

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



Acreditada por Resol. CEUB 1126/02

**MONOGRAFÍA**

Para optar el grado de Licenciatura en Derecho

**“COMPLEMENTACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS JURÍDICOS A APLICARSE EN EL CALCULO DE LAS PLANILLAS DE ACTUALIZACIONES DE BENEFICIOS SOCIALES, REFERENTE AL NÚMERO DE DECIMALES Y LA BASE DEL FACTOR A UTILIZARSE DE LOS INDICADORES DEL ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (I.P.C.) ELABORADO POR EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (I.N.E.), EN EL ARTÍCULO 3º DEL DECRETO SUPREMO N. 23381 DE FECHA 29 DE DICIEMBRE DE 1992.”**

**INSTITUCIÓN: GOBIERNO MUNICIPAL DE LA PAZ.**

**POSTULANTE: MACLOVIA CLARIVEL CHIPANA KARITA.**

**DIRECTOR DE CARRERA: DR. JUAN RAMOS MAMANI.**

**LA PAZ – BOLIVIA**  
**2010**

## **DEDICATORIA**

A la ínclita Facultad de Derecho de la Universidad Mayor de San Andrés, cuyas aulas me albergaron durante toda mi formación profesional; a mis docentes, quienes con su sabia instrucción pudieron enseñarme la vida profesional siguiendo así con su ejemplo los amplios horizontes del Derecho y la Justicia.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios ya que el me dio la grande bendición de la vida y que por su gracia me permitió llegar hasta este momento de la mía; a mis padres Sabino y Nolberta, quienes me apoyaron brindándome amor y sabios consejos durante todo el transcurso de mi vida hasta ahora; a mis hermanos Cesar y Ercilia quienes me dieron ánimos para continuar esta labor de redacción.

## **PRÓLOGO**

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra.

Y así, pasando por la historia, llegamos a la actualidad, donde el derecho del trabajo se ve realmente consolidado por todas las normas que rigen su

entorno, pero más propiamente como habla la presente monografía, del capital del trabajador, el mismo que no pudo merecer menor importancia ya que gracias al Decreto Supremo N° 23381 de fecha 29 de diciembre de 1992, los beneficios sociales de los trabajadores están siendo respetados por los patronos y viceversa. Pero sin desmerecer al decreto supremo antes mencionado, cabe señalar que tiene varios vacíos jurídicos que se tienen que llenar de alguna forma, si bien algunos se han ido llenando por la sana crítica del juez, otros aun siguen siendo parte de litigios entre las partes que intervienen en los procesos laborales. Siendo estos vacíos jurídicos tan elementales para concluir los procesos laborales, me es grato saber que se esta realizando en la presente monografía una investigación exhaustiva a aquellas lagunas jurídicas que provocan litigio entre las partes, es por esta razón que otorgo mi mayor apoyo a esta obra, que seguro estoy será de mucha ilustración a cuanto lector lo lea, ya sea a los estudiantes, profesionales del área de Derecho, juriconsultos y población de Bolivia.

La Paz, Junio de 2010

**Luis Cuentas Tejada**

**Abogado**

# ÍNDICE

	Pág.
❖ DEDICATORIA	1
❖ AGRADECIMIENTOS	2
❖ PRÓLOGO	3
❖ ÍNDICE	5
❖ INTRODUCCIÓN	9
1. Enunciando el tema de monografía	11
2. Problematización	11
3. Identificación del problema	14
4. Delimitación del tema	14
4.1. Delimitación Temática	14
4.2. Delimitación Temporal	14
4.3. Delimitación Espacial	15
5. Objetivos	15
5.1. Objetivo General	15
5.2. Objetivos Específicos	15
6. Marco de Referencia	15
6.1. Marco Teórico	15
6.2. Marco Histórico	16
6.3. Marco Conceptual	17
6.4. Marco Jurídico Aplicable	21
6.5. Marco Institucional	21
7. Planteamiento de la hipótesis	21

<b>8. Variables</b>	<b>22</b>
<b>8.1. Variable Independiente</b>	<b>22</b>
<b>8.2. Variable Dependiente</b>	<b>22</b>
<b>8.3. Unidades de Análisis</b>	<b>22</b>
<b>8.4. Nexos Lógicos</b>	<b>22</b>
<b>9. Metodología y técnicas de investigación</b>	<b>22</b>
<b>9.1. Método General</b>	<b>22</b>
<b>9.2. Método Específico</b>	<b>22</b>

## Capítulo I

### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA

<b>1.1. ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO</b>	<b>23</b>
<b>1.1.1 Condiciones del Trabajo en el Esclavismo</b>	<b>23</b>
<b>1.1.2 Condiciones del Trabajo en el Feudalismo</b>	<b>25</b>
<b>1.1.3 Condiciones del Trabajo en la República</b>	<b>28</b>
<b>1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN NUESTROS DÍAS</b>	<b>33</b>
<b>1.2.1 Elementos Fundamentales del Derecho del Trabajo</b>	<b>34</b>
<b>1.2.2 Características del Derecho del Trabajo</b>	<b>34</b>
<b>1.2.3 Objeto del Derecho del Trabajo</b>	<b>35</b>
<b>1.2.4 El Trabajo como hecho social</b>	<b>35</b>
<b>1.2.5 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo</b>	<b>36</b>
<b>1.2.6 Autonomía del Derecho del Trabajo</b>	<b>36</b>
<b>1.2.7 Fuentes del Derecho Laboral</b>	<b>36</b>

## Capítulo II

### CONCEPTOS BÁSICOS FUNDAMENTALES

<b>2.1. BENEFICIOS SOCIALES</b>	<b>38</b>
<b>2.1.1 Indemnización</b>	<b>39</b>
<b>2.1.1.1 Indemnización por despido</b>	<b>39</b>
<b>2.1.1.2. Indemnización por antigüedad</b>	<b>40</b>
<b>2.1.1.3 Indemnización por muerte</b>	<b>41</b>
<b>2.2. SUELDO PROMEDIO INDEMINIZABLE</b>	<b>42</b>
<b>2.3. FINIQUITO</b>	<b>42</b>
<b>2.4. PREAVISO</b>	<b>43</b>
<b>2.5. RELIQUIDACIÓN</b>	<b>44</b>
<b>2.6. ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR</b>	<b>44</b>
<b>2.7. ACTUALIZACIÓN</b>	<b>45</b>
<b>2.8 REGLAMENTO</b>	<b>45</b>
<b>2.9 COMPLEMENTARIA</b>	<b>45</b>
<b>2.10 INDEXACION</b>	<b>45</b>
<b>2.11 TRABAJADOR</b>	<b>46</b>

### **Capítulo III**

#### **ANTECEDENTES DEL DECRETO SUPREMO N° 23381 DE 29 DE DICIEMBRE DE 1992**

<b>3.1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES</b>	<b>47</b>
--	-----------

<b>3.2. ANTECEDENTES</b>	<b>48</b>
--------------------------	-----------

<b>3.2.1. Análisis del Decreto Supremo N° 20987 de 1 de agosto de 1985.</b>	
---	--



**3.2.2. Análisis del Decreto Supremo N° 22081 de 7 de diciembre de 1988.**

**Capítulo IV**

**DECRETO SUPREMO N° 23381 DE 29 DE DICIEMBRE DE 1992**

**4.1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES 58**

**4.2. ANALISIS AL DECRETO SUPREMO N° 23381 59**

**4.3. ANÁLISIS DE LA INSUFICIENCIA NORMATIVA DEL DECRETO SUPREMO N° 23381 DE 29 DE DICIEMBRE DE 1992 65**

**4.3.1 INSUFICIENCIA NORMATIVA EN EL ARTÍCULO SEGUNDO DEL D.S. N° 23381 66**

**4.3.2. INSUFICIENCIA NORMATIVA EN EL ARTÍCULO TERCERO DEL D.S. N° 23381 70**

**4.3.3 BENEFICIOS SOCIALES COLATERALES 72**

**Capítulo V**

**REDACCIÓN DEL PROYECTO DE REGLAMENTACIÓN AL DECRETO SUPREMO N° 23381 DE 29 DE DICIEMBRE DE 1992 73**

**❖ CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 77**

**❖ BIBLIOGRAFÍA 80**

**❖ ANEXOS 82**

# **INTRODUCCIÓN**

La presente monografía de Trabajo Dirigido, es fruto del trabajo desempeñado en el Gobierno Municipal de La Paz, mas propiamente dicho en la Dirección Jurídica de esta institución, en la cual me toco trabajar en el Área Laboral, por lo cual me permití hacer esta monografía, acotando asi a esta rama del derecho, ya que pude ver falencias en la aplicación de las normas para esta rama, es así que con la presente monografía pienso acotar con mi investigación las lagunas existentes en las leyes de nuestro país Bolivia.

El tema trata de las actualizaciones de Beneficios Sociales, ya que pude ver que muchas normas no son claras, específicamente el Decreto Supremo N° 23381, ya que no muestra los lineamientos que se deben seguir a momento de elaborar una correcta planilla de actualización; esta inquietud nace durante mi estancia en el Gobierno Municipal de La Paz, ya que pude ver que se dilataban los procesos laborales en ejecución de sentencia solo por simples observaciones de las partes solo por la forma de la elaboración de dichas planillas.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo que no es mas que el conjunto de Normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema

administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Este Derecho del Trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo de la presente monografía, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y por su puesto a Bolivia comparando su evolución con respecto a las antiguas épocas donde se observa las bases para que exista el Derecho del Trabajo.

Se analizara también uno a uno los artículos del Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992, y por supuesto los antecedentes de este decreto supremo, los cuales pienso, que fueron las bases fundamentales para que se cree el decreto en cuestión y de esta manera proteger el capital del trabajador por medio de la actualización de sus beneficios sociales.

Finalmente al analizar los aspectos antes mencionados se redactara un decreto supremo el cual contenga todos los elementos que considero importantes para realizar una correcta planilla de actualización de beneficios sociales, logrando así llenar algunos vacíos jurídicos que el decreto de actualizaciones tiene, los cuales hasta el momento ocasionan dilación procesal en Bolivia.

