. ACOSO LABORAL**

Debemos aclarar que el Acoso Laboral se puede determinar de muchas formas. Algunas teorías asimilan al Acoso Laboral mismo, como el Acoso Psicológico, pero es necesario hacer una diferenciación del acoso que se pueden originar en un ambiente laboral.

##### **VI.4.1.1. Acoso u hostigamiento sexual**

Aunque se ha señalado que en algunos casos de acoso laboral pueden darse también conductas que se podrían estar dentro del acoso

---

<sup>31</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. Decreto Supremo de 09 de marzo de 1937. Art. 2. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz- Bolivia. 1937.



sexual, es conveniente la distinción entre ambos. Esta diferencia estriba en que en el acoso sexual las conductas giran entorno al sexo, y en que la víctima de acoso sexual la percepción de las conductas de acoso es inmediata, mientras que las víctimas de acoso laboral psicológico tardan tiempo en percibir las conductas de acoso. Ambos tienen características comunes como la situación de humillación y de ataque a la dignidad que sufren las personas en ambas situaciones, pero el acoso sexual tiene especificidad por el objetivo de la conducta del acosador y por el tipo de conductas. También se ha señalado el acosador psicológico, a diferencia del sexual mantiene siempre la convicción interna de no haber hecho nada malo, aún después de la condena, sin embargo el acosador sexual termina por reconocer que ha realizado alguna conducta inapropiada.

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad en el ambiente laboral.

En el fenómeno del acoso sexual hay que tener en cuenta que se trata de una situación que la víctima no desea, y que como cada persona determina el comportamiento que aprueba o tolera, es por ello un concepto subjetivo.

Es una forma más de violencia, que constituye una forma de comportamiento intolerable que atenta contra los derechos fundamentales de la persona, con una repercusión social lo suficientemente importante, ya que las víctimas, aunque se dan casos en ambos sexos, en la inmensa mayoría son mujeres. Y podría venir potenciado por una situación laboral precaria. Todo ello afecta a las condiciones de trabajo, como un problema cada vez más grave para las empresas.

Sobre el acoso sexual, y especialmente sobre sus víctimas, existe la creencia generalizada, que puede catalogarse como mito, de que está relacionado con los cánones de belleza; sin embargo, el problema del acoso sexual tiene que ver, más bien, con las relaciones de poder.

La frecuencia del acoso sexual es reiterada, por lo tanto no se trata de comportamientos aislados. El acoso sexual en las organizaciones se ve favorecido por aspectos organizativos como la sexualización del entorno de trabajo, la proporción de hombres-mujeres, el tipo de tareas que realizan, la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración del trabajo.

*“El acoso de naturaleza sexual incluye una serie de agresiones desde molestias a abusos serios que pueden llegar a involucrar actividad sexual. Ocurre típicamente en el lugar de trabajo u otros ambientes donde poner objeciones o rechazar puede tener consecuencias negativas. En la ley de empleo de Estados Unidos, está definido como cualquier interés o comportamiento sexual inoportunos en el trabajo, teniendo el efecto de hacer el lugar de trabajo intimidatorio u hostil. El acoso sexual está considerado como una forma de discriminación ilegal y es una forma de abuso sexual y psicológico, en un rango entre leves transgresiones a serios abusos. De hecho, algunos psicólogos y trabajadores sociales opinan que el acoso sexual severo o crónico puede tener los mismos efectos psicológicos en las víctimas que la violación o la agresión sexual. La reacción violenta y las represalias por denunciar el acoso sexual pueden agravar más los efectos. Por ejemplo, en 1995, Judith Coflin se suicidó después de un acoso sexual continuado por parte de sus*

*jefes y colaboradores (su familia fue indemnizada más tarde con 6 millones de dólares por daños)".<sup>32</sup>*

#### **VI.4.1.1.1. Definición de acoso sexual**

La definición de acoso sexual puede abarcar un amplio abanico, dependiendo de la opinión de cada individuo respecto a lo que entiende que pueda ser al acoso, llevando a confusiones. El término acoso sexual en el trabajo apareció en los años setenta en Estados Unidos, es acuñado en la Universidad Cornell, en 1974. El acoso considerado como típico es el tacto indeseado entre compañeros de trabajos, pero además engloba los comentarios lascivos, discusiones sobre superioridad de sexo, las bromas sexuales, los favores sexuales para conseguir otro estatus laboral, etc., algunas empresas provocan a sus empleados (tras conocer que un compañero de trabajo se quejó de acoso sexual) con la intención de que cambien de puesto de trabajo o lo abandonen, tras conocer la capacidad de ese trabajador, por envidia hacia él o porque esa plaza está prevista para otro, aunque en ocasiones lo hacen para estudiar sus reacciones. El acoso fuera del lugar de trabajo también está considerado otra forma de acoso sexual.

La situación es más complicada por el hecho de que la carrera de un individuo puede ser fácilmente destruida cuando éste se convierte en el objetivo del acoso sexual, o si éste es acusado de acoso. Los empleadores deben ser cuidadosos para proteger los derechos de los que se quejan y los individuos que han sido sujeto de quejas, porque ambos pueden creerse en posiciones vulnerables, y el bien y mal del caso puede no ser sencillo. Aquellos que han sido acusados deben asegurarse que sus derechos van a ser completamente protegidos, y que las acusaciones no van a ser automáticamente tomadas como prueba. También deben ser aconsejados

---

<sup>32</sup> [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

para no coger la cuestión por sus propios medios si ellos se creen injustamente acusados, y que ninguna represalia será vista seriamente, irrespectiva del mérito de las quejas originales.

El acoso sexual laboral es definido básicamente como el:

*“...perseguir o importunar a un trabajador con fundamento en razones sexuales, persecución que tiene como fundamento el trabajo en relación de dependencia -con motivo y ocasión de trabajo- y la relación de dirección o jerarquía, situación que implica un tema de discriminación en la comunidad laboral para el trabajador que no acepte el avance o asedio sexual y produce un cambio en las condiciones de trabajo, cesantía o cualquier otra forma de menoscabo en su condición de ser humano y trabajador, importando una restricción personal a la libertad de elegir.”<sup>33</sup>*

Se debe destacar un hecho fundamental: el acosador, es empleador u ocupa un lugar jerárquico y/o de poder dentro de la empresa, que abusando de la autoridad que le da su posición, ejercer presión sobre un empleado o empleada, con el fin de obtener favores de índole sexual, para sí mismo o para una tercera persona.

Lo que tipifica la conducta ilícita es la amenaza de sanción, para lo cual es necesario que el acosador detente alguna cuota de poder, de ello se desprende que no es aceptable la existencia de acoso sexual entre dependientes de un mismo rango funcional, ya que no existe la posibilidad de represalia ante el rechazo de la invitación amorosa. *“El sujeto activo de la conducta ilícita debe ser el empleador o un subordinado (gerente, supervisor,*

---

<sup>33</sup> POSE, Carlos. El acoso sexual en las relaciones de trabajo. Pág. 371. 1995.

*jefe de sección, etc.), pero siempre debe ser un superior jerárquico de la víctima que realice una muestra de poder al acosado dependiente.”<sup>34</sup>*

La conducta antijurídica del acoso sexual laboral puede ser ejercitada en el entorno laboral en razón de la situación de inferioridad jurídica y económica en que se encuentran los dependientes frente al dador de empleo. Esta subordinación obliga a obedecer órdenes y acatar instrucciones, y la situación de subordinación económica contribuye a crear un clima de pasividad ante las directivas emitidas, por un temor cierto o potencial al despido, ya que el desempleo se ha transformado en un flagelo de nuestra sociedad.

*“Existe pues un sujeto activo (acosador) que persigue un favor sexual de su víctima (acosada) creando un clima de hostilidad contra ésta, para el supuesto que no ceda a sus exigencias, clima de hostilidad que, en situaciones extremas, puede traslucirse en el despido directo invocando una falsa causal.”<sup>35</sup>*

Las circunstancias que conforman el llamado acoso sexual, tipificándolas de la siguiente manera: a) Que se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual; b) Que no es deseado y, por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige; c) Que tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura; d) Que la conducta puede ser verbal o física, siempre de naturaleza sexual; e) Que el autor sabe o debería saber que es ofensiva o humillante para el afectado; f) Que, en principio, comporta una discriminación en razón del sexo; g) Que debe ser efectuado por el propio empleador o sus dependientes jerárquicos.

---

<sup>34</sup> FRASCAROLO, Carlos A. El acoso sexual laboral. Equipo Federal del Trabajo. Año IV (2008). Revista N° 39. Págs.19-25.

<sup>35</sup> POSE, Carlos, Ob. Cit. Pág. 371.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, quizá la mujer es la principal víctima porque en el mercado laboral su situación es más de subordinación jerárquica o inestable en el empleo.

El acoso sexual afecta principalmente a mujeres jóvenes, de ingresos reducidos, educación no profesional, que han sido asediadas por largo tiempo y solo se deciden a denunciar el hecho, como último recurso.

Pueden establecerse los siguientes niveles de conductas:

- Acoso leve: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Acoso moderado: miradas, gestos lascivos, muecas.
- Acoso medio: llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- Acoso fuerte: manoseos, sujetar o acorralar.
- Acoso muy fuerte: chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

El acoso sexual incluye:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual como exhibir de fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos.

Así, los casos de acoso sexual que se suelen describir son:

- Que algún compañero se acerca demasiado o invade el espacio físico reiteradamente.

- Que algún superior o compañero presiona para mantener relaciones o salir juntos.
- Que algún superior ha insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales.
- Que han sufrido asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo
- Que sufren roces o tocamientos indeseados por parte de clientes, compañeros o jefes.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llevan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también violentan al trabajador afectado, pero que lo hace más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

A cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias. Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas.

Por tanto, el acoso sexual consiste en la acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, frecuente y repetitiva que puede tener un efecto devastador en la víctima. Puede incluir tocamientos, insinuaciones, miradas, actitudes chocantes, bromas con lenguaje ofensivo, alusiones a la vida privada y personal, referencias a la orientación sexual, insinuaciones con connotación sexual, alusiones a la figura y a la ropa, etc.

En definitiva, se trata de una conducta inesperada, de naturaleza sexual u otra conducta basada en el sexo que afecta a la dignidad de la persona. Incluye conducta verbal o no verbal, física y no deseada. Hay un rango de conductas que pueden constituir acoso sexual. Esa conducta debe ser inesperada irrazonable, inaceptable y ofensiva para el destinatario.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, las miradas impúdicas, los silbidos o hacer ciertos gestos.

#### **VI.4.1.1.2. Elementos configuradores del acoso sexual laboral**

##### **➤ Sujeto activo o acosador**

El acoso sexual puede provenir del empresario, de los jefes o directivos; de los compañeros de trabajo e, incluso, de clientes o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo, siempre y cuando se produzca en el ámbito laboral.

Según los diversos informes publicados, el perfil del acosador hombre, en el 98% de las ocasiones coincide con la figura de “Don Juan”, chulo, ligón, y cargado emocionalmente de rasgos negativos. Suelen ser pequeños patronos y jefes de sección, sobre los 40 años de edad; en general, están casados y con hijos



➤ **Sujeto pasivo o víctima**

Los trabajadores son los únicos sujetos pasivos del acoso sexual. La protección, en consecuencia, se extiende a todos los trabajadores, sea su relación común o especial.

El tipo de mujer víctima del acoso sexual no es, sorprendentemente, la trabajadora joven y atractiva. El acoso sexual lo sufren principalmente:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares, (madres solteras, viudas, separadas, divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o a categorías tradicionalmente masculinas y en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo, generalmente de carácter temporal o atípico.
- Por sectores de actividad, los índices más altos se dan en el sector del comercio, en los hospitales y en los centros directivos de la Administración.
- Otro grupo vulnerable, pero a menor escala, es el compuesto por homosexuales y jóvenes.

El perfil de la víctima evoluciona al igual que el mercado de trabajo, pudiéndose incluir últimamente a mujeres de minorías étnicas.

Ahora bien, nada tiene que ver el perfil de la víctima con el perfil de la denunciante de una conducta de acoso sexual. Según las estadísticas publicadas, sólo un 1% de las mujeres acosadas decide denunciarlo, y ese 1% se corresponde, en general, con mujeres que tienen una situación estable en el mercado de trabajo; suelen ser fijas, trabajadoras en empresas grandes y sindicalizadas..., y, desde luego, conocedoras de sus derechos.

#### VI.4.1.1.3. Tipos de acoso sexual en el trabajo

Las diferentes conductas de acoso sexual que pueden darse en el contexto de las relaciones laborales, han sido reagrupadas por la doctrina en dos categorías, el acoso por chantaje (o acoso *quid pro quo*) y el acoso ambiental.

➤ ***El acoso por chantaje (quid pro quo)***<sup>36</sup>

El acoso por chantaje sexual, también llamado acoso *quid pro quo* (esto por aquello), tiene por presupuesto necesario la existencia previa de una relación de autoridad y el abuso de ella por parte de quien la posee, sea a título propio en su condición de empleador o en calidad de agente jerárquico, abusando de su situación de poder delegada por aquél. El superior jerárquico exige favores sexuales de su subordinado, a cambio de los cuales promete beneficios laborales, como ser el mantenimiento o mejora en su situación. En estos casos, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como base de una decisión que repercute sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, o la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario etc.

Semejante chantaje sexual se considera en general particularmente reprobable, puesto que supone una violación de la confianza y un abuso de poder. Pero, en todo caso, la conducta en cuestión tiene que ser ingrata o no deseada por la otra persona. Este último elemento es lo que lo diferencia de una actitud amistosa, bien recibida y mutua. Porque el factor determinante del acoso sexual no depende de la intención de la persona culpable: es la persona receptora de dicha actitud la que decide si una conducta de naturaleza sexual es bien recibida o no lo es.

---

<sup>36</sup> GONZÁLEZ, Elpidio. *Acoso sexual*. Editorial Depalma. Buenos Aires. Pág. 146. 1996.

Esta figura de acoso es de tipo vertical, entre superior y subordinado. Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa.

➤ ***El acoso sexual ambiental***<sup>37</sup>

Esta variante se ve configurada cuando el sujeto activo del acoso crea con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma y, en determinadas circunstancias, se manifiesta de manera contraria al principio de igualdad de trato. A diferencia del anterior, aquí ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo. Incluso, puede existir sin necesidad de requerimiento.