## **1. Enunciando el tema de monografía**

Viendo la problemática existente en el momento del cálculo en el pago por actualización e indexación de Beneficios Sociales, en el momento de realizar mi Trabajo Dirigido en el Gobierno Municipal de La Paz, pude evidenciar vacíos con respecto al mismo, ya que a momento en que los Actuarios de los juzgados realizan las mismas varían en cada juzgado por el criterio que tiene cada una de las Secretarías de los juzgados; por lo expuesto el tema de la Monografía será:

**“COMPLEMENTACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS JURÍDICOS A APLICARSE EN EL CALCULO DE LAS PLANILLAS DE ACTUALIZACIONES DE BENEFICIOS SOCIALES, REFERENTE AL NÚMERO DE DECIMALES Y LA BASE DEL FACTOR A UTILIZARSE DE LOS INDICADORES DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (I.P.C.) ELABORADO POR EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (I.N.E.), EN EL ARTÍCULO 3º DEL DECRETO SUPREMO Nº 23381 DE FECHA 29 DE DICIEMBRE DE 1992.”**

## **2. Problematicación**

En toda relación laboral existe un comienzo y un final, este es el precepto perfecto que cada trabajador tiene, pero como es de suponer no toda norma es perfecta, se tiene que los empleadores a momento de poner fin a una relación laboral no cumplen con sus obligaciones patronales en el momento preciso, esto previsto por el Art. 1º del Decreto Supremo Nº 23381, donde dice que no debe pasar de los quince días para el pago de los Beneficios Sociales, ya que como consecuencia se tendrá que pagar una actualización por beneficios sociales, por el tiempo de retraso que se tenga en los mismos.

Casi siempre se realiza el pago del finiquito, pero este no es calculado de forma correcta vulnerando así los derechos sociales adquiridos por los trabajadores, quienes luego de un proceso judicial recién acceden a cobrar los montos por conceptos de actualización de beneficios sociales.

En el Poder Judicial, mas explícitamente en los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social, a diario los actuarios de los mismos tienen problemas con las actualizaciones de los beneficios sociales, en primer lugar, si bien los secretarios cuentan con el Decreto Supremo N° 23381 de fecha 29 de diciembre de 1992, la misma no señala los pasos y técnicas que se deberían aplicar a todos los casos, por este motivo existe en la actualidad una variedad de planillas de actualización realizadas de diferentes modos, lo cual ocasiona una desigualdad entre las personas que piden este ajuste.

La causa de la aparición del concepto de Actualización de Beneficios Sociales, resulta gracias al retraso del pago de los beneficios sociales por parte del patrono a los empleados. Por la que el Legislador viendo este tema propuso una norma la cual proteja los beneficios sociales, esto paso en el año 1985.

Antes de julio de 1985 la protección de los beneficios sociales era inexistente, porque no se fijaba ni siquiera un tiempo determinado para que el empleador deba cumplir con el pago de los beneficios sociales.

Hasta que se cree el Decreto Supremo N° 20987 de 1º de Agosto de 1985, el trabajador debía resignarse a la buena voluntad del patrono para que se le paguen los beneficios que le correspondían, pero los patronos si les daban algo de dinero por el tiempo de servicios prestado era mucho después de que ellos, o sea los patronos, hayan prescindido de los servicios de sus empleados, causando así una desvalorización del monto en moneda.

Es que así de alguna forma se vio la necesidad de proteger los valores del capital del trabajador, pero de una manera legal, como lo mandaba el Art. 157 de la Constitución Política del Estado donde se establecía que “ el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado” y es con esta base

legal que se dicta el Decreto Supremo N° 19462 del 15 de marzo de 1985 que consideraba necesaria la protección del poder adquisitivo de los salarios mediante la aplicación de la escala móvil y tomando en cuenta la evolución del Índice de Precios al Consumidor (IPC), el cual en este decreto se considera mas justo utilizar como parámetro el costo de la canasta familiar la misma calculada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), y no así el ajuste que hacia el Consejo Nacional del Salario (CONALSA), el cual determinaba parámetros para la aplicación de la escala móvil pero con respecto al reajuste de salarios mínimos.

Es así que el Decreto Supremo N° 19462 del 15 de marzo de 1983, solamente protegía el poder adquisitivo de los salarios mediante la aplicación de la escala móvil, pero de ninguna manera se protegía el capital después de ocurrido el retiro voluntario o forzoso del trabajador y tampoco se señalaba el tiempo en el cual el patrono debía cancelar los beneficios sociales a los trabajadores.

De todo lo expuesto se puede evidenciar que no existía ninguna norma la cual se ocupe del capital del trabajador por el transcurso del tiempo, y mucho menos el tiempo en el cual el empleador debería pagar los derechos que los empleados tenían con respecto al pago de sus beneficios sociales por el tiempo de trabajo realizado, este motivo amerita que se cree a partir de 1985 tres decretos supremos los cuales protejan el capital del trabajador luego de su retiro forzoso o voluntario, y estos son: el Decreto Supremo N° 20987 de 1° de Agosto de 1985, el Decreto Supremo N° 22081 del 7 de diciembre de 1988 y el Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992.

Los cuales fijan algunos parámetros para el cobro de los beneficios sociales y los deberes que el empleador tiene con relación a los empleadores, pero los mismos no son suficientes para la correcta protección del capital de los trabajadores mediante la planilla de actualización de beneficios sociales, ya que los decretos antes mencionados no fijan los lineamientos a seguirse en una correcta actualización de los beneficios sociales como ser desde que

momento se los debe realizar y las técnicas a realizarse; este es el problema con el que cada actuario del juzgado tropieza a momento de querer realizar un perfecto ajuste de beneficios sociales, y por lo mismo al no tener una base legal en cuanto a las técnicas y lineamientos a seguir, las partes intervinientes en el proceso judicial realizan observaciones según el criterio que cada uno tiene y así se dilata el proceso ya no siendo un proceso sumario el cual es su naturaleza jurídica; es por esta razón, viendo el vacío jurídico que existe en este paso fundamental que es la actualización de beneficios sociales el cual es a favor de los ex trabajadores, es que se ve la necesidad de realizar este anteproyecto de norma complementaria al Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992.

### **3. Identificación del problema**

Viendo la problematización que existe en este tema será necesario preguntarnos:

**¿SERÁ QUE AL NO EXISTIR UNA GUÍA LA CUAL AYUDE A VER LOS LINEAMIENTOS QUE SE DEBEN SEGUIR EN LA ELABORACIÓN DE UNA CORRECTA PLANILLA DE ACTUALIZACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES, SE TIENE UN COBRO DESIGUAL DE LOS MISMOS POR PARTE DE LOS SOLICITANTES?**

### **4. Delimitación del tema**

**4.1. Delimitación Temática.-** El presente tema tomara la forma de una investigación en el Área Social; y al Ser una reglamentación y norma complementaria se circunscribirá dentro de la Ciencia del Derecho.

**4.2. Delimitación Temporal.-** Tomaremos los datos basándonos desde el mes de marzo hasta el mes de noviembre del año 2009, tiempo en el cual realice mis practicas pre profesionales en la modalidad de trabajo dirigido en la Dirección Jurídica – Unidad de Procesos Jurisdiccionales del Gobierno Municipal De La Paz.

**4.3. Delimitación Espacial.-** Se realizara en la Ciudad de La Paz – Bolivia, ya que los datos precisos se tomaran del Distrito Judicial de La Paz, pero el tema de actualización de Beneficios Sociales y su reglamentación corresponden a todo el país.

## **5. Objetivos**

**5.1. Objetivo General.-** Reglamentar el Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992.

### **5.2. Objetivos Específicos.-**

- Realizar el análisis correspondiente de los decretos supremos anteriores al Decreto Supremo N° 23381, y así poder ver cual es el grado de protección que brindan estos a los capitales de los trabajadores.
- Demostrar que no se tienen los lineamientos para poder realizar una correcta actualización de beneficios sociales.
- Exhortar al Poder Legislativo a que pueda considerar realizar su aprobación y posterior promulgación del reglamento que se quiere realizar.

## **6. MARCO DE REFERENCIA**

**6.1. Marco Teórico.-** De manera general la investigación está realizada con la postura del Positivismo jurídico analítico, lo que es “un conjunto de normas puesta por los seres humanos, a través del Estado, mediante un procedimiento formalmente valido, con la intención o voluntad de someter la conducta humana al orden disciplinario por el acatamiento de esas normas utilizando métodos comparativos empíricos con la conexitud con el sistema jurídico del estado”<sup>1</sup>. Para averiguar los distintos significados de la expresión "positivismo jurídico" o bien, para establecer cuales son las doctrinas centrales del positivismo jurídico, o sea, las que han recibido mayor

---

<sup>1</sup> Squella, Agustín, Positivismo Jurídico, Democracia y Derechos Humanos. México – Fontamara 1998. Págs. 11 – 16.



adhesión de parte de los autores calificados normalmente de positivistas, nada mejor, posiblemente, que recurrir a la obra de autores como Hans Kelsen, Alf Ross, Norberto Bobbio y Herbert Hart, quienes son considerados comúnmente, en algún sentido, o en más de algún sentido, "positivistas". Examinaremos también el pensamiento de Ronald Dworkin sobre el particular, aunque no, desde luego, como otro autor a quien pueda considerarse propiamente "positivista". También con respecto a los Beneficios sociales, principalmente las repercusiones que se tienen cuando no se cumple con la obligación en el pago de Beneficios Sociales como así lo señala la tratadista Dra. Teofila Díaz Aroco, esto porque del no pago a tiempo de los beneficios sociales se tiene como consecuencia la actualización de beneficios sociales, mismo que es el tema de investigación de la presente monografía, también se señalará cual es el problema que se tiene en la actualidad en cuanto a la actualización de beneficios sociales, pero lo lamentable es que por ser un tema no investigado y casi nuevo no se pudo encontrar mucha teoría al respecto, pero abordaremos las causas y los efectos que se tienen en lo principal la obligación que el patrón tiene con respecto a sus empleados y sus respectivas sanciones cuando el empleador no cumple con los mismos.

**6.2. Marco Histórico.-** En principio se tendrá que analizar como es que nació el derecho al trabajo y esto lo haremos estudiando las condiciones de trabajo en el esclavismo, feudalismo y por supuesto en la República; por otro lado nos avocaremos a estudiar al derecho del trabajo en nuestros días, para ver la coyuntura actual, lo que a diario se ve en la vida cotidiana de nuestro Poder Judicial, todo esto nos servirá para ver el porque de la creación del Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992, y por tanto se tendrá que analizar dos decretos supremos anteriores los cuales son el Decreto Supremo N° 20987 de 1 de agosto de 1985 y el Decreto Supremo N° 22081 de 7 de diciembre de 1988, siendo estos los que dieron paso e iniciaron la protección del capital del trabajador con respecto al pago de los beneficios que le corresponden, tal estudio coadyuvará para el análisis y desde luego realizar el aporte necesario al Decreto Supremo N° 23381 y el

mismo nos dará la razón por la cual se tiene que realizar una reglamentación a este último decreto porque se podrán evidenciar los vacíos jurídicos que se deben llenar.

### **6.3. Marco Conceptual.-**

- **Necesidad.-** “Carácter de aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse. Fuerza, obligación”<sup>2</sup>.

- **Reglamento.-** “Colección de órdenes y regla que rigen una cosa: un reglamento de policía”<sup>3</sup>.

- **Reglamentación.-** “Acción y efecto de reglamentar”<sup>4</sup>.

- **Anteproyecto.-** “En lo legislativo, trabajo preliminar, encargado a técnicos o especialistas en una materia, como base para la elaboración de textos por los órganos legislativos”<sup>5</sup>.

- **Complementaria.-** “Que completa, proposición complementaria. Es la realización de la complementación, aumento en algo, para que dicha cosa contenga y gane más validez y sea aclarada en ambos aspectos”<sup>6</sup>.

- **Actualización.-** “La adaptación personal, ideológica, pragmática o institucional al momento presente. Con la intensificación adecuada, superar el atraso existente en un trabajo, proceso y trámite. En general recuperación del tiempo perdido”<sup>7</sup>.

- **Indexación.-** “Neologismo de estirpe latina indudable, por derivar de índice, pero aclimatado en algunos países hispanoamericanos por evidente adopción del francés. Antes se decía, sin más, cláusula de escala móvil. La

---

<sup>2</sup> LAROUSE, Diccionario, 1969 – Buenos Aires Págs. 716 – 717.

<sup>3</sup> LAROUSE, Diccionario, 1969 – Buenos Aires Pág. 883.

<sup>4</sup> LAROUSE, Diccionario, 1969 – Buenos Aires Pág. 883.

<sup>5</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 88.

<sup>6</sup> LAROUSE, Diccionario, 1969 – Buenos Aires. Pág. 253.

<sup>7</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 55.

academia no se ha pronunciado respecto a este sustantivo ni menos al verbo conexo indexar. En cualquier caso se está ante un concepto necesario en lo económico y en lo jurídico para referirse a la variabilidad que se establece en las obligaciones a plazos o de tracto sucesivo con paralelismo mayor o menor con respecto a las desvalorizaciones monetarias o el alza en el nivel de precios o de costos”<sup>8</sup>.

### - **Beneficios Sociales**

**Beneficio.-** “Bien que se hace o se recibe, utilidad, provecho. Jurídicamente, derecho que compete a uno por ley o privilegio”<sup>9</sup>.

**Social.-** “Relativo a la sociedad, propio de los socios. Se emplea también por laboral o de los trabajadores”<sup>10</sup>.

Por tanto se deduce que el concepto de beneficios sociales es la utilidad de derecho propio o privilegio que reciben los trabajadores o socios de una determinada sociedad.

- **Decreto Supremo.-** “Resolución del poder ejecutivo que va firmada por el Rey en las Monarquías Constitucionales, o por el Presidente en las Repúblicas, con el refrendo de un ministro, generalmente el del ramo a que la resolución se refiere, requisito sin el cual carece de validez. Los decretos han de ser dictados dentro de las facultades reglamentarias que incumben al poder ejecutivo para el cumplimiento de las leyes, y sin que en modo alguno pueda modificar el contenido de estas. Dentro del orden de importancia, el decreto la tiene, naturalmente, inferior a la Ley y superior a las órdenes

---

<sup>8</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Págs. 507 – 508.

<sup>9</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 123.

<sup>10</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 931.

Resoluciones de origen y firma puramente ministerial, e incluso de organismos públicos de inferior categoría”<sup>11</sup>.

- **Abrogación.**- “Acción y efecto de abolir, abrogar, suprimir o anular una ley, decreto, uso, costumbre”<sup>12</sup>.

- **Patrono.**- La Ley General del trabajo en su Art. 2 señala que “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”<sup>13</sup>.

- **Empleado.**- “Es definido por el Diccionario de la Academia como persona destinada por el gobierno al servicio público, o por un particular o corporación, al despacho de los negocios de su competencia o interés. Esta definición es deficiente porque le falta la nota característica de la relación de dependencia con respecto al empleador, ya que se puede intervenir en el despacho de los negocios de otra persona sin tener calidad de empleado, como acontece con la prestación de servicios profesionales o por trabajadores autónomos. El empleado en su verdadera acepción, lo mismo que el trabajador, es uno de los sujetos del Derecho Laboral”<sup>14</sup>.

- **Trabajador.**- “Según el diccionario de la academia se llama así la persona que trabaja. También sinónimo de obrero y de jornalero. En el derecho del trabajo es uno de sus sujetos”<sup>15</sup>.

- **Sueldo promedio indemnizable.**- Es el salario por el cual el trabajador se beneficia a los efectos de cobro de sus beneficios sociales.

---

<sup>11</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 282.

<sup>12</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 27.

<sup>13</sup> Bolivia. Ley General del Trabajo, Art. 2. La Paz – Bolivia 1939.

<sup>14</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 382.

<sup>15</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 979.

- **Finiquito.**- “Remate o extinción de cuentas o deudas que lleva aparejada la liberación del deudor en relación con determinadas obligaciones. También se llama finiquito la constancia expresa en la que el acreedor hace figurar la satisfacción de la deuda o deudas”<sup>16</sup>.

- **Índice de precios al consumidor.**- Es un índice en el que se cotejan los precios de un conjunto de productos, conocido como "canasta familiar" o "cesta", determinada sobre la base de la encuesta continua presupuestos familiares, también llamada Encuesta de gastos de los hogares, que una cantidad de consumidores adquiere de manera regular, y la variación con respecto del precio de cada uno, respecto de una muestra anterior. De esta forma se pretende medir, Todo IPC debe ser:

- Representativo, que cubra la mayor población posible.
- Comparable, tanto temporalmente como espacialmente, o sea con otros IPC de otros países o períodos de tiempo en un mismo país.

- **Preaviso.**- “En el contrato individual de trabajo, se denomina así la obligación que tienen las partes contratantes, empleador o empleado, de notificar a la otra la ruptura del contrato, con anticipación variable según las circunstancias. La ruptura no pre avisada obliga, a la parte que la produce a indemnizar a la otra con una cantidad que generalmente se estima en el importe de la retribución correspondiente al plazo del preaviso omitido. Es también costumbre conceder al trabajador preavisado una disminución en su jornada de trabajo para que pueda buscar otra ocupación”<sup>17</sup>.

#### **6.4. Marco Jurídico Aplicable.-**

- La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, la cual como norma madre protege los derechos del trabajador.

---

<sup>16</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 437.

<sup>17</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 781.

- El Decreto Supremo 23381 de 29 de diciembre de 1992, el cual analizaremos a fondo pudiendo evidenciar de esta manera los vacíos jurídicos que tiene la misma.
- La Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939, esta ley nos dará los conceptos que utilizaremos en la presente monografía.
- Decreto reglamentario de la Ley General del Trabajo de 23 de agosto de 1943, ésta porque reglamenta a la ley general del trabajo, teniendo así conceptos mas claros y precisos sobre el cobro de la actualización de beneficios sociales.
- Código Procesal del Trabajo de 25 de julio de 1979, este código es muy importante en el presente trabajo ya que nos da el fundamento para el cobro de las actualizaciones por beneficios sociales.

#### **6.5. Marco Institucional.-**

El presente estudio se realizó desde el 04/03/09 fecha en la cual fui designada como asistente legal en la Unidad de Procesos Jurisdiccionales – Área laboral y finalizará con la entrega de la Monografía.

#### **7. Planteamiento de la hipótesis**

**“SI EXISTE INSUFICIENCIA JURÍDICA EN EL DECRETO SUPREMO N° 23381 NO EXISTIRÁ UNIFORMIDAD AL APLICARSE EL MISMO EN LOS PROCESOS SOBRE ACTUALIZACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES LO CUAL ES PRACTICADO POR EL PODER JUDICIAL OCACIONANDO ASÍ LA DILACIÓN PROCESAL AL SER OBSERVADA LA MISMA POR LAS PARTES”**

## **8. Variables**

**8.1. Variable Independiente.-** Graduar la desigualdad que se tiene en los procesos judiciales sobre actualización de beneficios sociales y posibilitar a los demandantes de los mismos su pronta y correcta actualización de beneficios sociales.

**8.2. Variable Dependiente.-** La necesidad de reglamentar el decreto supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992, para así lograr una equidad en el cobro de actualizaciones de beneficios sociales.

### **8.3. Unidades de Análisis**

- Actualización de Beneficios Sociales
- Creación de una Reglamentación
- Insuficiencia Jurídica en Decretos Supremos

### **8.4. Nexos Lógicos**

- Con la...
- En la...
- De el...
- Por la...

## **9. Metodología y técnicas de investigación**

### **9.1. Método General**

Se utilizará el Método Social Teórico, ya que el mismo nos ayudará a ver la realidad concreta que existe en la sociedad y poderla plasmar en una nueva norma.

### **9.2. Método Específico**

El tipo de estudio será observacional, descriptivo, explicativo y normativo.

## **CAPÍTULO I**

### **ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA**

#### **1.3. ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

##### **1.1.4 Condiciones del Trabajo en el Esclavismo**

Para dar una definición de lo que es esclavitud, diremos que esclavitud es la situación en la cual un individuo esta bajo el dominio de otro, perdiendo la capacidad de disponer libremente de si mismo. El fenómeno de la esclavitud se remonta a las civilizaciones antiguas. Los primeros escritos en los que se tiene constancia de la presencia de esclavos en una gran civilización es en Mesopotamia durante la época sumeria. En el antiguo Egipto un número de esclavos suficiente como para tener cierta importancia social se dio solamente en algunos periodos, especialmente en el Imperio Nuevo. El



origen de los esclavos provenía de las conquistas y no existía una regulación jurídica sobre los mismos.

Esclavitud, estado social definido por la ley y las costumbres como la forma involuntaria de servidumbre humana más absoluta. Un esclavo se caracteriza porque sus trabajo y sus servicios se obtienen por la fuerza y su persona física es considerada como propiedad de sus dueño, que dispone de el 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. La mayoría de las veces 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 la etnia a la que pertenece el tratante es considerada superior a la de los esclavos.

A partir de que los europeos descubrieron la existencia de América en 1492, el continente fue sometido a una explotación brutal de sus bienes. Para extraer los recursos naturales del lecho de su naturaleza los indígenas fueron sacrificados en masa, hasta exterminarlos completamente en las Antillas. Con la introducción de las leyes nuevas de Carlos V se prohibió el tratamiento de indios como reses, por lo menos en papel. Como ya no quedaron tantos indígenas después de varias epidemias, pero la demanda de labor siguió creciendo, empezaron a importar esclavos africanos. Incluso el fraile Bartolomé de las casas recomendaba la esclavitud de los africanos para aliviar la dura suerte de los indios.

La Mita, o trabajo obligatorio, principalmente en las minas, establecida sobre una costumbre similar ya existente bajo el imperio incaico, ha sido causa de mortandad indígena que mas ha preocupado a los estudiosos del coloniaje hispano. La mita era un sistema laboral originario de la región andina consistente en la selección de personas de un ayllu determinado para emplearlas en un trabajo a favor de un Estado o Gobernante. El sistema fue aplicado por los españoles en los virreinos americanos.

### 1.1.5 Condiciones del Trabajo en el Feudalismo

En vista de que la gran producción esclavista no era ya económicamente rentable, los esclavistas comenzaron a dividir sus haciendas en pequeñas parcelas, que entregaron en determinadas condiciones a los antiguos esclavos ahora libres y otros ciudadanos que eran libres, obligados a soportar numerosos tributos y determinados trabajos en beneficio del señor terrateniente. Los nuevos cultivadores quedaban vinculados al terruño y podían ser vendidos con la tierra que trabajaban. Pero habían dejado de ser esclavos.