Su característica principal es que se desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia -querida o no -producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. La condición laboral afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo o los terceros relacionados de algún modo con la empresa, como ser clientes o proveedores. Las diferencias genéricas entre el chantaje sexual y este tipo de acoso, pueden consistir en que en el primer caso es más sutil o verbal, pero respaldándose siempre en lo latente de la facultad del perjuicio o despido, en tanto que en el segundo es frecuente la presencia de agresividad, injuria o lo abierto del hostigamiento.

---

<sup>37</sup> *Ibidem.*

#### **VI.4.1.1.4. Conducta del acoso sexual**

Estamos ante un comportamiento que puede tener multitud de variables: pro posición, requerimiento, coacción, (aunque no exista relación directa verbal o de contacto físico).

Se pueden clasificar cuatro tipos de conductas en función de la intensidad o gravedad de la conducta:

- a) Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- b) Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.
- c) Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- d) Bromas sobre el sexo, o abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia, o con algunas observaciones sugerentes y desagradables.

#### **VI.4.1.1.5. Elementos configurativos del acoso sexual**

El tratamiento de esta figura exige distinguir con claridad sus elementos configurativos. Por ello la doctrina y jurisprudencia se han ocupado de determinar cuando un hecho constituye acoso sexual y cuando no llega a serlo, por revestir el carácter de un simple flirteo, piropo o invitación, socialmente aceptables.

Aquí resultan de relevancia dos aspectos, la aceptación y si es necesario más de un hecho para que exista acoso sexual.

##### **➤ La no aceptación**

El elemento determinante para que un comportamiento humano sea considerado como acoso, está dado por la recepción que el mismo tenga en el destinatario.

- Existe una línea divisoria entre el comportamiento amistoso y el acoso sexual. Las palabras claves son “no deseado, no reciprocado y mal recibido”. Cuando cualquier conducta sexual no deseada, mal recibida o no solicitada en o en relación con el trabajo se impone sobre una persona que la considera ofensiva o indeseable, constituye acoso sexual. Aunque la conducta sea de naturaleza implícita - oculta en sutilezas o insinuaciones - mientras sea mal recibida, constituye un comportamiento inaceptable.

- Las palabras o acciones pueden convertirse en acoso sexual si son: mal recibidas por la persona a quien están dirigidas, directa o indirectamente vinculadas con decisiones de empleo, como asignaciones de tareas, promociones o medidas disciplinarias, y constituyen la base de tales decisiones.

- El acoso sexual también se encuentra donde las actividades se traducen en un ambiente sexualmente hostil, ofensivo o intimidante, o donde las actividades de naturaleza sexual interfieren con el trabajo o el desempeño de otros empleados o contratistas.

- Los ejemplos de acoso sexual incluyen pero no se limitan a acciones: Físicas - No deseadas: Tocar el cuerpo, el cabello o la ropa de una persona; pararse cerca o rozarse contra una persona; abrazos, besos, palmadas, pellizcos o caricias. Verbales - No deseadas: Bromas o cuentos sexuales; comentarios sexuales sobre el cuerpo de una persona; preguntas personales sobre la vida social/sexual; comentarios o insinuaciones sexuales; invitaciones repetidas a personas que no están interesadas; invitaciones con

condiciones (como por ejemplo sugerir que los favores sexuales están vinculados a la retención del empleo, la promoción, etc. de una persona).

- Otras - no deseadas: Gestos sexualmente sugestivos con las manos o movimientos del cuerpo; despliegue de afiches, calendarios, dibujos, fotografías, revistas u otros objetos sexualmente sugestivos en el lugar de trabajo; impedir el paso de una persona; regalos personales tales como ropa. Las explicaciones son claras en punto a la no aceptación de estos hechos por parte del destinatario, lo que es razonable teniendo en cuenta que, por definición, la figura del acoso sexual exige que el acto de hostigamiento no sea consentido por la víctima. De lo contrario, no puede haber acoso. Permitir zonas grises en este terreno de relaciones humanas, donde no siempre todo resulta claro en el antes, durante y después, resulta harto peligroso en materia de seguridad jurídica. Ello así porque bien puede suceder que la supuesta víctima asuma luego el papel de acosador por chantaje, dado que el género de esta última figura, es como una calle de doble circulación.

Esto no implica desconocer que también parece razonable interpretar que el consentimiento prestado en un inicio, puede ser retirado después, generando conductas de hostigamiento que bien pueden encuadrar en la figura del acoso.

➤ **Reiteración o hecho aislado**

También se ha planteado si el acoso sexual requiere varios hechos o basta con uno solo para su configuración.

Por regla general, el acoso sexual requiere que la conducta del acosador sea reiterativa. Hemos visto que el acoso, por definición, implica persecución, a lo que podemos adicionar, insistencia.

Un avance aislado, invitación a salir o incluso a compartir prácticas ajenas al trabajo, un piropo, no constituyen acoso sexual, en la medida que una vez manifestada por el destinatario la no aceptación de la propuesta, el “oferente” (que aún no es “acosador”) decline su postura.

Sin embargo, debe tratarse de un hecho aislado llevado a cabo en términos socialmente aceptables y que, objetivamente apreciado, no importe vejamen o insulto para el destinatario de la propuesta.

➤ **Acoso y discriminación**

Si bien la doctrina del acoso sexual en las relaciones laborales fue inicialmente estructurada sobre las bases de la legislación antidiscriminatoria norteamericana y jurisprudencia sobre el acoso ambiental por discriminación racial en los lugares de trabajo, hoy día dicha equiparación no parece factible.

*“Con razón se ha sostenido que solo es factible equiparar el acoso sexual con la discriminación de una manera forzada y circunstancial.”<sup>38</sup>*

El acoso sexual no es, en principio, una forma de discriminación. Esta sería si solo tuviera en cuenta el sexo, pero como este aspecto es irrelevante en la figura del acosador o el acosado, la discriminación no integra la definición de acoso. *“El acosador no discrimina a sus víctimas, tampoco procura agraviarlas en razón del sexo o cualquier otra condición personal, con su actividad intenta satisfacer bajos instintos personales.”<sup>39</sup>*

Tampoco resulta sostenible equiparar acoso con discriminación, sobre la base del llamado “favoritismo sexual”.

---

<sup>38</sup> MARTÍNEZ Vivot, Julio. El acoso sexual en las relaciones laborales. Doctrina Laboral, editorial Errepar. T° VIII. Pág. 1003.

<sup>39</sup> POSE, Carlos, Ob. Cit. Pág. 373.

Esta situación se configura cuando un trabajador recibe beneficios laborales a los que sus compañeros no tienen acceso, con motivo de mantener relación sentimental con su empleador o superior jerárquico, o puro favoritismo. Este no es un caso de acoso sexual, toda vez que no hay oposición ni rechazo al avance, el que se lleva a cabo con aceptación del trabajador y dentro de la esfera de su derecho a la intimidad.

Pero para los demás trabajadores, es un caso puro de discriminación, toda vez que el empleador los está privando de beneficios laborales que recibe otro en igualdad de circunstancias.

#### **VI.4.1.1.6. Las consecuencias del acoso sexual**

En términos generales, *“se ven lesionados principalmente con el acoso sexual, los derechos a la intimidad; la dignidad; la libertad sexual; la igualdad y no discriminación; la seguridad, la salud y la integridad física y moral.”*<sup>40</sup>

Estudios realizados en mujeres que han sufrido un acoso sexual acreditan que éste ha dejado secuelas en muchas de ellas.

*“El daño moral ha de prosperar en estos casos en la medida en que aquel se desprende de los padecimientos sufridos por la trabajadora a causa del menoscabo infringido en su intimidad y dignidad y la discriminación de que fuera asimismo víctima. La sola existencia de tal desmedro hace presuponer un perjuicio espiritual que debe ser reparado por los responsables del daño.”*<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> MANSUETI, Hugo Roberto. Acoso sexual en las relaciones laborales. 2003.

<sup>41</sup> MARTÍNEZ Vivot, Julio. Ob. Cit. Pág. 17.



La jurisprudencia ha fallado en el sentido de que resulta discriminatorio el despido de una trabajadora que fue víctima de acoso sexual por parte de un superior jerárquico; lo que resulta aun más claro en el caso en que el acosador era el mismo empleador que decidió el despido. Aunque el impacto del acoso sexual a una persona está moderado por su vulnerabilidad, no cabe duda que afecta negativamente tanto al trabajador como al proceso productivo, ya que genera absentismo, bajas por enfermedad, menor productividad debido al descenso de la cantidad y calidad del trabajo y a la menor motivación para el trabajo.

También se manifiesta sintomatología asociada al estrés como estados de ansiedad y depresión, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de ira, de aversión, de infravaloración, de baja autoestima, así como trastornos del sueño, dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras, etc.

Aunque las consecuencias del acoso sexual afectan fundamentalmente a la persona contra la cual se ejerce el acoso, también incide negativamente sobre los trabajadores que pueden ser testigos o conocer el problema.

#### **VI.4.1.2. Acoso psicológico u hostilidad manifiesta**

*“El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de los años 80, y utilizó por primera vez el término mobbing para referirse al problema.”<sup>42</sup>*

La palabra mobbing deriva del verbo inglés “To mob” (atacar con violencia), término prestado de la Etología donde fue introducido por Konrad Lorenz

---

<sup>42</sup> [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

para referirse al comportamiento agresivo de algunas especies de pájaros contra sus contendientes.

La primera persona que estudió el mobbing como violencia psicológica en el sitio de trabajo y como causante de patologías, se debe al psicólogo alemán afincado en Suecia, Heinz Leymann que en el año 1986 describió en un libro, las consecuencias del mobbing, sobre todo, en la esfera psíquica de las personas expuestas a un comportamiento hostil y prolongado en el tiempo por parte de los superiores o compañeros de trabajo.

Heinz Leymann, doctor en Psicología del Trabajo y profesor de la Universidad de Estocolmo, aplica este concepto en la década de los años 80, para definir el acoso de todo tipo en las organizaciones y, en 1990 lo emplea en el Congreso Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo que se celebró en Hamburgo.

#### **VI.4.1.2.1. Definición de acoso psicológico**

El acoso laboral, también conocido como acoso moral, hostigamiento laboral o mobbing, es la acción de una persona o grupo de personas conducente a producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo. Esta víctima de acoso laboral recibe una violencia psicológica a través de actos negativos en el trabajo de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional Bossing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado como meses e incluso años.

Pretenden hostigar, intimidar, o perturbar hasta el abandono del trabajo de la víctima.

#### **VI.4.1.2.2. Características del *mobbing* o acoso psicológico**

Son estrategias habituales en el acoso laboral las siguientes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar (hasta que se aburra y se vaya).
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- Ignorarlo (hacerle el vacío) o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste (como si fuese invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.

- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

#### **VI.4.1.2.3. Generación del acoso psicológico**

El acoso laboral o mobbing se utiliza:

- Por la empresa como una estrategia empresarial. Es frecuente que en algunas empresas se utilice esto como un instrumento para deshacerse de empleados especialmente molestos a los que no se les

puede reprochar nada, para lo cual utilizan la táctica de la desesperación, hundiéndolos psíquicamente para deshacerse de ellos sin que suponga un coste económico para la empresa. De esta forma, se maltrata psicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir.

- Por un compañero a otro compañero, para deshacerse de él por quizás, envidia o ser molesto.
- Por un empleado a un Jefe, para deshacerse de él por ser molesto.
- Por Un Jefe a un empleado, por envidia, por ser una posible competencia en un futuro mas o menos lejano.

#### **VI.4.1.2.4. Elementos, personas o instituciones que intervienen en el acoso laboral psicológico**

- El acosador = hostigador = El agresor
- El acosado = la víctima.
- los cómplices directos: Cómplices
- los cómplices indirectos: Cómplices mudos

Elementos indirectos dentro de la Empresa

- La Dirección de Empresa.
- Dirección de Recursos humanos.
- Enlaces sindicales - sindicatos.
- Inspector de trabajo.

#### **VI.4.1.2.5. Fases del acoso laboral psicológico**

En todo acoso laboral se establecen, según nuestra experiencia y conocimientos actuales, 6 fases:

- 1ª fase: desencadenante del conflicto.
- 2ª fase: comienzo del acoso laboral.
- 3ª fase: Trascendencia y contagio del acoso laboral.
- 4ª fase: La empresa.

- 5ª fase: marginación y abandono del trabajo
- 6ª fase: Recuperación o enfermedad de por vida.

### **1ª fase: *Desencadenante del conflicto***<sup>43</sup>

También le llaman la fase de la seducción: Esto hay que interpretarlo en su justa medida, el acosador aún no ha manifestado su potencial violento. La seducción va dirigida a la víctima.

Lo que busca el futuro acosador, es que viendo a su enemigo potencial, por cualquiera de las causas que la mente del perturbado encuentre, busca seducir, acercar, convertirla a su grupo para que deje de ser un peligro para el pseudo-liderazgo del acosador.

Si funciona la fase de seducción, se acabó el problema. Pero, si no es así, en el caso de que la víctima se resista a ser seducida, ocurre el desencadenante: "Si no estás conmigo estás contra mí".

Aclaraciones:

- En el caso de ser la Empresa que busca la marcha del trabajador sin cobrar la indemnización: Esta claro que la seducción será la del empresario contándole la pena de que no hay trabajo y que se busque otro trabajo y que tiene toda su comprensión.

- Si es el caso de un compañero de trabajo a otro compañero: La fase de seducción será que baje su ritmo de trabajo o cualquier otro elemento que perturbe al perverso.

-Si es un empleado a su jefe: Se nos ocurren varias opciones de seducción. Pero en estos casos el porcentaje es que pase a la segunda fase.

- Si es de Jefe a empleado, lo dicho, hacerle de su camarilla e intentar que no le haga sombra, es decir que todo su trabajo quede como logro de él o irá a por él.

---

<sup>43</sup> *Ibidem.*

Si falla la fase de seducción o si ni siquiera la hay, es decir, el futuro acosador se siente tan dolido/ ofendido /afectado que no perdona la ofensa, cualquiera que sea, (está en su mente), comienza la Fase 2.

**2º fase: Comienzo del acoso laboral<sup>44</sup>**

Comienza el acoso o comportamiento negativo del acosador = Hostigador, (compañero o superior o inferiores jerárquico o empresa), a causa del cual la víctima es objeto de un ataque sistemático durante un tiempo, (depende), de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle un daño psicológico que le vaya mermando su capacidad de reacción.

**3ª fase: Trascendencia y contagio del acoso laboral<sup>45</sup>**

La respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, con el consiguiente daño en la salud del acosado.

Por tanto, el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral. Los cómplices (directos o indirectos) son los que magnifican las consecuencias de la conducta arbitraria, al permitir las actuaciones ilegales e inmorales del causante del acoso: "se le deja hacer".

Además, el superior jerárquico decide voluntariamente no hacer caso de las quejas del acosado y en su lugar da libertad al acosador para que se ensañe con vilezas de todo tipo.

En el caso de que el acosador no sea la propia empresa o el superior jerárquico, es claro que es la propia empresa la principal responsable dentro

---

<sup>44</sup> *Ibidem.*

<sup>45</sup> *Ibidem.*

de la dinámica del acoso laboral. Por lo tanto, es partícipe o es cómplice, por acción u omisión y será, (que lo sepa, si lee estas líneas), el responsable de los daños que sufra la víctima.

#### ***4ª fase: La empresa***<sup>46</sup>

El acoso puede surgir en cualquier empresa, pero sobre todo si la organización del trabajo tiene una deficiente planificación y en otras porque forma parte integrante del "hacer" empresarial.

Tanto si se trata de una estrategia empresarial consciente, como inconsciente no debemos olvidar que reposa sobre la empresa el sufrimiento moral y físico del trabajador.

En la administración pública, especialmente en la universidad y en la administración sanitaria, es muy corriente el acoso psicológico amparándose en las guerras entre grupos de funcionarios.

La impunidad es absoluta si los superiores han decidido que el acosador "trabaje" a gusto sobre el acosado.

#### ***5ª fase: Marginación y abandono del trabajo***<sup>47</sup>

Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales). La marginación es potenciada por "compañeros" deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los cauces ordinarios.

---

<sup>46</sup> *Ibidem.*

<sup>47</sup> *Ibidem.*



Además, en esta fase el personal subalterno (administrativos, becarios, residentes, personal en prácticas) aprovechan para hacer todo tipo de humillaciones, faltar el respeto al acosado, crear rumores malignos y comentarios vejatorios, falsedades y calumnias: todos quieren hacer "méritos" ante al acosador, al que temen con pavor y es quien reparte favores y consiente las conductas más miserables.

Son típicas las pequeñas canalladas que son reídas alegremente a la hora del café en contra de la víctima el acosado y son hostigadas ya sea por el acosador o su camarilla creada al efecto.

Para rematar la "faena" el acosado debe estar en un sitio lo más incomodo posible, invisible del público, aislado de los compañeros y haciendo tareas inútiles o lo más rutinarias y repetitivas posible, para que el sentimiento de fracaso se vaya apoderando del acosado.

Al mismo tiempo, se crea un estado de opinión de que "es un personaje conflictivo", que "no se comunica" o "no participa", que "no se integra", etc. Además de maltratado, se le imputa todo lo negativo que pueda ocurrir.

### ***6ª fase: Recuperación o enfermedad de por vida<sup>48</sup>***

Debido al mayor conocimiento y difusión del proceso destructivo del mobbing, existen personas en la empresa (jefes y compañeros) que se niegan a agredir y también existen personas fuera de la empresa que ayudan a la reparación del daño recibido. Si ese no fuera el caso, es necesario acudir a los tribunales de justicia con toda la documentación acumulada y con buen asesoramiento legal.

---

<sup>48</sup> *Ibidem.*

#### **VI.4.1.2.6. Comportamientos o técnicas de acoso laboral**

Por supuesto todas o algunas de las variadas técnicas de acoso laboral, se producirán según las circunstancias:

- **Ataques a la víctima con medidas Organizacionales.**
  - Trabajos /tareas por debajo de su capacitación profesional.
  - Relegado a lugares de trabajo denigrantes.
  - Denigrado a lugares y sin trabajo.
- **Ataques a las relaciones sociales de la victima con aislamiento social.**
  - Se le restringe a los compañeros la posibilidad de hablarle.
  - No se le dirige la palabra.
  - Se le trata como que no existiese.
- **Ataque a la vida privada de la víctima.**
  - Críticas permanentes a la vida privada de la persona.
  - Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
  - Burlas: Imitar sus gestos o su voz.
- **Violencia física.**
  - No entendida como golpes, sino como amenazas físicas veladas (levantar la mano, acercamiento de caras con gritos y/o gestos hoscas) por supuesto sin testigos o con testigos cómplices o con testigo mudos.
- **Agresiones verbales.**
  - Gritar e insultar.
  - Críticas permanentes a su trabajo.
  - Amenazas verbales.

#### **VI.4.1.2.7. Consecuencias del acoso psicológico**

Las consecuencias son desastrosas, tanto para la víctima, como para la empresa (si no es ella la que realiza el acoso), para la sociedad:

- **Consecuencias para la salud del acosado (víctima)**

- Olvidos y pérdida de memoria.
- Dificultad para concentrarse.
- Apatía.
- Irritabilidad- agresividad.
- Depresión
- Vómitos.
- Nauseas.
- Dolores musculares.
- Cansancio y debilidad.
- **Consecuencias en las relaciones (su entorno).**
- Falta de empatía con el cónyuge.
- Tensión con los hijos
- Aumento de conflictividad en el ámbito familiar.
- Aislamiento y/o abandono de los amigos, ya que se cansan de escuchar la "obsesión" del acosado.
- Estigmatización social en los sectores de actividades laborales próximos. Como consecuencia de los rumores que se van extendiendo. (persona conflictiva, no responde). Provocando la dificultad de encontrar otro trabajo relacionado con su actividad.
- **Consecuencias económicas**
- **Para el trabajador.:** además de la merma económica que supone una baja médica. También deberá costearse médicos particulares (psiquiatras o psicólogos), mas abogado, si llega el caso para que le defienda del acoso.
- **Para la Empresa:** Siempre y cuando no sea la misma empresa la que lo realice el acoso. Si es de manera indirecta, por omisión de su deber de velar por la salud del trabajador, en este caso: la baja productividad de los trabajadores. No sólo del acosado directamente sino de sus compañeros (testigos mudos) que ven que si se "mueven mucho" podrían ser objeto de acoso laboral por parte del

hostigador (acosador) también, por el mal ambiente que se produce en el seno del trabajo.

- **Para la sociedad:** Los costes médicos, las bajas, y a fin de término las incapacidades laborales que se producen, en algunos casos de por vida y en régimen de absoluta, es decir, dejando incapacitado al trabajador para desempeñar ningún tipo de trabajo.

## **VI.4.2. ALTERACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO**

### **VI.4.2.1 Definición de horario de trabajo**

El horario es una consecuencia de la jornada en el que se precisa el tiempo exacto que se debe trabajar cada día. Puede ser fijado por el empresario al determinar el calendario laboral o por acuerdo en convenio colectivo o a través del contrato de trabajo.

El horario de trabajo puede ser:

- Rígido. Cuando marca de manera precisa los límites inicial y final de la jornada diaria de trabajo.
- Flexible. Cuando dentro de unos límites preestablecidos, el tiempo de entrada y salida del trabajo se ajustan a las necesidades del trabajador, sin perjuicio de la obligación de realizar la jornada completa en el cómputo que se establezca.
- Libre. No existe hora de comienzo ni de término de la jornada, sino que el trabajador se programa personal y libremente su horario.

### **VI.4.2.2. Concepto de alteración del horario de trabajo**

El contrato de trabajo es un acuerdo entre empleador y trabajador, pero realmente el empleador es quien establece las condiciones. En esa potestad que tiene el empleador, existen unos límites, que de desbordarse, puede ser causal de retiro con justa causa o “Despido indirecto”.

El contrato de trabajo tiene fuerza de ley entre las partes y debe cumplirse en los términos en que fue pactado.

No obstante el contrato de trabajo puede ser modificado por acuerdo de las partes, modificación de la norma legal o convencional aplicable, o voluntad de una de las partes contratantes, si así se admite por ley.

Las condiciones laborales reconocidas a los trabajadores al inicio de su relación laboral se pueden ir modificando, bien por cambios normativos, por acuerdos individuales o por decisiones empresariales amparadas en su facultad de dirección y organización del trabajo.

Dentro de estas condiciones laborales que pueden modificarse, el legislador ha considerado algunas como "sustanciales" o fundamentales dentro de la relación laboral.

El cambio en el horario de trabajo, si este no está contemplado cuando se firmó el mismo, supone un cambio sustancial en las condiciones de trabajo que permite realizar una reclamación a la empresa por el mismo.

Por regla general, un contrato, cualquiera que sea, es un acuerdo entre las partes, en el caso laboral, empleador y trabajador.

Si bien eso dice la teoría, en la práctica, las condiciones (salario, horario, lugar de trabajo, etc.) en la mayoría de los casos, son impuestos por el empleador y sin alternativa de variación o negociación.

*“En esa potestad que tiene el empleado estando vigente la relación laboral, puede en cualquier momento el empleador modificar ciertas condiciones sin necesidad que el trabajador lo autorice, eso se conoce en el derecho como el *ius variandi*.”<sup>49</sup>*

### **VI.4.2.3. Derecho a rescindir su contrato de trabajo o extinguir la relación laboral**

Si afecta al horario y distribución del tiempo de trabajo, a la jornada de trabajo y al régimen del trabajo a turnos, y el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

## **VI.4.3. TRASLADO DE LUGAR DE TRABAJO**

### **VI.4.3.1. Concepto**

Podemos considerar el cambio de lugar de trabajo como un acontecimiento vital estresante y nuestra capacidad de adaptación se verá modulada tanto por factores internos como externos. Un traslado voluntario y bien meditado previamente tendrá más posibilidades de éxito que un cambio no voluntario y sin posibilidad de elección. El grado de conocimiento previo que cada persona tiene del nuevo centro de trabajo llega a ser muy variable (desde un desconocimiento prácticamente total a un conocimiento profundo por haber trabajado previamente en él o por tener referencias amplias y

---

<sup>49</sup> MANSUETI, Hugo Roberto. Ob. Cit. Pág. 33.

directas). Todo esto genera unas expectativas, más o menos reales, ante el nuevo lugar de trabajo, que más tarde pueden verse satisfechas, superadas o, por el contrario, no llegar a un mínimo deseable.

Sin embargo, las peculiaridades de cada centro pueden llegar a ser muy llamativas y los factores que puede influir y modular las condiciones laborales y las emociones personales son múltiples y variables. Inicialmente, el clima laboral, la organización interna y la carga de trabajo pueden ser los factores más determinantes. Comenzar a trabajar con un cupo nuevo siempre supone mayor carga de trabajo hasta conocer a las personas asignadas al mismo, adaptar las historias clínicas a las peculiaridades individuales de cada profesional, organizar la consulta, conocer la burocracia, los nuevos compañeros y la organización del Equipo, etc. Esto se agrava si la presión asistencial es tan elevada que deja poco tiempo "libre" y si la organización del Equipo no está bien establecida ni documentada.

*“El grado de envejecimiento y del nivel socio-cultural y económico de la población, la presencia de extranjeros o grupos étnicos minoritarios, el ámbito rural o urbano, el entorno físico, el tipo directivo y de liderazgo de los gestores y otros muchos aspectos, generalmente, pueden ser relativamente bien modulados si la actitud personal previa al traslado es positiva y si el clima laboral, la organización del Equipo y la carga de trabajo alcanzan unos niveles aceptables-óptimos.”<sup>50</sup>*

---

<sup>50</sup> MORENTE Páez. Médico de Familia. EAP San Andrés II. Área 11. Madrid.

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales.

El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.



El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad.

En definitiva, las condiciones laborales pueden variar ampliamente de un lugar a otro, aún trabajando en la misma empresa y en el mismo puesto, y nuestra capacidad de adaptación ante los eventuales cambios de centro de trabajo que puedan surgir durante nuestra vida profesional se van a ver condicionadas por nuestros recursos personales y por una amplia serie de factores externos. A nivel individual existen técnicas para mejorar los recursos de protección o de resistencia individual para afrontar de forma más eficiente los estresores propios del cambio y de la función laboral particular.

#### **VI.4.3.2. El lugar de trabajo como modalidad esencial del contrato de trabajo**

Como ya se anticipo, el lugar de trabajo fue uno de los elementos que trajo más controversia. Mientras algunos consideraron que el cambio en el lugar de prestación de las tareas no era un elemento esencial; otros consideraron que si lo era. Se llegó a diferenciar así los casos de pequeña movilidad, por ej., trasladar a un trabajador de una sección a otra. A casos de mayor movilidad, donde el traslado es a otro establecimiento. Se tuvo en cuenta entonces el lugar del traslado, ya que si el traslado era enfrente, a un par de cuadras, al lado, se considero que no habría ejercicio abusivo. Cosa que si sucedía si el traslado implicaba un viaje distinto, un mayor tiempo de viaje, tiempo de trasbordo, otros viáticos, una zona alejada, una zona distinta de la de origen o en contramano, o bien causaba un perjuicio sea material, o moral, etc.

Sin lugar a dudas, desde el punto de vista del trabajador, la remuneración, el horario y el lugar de trabajo son siempre elementos esenciales de la relación. Es decir, son una parte muy importante a la hora de evaluar aceptar un

trabajo. El trabajador tiene en vista que va a cumplir sus tareas en ese determinado lugar y horario; y de esa forma organiza su vida. Así entra a trabajar a determinado establecimiento, del cual conoce su situación geográfica, su situación edilicia, su zona; aceptando solo ese y no otro contrato de trabajo. Por eso, cualquier modificación al respecto resulta sustancial para ese contrato.

¿Por qué es tan importante el lugar de trabajo, al igual que la remuneración o el horario?

Porque son las condiciones tenidas en cuenta por el trabajador para aceptar el trabajo.

Un trabajador podría aceptar un trabajo en la zona a, pero no en la zona b. Por ej. No es lo mismo trabajar en una zona céntrica o comercial que hacerlo en una no céntrica o fabril.