Existían contradicciones entre los pequeños productores y los grandes terratenientes. Como hemos visto, los elementos del feudalismo fueron surgiendo en el seno de la sociedad anterior, bajo la forma del colonato. Los colonos estaban obligados a trabajar la tierra de su señor, el gran terrateniente, y pagar al mismo por la utilización de aquella; los pagos podían ser en trabajo, en productos o en dinero y a realizar diferentes prestaciones al señor, ejemplo: los siervos servían como militares en las contiendas bélicas entre feudales y entre reyes.

“El servicio militar en Inglaterra y Francia – decía Huberman – usualmente consistía en cuarenta días bajo las armas, pero el contrato podía ser por una mitad del tiempo...”<sup>18</sup>.

A pesar de esto, los colonos o siervos se hallaban más interesados en su trabajo que los esclavos, pues poseían una parcela propia.

Con el tiempo, las tierras repartidas pasaron a la propiedad privada de los campesinos. Fue formándose así, una gran masa de pequeños campesinos independientes.

---

<sup>18</sup> HUBERMAN, Leo. “Los Bienes Materiales del Hombre”. Editorial Política. La Habana – Cuba 1982. Pág., 48.

Pero estos campesinos no podían, a la larga, conservar su independencia. La propiedad privada sobre la tierra y otros medios de producción acentuaba inevitablemente la desigualdad de bienes entre los diferentes miembros de la comunidad rural. Aparecieron entre los campesinos, familias acomodadas y familias pobres. Al aumentar las desigualdades, los miembros de la comunidad rural enriquecidos comenzaron a adquirir una posición predominante sobre la comunidad. La tierra se concentró en manos de las familias ricas. Los campesinos cayeron, así, bajo la dependencia personal de los grandes terratenientes.

El régimen feudal se caracterizó por la explotación de los campesinos de parte de los señores feudales. La dominación de estos se basaba en la propiedad feudal sobre la tierra y en la sujeción personal del campesino al señor terrateniente. El campesino sometido no era un esclavo, aunque se hallaba en estado de servidumbre. A diferencia del esclavo, era poseedor de su propia economía, basada en su trabajo personal.

El señor poseía una gran hacienda, la fraccionaba entregando una parte al siervo o campesino para que la trabajara y en cambio le exigía un pago, ya fuera en trabajo, productos o en dinero, además de un conjunto de prestaciones.

El tiempo, la jornada laboral del siervo de la gleba, se veía deslindada en el tiempo y en el espacio, el tiempo de trabajo necesario y el tiempo de trabajo adicional. En las condiciones del feudalismo, el campesino paga una renta por la utilización de la parcela de tierra que Conservó gran parte de la cultura del Imperio Romano, creó escuelas, estimuló la enseñanza, prestó ayuda a los necesitados se le había concedido

El feudalismo fue una etapa necesaria en el desarrollo histórico de la sociedad humana. Con la aparición del régimen feudal, los medios de producción, en cierto sentido, volvieron a manos del productor directo, vale

decir, que se produce aunque no de forma muy clara, la unión del productor directo a los medios de producción.

La sociedad feudal se dividía en dos clases fundamentales: los señores feudales y los campesinos. La clase de los señores feudales no formaba un todo homogéneo. Los pequeños señores feudales pagaban tributo a los grandes y les ayudaban en las guerras, disfrutando a cambio de ello, de la protección. El protector era el señor y el protegido, el vasallo.

La contradicción fundamental en la sociedad feudal se expresaba en la lucha del siervo de la gleba contra el señor feudal (campesinos y terratenientes).

En la época feudal, la forma fundamental de la propiedad era la de la propiedad territorial con el trabajo de los siervos a ella vinculados, de un lado y de otro el trabajo propio con un pequeño capital que dominaba el trabajo de los oficiales de los gremios.

“La sociedad llevaba dentro de sí la contraposición entre el campo y la ciudad, “es cierto – planteó Marx – que la estructuración de los estamentos se hallaba muy unificada y acusada, pero fuera de la separación entre príncipes, nobleza, clero y campesinos en el campo, y maestros, oficiales y aprendices, en la ciudad, no encontramos ninguna otra división importante”<sup>19</sup>.

En los primeros tiempos de la Edad Media, las ciudades y los oficios alcanzaron un débil progreso. Los artesanos de la ciudad producían para la venta, pero era su propia tierra la que le proporcionaba la mayor parte de los artículos necesarios.

En las aldeas, se elaboraban las primeras materias primas suministradas por la agricultura. Fue, en los primeros tiempos, ocupación secundaria de los agricultores. Luego comenzaron a surgir artesanos que trabajaban para su aldea. La productividad del trabajo de los artesanos fue aumentando. Los

---

<sup>19</sup> MARX, Carlos. “El Capital – Tomo I”. Editorial de Ciencias Sociales- La Habana – Cuba, 1973. Pág. 655.

artesanos comenzaron a establecerse alrededor de los castillos feudales, junto a los muros de los monasterios, en los grandes poblados y en diferentes centros comerciales. De tal forma fueron apareciendo nuevas ciudades.

Fueron perfeccionándose gradualmente los instrumentos de trabajo de los artesanos, los métodos de elaboración de las materias primas mejoraron y comenzó un proceso de especialización y perfeccionamiento de los oficios.

Las fuerzas productivas, que venían desarrollándose en el seno de la sociedad feudal, entraron en contradicciones antagónicas insalvables con las viejas relaciones de producción del feudalismo. Entra a jugar su papel la ley de la correspondencia de las relaciones de producción con el carácter y el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas exigiendo, el advenimiento de un nuevo orden económico- social: la sociedad capitalista.

### **1.1.6 Condiciones del Trabajo en la República**

La lucha para la creación de una República fue dura y cruel contra el régimen español que durante tres siglos había sometido a esta parte de América del Sur. La voluntad de autodeterminación expresada en 1809 bajo la forma de un anhelo colectivo de establecer un autogobierno de una vasta unidad mayor, terminó por perfilarse como voluntad de autodeterminación cerrada.

Económicamente el Alto Perú se hallaba postrado, como resultado de los trescientos años de explotación colonial y los dieciséis años de lucha revolucionaria.

Además de la continua declinación de la producción desde el siglo XVI, el abandono de la agricultura, el comercio y la industria por las autoridades coloniales, se había producido la destrucción de las minas de plata de Potosí y los talleres en los años de guerra, tiempo en la cuál nadie trabajó, la gente enterró su dinero, huyeron los capitales, muchos abandonaron las ciudades

para evitar la conscripción. El ganado y las cosechas estaban sometidos al pillaje.

Socialmente no hubo cambio. Solo un descabezamiento de la pirámide social. Los criollos ocuparon las posiciones de poder de los españoles.

El colla, el quichua, el guaraní que había luchado juntamente con los mestizos por su liberación se vio traicionado. Los que alentaban la formación de una República independiente en los primeros años ocultaron su verdadero rostro porque sus intereses eran inconfesables: el gamonalismo.

Buscaron ser gobierno para poder libre y soberanamente, sin injerencias odiosas de extraños, explotar a su antojo a las naciones conquistadas convirtiéndoles en pongos o siervos.

### **Primera Etapa: 1825 - 1900**

Una economía débil, una estructura social conformada por la burguesía minera y terrateniente, la clase media y los campesinos y una política de dejar hacer y dejar pasar, sintetizan la Bolivia del Siglo XIX.

Las relaciones laborales de la escasa actividad económica no está sujeta norma especial, sino que cualquier contingencia emergente del trabajo, como un accidente, estaban reguladas por la ley civil de reparación de daños causados a una persona.

La cuantía de esta reparación se encontraba normada por dos principios fundamentales que estructuraban toda Teoría de los daños y perjuicios: el Daño Emergente (el perjuicio material ocasionado por un hecho) y el Lucro Cesante (lo que ha dejado de ganar al haberse producido el hecho); su calificación y determinación estaban atribuidos a la jurisdicción ordinaria.

## **Segunda Etapa: 1900 - 1924**

- Ley Del Descanso Dominical (23 nov. 1915). DR (30 ago. 1927). Su origen es religioso, el trabajador debía asistir a la iglesia. Con el Tratado de Versalles de 1919 se consolida este descanso de 24 horas a la semana, y estaba destinado a la recuperación de fuerzas por parte del trabajador.
- Ley De Atención Dental Gratuito (9 ene 1920). Esta ley permite la atención dental gratuita en los centros mineros.
- Ley De Servicio Médico Gratuito (20 feb. 1920). Establece que cualquier centro minero que tenga más de 50 trabajadores debe sostener un servicio de botica y atención medica gratuitos. Mas tarde estos tres servicios se generalizan a centros ferroviarios e industriales.
- Decreto Supremo de Reglamentación De La Huelga (24 septiembre 1920) Se reglamenta la huelga. Se introduce los procedimientos de Conciliación y arbitraje.
- Ley Sobre Enfermedades Profesionales (18 enero 1924). Establecía la indemnización sobre la incapacidad que producía una enfermedad profesional.
- Ley De Accidentes De Trabajo (19 enero 1924). Admite el Principio Del Riesgo Profesional (indemnización por accidentes de trabajo, aún en caso fortuito, en favor de los obreros o de sus causahabientes.) y el Principio de la Inversión de la Prueba.
- Ley Del Ahorro Obrero Obligatorio (25 enero 1924) Todo trabajador asalariado estaba obligado a ahorrar el 5% de sus remuneraciones, descontado, del salario, directamente por el patrón. Era controlado mediante las Libretas de Ahorro. El valor debía ser depositado en el Banco de La Nación (hoy: Banco Central de Bolivia), donde percibía un interés legal.

- Ley De Protección A Empleados De Comercio E Industria (21 noviembre 1924). Reconoce jornada laboral de 8 horas, indemnización por tiempo de servicios y por despido intempestivo, primas anuales y derechos a indemnizaciones por accidentes de trabajo.

### **Tercera Etapa: 1925 - 1935**

Se reglamenta las disposiciones anteriores.

- Ley Del Departamento Nacional De Trabajo (18 marzo 1926). Crea esta institución, que era un organismo administrativo y judicial en materia laboral.

- DS de Prevención De Accidentes (18 may 1927). Dicta medidas y mecanismos de seguridad y prevención de accidentes de trabajo. Sigue el Principio de Inversión de la Prueba (el patrón debe probar la culpa grave contra todo lo afirmado por el trabajador) de la Teoría De La Responsabilidad Objetiva. Hasta ese momento regía la Principia Aquiliana o Extracontractual (el trabajador tenía que probar que el accidente había sido culpa del patrón. Pero como se quedaba sin trabajo ni dinero no podía iniciar un proceso, que duraba meses, el perdedor siempre era el trabajador accidentado).

- DS De Protección Del Niño Y La Mujer (21 septiembre 1929). Reglamenta la protección del niño y la mujer. Prohíbe el trabajo de la mujer en un lugar insalubre. Protege a la mujer porque debe traer sanos a los futuros trabajadores. Se prohíbe el trabajo de los niños porque estos, dejan sin empleo a los trabajadores adultos, y además son más baratos.

### **Cuarta Etapa: 1936 – 1956**

- Ley General Del Trabajo. Dos Conferencias de 1938 y de 1939 de Jefes Regionales del Departamento Nacional del Trabajo, elaboran un proyecto del Código Del Trabajo. Pero este código no se aprobó, aún teniendo opiniones favorables de la OIT. Sobre estos antecedentes se promulga por Decreto Ley



del 24 de mayo de 1939 la Ley General Del Trabajo, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942.

Su autor fue Remberto Capriles Rico. En su tiempo la LGT fue uno de los jalones legislativos más importantes por su amplitud de sus normas y la regulación inicial e integral del problema social.

- La LGT es breve, pero tiene el alcance de un código. La LGT es complementada por su Decreto Reglamentario del 23 de agosto de 1943 y su derecho adjetivo que es promulgado por medio del Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio de 1979 con el nombre de Código Procesal De Trabajo que entre otras cosas enseña a realizar un juicio laboral.

- Ley De Seguro de Riesgos Profesionales (15 noviembre 1950). “Introduce el seguro para esta clase de riesgo. Las leyes de seguro social y de riesgos profesionales son fundidas en un solo texto a través del Decreto-Ley de 11 de octubre de 1951”<sup>20</sup>.

- Código De Seguridad Social (15 dic. 1956). Se promulga este código bajo los nuevos principios y orientaciones de las leyes que lo antecedieron.

### **Constitucionalización del Derecho del Trabajo**

Las Constituciones anteriores a la del 30 de octubre de 1938 no se habían ocupado de los derechos fundamentales del trabajador asalariado. Solamente proclamaban principios de libertad de industria y de trabajo. Los derechos de petición, de asociación sindical sólo eran derechos políticos sin la proyección hacia el campo profesional.

Bolivia no podía quedar a un lado de las influencias de las Constituciones de Querétaro de 1917, la bolchevique de 1918, la de Weimar de 1919, la de Austria de 1920 y la española de 1931.

---

<sup>20</sup> BOCANGEL, Peñaranda Alfredo. “Derecho de la Seguridad Social”. La Paz – Bolivia. Editorial Zegada, 1993.

Con la explotación de la minas se forman grupos de trabajadores mineros y ferroviarios. Aparecen los partidos anarquistas y socialistas (PIR) que con la influencia de las Constituciones extranjeras quieren plasmar en nuestra Constitución el Régimen social.

Pero, sólo con la Guerra del Chaco estas ideas se fortalecen. Esta guerra fue un elemento unificador de las clases, con la desmovilización las masas de trabajadores, campesinos y gentes de clase media tiene otra visión de la realidad nacional.

La constitucionalización empieza con la incorporación del Régimen Social a la Constitución del 30 de octubre de 1938, que en sus Art. 156 a 163 establece:

- El trabajo es deber y un derecho.
- La Seguridad Social
- Jornada Laboral De 8 Horas.
- Prohibición de trabajo en lugar insalubre a la mujer, o del niño menor de 14 años.
- El Descanso Hebdomadario.
- Salario justo o Salario Mínimo Vital.
- La Indemnización.
- La Asociación Sindical.
- El fuero sindical.
- El Derecho A La Huelga.
- Convención Colectiva Del Trabajo.
- El Tribunal Laboral.
- Inamovilidad para el ex – combatiente de la Guerra del Chaco

#### **1.4. EL DERECHO DEL TRABAJO EN NUESTROS DÍAS**

Según Rafael Alfonso Guzmán, es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por

cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Rafael Caldera lo resume como el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.

El Derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan El Derecho Social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en Venezuela, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del Derecho, además de la tradicional, división del Derecho Público y Privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como Derecho Obrero, Derecho Industrial, El Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

### **1.2.1 Elementos Fundamentales del Derecho del Trabajo**

- Tiene Normas adjetivas y Sustantivas.
- Obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado.
- Regula la relaciones entre la mano de obra y el capital
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado)

### **1.2.2 Características del Derecho del Trabajo**

- **Es autónomo:** Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente.
- **Es dinámico:** Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

- **Es de gran fuerza expansiva:** Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- **Es imperativo:** Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- **Es concreto y actual:** Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

### **1.2.3 Objeto del Derecho del Trabajo**

- Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.
- Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.

Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

### **1.2.4 El Trabajo como hecho social**

La legislación venezolana representa un conjunto de normas positivas, establecidas por el Estado Venezolano, para regular las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social trabajo. Lo que indica la materia, las personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, no se termina al campo de aplicación del Derecho del Trabajo.

### **1.2.5 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo**

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

### **1.2.6 Autonomía del Derecho del Trabajo**

Es autónomo por los siguientes motivos

- a. Es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el Derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral.
- b. Por sus fuentes y métodos de interpretación propia; tiene fuentes muy particulares al Derecho laboral, en cualquier proceso se debe entender quien es el débil jurídico, es decir, la balanza se va a inclinar al débil jurídico.

- Primera Instancia: Sustanciación – Mediación- Ejecución

- Segunda Instancia: Recurso de casación – Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia.

- c. Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como lo judicial.

### 1.2.7 Fuentes del Derecho Laboral

- **La Jurisprudencia:** Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Sala Constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es Ley.
- **La Costumbre:** Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.
- **La Doctrina:** Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).
- **La Legislación:** La cual está contenida en las leyes, como la Ley General del Trabajo y sus normas y decretos reglamentarios.

## **CAPÍTULO II**

### **CONCEPTOS BÁSICOS** **FUNDAMENTALES**

#### **2.1. BENEFICIOS SOCIALES**

##### **BENEFICIOS SOCIALES**

**Beneficio.-** “Bien que se hace o se recibe, utilidad, provecho. Jurídicamente, derecho que compete a uno por ley o privilegio”<sup>21</sup>.

**Social.-** “Relativo a la sociedad, propio de los socios. Se emplea también por laboral o de los trabajadores”<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 123.

Por tanto se deduce que el concepto de beneficios sociales es la utilidad de derecho propio o privilegio que reciben los trabajadores o socios de una determinada sociedad.

### **2.1.1 Indemnización**

Si bien actual y afortunadamente no existen despidos masivos de personal como si lo hubo en las crisis pasadas es conveniente recordar cuales son los montos de indemnizaciones laborales vigentes en la actualidad.

El empleado que sea despedido sin justa causa, tendrá derecho fundamentalmente a:

- a) Indemnización x antigüedad
- b) Preaviso
- c) Integración mes de despido
- d) Vacaciones no gozadas y Aguinaldo proporcional

#### **2.1.1.1 Indemnización por despido**

Las indemnizaciones que un trabajador tiene derecho a percibir en caso de despido pueden ser de varios tipos. La más cuantiosa se produce cuando el despido es improcedente o el trabajador rescinde su contrato unilateralmente en base a una causa justa. Entonces, debe percibir 45 días de indemnización por año trabajado en caso de ser indefinido. Excepto si el contrato se acoge al plan de fomento de la contratación indefinida, que rebaja la indemnización a 33 días por año trabajado<sup>23</sup>.

En caso de despido objetivo o colectivo o de extinción unilateral del contrato por parte del trabajador debido a un traslado de la empresa o a una

---

<sup>22</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 931.

<sup>23</sup> MORENO Reyes Ortiz, Juan Carlos. "Fundamentos Del Derecho del Trabajo y Procedimiento". Oruro – Bolivia. Editorial Latinas, 1995. Pág. 39.



reconocida modificación sustancial de las condiciones laborales, la cuantía a percibir es menor de 20 días por año trabajado.

Las indemnizaciones son siempre superiores a las que existen por finalización del contrato de obra o servicio (8 días por año trabajado) o por dimisión del trabajador, mutuo acuerdo entre las partes o despido disciplinario.

La indemnización por despido no puede superar unos determinados límites. Cuando sea de 45 días por año trabajado, el máximo que se podrá cobrar serán 42 mensualidades; mientras que en las indemnizaciones de contratos indefinidos incentivados el límite se sitúa en las 24 mensualidades. Cuando sea de 20 días por año de servicio, la indemnización no podrá superar las 12 mensualidades.

El resultado de la indemnización sale de multiplicar los días por año trabajado (45, 33 o 20) por el salario diario, que se calcula dividiendo por 30 los diferentes conceptos que integran el salario (base, antigüedad y plus de convenio) y sumándole el resultado de dividir el total de pagas extras entre los 365 días del año.

#### **2.1.1.2. Indemnización por antigüedad**

La indemnización por antigüedad corresponde a un mes de sueldo por cada año o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual devengada durante el último año calendario.

Si bien parece sencillo el cálculo, es importante destacar que ese “sueldo” no siempre será el percibido por el empleado, ya que no podrá exceder de tres veces el promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo aplicado al trabajador, al momento del despido. Si el trabajador no tuviere convenio colectivo, será el del convenio aplicable en su empresa o actividad. Aquí hay un grave perjuicio, que deberá recurrirse por la vía judicial a fin de lograr que la base de cálculo sea el verdadero sueldo

percibido por el trabajador. Esto es frecuente en los sueldos relativamente elevados con respecto a la actividad en cuestión.

Durante los tres primeros meses de contratación, en la cual el empleado está a prueba, no corresponde derecho alguno a indemnización por antigüedad.

Si falleciere el trabajador la indemnización será equivalente a la mitad de la indemnización por antigüedad, siendo percibida por los herederos del trabajador. Además se cobrará el seguro de vida obligatorio que todo trabajador tiene. Mismo monto será en el caso de que falleciere el empleador y no se pudiere continuar con la explotación<sup>24</sup>.

Si el empleador quebrare le corresponderá la indemnización por antigüedad total, salvo que circunstancias muy especiales devengan que la quiebra no es imputable al empleador por lo cual se percibirá la mitad de la indemnización. En el proceso de quiebra el trabajador, tiene preferencia en el cobro de los créditos existentes.

Si se cumpliera el plazo por el cual fue contratado, en este caso si el plazo de contrato fuere superior a un año, le corresponderá la mitad de la indemnización por antigüedad.

Si existiere Embarazo y matrimonio en ambos casos a la indemnización habitual por antigüedad se le agregan como agravante 13 meses de sueldos. Se considera hasta 7 meses antes y después (en caso de embarazo) y 3 meses antes y 6 meses después en caso de matrimonio.