Además, de esta condición del elemento esencial en el contrato, trataremos los perjuicios de orden material o moral que acarrearán esta clase de modificaciones. E incluso muchas veces hemos visto que al perjuicio por el cambio de lugar de prestación de tareas se le suman las condiciones ambientales del nuevo lugar de trabajo, causando un perjuicio moral al trabajador, una desvalorización de su trabajo, una alteración en el contrato, como sería por ej. Pasar de trabajar en una oficina en un edificio importante y luminoso de una calle conocida en zona centro o zona comercial, a un edificio ubicado en una zona alejada, a una zona fabril, a un local que por sus condiciones ambientales, no se condice con las que el trabajador aceptó para cumplir con su trabajo. O también, casos, en lo que con el cambio se modifican también las tareas a desempeñar, u otros caracteres que si bien podrían ser modificables, devienen en aumentar el perjuicio causado al trabajador.

Hay que tener en cuenta que *“el trabajador que se incorpora a una empresa, lo hace en una categoría, un lugar, un horario y por una remuneración establecida, teniendo derecho a permanecer en estas condiciones, pues es sabido que el tiempo de trabajo limita el "tiempo libre" o "de ocio", que es organizado por el dependiente en base al tiempo disponible que aquél le deja a lo largo de la jornada laboral, lo que no puede ser alterado en forma inconsulta por la patronal.”*<sup>51</sup>

En síntesis el empleador no puede proceder unilateralmente para cambiar aspectos estructurales de la relación laboral, los cuales, además de la calificación, comprenden la remuneración, el lugar de trabajo y el horario del mismo.

*“La legitimidad del ius variandi se encuentra subordinada a los siguientes requisitos:*

- a) No alteración sustancial del contrato,*
- b) razonabilidad y carácter funcional y*
- c) indemnidad (ausencia de perjuicio material o moral para el trabajador).*

*El empleador no puede proceder unilateralmente para cambiar aspectos estructurales de la relación laboral, los cuales, además de la calificación, comprenden la remuneración, el lugar de trabajo y el horario del mismo.*

*Ello es así, toda vez que el dependiente se incorpora dentro de una estructura con una remuneración establecida, en un horario*

---

<sup>51</sup> Oliva, Ramón c/ Marco Del Pont SA s/ Despido 5/07/96. Expediente: 27529. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VII. Argentina.

*determinado y lugar de trabajo establecido, y tiene derecho a permanecer en tales condiciones.”<sup>52</sup>*

Esto implica, un orden que es de vital importancia, como veremos en este análisis jurisprudencial de la cuestión.

- a) No debe haber alteración sustancial del contrato. En el caso que nos aboca hay que recalcar, que al ser el cambio de lugar de trabajo un elemento esencial de la relación, no puede ser modificado de forma unilateral y arbitraria. Y que por tanto su modificación da derecho al trabajador a considerarse despedido, incluso sin demostrar daño.
  
- b) La empresa solo puede efectuar modificaciones en nombre del ius variandi de forma razonable y con carácter funcional de la medida. De lo contrario, estaría en la figura del ejercicio abusivo del ius variandi. (Este supuesto tampoco requiere que haya un perjuicio, y mucho menos que se lo pruebe).
  
- c) Se debe mantener la indemnidad; porque por mas que sea razonable, y funcional, y que la empresa haya adoptado las medidas legales (establecer condiciones equitativas para el traslado), si causa un perjuicio sea material o moral dicha medida se considerara, abusiva.

#### **VI.4.3.3. Casos en que el cambio de lugar de trabajo implica un ejercicio abusivo**

- Cuando se admitió el cambio de lugar de prestación de las tareas así como el mayor tiempo y gasto que la demandaría al trabajador dicho traslado, sin haber ofrecido compensación alguna por estas circunstancias, queda configurada una forma abusiva.

---

<sup>52</sup> Panaino, Néstor c/ Rex. Argentina s/ despido. sent. 79504 27/5/CNAT Sala I.

- En consecuencia, asistía derecho al trabajador a considerarse injuriado y despedido.
- Configura un ejercicio abusivo del "ius variandi", el cambio de lugar de, trabajo dispuesto por la empleadora, toda vez que – en el caso - el mismo implicó una alteración en el sistema de vida de la trabajadora, originando un perjuicio - de orden no patrimonial -, por la circunstancia de tener que viajar mayor cantidad de tiempo, cuando antes no lo hacía y podía emplear el tiempo restante en otras actividades laborales o no, mientras que la demandada no ofreció reparar el mayor tiempo que el traslado le iba a insumir a la actora.
- Cuando *“la empresa dispuso el traslado del trabajador a un lugar distante y usar dos medios de transporte, en vez de uno, con la consiguiente demora en el trasbordo y aumento de gastos de pasajes”*.<sup>53</sup>
- Cuando el cambio de destino dispuesto por el empleador a consecuencia de una pretendida inconducta del actor que además fue suspendida por el mismo motivo.
- Cuando el traslado del trabajador a un nuevo destino para prestar sus tareas, implica, en la práctica, un importante daño y ello motiva que la actora sede por despedida ante la insistencia de la principal de efectivizar el cambio a pesar de la oposición de la trabajadora, resultando el proceder de la dependiente, ajustada a derecho.

#### **VI.4.3.4. Excepciones al cambio de lugar de trabajo como elemento esencial**

Mientras, la regla es que el lugar de trabajo es un elemento esencial que no puede ser modificado, encontramos excepciones que dependen del contrato de trabajo. Así por ejemplo los trabajadores de la construcción, los

---

<sup>53</sup> Noriega, Irma c/ Organización Alfa S.R.L. s/ despido.22/03/89 64630. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II.

conductores de vehículos de larga distancia, establecimientos con turnos rotativos; los vigiladores, los empleados de limpieza, etc.

- En muchas contrataciones el lugar de trabajo y/o el horario en que se presta constituyen el núcleo del contrato. En otros, en cambio, la posibilidad de modificación resulta implícita.
- En ciertos contratos laborales, el lugar de trabajo no es un elemento esencial (trabajadores de la construcción, conductores de vehículos de larga distancia, etc. Dentro de ese marco referencial quedan encuadrados también los "vigiladores". En tales circunstancias, los mayores o menores gastos que el traslado pueda ocasionarles no pueden ser invocados por el dependiente como injuria a sus intereses, al aceptar voluntariamente la condición a que se exponía, toda vez que de lo contrario, por la cláusula convencional colectiva y la individualidad de su contrato, el mismo carecería de toda operatividad".
- Es una consecuencia necesaria y razonable de la celebración de un contrato de trabajo entre un trabajador y una empresa de servicios -como lo es una empresa de limpieza- la asignación de destinos variables en función de la rotación de la cartera de clientes. En este tipo de actividad, ni el lugar ni el turno de trabajo invisten -salvo pacto expreso- la calidad de estipulaciones esenciales, inmutables en cuanto al ejercicio del ius variandi. Por el contrario, la consecuencia inevitable de adoptar una perspectiva rígida sería entender la contratación del trabajador limitada temporalmente al tiempo de subsistencia del contrato celebrado entre el empleador y un tercero
- Atendiendo a las modalidades de actuación en plazas de las empresas de vigilancia, la rotación de los destinos es el modo normal de ejecución de dichos contratos, por lo que- en principio- las iniciativas del empleador en orden a la variación del lugar de prestación de servicio constituye un supuesto válido de ejercicio del ius variandi, aún cuando el cambio

requiera al trabajador un mayor tiempo de traslado por la diferente ubicación o mayor distancia resultante, máxime cuando se ha reconocido y aceptado, al ingreso, las modalidades y organización de la empleadora.

#### **VI.4.3.5. Perjuicio material y perjuicio moral del traslado del lugar de trabajo**

Ya dijimos que incluso cuando no haya alteración sustancial del contrato y exista la razonabilidad y el carácter funcional de la medida, esta puede ser considerada un ejercicio abusivo de ius variandi si hay algún perjuicio material o moral para el trabajador.

El cambio de lugar de trabajo puede acarrear perjuicios económicos o morales. Desde una invasión al tiempo libre a un grave perjuicio para el desarrollo de otras tareas, como ser estudiar (sea por un problemas de horarios con ingreso/egreso del establecimiento educativo, o sea porque le quita tiempo de estudio en si mismo) porque tiene otro trabajo (sea formal o informal), por sus relaciones familiares o sociales (salud, horarios de visitas a pariente enfermo, régimen de visitas a un hijo, salida del colegio de los hijos, salida del trabajo conyugal, practicar actividad deportiva o cultural, atención de familiar con problemas de salud, hijos menores, etc.).

Es decir, estamos ante casos donde “la modificación horaria altera la libre disponibilidad que el trabajador tenía de su tiempo libre”.

El empleador no esta facultado para modificar unilateralmente el lugar de trabajo y muchos menos, cuando causa estos perjuicios.

Cabe señalar que el principio de indemnidad no se encuentra orientado exclusivamente al aspecto material, sino también al aspecto moral, situación esta última que se encontraría configurada... cuando la modificación horaria altera la libre disponibilidad que el trabajador tenía de su tiempo libre”.

Aunque la empresa pruebe que ha tenido razonables motivos derivados de su organización para disponer el cambio, si el trabajador demuestra que la modificación le causa injuria suficiente, debe ser indemnizado.

Esto implica que el empleador no puede proceder unilateralmente a realizar ciertas modificaciones, como ser el cambio de lugar de trabajo. Esto es de gran importancia, ya que si bien se solicita que el trabajador invoque los daños que le causa, la valoración de estos daños se debe hacer teniendo en cuenta que aunque dicho cambio sea efectivamente funcional y no resulte de ello probado un daño, el empleador no estaba legitimado para realizarlo unilateralmente. Así, desde esta perspectiva, el abuso del ius variandi se da desde el mismo momento en que el empleador decide el cambio unilateralmente, y la sola falta de consentimiento por parte del trabajador amerita que esa medida quede sin efecto o bien sea considerada un ejercicio abusivo en la relación y de lugar al despido indirecto. Esta postura es la más adecuada en base a los principios constitucionales, y en función del principio In dubio pro operario: que señala que ante una norma que tenga varias interpretaciones, se debe elegir aquella que sea la más favorable al trabajador.

“El ejercicio unilateral del ius variandi, es posible siempre y cuando dicha modificación sea funcional y referida a elementos accidentales de la relación, pero si el cambio refiere a aspectos estructurales -comúnmente denominados "formas y modalidades de la prestación del trabajo", es imposible que el empleador proceda unilateralmente sobre el tema, aunque dicho cambio sea



funcional y no resulte dañoso". Es decir, que el empleador no puede unilateralmente proceder a modificar el cambio de lugar de trabajo, aunque esto sea funcional y aunque no resulte un daño.

Entonces, como "El cambio de lugar de trabajo no se encuentra dentro de las posibilidades del ius variandi. ... analizar si el cambio daña o no al trabajador es irrelevante." Con lo cual, no sería preciso tampoco probar el perjuicio ocasionado.

#### **VI.4.4. CAMBIO DEL TRABAJADOR A OTRO PUESTO O PUESTO INFERIOR**

##### **VI.4.4.1. Concepto**

El cambio de puesto de trabajo, constituye una de las formas más utilizadas por los empleadores, para de forma indirecta terminar con una relación laboral y contractual. Pero al constituirse en una forma ilegal de terminar una relación laboral, es decir que no está prevista en la ley, trae consigo puntos de equilibrio como es "la indemnización".

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o

imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiera establecido en convenio colectivo.

#### **VI.4.4.2. Efectos del Despido Indirecto por cambio de puesto de trabajo**

Según como hemos venido estudiando sobre el despido intempestivo y de manera más exacta en el “cambio de puesto de trabajo”, hemos observado como esta figura puede generar y producir muchos efectos y no solo económicos, financieros, sino emocionales y familiares e incluso sociales, ya que la estabilidad laboral hace del hombre – mujer sea y se sienta vivo y parte activa de una sociedad que día a día sigue evolucionando. Cuando un trabajador es despedido de forma indirecta o por medio de métodos que den a entender, que aquella persona ya no es deseada como: el hostigamiento y su misma esencia el cambio de puesto de trabajo, éste reacciona negativamente contra la sociedad y hace o realiza actos que después desencadenan consecuencia lamentable no solo para él y su familia, sino que también para la sociedad a la cual se debe. En lo familiar, muchas de las veces la inestabilidad laboral y por ende la falta de una fuente segura de trabajo hace que familias enteras se desintegren, ya que uno de sus miembros puede caer en la desesperación y tratar de buscar mejores formas de vida a costa de lo que sea sin medir las consecuencias que estas pueden acarrear para todos los miembros de su familia. En lo social, se siente fuera de sitio, llegando al punto de marginarse individualmente y llegar a tomar represalias contra esta, alterando el orden y provocando un caos social. La doctrina está de acuerdo en la importancia que tiene la defensa del puesto de trabajo cuya pérdida tiene graves consecuencias para el trabajador, consecuencias económicas, graves consecuencias en el aspecto psicológico del trabajador, por el significado que tiene la pérdida del trabajo,

en la consideración de los demás, el cambio y al diente, en el caso de encontrar otra labor.

#### **VI.4.5. FALTA DE PAGO DE SALARIOS POR MÁS DE TRES MESES**

##### **VI.4.5.1. Concepto**

La falta de pago de los salarios durante un dilatado periodo de tiempo se puede equiparar a un atentado a la dignidad del trabajador, lo que supone una excepción a la obligación de continuar prestando servicios.

Es por ello además, a la creación de una situación de necesidad inexcusable para la subsistencia del trabajador y de su familia, lo que justifica sobradamente el hecho de dejar el trabajo e intentar acceder a algún subsidio, o buscar otro empleo del que obtenga retribución.

La extinción del contrato por voluntad del trabajador se funda en una conducta del empresario que modifica las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador.

El trabajador tiene que solicitar la extinción del contrato laboral sin abandonar el puesto de trabajo, dado que la extinción del contrato se produce cuando la empresa ha incurrido en alguna de las causas que da lugar a ella, pero no antes de hacerse este pronunciamiento.

De esta forma, cuando existe la cesación en el trabajo con anterioridad a la resolución judicial que extingue el contrato por voluntad del trabajador, no sirve de obstáculo el hecho de que cuando el trabajador fue contratado se le avisase de que por las características especiales de la misma, era posible que percibiera sus retribuciones con algo de retraso, porque los ingresos sociales provenían de subvenciones públicas, por lo que era normal que se percibiesen con retraso sus retribuciones.

Será justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. Esta conducta empresarial, constituye un incumplimiento contractual que puede conllevar como consecuencias directas la reclamación judicial de los salarios dejados de percibir, así como la extinción del contrato de trabajo.