### **2.1.1.3 Indemnización por muerte**

Ante la muerte de un trabajador que tuviese una antigüedad mayor a 3 meses en la empresa, tienen derecho al cobro de la indemnización por fallecimiento (que equivale a la mitad de la indemnización por antigüedad), las personas que creyeren tener vínculos con el trabajador fallecido mediante

---

<sup>24</sup> MORENO Reyes Ortiz, Juan Carlos. "Fundamentos Del Derecho del Trabajo y Procedimiento". Oruro – Bolivia. Editorial Latinas, 1995. Pág. 68.

la sola acreditación del vínculo de parentesco podrán ser beneficiarios a esta indemnización por muerte.

Se equipara a los derechos de la viuda o viudo, la persona que hubiese convivido con el trabajador durante un mínimo de dos años si el trabajador era soltero o viudo. Y en caso de tratarse de una persona separada de hecho o divorciada, se exige acreditar una convivencia de 5 años. A efectos de probar la convivencia es conveniente la realización de una información sumaria ante un Juzgado Civil, pero si el empresario tuviese dudas al respecto, podrá consignar judicialmente el monto debido.

No es necesario para el cobro de esta indemnización, el inicio de ningún proceso sucesorio. En esto se diferencia de la indemnización que pudiere corresponder a los herederos del trabajador por accidentes de trabajo o cualquier otro beneficio otorgado por ley o convenio.

## **2.2. SUELDO PROMEDIO INDEMINIZABLE**

Es el salario resultante del promedio ganado por el trabajador los 3 últimos meses incluyendo comisiones es decir el total ganado y no el líquido pagable, este salario sirve como parámetro para el cálculo de la suma por desahucios, indemnizaciones por tiempo de servicio, vacaciones adecuadas, etc.

## **2.3. FINIQUITO**

El finiquito es un documento, realizado en papel por el que se pone fin a la relación laboral existente entre el trabajador y el empresario. Con su firma el empresario queda libre de abonar cantidad alguna al empleado, y este queda libre de la obligación de trabajar a las órdenes del empresario<sup>25</sup>.

El finiquito se divide en diversos apartados o secciones:

---

<sup>25</sup> OLMOS, Osinaga Mario. "Compendio del Derecho del Trabajo". Cochabamba – Bolivia. Editorial Serrano, 1974. Pág. 149.

- **Identificación:** recoge los datos identificativos de las partes presentes en el finiquito. Por un lado la empresa con su correspondiente número fiscal. Y por la otra el empleado con su número de afiliación a la Seguridad social, y número de identificación fiscal.
- **Devengos:** en este apartado se recogen todos los conceptos por los que el trabajador debe percibir dinero. Entre ellos están los días de sueldo no abonados, la indemnización, las partes proporcionales de las pagas extras, o los días de vacaciones no disfrutados.
- **Deducciones:** frente a los devengos, enumera los conceptos por los que al trabajador se le retiene o retira dinero. Entre ellos el incumplimiento del preaviso marcado en convenio, los anticipos concedidos, o las cantidades correspondientes a la retención fiscal, si procede. Las indemnizaciones por despido quedan exentas de dicha retención.
- **Liquidación y firma:** se confrontan devengos y deducciones, obteniendo la cantidad a cobrar por el trabajador. Dicha cantidad no podrá ser nunca negativa. Esta cantidad deberá abonarse en el momento de la firma, bien en efectivo o talón bancario. En el momento de la firma el trabajador rechaza a cualquier pago que pudiera corresponderle. Solo mediante el añadido "recibido no conforme" deja la puerta abierta a posibles reclamaciones futuras.

## **2.4. PREAVISO**

Es el acto mediante el cual cualesquiera de las partes involucradas en una relación de trabajo por tiempo indeterminado, notifica a la otra su deseo de dar por finalizado el vínculo laboral<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> OLMOS, Osinaga Mario. "Compendio del Derecho del Trabajo". Cochabamba – Bolivia. Editorial Serrano, 1974. Pág. 152.

La forma de dar el preaviso del patrono al trabajador debe ser por escrito explicando las causas, y no podrá después invocar otras causas.

- Preaviso Dado Por El Patrono

Cuando el patrono decide que finalice la relación de trabajo bien sea por tiempo indeterminado o por despido injustificado, éste tendrá un derecho a un preaviso según al período de trabajo que haya tenido.

## **2.5. RELIQUIDACIÓN**

En el marco laboral la reliquidación es la nueva liquidación de beneficios sociales que se le calcula al trabajador a favor de este para que el capital de sus beneficios sociales no sea desvirtuado.

## **2.6. ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR**

Miden la relación entre el precio de determinado año y el precio del año tomado como base. Se encuentra dividiendo el precio del año actual por el precio del año base y multiplicando por 100<sup>27</sup>.

Los índices de precios se utilizan para convertir valores nominales a valores reales. Índice de precios es un indicador que muestra la variación de los precios de un producto o conjunto de productos entre dos periodos de tiempo.

En el transcurso del tiempo comprobamos que los mismos bienes, tienen un precio diferente y generalmente creciente a medida que pasa el tiempo. El bien real es el mismo, pero su valoración monetaria (precio) cambia. Si deseamos analizar en forma adecuada la evolución de la actividad económica, debemos separar la influencia de los precios sobre los valores de los agregados económicos (bienes y servicios).

---

<sup>27</sup> CHAZAL, Palomo. "Fundamentos del Derecho Laboral y Social". Santa Cruz – Bolivia. UPSA, 1995. Pág. 206.

Los distintos valores del PIB se deben a cambios del precio o la cantidad, se considera pertinente analizar la producción nacional desde dos puntos de vistas: el **PIB NOMINAL** y el **PIB REAL**.

- PIB nominal: es el resultado de las cantidades actuales por los precios actuales (no se elimina el efecto de los precios).
- PIB real: es el resultado de las cantidades actuales por los precios de un determinado año base (se elimina el efecto de los precios)

## **2.7. ACTUALIZACIÓN**

“La adaptación personal, ideológica, pragmática o institucional al momento presente. Con la intensificación adecuada, superar el atraso existente en un trabajo, proceso y trámite. En general recuperación del tiempo perdido”<sup>28</sup>

## **2.8. REGLAMENTO**

“Colección de órdenes y regla que rigen una cosa: un reglamento de policía”<sup>29</sup>.

## **2.9. COMPLEMENTARIA**

“Que completa, proposición complementaria. Es la realización de la complementación, aumento en algo, para que dicha cosa contenga y gane más validez y sea aclarada en ambos aspectos”<sup>30</sup>.

## **2.10. INDEXACIÓN**

“Neologismo de stirpe latina indudable, por derivar de *index*, pero aclimatado en algunos países hispanoamericanos por evidente adopción del francés. Antes se decía, sin mas, cláusula de escala móvil. La academia no

---

<sup>28</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 55.

<sup>29</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 88.

<sup>30</sup> LAROUSE, Diccionario, 1969 – Buenos Aires. Pág. 253.

se ha pronunciado respecto a este sustantivo ni menos al verbo conexo indexar. En cualquier caso se está ante un concepto necesario en lo económico y en lo jurídico para referirse a la variabilidad que se establece en las obligaciones a plazos o de tracto sucesivo con paralelismo mayor o menor con respecto a las desvalorizaciones monetarias o el alza en el nivel de precios o de costos”<sup>31</sup>.

## **2.11. TRABAJADOR**

“Según el diccionario de la academia se llama así la persona que trabaja. También sinónimo de obrero y de jornalero. En el derecho del trabajo es uno de sus sujetos”<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Págs. 507 – 508.

<sup>32</sup> Ossorio, de la Torre Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Edit. Castellón. Buenos Aires 1979. Pág. 979.

## **CAPÍTULO III**

### **ANTECEDENTES DEL DECRETO** **SUPREMO N° 23381 DE 29 DE** **DICIEMBRE DE 1992**

#### **3.1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES**

El hecho de haberse dictado el Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992 obedece a algunos acontecimientos que determinaron esta apremiante necesidad, ya que antes de julio del año 1985, la protección de los beneficios sociales era inexistente, pues no se fijaba siquiera un tiempo determinado para que los empleadores puedan cumplir con sus obligaciones de pago como lo son estos importantes derechos.

El trabajador debía resignarse a su suerte cuando ocurría esta clase de acontecimientos, el abuso por parte de los patronos era incontrolable ya que estos si se dignaban pagar lo hacían después de mucho tiempo dejando de



tener este dinero el valor que a un principio representaba y los trabajadores se veían por demás perjudicados.

De alguna manera se quería proteger el valor del capital del trabajador, y es así como comienzan estos chispazos de protección legal, como lo mandaba el Artículo 157 de la Constitución Política del Estado donde se establecía que “el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado”, y es con esta base legal que se dicta el Decreto Supremo N° 19462 de 15 de marzo de 1985 que consideraba necesaria la protección del poder adquisitivo de los salarios mediante la aplicación de la escala móvil y tomando en cuenta la evolución del Índice de Precios al Consumidor (IPC), que en este decreto se considera mas justo utilizar como parámetro el costo de la canasta familiar calculada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que por el Consejo Nacional del Salario (CONALSA), que antes de 1983 era quien determinaba los parámetros para la aplicación de la escala móvil al reajuste de los salarios mínimos lo que resulto menos eficaz que el aplicado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Es así que el Decreto Supremo N° 19462 de 15 de marzo de 1983, en sus once artículos simplemente protegía el poder adquisitivo de los salarios mediante la aplicación de la escala móvil, pero en ninguna de sus partes se mencionaba la protección del capital después de ocurrido el retiro voluntario o forzoso del trabajador.

## **3.2. ANTECEDENTES**

### **3.2.1. Análisis del Decreto Supremo N° 20987 de 1 de agosto de 1985**

No existía hasta ese momento, ningún decreto o disposición que regulara el plazo para el pago de los beneficios sociales y el reajuste de estos en caso de que el empleador no cancele en su oportunidad el pago de estos derechos cuando estos se hicieren exigibles, motivo por el que no existía garantía y el tiempo de espera para tal efecto era perjudicial para el trabajador pues la moneda era desvalorizada y el tiempo económico de crisis

en que vivía nuestro país angustiaba por demás a los trabajadores que nada podían hacer frente a estos atropellos.

A raíz de estos acontecimientos es que surge el Decreto Supremo N° 20987 de 1º de Agosto de 1985 en una iniciativa acertada del Consejo de Ministros de la casi ya acordada y finalizada gestión presidencial del Dr. Hernán Siles Suazo, puesto que este Decreto Supremo fue dictado el 1º de agosto de 1985 a unos días del cambio presidencial pedido por el pueblo, sin embargo pese a las divergencias de este periodo presidencial esta medida fue una de las más acertadas puesto que dio pie para lo que hoy es el Decreto Supremo N° 23381 cuyo contenido expresa y protege el capital del trabajador aun después de extinguida la relación laboral de subordinación y dependencia.

Desde este momento la Ley faculta al derecho de exigir una vez finalizada la relación entre trabajador y empleador por retiro voluntario o forzoso, los beneficios sociales en un plazo prudencial que se le otorga al empleador con el fin de que cumpla con sus obligaciones, gozando los trabajadores de un instrumento de protección que vela por la capacidad adquisitiva del dinero, que le va a permitir al mismo solventar una nueva situación socio laboral.