El impago debe ser, para poderse instar una resolución contractual por el trabajador, no un mero retraso esporádico, sino un comportamiento continuado y persistente; esto es, que tenga verdadera trascendencia por constituir un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales del empresario, en cualquier caso se infringe el ordenamiento laboral y genera el interés de demora específico de las deudas salariales, pero no alcanza la duración y gravedad suficientes para justificar la resolución por voluntad del trabajador.

*“En la sentencia que dicte el Juez resolviendo la demanda, se resolverá el contrato de trabajo con derecho a la percepción, por el trabajador de una indemnización igual a la prevista para el despido improcedente.*

*Por este motivo es más fácil conseguir que el juez acceda a que el trabajador extinga unilateralmente su contrato de trabajo, aun así, la causa debe estar suficientemente acreditada.*

*Una de las obligaciones laborales básicas por parte del empresario es pagar al trabajador, es lógico que si el empresario no paga al trabajador por su trabajo, éste no desee seguir prestando sus servicios al empresario. Pero si el trabajador no quiere perder parte de sus derechos, no le puede decir al empresario, sin más, "mañana no vuelvo si no me pagas"; el trabajador debe permanecer*

*trabajando hasta que haya una sentencia judicial que de por extinguido el contrato de trabajo. Los perjuicios que puede ocasionarle al trabajador el negarse a trabajar si no le pagan, mientras no haya sentencia judicial, son importantes:*

*- Primera: el empresario puede echarlo por abandono del puesto de trabajo, sin necesidad de pagarle ninguna indemnización.*

*- Segunda: es consecuencia de la primera, el trabajador no quedaría en situación legal de desempleo, con lo cual no tendría derecho a desempleo.*

*La falta del empresario, para que el juez decreta la extinción del contrato de trabajo a petición del trabajador, ha de ser grave; para que la falta del empresario se considere lo suficientemente grave, le debe adeudar al trabajador más de tres mensualidades y una paga extra. La situación en que la jurisprudencia ha dejado al trabajador es grave, imagínense lo que es un trabajador que lleva tres meses sin cobrar y que no puede irse sin más de la empresa, porque si tuviera derecho a prestación por desempleo perdería esa opción. No influirá en la decisión del juez, el pago de los salarios poco antes de la fecha del juicio.”<sup>54</sup>*

#### **VI.4.5.2. Tolerancia del trabajador**

La posible tolerancia por parte del trabajador al comportamiento empresarial, considera el ponente, no justifica un retraso tan prolongado, ya que el que pudiera llamarse habitual era muchísimo más pequeño que el generado con el actor en el último año de su trabajo, excediendo ampliamente con respecto a los períodos anteriores.

---

<sup>54</sup>FERRER López, Miguel A. Casos Prácticos sobre el Contrato de Trabajo. 2001.

## **VI.4.6. DISCRIMINACIÓN HACIA EL TRABAJADOR O LABORAL**

### **VI.4.6.1. Historia**

*“Los griegos consideraban bárbaros –seres biológica y culturalmente inferiores- a todos aquellos pueblos nómades que se instalaban fuera de sus fronteras. Pero todas estas sociedades no- griegas, por nombrarlas de alguna manera, identificaban y entendían que el concepto de progreso y civilización era similar al de la polis griega; y consecuentemente, Atenas era percibida en el imaginario bárbaro como un ideal, un deber ser digno de imitar –ó conquistar- que determinaba decididamente la pauta en sus jurisdicciones.*

*Los griegos no discriminaban a los bárbaros; por el contrario, éstos deseaban ser como ellos. No es que Grecia haya sido necesariamente superior al resto de civilizaciones de entonces, de hecho los romanos tenían un ejercito mejor organizado y cuantitativamente muy superior al griego. Sin embargo, los romanos también compartían la romántica idea de concebir a Atenas como la epitome de la civilización.”<sup>55</sup>*

### **VI.4.6.2. Concepto y definición de discriminación hacia el trabajador**

Discriminar implica –en su primera acepción- distinguir, seleccionar excluyendo; y en el mundo antiguo e incluso hasta mucho después de la primera revolución industrial, no tenía per se la impronta negativa que actualmente contiene.

---

<sup>55</sup> RÍOS Velásquez, Christian. Bachiller egresado de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asistente con especialización en Contrataciones Públicas por el Centro de Educación Continua – PUCP.

En una segunda acepción, que es la que nos interesa para efectos del presente trabajo, discriminar vendría a significar “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc”.

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Como se aprecia, en esta segunda acepción el trato peyorativo no es compartido por la persona o colectividad a quien(es) se dirige la distinción.

Las razones que explican éste cambio cualitativo entre diferenciar y excluir, obedecen a circunstancias sociales sumamente complejas, y por razones de espacio y oportunidad no las ingresaremos a su análisis.

Sin embargo resulta importante contextualizar la materia. Las relaciones interpersonales que se desarrollan cotidianamente en el contexto laboral están marcadas por ciertas pautas que imponen una jerarquía institucionalizada; así, la hora de ingreso y de salida, las comisiones, los traslados, los incentivos, las reglas para de comportamiento en el centro laboral, el uniforme, el aseo personal, la hora de refrigerio, las tardanzas, las inasistencias, entre muchas otras situaciones; determinan la forma como el trabajador realiza sus quehaceres siempre bajo la dirección del encargado, el supervisor ó el jefe directo. Entre ellos –trabajador/empleador- existe una relación de subordinación instalada e instituida protocolarmente, y en ese contexto particular las posibilidades de cometerse una injusticia –y la discriminación en su segunda acepción es claramente una formula injusta- se incrementan exponencialmente.

Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a la discriminación laboral, la más idónea, correcta y completa, por entender que emana de la entidad más facultada para dar este tipo de consideraciones, es la que da la Organización Internacional del Trabajo (OIT)



*“...el termino discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.*<sup>56</sup>

En líneas generales, la discriminación puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual. Algunos ejemplos de categorías de discriminación social son la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la religión, la incapacidad, la orientación sexual, la altura y el peso.

*“En los Estados Unidos, muchas formas de discriminación eran comunes en el lugar de trabajo antes de la segunda mitad del siglo XX. En la década de los 60, el movimiento que dio lugar a la promulgación de leyes contra la discriminación se inició con la Ley de igualdad de salarios (Equal Pay Act) de 1963, a la que le siguió la Ley de derechos civiles (Civil Rights Act) de 1964 que marcó un hito en la legislación. Pronto se promulgaron más leyes para intentar eliminar prácticamente toda forma de discriminación imaginable en las prácticas de empleo privadas y gubernamentales.”*<sup>57</sup>

A pesar de la amplia variedad de leyes, la discriminación puede ocurrir en los avisos de empleo, en la selección, evaluación, contratación y despido del personal, en los términos y condiciones de empleo, así como también en la remuneración, los beneficios, y en las decisiones sobre quién recibe capacitación y qué tipo de capacitación se brinda. La discriminación también

---

<sup>56</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

<sup>57</sup> [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

puede surgir al decidir a quién se tiene en cuenta y selecciona para traslados y ascensos y a quién se deja cesante durante una reducción de personal.

La discriminación laboral es y ha sido una de las formas más comunes de represión en las diversas sociedades, culturas y en todos los tiempos. Se discrimina por cuestiones de edad, de género, de preferencia sexual, de nacionalidad, de religión, de origen étnico, por cuestiones de salud, por profesión, entre otros. Los marcos legales, en los diferentes países y momentos históricos, van desde la sanción oficial a los múltiples tipos de discriminación hasta el establecimiento de Ombudsman en el área de trabajo. La falta de autoridad, el desafío que impone el silencio o la falta de denuncia, impone al Estado, a las instituciones públicas, al sector privado, a los individuos y a la sociedad una dinámica donde, a partir de razones o pretextos, la discriminación pretende ser positiva desde el punto de vista de quien la ejerce, mientras que la parte afectada intentará dar a conocer su caso. A veces las pruebas son evidentes, a veces la especulación gana a la opinión pública, a veces el dinero o el poder, callan cualquier tipo de denuncia o seguimiento de caso.

La discriminación laboral, con perspectiva a favor o en contra, como venero de inspiración en las artes es uno de los aspectos menos abordados en el ámbito académico, aunque ha generado polémica al ser utilizado en campañas integración social.

Aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

*“Cuando nos referimos a derecho al trabajo es por una sencilla razón: la discriminación ejercida por el empleador atenta directamente contra este Derecho. La discriminación laboral es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo. No es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo.”<sup>58</sup>*

### **VI.4.6.3. Teorías sobre la discriminación laboral**

Las normas existentes contra los actos discriminatorios en el empleo buscan que todas las personas, sin distinción alguna, tengan la oportunidad de obtener el bienestar mediante el trabajo remunerado. Sería conveniente un estudio abstracto sobre las raíces de la discriminación en dos grupos, A y B, dividiendo el estudio en:

- 1- teorías desde el punto de vista del grupo A, el grupo discriminador;
- 2- teorías desde el punto de vista del grupo B, el grupo discriminado;
- 3- teorías desde el punto de vista de las relaciones entre el grupo A y el grupo B.

El tema tiene que ver, en última instancia, con la convivencia. Quien se arroga el derecho a discriminar, no sólo deteriora la convivencia, sino que se hace acreedor a ser víctima de discriminación por parte de otros grupos, porque el hecho discriminatorio impregna la vida cotidiana, como hemos visto ocasionalmente en tantos comentarios "de pasada", en que no se deja en muy buen lugar a los que no comulgan con los planteamientos generalmente aceptados por todos.

### **VI.4.6.4. Tipos de discriminación**

#### **➤ Racismo y xenofobia**

El racismo es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión. El término 'racismo' se aplica tanto a esta doctrina como al

---

<sup>58</sup> RODRIGUEZ Piñero, Miguel. El principio de igualdad y las relaciones laborales. Pág. 34. 2004.

comportamiento inspirado en ella y se relaciona frecuentemente con la xenofobia (odio a los extranjeros) y la segregación social, que son sus manifestaciones más evidentes.

A principios del siglo XX tuvo lugar una toma de conciencia internacional del fenómeno del racismo. Los procesos de Nuremberg a los criminales de guerra nazis crearon una situación psicológica y política decisiva en la voluntad de las naciones para erradicar el racismo. Sin embargo, en la sociedad actual aún perduran numerosas formas de racismo, a pesar de las exhortaciones de los organismos internacionales y especialmente de los acuerdos alcanzados respecto a los derechos de las minorías y de las personas. El apartheid en Africa del Sur ha ignorado estos acuerdos sistemáticamente hasta 1990. La masacre de la minoría tutsi en Ruanda en 1993 y la 'limpieza étnica' emprendida por los serbios en la antigua Yugoslavia a partir de 1991, son claras violaciones de los acuerdos internacionales.

Aunque el racismo no se haya erradicado, la ideología en la que se basa ha sido sometida a una crítica radical en la segunda mitad del siglo XX. La ciencia ha rechazado el concepto de raza poniendo en evidencia su carácter subjetivo, basado en prejuicios. Antropólogos, biólogos, genetistas y sociólogos han demostrado que la noción de raza carecía de sentido en la medida en que el género humano es uno e indivisible.

➤ **Homofobia o rechazo a las orientaciones sexuales distintas a las mayoritarias**

La homofobia es una enfermedad psico-social que se define por tener odio a los homosexuales. La homofobia pertenece al mismo grupo que otras enfermedades parecidas, como el racismo, la xenofobia o el machismo. Este grupo de enfermedades se conoce con el nombre genérico de fascismo, y se

fundamenta en el odio al otro, entendido éste como una entidad ajena y peligrosa, con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad, y -lo que es peor- contagiosos.

La homofobia, como las demás variantes del fascismo, prepara siempre las condiciones del exterminio. Pasiva o activamente crea y consolida un marco de referencias agresivo contra los gays y las lesbianas, identificándoles como personas peligrosas, viciosas, ridículas, anormales, y enfermas, marcándoles con un estigma específico que es el cimiento para las acciones de violencia política (desigualdad legal), social (exclusión y escarnio públicos) o física (ataques y asesinatos).

Todo el mundo recuerda que los nazis exterminaron a varios millones de judíos; pero nadie recuerda que también exterminaron a cientos de miles de homosexuales, y que tras la derrota nazi muchos de ellos siguieron en prisión porque en Alemania (antes y después de la 2ª Guerra Mundial) la homosexualidad era delito.

*“Algunas naciones como, por ejemplo, Gran Bretaña y Alemania han legalizado las relaciones homosexuales entre adultos. Sin embargo, en muchos países el hecho de ser homosexual o de practicar la homosexualidad puede provocar la pérdida del trabajo, la discriminación en la concesión de vivienda, el rechazo social e incluso la cárcel. Durante los últimos años, los grupos a favor de los derechos de los gays han trabajado para conseguir una mayor aceptación de la homosexualidad por parte de la opinión pública y en la legislación. El nivel de aceptación alcanzado en la década de 1970 disminuyó durante la década siguiente debido a la reacción pública negativa respecto a la propagación del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA o AIDS en inglés), que afecta en*

*mayor proporción a la sociedad homosexual masculina. Este hecho condujo al rechazo social y a un prejuicio creciente contra los homosexuales.*<sup>59</sup>

En España y en América Latina hay diversas asociaciones para la defensa de los derechos civiles de homosexuales masculinos y femeninos. Aunque la permisividad hacia este tipo de orientaciones de género ha aumentado en los últimos años, queda aún un largo camino por recorrer.

Estas personas (los homosexuales), como toda persona humana, son sujetos de derechos fundamentales, como derecho al trabajo, a una vivienda, etc.

Con todo, esos derechos no son absolutos ya que pueden ser limitados legítimamente por la ley a causa de comportamientos externos objetivamente desordenados que atenten contra el bien común o contra los más débiles (ya sea física o moralmente).

Estas reducciones de derechos no absolutos se practican en muchos casos: en determinadas enfermedades contagiosas, enfermos mentales, individuos socialmente peligrosos, etc. De este modo, existe una discriminación justa: existen ámbitos en los que no se da discriminación injusta cuando se tiene en cuenta la tendencia sexual, por ejemplo: en la adopción o custodia de niños o en la contratación de profesores o instructores de educación física.

La discriminación verdadera, es decir, la que afectaría a una persona con tendencias homosexuales que quiere vivir castamente, es casi nula porque, por lo general, la mayoría de las personas con tendencia homosexual que procuran llevar una vida casta no dan a conocer públicamente su tendencia; en consecuencia el problema de la discriminación en función de empleo, vivienda, etc. normalmente no se plantea. Por el contrario, los homosexuales

---

<sup>59</sup> [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

que declaran su homosexualidad son, casi siempre, personas que consideran su comportamiento o su estilo de vida homosexual como indiferente, y por eso digno de aprobación pública. Estos normalmente usan el lema de la "discriminación sexual" como un arma política para manipular la sociedad.