El Decreto Supremo N° 20987 de 1º de agosto de 1985 tiene en su contenido seis artículos y del mismo se hará un análisis a continuación:

### **3.2.1.1 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO PRIMERO DEL D.S. N° 20987**

#### **ARTÍCULO PRIMERO**

“El periodo de tiempo para el pago de los Beneficios Sociales del trabajador no podrá exceder de los 15 días del último día de trabajo a partir del cual se ha roto la relación obrero patronal, de acuerdo al art. 53º de la Ley General del Trabajo”.

Este es el primer artículo en el que se refiere al tiempo de plazo de pago que tiene el empleador para el cumplimiento de su obligación, importante desde todo punto de vista, es aquí donde se empiezan a proteger los derechos del trabajador después de haberse roto el vínculo laboral, la costumbre era la

protección de derechos siempre enmarcados dentro la relación obrero patronal, tal situación marca un paso importante que hasta el día de hoy es relevante, de tal manera, que, si bien este artículo ha sido modificado o mas bien ampliado ciertos términos del mismo siguen vigentes en los decretos que le sucedieron y los mismos reflejan la esencia de este.

Lo que si merece una observación es la referencia que se hace del Art. 53 de la Ley General del Trabajo, pues en su texto dice: de acuerdo al art. 53 de lo que no es correcto pues el artículo 53 de la Ley General del Trabajo si bien nos habla de 15 días del plazo, lo hace refiriéndose no al plazo de pago de Beneficios Sociales una vez terminada con la relación obrero patronal, sino mas bien para el pago de salarios dentro la relación laboral, aspecto que no podía ser comparado.

Se menciona otros treinta días haciendo una diferenciación para obreros, empleados y domésticos, este Decreto Supremo N° 20987 fue dictado el 1° de agosto de 1985 cuando ya teníamos clara la figura de que para la interpretación de la Ley, cuando se emplee el termino trabajador se entenderá conjuntamente a empleados y obreros, es decir no existe diferenciación conforme el artículo 2° del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo<sup>33</sup>, a esas alturas referirse a ese artículo resulta obsoleto debido que en ningún lado del artículo se menciona que deberá ser aplicado el mismo en su parte pertinente, por lo que considero fue mal utilizada la mención de este artículo 53 en el Decreto Supremo que analizamos.

### **3.2.1.2 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO SEGUNDO DEL D.S. 20987**

#### **ARTÍCULO SEGUNDO**

“ Las empresas y/o instituciones tanto del sector publico como privado, que no hubieran cumplido con lo establecido en el artículo precedente, están obligadas a realizar actualizaciones y reajustes en el total de los beneficios

---

<sup>33</sup> SANDOVAL, Rodríguez Isaac. “Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo”

sociales usando como indicador el índice de precios al consumidor (IPC), elaborado y actualizado por el Instituto Nacional de Estadísticas”.

Este artículo al parecer es casi el mismo que hoy en día aplicamos en el Decreto Supremo N° 23381, la esencia del mismo y la aplicación del indicador del reajuste y actualización utilizado no debió traer mayores problemas al Decreto en cuestión, lo que si se debe observar es que estos reajustes se los realizaba en el total de los beneficios sociales sin tener en cuenta que podía existir simplemente un saldo deudor que es como ahora correctamente se aplica y en su texto refiere el Decreto Supremo N° 233981.

### **3.2.1.3 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO TERCERO DEL D.S. N° 20987**

#### **ARTÍCULO TERCERO**

“Para el cálculo correspondiente de la evolución del índice de precios al consumidor (IPC), se deberá tomar desde el último día de trabajo efectivo, hasta el día en que se cancela el beneficio social del trabajador”.

Este artículo en su contenido es diferente al actual artículo tercero del Decreto Supremo N° 23381, puesto que se calcula desde el día en que se cesó la relación laboral hasta el día en que se cancela el mencionado beneficio, aparentemente esta sería la fórmula más correcta de aplicación para la actualización de beneficios sociales, pero en la práctica resulta injusta este tipo de cálculo pues ocasiona que el plazo de quince días sea solo nominativo, ya que para algunos empleadores por el modo de realizar esta operación y de acuerdo al tiempo en que el trabajador fue retirado existiría plazos diferentes, explicare lo antes afirmado para una mejor comprensión con los ejemplos siguientes:

- ✓ Si COMIBOL retiró al Sr. Álvarez el 2 de mayo de 1985, y a la fecha de pago la realizó el 31 de mayo, existe 29 días de retraso los cuales deben ser reajustados por haberse incumplido los 15 días que otorga la ley, pero como este decreto refiere a que se debe tomar en cuenta el mes de retiro y el mes de pago tenemos lo siguiente:

FR: 02-05-85 = IPC MAYO 85 = 1.42

FP: 31-05-85 = IPC MAYO 85 = 1.42

Observamos que el factor indexable resulta siendo el mismo, lo que nos dará el mismo resultado, gozando COMIBOL de un plazo de 29 días sin ser reajustados.

- ✓ Si YPFB despide de manera intempestiva al Sr. Sossa el 30 de mayo de 1985 y esta empresa paga con un retraso de dos días el 17 de junio, con este procedimiento se tendrá lo siguiente:

FR: 30-05-85 = IPC MAYO 85 = 1.42

FP: 17-06-85 = IPC JUNIO 85 = 1.53

El monto que se deduzca con esta formula ya tiene su variación lo que incrementara el monto adeudado, y se observa que COMIBOL gozo de 29 días de plazo y YPFB solo de 15 como determina este decreto en su articulo primero.

Esto emerge de la situación de que el índice de precios al consumidor registra la variación porcentual de manera mensual y no jornal, entonces mal podemos utilizar esta formula, pues el hecho de que algunos tengan mas plazos que otros librados a la suerte de la fecha en que despiden a sus trabajadores, en estos casos cuando existen retrasos por no mas de un mes, como resultado tendríamos que tales situaciones no corresponden al postulado que por equidad se tiene que respetar, el mismo que dice "LA LEY ES IGUAL PARA TODOS"

Es por este motivo que considero más acertado el actual artículo tercero que se practica al momento de realizar las actualizaciones.

#### **3.2.1.4 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO CUARTO DEL D.S. 20987**

##### **ARTÍCULO CUARTO**

“El pago reactualizado por concepto de beneficios devengados, tiene carácter retroactivo del 31 de diciembre a favor de quienes hayan cesado en sus funciones hasta la fecha mencionada”.

En este artículo no hay mucho que observar pues nos habla de la retroactividad de este decreto a favor de aquellos beneficios devengados, tal como lo señala Manuel Ossorio “aquellos derechos que tiene el trabajador a percibir una retribución en razón de trabajo y que no fueron tomados en cuenta”<sup>34</sup>.

#### **3.2.1.5 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO QUINTO DEL D.S. Nº 20987**

##### **ARTÍCULO QUINTO**

“En caso de que los finiquitos y liquidaciones devengadas de fecha o periodos anteriores a la fecha mencionada en el artículo precedente y que los mismos no sean imputables a los trabajadores, los mismos deben reactualizarse conforme a lo dispuesto por el presente decreto supremo”.

En este artículo se sigue refiriendo a los pagos devengados en este caso el finiquito y liquidación, hablan de la reactualización término que hoy en día algunos jueces se refieren como nueva actualización, entendiéndose a la reactualización como tal.

#### **3.2.1.6 ANÁLISIS AL ARTÍCULO SEXTO DEL D.S. Nº 20987**

##### **ARTÍCULO SEXTO**

“El Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral, a través de la Dirección General del Trabajo tendrá a su cargo la supervisión de la correcta aplicación del presente decreto supremo”.

---

<sup>34</sup> OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencia Jurídicas y Sociales”, Pag.343.

El artículo sexto nos habla de la intervención del Ministerio del Trabajo, en razón de que antes la Judicatura Laboral y la extinta Corte Nacional del Trabajo dependían del Ministerio del Trabajo y Desarrollo laboral ahora Ministerio del Trabajo y Microempresa, es así que existía ese nexo y como tal en este artículo refleja aquella relación, pues la supervisión en la correcta aplicación de este decreto la realizaba la Dirección Nacional del Trabajo.

Hoy en día la Judicatura Laboral desde fines de 1995 es dependiente de la Corte Superior de Distrito y quienes mediante la Sala Social Minera y Administrativa los vocales de la Sala darán sus última palabra cuando exista la apelación por motivos de indexación, deberá ser elevada la misma en el efecto devolutivo, pues se trata de un Auto Interlocutorio.

Los vocales de la Corte y Jueces del Trabajo, para una mejor evaluación podrán recurrir a peritos como lo establece el artículo 4º y el artículo 188 del Código Procesal del trabajo, cuya atribución les faculta para tal efecto.

De manera sorpresiva algunas veces observamos en la práctica que los vocales en su afán de resolver este tipo de confusiones por la insuficiencia normativa que presenta el Decreto Supremo Nº 23381 aun siguen acudiendo al Ministerio de Trabajo y Microempresa mediante la Dirección Nacional del Trabajo para que estos supervisen si fue correctamente aplicado el procedimiento para la actualización.

Considero que este tipo de procedimiento no debería realizarse hoy en día, pues no corresponde a la Dirección General del Trabajo la supervisión en este tipo de incidentes, ya que el actual Decreto referente a las actualizaciones no establece en ninguno de sus artículos este procedimiento, al parecer se está aplicando un artículo de un decreto que ya ha sido abrogado.

La abrogación de este decreto se realiza con el argumento que dicha disposición legal se encuentra lejos de viabilizar reactualizaciones justas y equitativas de los beneficios sociales devengados, se ocasionan graves distorsiones por los factores indexables ocasionando discriminaciones

incompatibles con la naturaleza general y social de dichos beneficios, texto que se encuentra en la parte considerativa del Decreto Supremo N° 22081.

Cuando se habla de los factores indexables, debemos tomar en cuenta los análisis y la comparación que se realizó con los ejemplos en el análisis del artículo tercero de este decreto supremo.

### **3.2.2. ANÁLISIS DEL DECRETO SUPREMO N° 22081 DE 7 DE DICIEMBRE DE 1988.**

El antecedente más inmediato al Decreto Supremo N° 23381 es el Decreto Supremo N° 22081 de 7 de diciembre de 1988 que fue dictado durante la presidencia del Dr. Víctor Paz Estenssoro y estuvo en vigencia por cuatro años, emitido en razón a que el Estado en el afán de enmarcar el objetivo del anterior decreto que trataba de la protección del capital del trabajador, actualizando el importe de los beneficios sociales dentro del régimen salarial y la Ley General del Trabajo y además para subsanar las graves distorsiones que discriminaban a las personas, es que se dicta el presente decreto.