➤ **Discriminación a personas discapacitadas o enfermos**

Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

Hasta la segunda mitad del siglo XX fue difícil que la sociedad reconociera que los discapacitados (aparte de su defecto específico) tenían las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población; por ello seguía existiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida. Había empresarios que se resistían a dar trabajo o promocionar a discapacitados, propietarios que se negaban a alquilarles sus casas y tribunales que a veces privaban a los discapacitados de derechos básicos como los de custodia de los hijos. En las últimas décadas esta situación ha ido mejorando gracias a cambios en la legislación, a la actitud de la población y a la lucha de los discapacitados por sus derechos como ciudadanos e individuos productivos.

Los discapacitados, en el ejercicio de sus derechos, han luchado por establecer los siguientes principios: ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre discapacidades; conseguir

que la sociedad realice cambios que les permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y social (facilitar el acceso con sillas de ruedas al transporte público, a edificios y a espectáculos) y, finalmente, integrarse con la población capacitada.

El movimiento a favor de los derechos de los discapacitados ha encontrado una cierta oposición en grupos que consideran un coste prohibitivo realizar los cambios necesarios. Además, la ausencia de instalaciones que facilitarían la integración de los discapacitados en la vida pública es utilizada a veces por las personas capacitadas como excusa para ignorar este tema.

➤ **Discriminación a las mujeres**

De este tema nos dedicaremos más adelante con propiedad.

➤ **Diferenciación según el estrato social**

Clase social, en sociología, término que indica un estrato social en una sociedad y su estatus correspondiente. El principio de organización en clases sociales es diferente del que opera en las sociedades de castas o estamentales y choca con la ideología igualitaria asociada a la ciudadanía en los Estados de derecho.

Cada uno de estos sistemas define a las personas y a los grupos según cuatro parámetros: su procedencia, su trabajo, el tipo de personas con quienes pueden contraer matrimonio y los tipos de derechos y deberes rituales propios. Además, cada uno de estos sistemas está regido básicamente por un determinado tipo de regulación. La casta está regida por una reglamentación de tipo religioso, el Estado por una de tipo legal y el estamento por una de tipo social. La clase social se diferencia de ellas en que está regida fundamentalmente por una ordenación de tipo económico. El



lenguaje cotidiano y la terminología de los medios de comunicación no coinciden con estas definiciones sociológicas.

En la mayoría de los países (y entre un país y otro) las desigualdades en cuanto a capital, ingresos, sanidad y educación son cada vez mayores. Algunos sociólogos intentan explicarlas utilizando otros atributos humanos como género, raza, religión o inteligencia, aunque este debate supone restar importancia a las terminologías o al significado de clase social. Otros autores destacan los grandes cambios que han tenido lugar a medida que la estructura de las sociedades se ha transformado gracias a los avances tecnológicos. Así, por ejemplo, las clases más desfavorecidas han podido mejorar sus condiciones de vida, en términos absolutos, al aumentar la riqueza y organizarse el Estado de bienestar.

Generalmente se define 'clase social' como grupo de personas situadas en condiciones similares en el mercado de trabajo. Esto significa que las clases sociales tienen un acceso distinto, y normalmente desigual, a privilegios, ventajas y oportunidades. En las sociedades actuales, por ejemplo, encontramos directores de grandes empresas con salarios muy elevados, mientras que los jubilados reciben pensiones escasas. Los hijos de los grupos con mayor poder adquisitivo van a escuelas distintas, obtienen calificaciones escolares superiores, disponen de diferentes oportunidades de trabajo o gozan de mejores condiciones de vivienda.

Una de las formas más denigrantes de discriminar a una persona por considerarla social o culturalmente inferior, es la esclavitud. Un esclavo se caracteriza porque su trabajo o sus servicios se obtienen por la fuerza y su persona física es considerada como propiedad de su dueño, que dispone de él a su voluntad.

Desde los tiempos más remotos, el esclavo se definía legalmente como una mercancía que el dueño podía vender, comprar, regalar o cambiar por una deuda, sin que el esclavo pudiera ejercer ningún derecho u objeción personal o legal. A menudo existen diferencias étnicas entre el tratante de esclavos y el esclavo, ya que la esclavitud suele estar basada en un fuerte prejuicio racial según el cual el grupo étnico al que pertenece el tratante es considerado superior al de los esclavos.

Otra forma de diferenciación social se produce con la explotación del trabajador. La explotación consiste en el pago al propietario de un factor de producción (trabajo, energía) de una cantidad inferior al valor del producto.

Este término puede tener dos significados básicos: el primero es el uso de bienes materiales, normalmente con un suministro fijo, para los fines establecidos por los que se realiza su manipulación, y el segundo, más negativo, es un elemento clave de la teoría marxista sobre la lucha de clases.

#### ➤ **Discriminación religiosa**

Existen numerosos casos de personas que son discriminadas por su inclinación hacia determinada religión. Sin duda, el ejemplo más trágico de esto sería el genocidio realizado por la Alemania nacionalsocialista durante las décadas de 1930 y 1940 para aniquilar la población judía de Europa. Al final de la II Guerra Mundial en 1945, en torno a seis millones de judíos habían sido asesinados en campos de concentración y pogromos por los nazis.

El artículo 1, inciso 3º, de la Declaración Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o las Convicciones, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece que "La libertad de manifestar la propia religión o las propias

convicciones estará sujeta únicamente a las limitaciones que prescriba la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades fundamentales de los demás."

Además, el artículo 18 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dice: "Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; ese derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia".

Hay muchas enseñanzas de la Biblia que claramente nos dicen que los cristianos no debemos sostener ideologías que consideren una raza, cultura, lugar o trabajo, y estatus como superior a otro. Desde el lado bíblico, uno puede ver que todos fuimos creados a imagen y semejanza de Dios, por lo tanto somos todos iguales ante los ojos de nuestro Creador.

Está escrito también que Jesús murió por todos nuestros pecados y su muerte derribó el muro de la hostilidad, trayendo a existir una nueva comunidad para todas las naciones, tribus, y lenguas. Hoy la mayoría de la gente fracasa enseñándoles a sus hijos lo perverso que es el odio y el desprecio por personas de otras culturas.

Es triste también saber que la atrocidad de la discriminación ocurre, en gran parte en organizaciones cristianas. Hay ciertas personas que se consideran cristianos y sin embargo son ellos los que dan oportunidades sólo a aquellas personas que pertenecen a su mismo país, grupo étnico o ideología. Son aquellos que participan de conferencias y reuniones y nunca implementan lo que resulta de los mismos. Si la gente joven trabajadora plantea sus problemas, son marginados.

Es desalentador darse cuenta que inclusive en nuestros lugares de oración, la discriminación igual está presente. Las iglesias son lugares donde uno debería ver modelos de integración al mismo tiempo que orar. La iglesia debería estar abierta a todos y respetar a todos por igual. Es peor aún y desafortunado que la mayoría no focaliza en estas cosas.

#### **VI.5.6.5. Discriminación laboral de la mujer**

El tema de la discriminación laboral por razones de sexo es, sin lugar a dudas, una de las materias importantes del último tiempo en relación con la cada vez mayor incorporación de la mujer al trabajo, el origen de la misma está ligado al hecho de que la condición femenina incide sobre las prestaciones de trabajo fundamentalmente a causa de la maternidad y sus derivaciones.

#### **VI.4.6.5.1. Factores causales de la discriminación de la mujer**

La discriminación existe desde mucho antes que la palabra se crease, pues surge desde las primeras interacciones sociales entre los hombres. Es inherente al ser humano y se produce por cualquier diferencia que una persona perciba en otra, por problemas de prejuicio, intolerancia, rechazo, falta de aceptación, competencia, aversión al cambio. Estas desigualdades y discriminaciones se producen en todos los órdenes de la vida social y, en consecuencia, también en el orden laboral.

Se puede así constatar que, a pesar de la creciente incorporación de la mujer al trabajo que, sin duda, es la gran innovación del siglo pasado, se mantienen formas de discriminación en los distintos aspectos de la vida laboral: el propio acceso al empleo, las dificultades de promoción interna a puestos de responsabilidad, la clasificación profesional, las diferencias de retribución, la misma negociación colectiva e incluso la representación legal del personal, ostentada de forma abrumadoramente mayoritaria por hombres.

Algunos de los factores causales de la discriminación en la mujer son:

➤ **Socio-familiares**

Se refiere a las actitudes patriarcales por parte de la sociedad, como por ejemplo, la subordinación de la mujer con respecto al hombre en la esfera familiar y social. En el caso de que la mujer trabajase fuera del hogar, lo haría para suplir a la fuerza de trabajo masculina.

➤ **Culturales**

La igualdad de las oportunidades en el acceso a la cultura reduce bastante la desigualdad entre sexos. Como esta igualdad no ha existido, surge esta discriminación. Además, en el caso de que la mujer recibiese alguna educación, ésta, iba encaminada al aprendizaje de ciertas actividades relacionadas con el hogar. Esta menor cultura por parte de la mujer, hace que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo español sea baja.

➤ **Económico – coyunturales**

Los ciclos económicos influyen en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, cosa que no ocurre en países más avanzados en cuanto a nivelación social de la mujer. La mujer constituye un colchón ó ejército de reserva, para periodos de expansión económica, donde se incrementa la demanda de trabajo.

#### **VI.4.6.5.2. Consecuencias de la discriminación laboral de la mujer en su centro de trabajo**

Las personas discriminadas pueden adoptar las siguientes aptitudes:

➤ **La Resignación**

Actitud adoptada inconscientemente que evita el conflicto. Percibe que no hay negociación posible con el discriminador y prefiere comprometerse a afrontar la amenaza de ser despedida del trabajo.

➤ **La Confusión**

Las discriminadas, o no se atreven a quejarse o no saben cómo hacerlo. Es como si estuvieran anestesiadas, se lamentan de tener la cabeza hueca y de sus dificultades para pensar, describen un verdadero empobrecimiento, una anulación parcial de sus facultades y una amputación de su vitalidad y de su espontaneidad, se va perjudicado de esta manera su desempeño en el trabajo.

Aunque sientan a veces que son objeto de una injusticia, su confusión es tan grande que no tienen ninguna posibilidad de reaccionar. La confusión genera estrés.

➤ **Conciliación Forzosa**

Surge el temor a las reacciones del discriminador, a su tensión y a su frialdad cuando no se ciñen a lo que este espera, y temen asimismo al rechazo, las observaciones hirientes, el sarcasmo, el desprecio y el escarnio. Las personas discriminadas tienden a mostrarse cada vez más amables y conciliadoras y viven perseguidas en lograr conformar al discriminador, esto las deteriora psicológicamente y profesionalmente, ya que están pendientes de evitar conflictos con el discriminador en vez de poner toda su energía en el trabajo en equipo.

Asumen el rol de seguidor, para evitar el conflicto, siguen el movimiento del equipo, al no hacer objeciones. Lo que proponen los demás está bien, de este modo ocultan su personalidad y sus características propias.

➤ **La venganza**

Cuando la persona discriminada toma conciencia de la manipulación que ejerce el discriminador, se sienten enfadadas, como si alguien las hubiera timado, tienen la sensación de haber sido engañadas.

Llegadas a este punto muchas veces las discriminadas quieren vengarse, lo que genera un clima hostil que repercute desfavorablemente en el desenvolvimiento del trabajo.

➤ **La división**

La mujer al sentirse discriminada, busca ayuda dentro del equipo de trabajo, le confiesa a algunos de los integrantes sus temores, su inseguridad, por lo que pide apoyo, simpatía para con ella. Asume el rol de "vencida por adelantado".

Si logra esta simpatía que buscaba, se puede producir una separación o división interna en la empresa, donde ciertos integrantes apoyen al discriminado y otros al discriminador. Perjudicando de este modo el funcionamiento del equipo de trabajo.

**VI.4.6.5.3. Variables que explican el comportamiento femenino en la participación laboral**

➤ **Edad**

La mujer se incorpora al mercado de trabajo en mayor cuantía entre los 16 -19 años y los 20-24. En el tramo 25-29, la tasa decrece, pero el descenso más brusco se produce entre los 30-34, lo que refleja la incidencia de la variable "estado civil". El matrimonio y el nacimiento del primer hijo, son hechos que favorecen el abandono de la actividad por parte de la mujer.

➤ **Estado Civil**

El papel de la mujer como reproductora es considerado más importante que el papel como productora en el mercado. Esto hace que la mujer cambie de papel y pase de productora a reproductora al cambiar de estado civil. El perfil de la mujer no soltera refleja un incremento en la participación hasta el tramo 45-49.

➤ **Nivel de Estudios**

La educación aumenta la probabilidad de que la mujer forme parte de la población activa. Este mayor nivel, frena la salida de la misma de la actividad económica. Parece claro que a medida que la mujer incrementa su nivel educativo, aumenta su participación en el mercado laboral.

**VI.4.6.5.4. Discriminación laboral por embarazo**

Ante la Ley, hombres y mujeres gozamos de igualdad jurídica, sin embargo la naturaleza ha diferenciado hombres y mujeres en cuanto ha características biológicas, físicas, psicológicas, etc. Una de las grandes diferencias que caracteriza a las mujeres es la posibilidad de ser madres, lo que no debería ser un obstáculo en cuanto a equidad se refiere. La discriminación por embarazo es una forma más de rechazo laboral que experimentan las mujeres en nuestro país. Se dice que el despido por embarazo y la solicitud de examen de no gravidez son prácticas discriminatorias, porque a ningún empleador se le ocurre preguntarle a un posible trabajador si será padre pronto o si su compañera está embarazada para saber si lo debe contratar o no. Al contrario cuando un hombre va ser padre, se considera que sus responsabilidades y gastos aumentarán, y en algunos casos hasta se obtiene un aumento de sueldo.

**VI.4.6.5.5. Discriminación laboral femenina y el acoso sexual como forma de discriminación**

El término acoso sexual en el trabajo es un término relativamente nuevo, utilizado para describir un problema que viene desde mucho tiempo atrás y que era (o en cierta forma sigue siendo) considerado un tabú. Se refiere a conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan la dignidad de la mujer y el hombre. Se pueden observar comportamientos no sólo físicos, sino también de carácter verbal o



no verbal, indeseado y ofensivo para la persona que es objeto de ellos, afectando seriamente la igualdad de oportunidades en el trato en el trabajo.

En muchos países se considera que ésta forma de discriminación por sexo constituye un obstáculo a la integración de la mujer en el mercado laboral.

El acoso sexual ha sido definido por la OIT como "un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio."

Ejemplificando una serie de conductas de acoso sexual tenemos:<sup>60</sup>

*I. Gestos y comentarios de connotación sexual.*

*II. Apretones de hombros, abrazos o roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente.*

*III. Juegos propuestos de carácter sexual.*

*IV. Propositiones de carácter sexual y/o amenazas que se relacionan con mejoramientos y/o ascensos relacionados con el trabajo.*

*V. Lenguaje sexual subido de tipo obsceno o chistes subidos de tono.*

Según investigaciones realizadas en Estados Unidos existen 5 niveles de acoso que se presentan en el contexto académico:

- Acoso Sexual: Conductas y/o comentarios generalizados de carácter sexual.
- Conducta Seductora: Insinuaciones sexuales de carácter inapropiado y ofensivo.
- Chantaje Sexual: Solicitud de actividad sexual u otra conducta ligada al sexo con promesa de recompensa.

---

<sup>60</sup> PÉREZ del Río, Teresa, y BALLESTER Pastor, Amparo. "Mujer y Salud Laboral". La Ley, 1ª Edición. 1999.

- Coacción Sexual: Imposición de actividad sexual bajo amenaza de castigo.
- Ataque o Asalto Sexual: Imposición o asalto sexual intenso.

#### **VI.4.6.5.6. Discriminación de la mujer en el acceso al empleo**

Para el análisis se optó por una muestra de corte transversal con datos referidos a los parados de inserción.

Análisis de la discriminación de la mujer en el acceso al primer empleo. *“Un primer indicador de la diferencia dentro de los parados de inserción de ambos sexos resulta del ratio "parados de inserción/total de activos. “Según los datos, ese ratio es del 14,4% en las mujeres (8 ptos. inferior en el caso de los hombres). Este hecho se puede explicar a partir de las siguientes afirmaciones:<sup>61</sup>*

- *Las mujeres tienen una mayor dificultad para acceder al primer empleo.*
- *Las mujeres tienen una mayor tasa de crecimiento de la población con respecto a la de los hombres.*
- *Teniendo en cuenta la existencia de población desanimada (se define como aquella que o bien no accede al mercado de trabajo, o bien se retira del mismo porque cree que no encontrará trabajo), y que supone un alto % dentro de la población activa femenina, el paro femenino y el de larga duración sería mayor que el que se obtiene sin tener en cuenta el "desanimo".*
- *Influencia del nivel de estudios en el acceso al primer empleo: Según la EPA, los porcentajes de paro de inserción sobre la población activa son más altos para la mujer sea cual sea el*

---

<sup>61</sup> SÁNCHEZ, Esther. LARRAUR I, Elena. “El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral”. 2000.

*nivel de estudios considerado. Estos porcentajes se incrementan para ambos sexos a medida que se incrementa el nivel de estudios, excepto para las mujeres en el paso de estudios medios a superiores.*

- *El volumen de empleo para las analfabetas y sin estudios ha disminuido en los últimos años, a lo que hay que añadir el incremento de la competencia con el siguiente nivel de cualificación, generado por la situación de paro masivo que tiene lugar en la economía española.*
- *Desde el punto de vista del empleador, éste preferirá contratar a personas de mayor nivel cultural, sobre todo si no se ve obligado a pagarle un mayor salario.”*

Se puede concluir diciendo que ante el acceso a un primer empleo, las mujeres están en peor situación que los hombres. Este hecho mejora para ambos sexos a medida que se incrementa el nivel de educación, cosa que no implica que vayan a ocupar puestos de trabajo que se correspondan con su cualificación o titulación académica.

La influencia de las variables "edad y estado civil", a raíz de los datos que nos ofrece la EPA se pueden extraer las siguientes:

- Los porcentajes de paro son más elevados para las mujeres que para los hombres para todos los grupos de edad.
- Estos porcentajes se reducen a medida que se incrementa la edad.

En el primer caso, esto puede deberse tanto a un mayor crecimiento de la actividad femenina en relación a la masculina, como a una mayor dificultad en el acceso al empleo para la población femenina.

En lo que respecta a la segunda conclusión, lo normal es que los individuos accedan al empleo una vez que haya finalizado su periodo de formación. En referencia a los tiempos de búsqueda de empleo, éstos son mayores para las mujeres entre las 16 y 30.

En general, la edad incide negativamente a la hora de acceder al empleo por primera vez. Además, las mujeres tienen mayores dificultades para hacerlo.

Respecto al estado civil, el porcentaje de parados sobre activos es mayor en los hombres solteros y en las mujeres casadas. El hombre casado reduce su movilidad debido a las cargas familiares, mientras que para las mujeres, estas cargas pueden originar el abandono del trabajo.

#### **VI.4.6.5.7. La discriminación ocupacional o segregación de mercados**

Podemos hablar de segregación cuando el acceso de la mujer a determinadas ocupaciones o profesiones y sectores o ramas de actividad está obstaculizada por barreras legales y/o sociales. También se presenta esta discriminación en lo que respecta a la ocupación de ciertas categorías socio-profesionales por parte de las mujeres. Por todo esto, la población femenina queda concentrada en determinados sectores u ocupaciones.

##### **➤ Análisis sectorial**

La gran mayoría del empleo femenino está concentrado en el sector servicios, mientras que el empleo masculino está más repartido entre el sector industrial y el de servicios.

##### **➤ Análisis subsectorial**

Lo que se pretende estudiar con este análisis es comprobar si el empleo femenino está concentrado en aquellas ramas en las que el nivel salarial es más bajo. En la categoría "empresarios sin asalariados y trabajadores independientes", se observa que a medida que mejora la situación profesional, la representación femenina es menor. Por lo tanto, se

puede decir que la mujer está discriminada. Cabe destacar que no existen mujeres en la categoría socio-económica de "directores o gerentes de empresa".

La industria se caracteriza por la escasa participación femenina. Se trata de un sector fuertemente segregado, ya que la mayoría de las mujeres están concentradas en "otras industrias manufactureras", mientras que los hombres están más distribuidos entre las diferentes ramas. Sólo la rama "textiles, cuero y confección" se trata de una rama totalmente feminizada. Otra rama feminizada es "alimentación, bebidas y tabaco". En este sector, las mujeres se encuentran situadas en aquellos segmentos de menor estabilidad, estando a su vez situadas en su gran mayoría en la categoría de obreras. Destaca el sector "construcción", que estando muy masculinizado, posee mujeres de alta titulación académica.

#### **VI.4.6.5.8. Instituciones que defienden la no discriminación laboral en el mundo**

##### **➤ La Organización de Naciones Unidas (ONU)**

Las Naciones Unidas han establecido normas internacionales sobre los derechos de la mujer y han creado instrumentos para vigilar el respeto de esos derechos en todo el mundo. En 1979 adoptaron la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que es a la vez carta internacional de derechos humanos de la mujer y plan de acción para que los países garanticen esos derechos. Más de 160 países han ratificado la Convención, comprometiéndose así jurídicamente a lograr la igualdad de la mujer. Un comité especial de las Naciones Unidas, integrado por expertos independientes, supervisa la aplicación de la Convención.

Dos órganos de las Naciones Unidas se dedican exclusivamente a los asuntos relacionados con la mujer. El Fondo de Desarrollo de las Naciones

Unidas para la Mujer (UNIFEM) financia actividades innovadoras de desarrollo en beneficio de la mujer, sobre todo en zonas rurales del mundo en desarrollo. El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) apoya la plena participación de la mujer en los ámbitos económico, social y político mediante la capacitación, la investigación y la información.

➤ **La Organización Internacional del Trabajo (OTI)**

Promueve la protección y promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres son, de manera semejante, conceptos básicos que se fundamentan en los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de derechos Civiles y políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención sobre Los Derechos del Niño (1989); la Convención Internacional Sobre los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

## CAPÍTULO VII

### “LA DECLARACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO”

Los derechos de los trabajadores están precautelados por las leyes sociales, ha objeto de evitar que sus principios sean burlados, por ello se legisla en materia laboral más que ninguna otra rama del derecho, para viabilizar la defensa de los derechos del trabajador, para tales efectos se ha creado el Ministerio de Trabajo y los Juzgados Laborales, que estos teóricamente debería ser ágiles y no dilatar los procesos, toda vez que principalmente son una defensa del medio de vida de los trabajadores.

#### VII.1. JURISDICCIÓN

En caso de originarse el despido indirecto, en primera instancia, sería el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la institución de asumir conocimiento de estos conflictos, a través de los Inspectores de Trabajo.

Cuando estas dificultades, derivadas del despido indirecto, no sean solucionadas por el Inspector de Trabajo, el afectado podrá acudir a los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social para la tramitación correspondiente o tendrá la opción de acudir directamente a estos tribunales. Por lo señalado, tomaremos en cuenta lo dispuesto por el artículo 6 del actual Código Procesal del Trabajo<sup>62</sup>, que dice:

*“La jurisdicción especial del trabajo y seguridad social se ejerce de modo permanente;*

- a) Por los Juzgados del Trabajo y Seguridad Social, como Juzgados en primera instancia;*
- b) Por la Sala Social, de Minería y Administrativa de las Cortes Superiores de Distrito, como Tribunal de Apelación; y*

---

<sup>62</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. Código Procesal del Trabajo. Art. 6. Gaceta Oficial de Bolivia. 1979.

*c) Por la Corte Suprema de Justicia en su Sala Social y Administrativa, como Tribunal de Casación.”*

## **VII.2. COMPETENCIA EN CASO DE CONFLICTO**

Cuando el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social sea la institución que tenga conocimiento del despido indirecto, el Inspector de Trabajo tendrá la competencia de proseguir el caso en la vía conciliatoria para abordar a una solución.

### **Reclamo conciliatorio**

El reclamo en la vía de conciliación puede presentarse verbalmente o por escrito ante el Inspector de Trabajo, sobre derechos, beneficios, cumplimiento de contratos y obligaciones laborales. Presentada la demanda o reclamo, el inspector fija día y hora de audiencia y libra una cédula de comparendo al demandado que debe ser entregada personalmente a él o su administrador o dejar en el lugar de trabajo u oficina. Si no se presenta, se libra nuevamente cédula de comparendo bajo apercibimiento de emplear la fuerza pública, el demandado puede apersonarse mediante su administrador, gerente o abogado para asumir defensa y responder a los cargos.

Cuando el conflicto laboral por Despido Indirecto no sea resuelto por el Inspector de Trabajo, o el afectado interponga demanda directamente ante juzgados, el Juez en materia de Trabajo y Seguridad Social tendrá la competencia para resolver el caso, así lo manifiesta la Ley del Órgano Judicial en su artículo 73, numerales 2 y 4<sup>63</sup> que dicen:

*Artículo 73.- Competencia de Juzgados Públicos en materia del Trabajo y Seguridad Social.*

*2. Conocer en primera instancia de las demandas que no hubieran sido conciliados.*

---

<sup>63</sup> ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. Ley del Órgano Judicial. Gaceta Oficial de Bolivia. Art. 73. 2010.



*4. Conocer y decidir, de las acciones, individuales o colectivas, por derechos y beneficios sociales, indemnizaciones y compensaciones y, en general, conflictos que se susciten como emergencias de la aplicación de las leyes sociales, de los convenios y laudos arbitrales.”*

El Juez de Trabajo y Seguridad Social, tendrá conocimiento del Despido Indirecto, cuando el Inspector de Trabajo desista del mismo, por no haber encontrado solución de ésta en la vía conciliatoria.

### **VII.3. PROCEDIMIENTO LABORAL**

Cuando sea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social el que tenga conocimiento del despido indirecto, a través de la denuncia interpuesta por el trabajador, el Inspector de Trabajo será el responsable directo de llevar a cabo las diligencias necesarias para llegar a una solución satisfactoria para el afectado o ambas partes.

Primero el trabajador presentará verbalmente o por escrito la denuncia de despido indirecto ante el Inspector de Trabajo, en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social o sus dependencias autorizadas para tal efecto.

El inspector librará citación para el empleador, para que se haga presente y haga su defensa personalmente o a través de su abogado. Si éste no se hace presente a la primera citación, el inspector librará una segunda con el mismo contenido de la primera, esta vez conminándole a que si no acata ésta, será sancionado conforme a ley.

Si el Inspector de Trabajo no resuelve el despido indirecto, el trabajador afectado podrá acudir a la vía ordinaria, a través de los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social, interponiendo una demanda laboral.

## **VII.4. LA DECLARACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO**

Aseverado el despido indirecto por el Inspector de Trabajo o declarada probada la demanda laboral por despido indirecto, el trabajador podrá solicitar, por una lado, sus beneficios sociales, o por otro, su reincorporación a la fuente laboral.

### **VII.4.1. Beneficios Sociales**

El trabajador podrá solicitar se realice el Finiquito para el cobro de sus beneficios sociales, en el que estará determinado la indemnización por los años trabajados, las duodécimas de vacaciones y aguinaldos, y como punto importante, a diferencia de otra modalidad de extinción de la relación laboral, el pago del DESAHUCIO, por ser el despido indirecto imputable al empleador.

### **VII.4.2. Reincorporación**

El trabajador podrá solicitar su reincorporación a su antiguo puesto de trabajo, con la especialidad de instar al empleador no volver a cometer las faltas que originaron el despido indirecto, presentando garantías para tal efecto.

## **CAPÍTULO VIII**

### **“CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”**

#### **VIII.1. CONCLUSIONES**

El despido indirecto es una herramienta que posee el trabajador para terminar su relación laboral cuando su empleador no cumple con las obligaciones elementales que le impone el contrato de trabajo.

Lo relevante es que, a diferencia de la renuncia, al ejercer el despido indirecto, no se pierden los derechos y beneficios que le serían otorgados en caso de haber sido despedido injustificadamente. De ahí la importancia del correcto ejercicio de esta institución, para lo que es necesario conocer tanto las normas aplicables, como la evolución jurisprudencial del tema.

En este sentido, las principales conclusiones que se pueden establecer son:

- 1.** El despido indirecto puede y debe ser asimilado conceptualmente como un despido disciplinario, desde el momento que quien lo provoca no es el trabajador, sino que el empleador que no cumple sus obligaciones laborales.
- 2.** Hay obligaciones formales para ejercer la facultad del despido indirecto. El incumplimiento de las formalidades en las comunicaciones propias del despido indirecto, no le resta validez a la decisión de auto-despedirse.
- 3.** De la naturaleza del despido indirecto, en el sentido de asimilarlo a un despido provocado por el empleador, se derivan otras consecuencias jurídicas, como la compatibilidad de la acción de despido indirecto, con acciones que suponen la existencia de un despido disciplinario, como la tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido o la compatibilidad con situaciones de hecho, como el despido indirecto realizado por un trabajador.

### **VIII.1.1. Conclusiones Críticas**

De acuerdo a los objetivos específicos planteados para el desarrollo de la investigación, se tiene las siguientes conclusiones:

#### **Primer Objetivo**

- Explicar desde el punto de vista jurídico laboral, por lo que se entiende por despido indirecto.

Se entiende como despido indirecto, cuando el empleador obliga al trabajador a renunciar.

Cuando una empresa quiere despedir un empleado sin que exista una justa causa para ello, hace lo necesario para “convencer” a empleado de que renuncie, y en algunos casos de forma más expresa, lo obliga a renunciar.

El obligar a un trabajador a renunciar, de probarse constituye un despido indirecto, y naturalmente injustificado, lo que obliga a la empresa a pagar la respectiva indemnización por despido injustificado.

#### **Segundo Objetivo**

- Analizar la relación laboral empleador – trabajador de nuestro país y su regulación jurídica.

La relación laboral en nuestro país, es el vínculo obligatorio entre el trabajador y el empleador del cual nacen derechos y obligaciones regulados por la normativa laboral vigente.

Este vínculo se disuelve desde el momento que el trabajador recibe el pago de sus beneficios sociales.

Esta figura está regulada por la Ley General del Trabajo, en el artículo 1º y 2º; y el artículo 2º del Decreto Supremo 38699 de 1ro. de mayo de 2006.

### **Tercer Objetivo**

- Identificar las causales que conllevan al despido indirecto en nuestro país, normadas mediante reglamento y otras causales que serán implementadas en el Código Procesal del Trabajo.

El Despido Indirecto en nuestro país esta regulado por el Decreto Supremo de 09 de marzo de 1937, por causal de Rebaja de Sueldos.

Las causales a implementarse en el Código Procesal del Trabajo, que en su momento están en el proyecto de este son:

- Acoso Laboral:
  - Acoso Físico o Sexual
  - Acoso Psicológico u hostilidad manifiesta
- Alteración del horario de trabajo
- Traslado de lugar de trabajo
- Cambio del trabajador a otro puesto o puesto inferior
- Falta de Pago de Salarios por más de Tres Meses
- Discriminación hacia el trabajador

### **Cuarto Objetivo**

- Realizar el estudio de legislación comparada en relación al despido indirecto y sus causales.

Las legislaciones estudiadas para la realización del trabajo de monografía, con relación al Despido Indirecto, fueron las de Venezuela, Chile y Argentina.

## **VIII.2. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS**

### **Al Trabajador**

- a) Proteger y hacer respetar sus derechos laborales en sus fuentes de trabajo, plasmados tanto en la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo y demás disposiciones laborales.
- b) Ampararse en el Código Procesal del Trabajo, si alguna de las causales señaladas como Despido Indirecto por esta norma, es provocada u originada por el empleador u otro trabajador, y el empleador no pone solución a ésta, por ende el trabajo se hace insostenible e imposible de cometerlo, además de afectar física, psicológica, económica y sociablemente su permanencia en la fuente laboral.
- c) Acudir a los tribunales e instituciones administrativas autorizadas para resolver el conflicto emergente del Despido Indirecto.

### **Al Empleador**

- a) Respetar los derechos de los trabajadores consignados en la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo y demás normativa que proteja estos.
- b) Cumplir con las obligaciones hacia el trabajador enmarcados dentro del Contrato de Trabajo para evitar futuros conflictos laborales.
- c) Insertar dentro del Reglamento Interno de Trabajo de su empresa, entidad o institución laboral las causas de sanciones hacia el trabajador que cometa actos que se cataloguen como Despido Indirecto.
- d) Evitar realizar actos de hecho y de derecho que puedan causar el Despido Indirecto, normado por el Código Procesal del Trabajo y que puede ser motivo de alejamiento del trabajador aduciendo una de las causales señaladas en la norma antes señalada.

- e) Evitar mediante Circulares, que los trabajadores bajo su dependencia concurren en una de las causales señaladas por el Código Procesal del Trabajo, de Despido Indirecto; y ocurridas ya las mismas, sancionar severamente al trabajador que incurra en estas faltas.

### **A demás Trabajadores**

- a) Respetar los derechos de los demás trabajadores, con el propósito siempre de que haya igualdad entre ellos, protegiéndose unos con otros.
- b) Evitar cometer una de las causales señaladas por ley como Despido Indirecto, que iría en perjuicio del empleador.

### **Al Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social**

- a) Realizar su trabajo siempre en pro de los trabajadores, cumpliendo las resoluciones ministeriales que describe su trabajo, con prontitud y gratuidad del procedimiento pertinente.
- b) Recibir la denuncia por Despido Indirecto por las causales señaladas en el Código Procesal del Trabajo, con preferencia a otras, por el hecho de haberse extinguido la relación laboral voluntariamente, por culpa del empleador.
- c) Realizar la investigación apropiada en caso de denuncias de Despido Indirecto.
- d) Sancionar al empleador que desacata las citaciones ante su persona para dar su testimonio en caso de haberse originado el Despido Indirecto.
- e) Buscar siempre una solución satisfactoria para el trabajador en caso de haberse cerciorado del Despido Indirecto por alguna de las causales señaladas por el Código Procesal del Trabajo.

### **A los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social**

- a) En caso de una demanda emergente del Despido Indirecto, actuar bajo los principios del Derecho Procesal Laboral: gratuidad, inmediación, publicidad, impulso procesal, preclusión, lealtad procesal, protección al trabajador, inversión de la prueba, concentración, In dubio Pro operario y libre apreciación de la prueba.
- b) Dictar sentencia de acuerdo a lo solicitado por el trabajador y no incurrir en peticiones ultra petita.
- c) Remitir, en caso de apelación de la sentencia, al tribunal en grado superior competente para conocer el caso, con prontitud y gratuidad el expediente.

### **A la Sala Social y Administrativa**

- a) Dictar resolución o Auto de Vista, cumpliendo los plazos señalados por ley, siempre en procura de evitar perjudicar al trabajador demandante.



## **ANEXO NO. 1**

Causas de Despido Indirecto, normado por la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de Venezuela.

**Artículo 103.-** Serán causas justificadas de retiro, los siguientes hechos del patrono, sus representantes o familiares que vivan con él:

- a) Falta de probidad;
- b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;
- c) Vías de hecho;
- d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;
- e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo;
- f) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo; y
- g) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

**Parágrafo Primero:** Se considerará despido indirecto:

- a) La exigencia que haga el patrono al trabajador de que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de la de aquel a que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste;
- b) La reducción del salario;
- c) El traslado del trabajador a un puesto inferior;
- d) El cambio arbitrario del horario de trabajo; y

e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

**Parágrafo Segundo:** No se considerará como despido indirecto:

a) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa (90) días;

b) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo después de haber estado desempeñando temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta (180) días, un puesto superior por falta del titular de dicho puesto; y

c) El traslado temporal de un trabajador, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa (90) días.

## ANEXO NO. 2

Despido Indirecto y sus causales según el Código del Trabajo de Chile.

**Artículo 160.-** El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
- b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Artículo 171.-** Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento. Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho. Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes. El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados. Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

### **ANEXO NO. 3**

Despido Indirecto en la legislación argentina según la Ley de Contrato de Trabajo.

#### **Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.**

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

### **CAPITULO VII**

#### **De los derechos y deberes de las partes**

##### **Art. 62.- Obligación genérica de las partes.**

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

##### **Art. 63.- Principio de la buena fe.**

Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

##### **Art. 64.- Facultad de organización.**

El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

##### **Artículo 65.- Facultad de dirección.**

Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

##### **Art. 66.- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.**

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios

no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa.

**Art. 67.- Facultades disciplinarias. Limitación.**

El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

**Art. 68.- Modalidades de su ejercicio.**

El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

**Art. 69.- Modificación del contrato de trabajo - Su exclusión como sanción disciplinaria.**

No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

**Art. 70.- Controles personales.**

Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

**Art. 71.- Conocimiento.**

Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación.

**Art. 72.- Verificación.**

La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

**Art. 73.- Prohibición.**

El empleador no podrá durante la duración del contrato de trabajo o con vista a su disolución, obligar al trabajador a manifestar sus opiniones políticas, religiosas o sindicales.

**Art. 74.- Pago de la remuneración.**

El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

**Art. 75.- Deber de seguridad.**

1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

(Artículo sustituido por Art. 49 de la Ley N° 24.557 B.O. 4/10/1995)

**Art. 76.- Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.**

El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

**Art. 77.- Deber de protección - Alimentación y vivienda.**

El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refecciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

**Art. 78.- Deber de ocupación.**

El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

**Art. 79.- Deber de diligencia e iniciativa del empleador.**

El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido



oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

**Art. 80.- Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo.**

La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. (Párrafo incorporado por Art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000).

**Art. 81.- Igualdad de trato.**

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

**Art. 82.- Invenciones del trabajador.**

Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador.

Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

**Art. 83.- Preferencia del Empleador - Prohibición - Secreto.**

El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del artículo 82 de esta ley.

Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.

**Art. 84.- Deberes de diligencia y colaboración.**

El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

**Art. 85.- Deber de fidelidad.**

El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto

de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

**Art. 86.- Cumplimiento de órdenes e instrucciones.**

El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

**Art. 87.- Responsabilidad por daños.**

El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

**Art. 88.- Deber de no concurrencia.**

El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

**Art. 89.- Auxilios o ayudas extraordinarias.**

El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

**TITULO XI**

**De la Transferencia del Contrato de Trabajo**

**Art. 225.- Transferencia del establecimiento.**

En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

**Art. 226.- Situación de despido.**

El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 242, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

**TITULO XII**

**De la Extinción del Contrato de Trabajo**

**CAPITULO I**

**Del preaviso**

**Art. 231.- Plazos.**

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;
- b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

(Artículo sustituido por art. 3° de la Ley N°25.877 B.O. 19/3/2004)

**Art. 232.- Indemnización substitutiva.**

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

**Art. 233.- Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido.**

Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.

(Artículo sustituido por art. 4° de la Ley N°25.877 B.O. 19/3/2004)

**Art. 234.- Retracción.**

El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

**Art. 235.- Prueba.**

La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

**Art. 236.- Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios.**

Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante del preaviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse en la forma prevista en el artículo 240.

El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

**Art. 237.- Licencia diaria.**

Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 236, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de

una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

**Art. 238.- Obligaciones de las partes.**

Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

**Art. 239.- Eficacia.**

El preaviso notificado al trabajador mientras la prestación de servicios se encuentra suspendida por alguna de las causas a que se refiere la presente ley con derecho al cobro de salarios por el trabajador, carecerá de efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que cesara la causa de suspensión de la prestación de servicios.

Cuando la notificación se efectúe durante una suspensión de la prestación de servicios que no devengue salarios en favor del trabajador, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

**Art. 245.- Indemnización por antigüedad o despido.**

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones

previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

(Artículo sustituido por art. 5° de la Ley N°25.877 B.O. 19/3/2004)

**Art. 246.- Despido indirecto.**

Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245.

## BIBLIOGRAFÍA

- BARAHONA Estay, Francisca, EL DESPIDO INDIRECTO, SEMINARIO.
- CASCANTE Castillo, Germán Eduardo. Teorías Generales del Derecho del Trabajo. 1999.
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA.
- DICK, Marco Antonio. El Manual Práctico Laboral. 2002
- ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz- Bolivia. 2009.
- ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. LEY GENERAL DEL TRABAJO. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 1942.
- ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA, DECRETO SUPREMO No. 244 de 23 de agosto de 1943. REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz- Bolivia. 1943
- ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. DECRETO SUPREMO No. 28699. La Paz-Bolivia. 2006.
- ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. DECRETO SUPREMO 23570. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz-Bolivia. 1993.
- ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. Decreto Supremo de 09 de marzo de 1937. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz- Bolivia. 1937.
- FERRER López, Miguel A. Casos Prácticos sobre el Contrato de Trabajo 2001.
- FRASCAROLO, Carlos A. El acoso sexual laboral. Equipo Federal del Trabajo. Año IV (2008). Revista nº 39.
- GONZÁLEZ, Elpidio. *Acoso sexual*. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1996.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México. 2005.



- MARTÍNEZ Vivot, Julio. El acoso sexual en las relaciones laborales. Doctrina Laboral, editorial Errepar. T° VIII.
- MANSUETI, Hugo Roberto. Acoso sexual en las relaciones laborales. 2003
- MORENTE Páez. Médico de Familia. EAP San Andrés II. Área 11. Madrid
- Oliva, Ramón c/ Marco Del Pont SA s/ Despido 5/07/96. Expediente: 27529. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VII. Argentina
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- Noriega, Irma c/ Organización Alfa S.R.L. s/ despido.22/03/89 64630. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II.
- Panaino, Néstor c/ Rex. Argentina s/ despido. Sent. 79504 27/5/CNAT Sala I.
- POSE, Carlos. El acoso sexual en las relaciones de trabajo. 1995
- PÉREZ del Río, Teresa y BALLESTER Pastor, Amparo. “Mujer y Salud Laboral”. La Ley, 1ª Edición 1999.
- RÍOS Velásquez, Christian. Bachiller egresado de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asistente con especialización en Contrataciones Públicas por el Centro de Educación Continua – PUCP.
- RODRIGUEZ Piñero, Miguel. El principio de igualdad y las relaciones laborales. 2004
- SANDOVAL, Isaac. DE SANDOVAL, Ada Rosa. LEGISLACIÓN DEL TRABAJO. 1992
- SÁNCHEZ, Esther. LARRAUR I, Elena. “El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral”. 2000.
- ZEGADA Saavedra, Luis, El Asesor Legal. 1998
- [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)
- <http://iesdolmendesoto.org/wiki/index.php?title>