En el análisis del mismo observamos que a diferencia del anterior decreto, este consta de tres artículos, los cuales reflejan una nueva forma de actualización, pues los cambios producidos son totalmente diferentes a los dos decretos referentes a la actualización de beneficios sociales.

#### **3.2.2.1 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO PRIMERO DEL D.S. N° 22081**

##### **ARTÍCULO PRIMERO**

“El plazo para el pago de beneficios sociales adeudados al trabajador no puede exceder de quince días perentorios computables desde el último día de trabajo con el que concluyó la relación obrero patronal”.

Este artículo no merece mayor análisis en esta parte del tema, ya que lo realizaremos más adelante cuando hagamos referencia al Decreto Supremo N° 23381, pero si podemos observar que este artículo no difiere mucho en cuanto a la esencia de lo que hoy es el decreto vigente, el tiempo que los



empleadores cuentan para el cumplimiento de sus obligaciones es el mismo los que computan desde que concluye la relación entre empleador y trabajador.

### **3.2.2.2 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO SEGUNDO DEL D.S. Nº 22081**

#### **ARTÍCULO SEGUNDO**

“Las empresas y entidades publicas o privadas que no cumpliesen debidamente lo establecido en el articulo precedente, están obligadas a pagar a sus ex trabajadores, sin ninguna excusa ni excepción, el monto total de sus beneficios sociales debidamente actualizado y reajustado, usando como factor de actualización el ultimo sueldo o salario que correspondiese en el momento de ese pago al cargo del que fue despedido el trabajador o renunció acogiéndose al retiro voluntario, factor que debe ser aplicado a todas las liquidaciones judiciales o extrajudiciales anteriores o posteriores al 31 de diciembre de 1984, agregando una multa compensatoria a favor del trabajador equivalente a la tasa de interés establecida por el Banco Central de Bolivia para los prestamos comerciales, vigente al día del pago de los beneficios sociales devengados”.

Este decreto causo mucho malestar al empleador, los montos actualizados eran por demás elevados, el Estado fue el mas afectado porque en las actualizaciones practicadas por la COMIBOL, ENFE, BANCO CENTRAL, y otras pertenecientes al Estado, se produjeron millonarias perdidas, pues el Decreto Supremo Nº 21060 de 29 de agosto de 1985 en su Articulo 55 disponía la libre contratación y rescisión laboral, y las empresas estatales retiraron a miles y miles de trabajadores que exigieron sus beneficios que por ley les correspondían, pero posteriormente y gracias a este decreto existieron veces que parecían actuar de manera dolosa, pues pedían la reliquidación de beneficios sociales muchas veces improbadas sus demandas pedían la actualización por no haberseles cancelado los mismos en el tiempo prudencial, pero ya había transcurrido mucho tiempo y la actualización muchas veces llegaba a ser mayor que el monto condenado en sentencia, y

así muchos trabajadores al ver que otros cobraban estos beneficios, empezaron a demandar a estas instituciones de manera personal o en su defecto de forma colectiva.

Para el Estado resulto muy perjudicial pues sus arcas estaban quedando cada vez mas vacías y por su parte al ver esta situación y cuando se trataba de empresas estatales las tasas de interés que emitía el Banco Central de Bolivia eran manejadas al antojo, pues bien o mal el decreto debía cumplirse correctamente, lo que ocasionó malestar también en los trabajadores.

Este decreto causo mucha controversia entre empleadores, trabajadores y magistrados, pues existieron denuncias y llevo consigo denuncias de prevaricato por la mala aplicación del decreto, de esa manera quedo abrogado ya que los justos interese no se veían reflejados en el.

Los montos de actualización resultaron muy elevados en razón a que este decreto supremo representaba además de un reajuste al valor adquisitivo del capital, una sanción que se veía reflejada en la multa compensatoria, y también cabe considerar que las actualizaciones se practicaban en función al total de todos los beneficios sociales y derechos colaterales lo que no ocurre ahora, simplemente se toma en cuenta a la indemnización y al desahucio.

Este decreto fue abrogado en razón a que genero desajustes en el pago de los beneficios sociales y afecto principalmente los recursos económicos del Tesoro Nacional.

### **3.2.2.3 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO TERCERO DEL D.S. Nº 22081**

#### **ARTÍCULO TERCERO**

“Se deroga el decreto supremo 20987 de 1º de agosto de 1995 y demás disposiciones legales contrarias al presente decreto”.

Este es la parte final del decreto supremo que deja sin efecto totalmente al anterior decreto.

## **CAPÍTULO IV**

### **DECRETO SUPREMO N° 23381 DE** **29 DE DICIEMBRE DE 1992**

#### **4.1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES**

El Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992 fue dictado durante la presidencia del Lic. Jaime Paz Zamora en razón a que el anterior Decreto Supremo actualmente abrogado, N° 22081 de 7 de diciembre de 1988 a consideración del entonces Presidente y su consejo de Ministros ocasionó desajustes en el pago de Beneficios Sociales a los trabajadores y principalmente las arcas del Estado se vieron fuertemente afectadas.

Los juicios laborales corresponden a los procesos abreviados, procesos sumarios que deberían durar no mas de 20 días, pero en la practica no se observa tal situación siendo que los mismos pueden durar hasta mas de diez años cuando una de las partes, por lo general el empleador se resiste a

reconocer su deuda con el trabajador, a lo largo de este tiempo el capital pierde su valor adquisitivo, es ahí donde este Decreto Supremo ya en ejecución de Sentencia debe ser aplicado.

El Estado mediante sus Ministros en un sentido proteccionista y como disponía el artículo 157 de la anterior Constitución Política del Estado, en su parte pertinente, que el trabajo y el capital gozan de la protección del estado y el mismo establecerá normas para la protección de los trabajadores, en este sentido dicta este decreto que resguarda al capital y su constante devaluación.

Es así que el decreto en cuestión, es dictado para regular el sistema de actualización, pues ya no se actualiza el salario o sueldo, ni se lo ve como una sanción como se lo hacía con la multa compensatoria en el Decreto Supremo N° 22081, sino, se lo realiza en base al Índice de Precios al Consumidor (IPC), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), representando este un factor económico reconocido oficialmente como un instrumento que protege la capacidad adquisitiva del sueldo o salario así como los beneficios sociales, sin tomar en cuenta a los subsidios adicionales.

Es así que el Instituto nacional de Estadística (INE), publica mensualmente un boletín informativo donde se detallan los costos de la canasta familiar, que es en base a los cuales se realiza el Índice de Precios al Consumidor.

#### **4.2. ANÁLISIS AL DECRETO SUPREMO N° 23381**

En este acápite realizare el análisis a cada de los artículos del Decreto Supremo N° 23381, indicare las ventajas y las desventajas que actualmente presenta este decreto de la siguiente manera:

## 4.2.1 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO PRIMERO DEL D.S. N° 23381

### ARTÍCULO PRIMERO

**“El plazo para el pago de los beneficios sociales adeudados a los trabajadores de las empresas y entidades públicas o privadas, reconocidos por Ley y que no incluyen subsidios adicionales, no podrá exceder de quince días perentorios, computables desde el último día de trabajo en que concluyó la relación obrero patronal”.**

#### 4.2.1.1 VENTAJAS

Este artículo presenta ventajas, puesto que es mas claro en relación con los anteriores dos decretos, puesto que se puede observar lo siguiente:

En el Decreto Supremo N° 20987 de 1885 en el artículo primero hablaba solamente del plazo para el pago de los beneficios sociales que hasta hoy no varía que son los quince días desde el último día de trabajo.

En el Decreto Supremo N° 22081 de 7 de diciembre de 1988, menciona que el plazo de los beneficios sociales es perentorio, este un termino importante que se incorpora a este decreto que posteriormente sigue plasmado en el Decreto Supremo N° 23381.

Se entiende como perentorio “a algo concluyente, decisivo, urgente, esta palabra viene del latín “perimere”, que parece se extingue”<sup>35</sup>. En consecuencia, de no cumplir el empleador con este plazo que la Ley le otorga para cumplir con el trabajador, suponiendo que en este tiempo realizara toda la diligencia necesaria para hacer efectivo ese pago; pero de haber incumplimiento este deberá desaparecer como si nunca hubiese existido, es decir, que es un plazo que esta sujeto a una condición que es la de pagar al trabajador.

En el Decreto Supremo N° 23381, además de incorporarse los mismos términos para el plazo del pago de Beneficios Sociales y el termino que

---

<sup>35</sup> CABANELLAS, de Torrez Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental”, Pag.242.

denota que el mismo es perentorio, se realiza una mejor redacción al reconocer que están obligadas tanto empresas publicas como privadas, pero no reconocen subsidios adicionales para la indexación; al hablar de subsidios según Guillermo Cabanellas se habla de “una cantidad o una ayuda que se entrega con fines benéficos o sociales para subvenir necesidades o desgracias especiales”<sup>36</sup>, pues cuando hubo el despido masivo de trabajadores a consecuencia del Decreto Supremo 21060, por ejemplo, obligaban en las empresas estatales a que los trabajadores renuncien voluntariamente y en virtud a aquello adicionalmente en su liquidación se le reconocería un subsidio económico, el llamado “subsidio de cesantía”, esto de acuerdo a su antigüedad, es por este motivo que se menciona a los subsidios que en el anterior decreto eran también actualizadas.

De esta manera, solo se tomara en cuenta para el cálculo de la actualización la indemnización y el desahucio como se los hace en la práctica.

#### **4.2.1.2 DESVENTAJAS**

La desventaja de este artículo es que al nombrar el pago de beneficios sociales como lo son la indemnización y el desahucio, no toma en cuenta los derechos llamados colaterales que también son derechos y al no ser pagados en su oportunidad también ocasionan la perdida de su valor adquisitivo.

Los mismos que al igual que la indemnización y desahucio ocasionan daños económicos al trabajador, es el pago de horas extras, las duodécimas de aguinaldo, los aguinaldos que no fueron pagados, las vacaciones y las primas, estas también merecen ser tomadas en cuenta porque no se puede desvalorizar el trabajo y menos cuando este no fue pagado oportunamente.

---

<sup>36</sup> CABANELLAS, de Torrez Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental”, Pag.300.

Debe existir una normatividad que tome en cuenta también a estos derechos que en su momento no fueron reconocidos y que no merecen ser discriminados.

Otra observación de forma que tendría que ser tomada en cuenta es que aun se utiliza la palabra obrero patronal, de dicha palabra su significado es “la persona que desarrolla una actividad profesional en la que predomina el esfuerzo físico sobre el intelectual”<sup>37</sup>, de lo que deduciríamos que esta disposición solo regula la relación entre obreros o quienes realizan esfuerzo físico y no así los que realizan trabajo intelectual, pese a que desde el 23 de agosto de 1943 el Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo en su artículo 2º ya no hace la diferencia entre obrero y empleado, sino que los llama trabajador y empleador, teniendo este panorama, el termino que debería usarse es el de Trabajador empleador.

#### **4.2.2 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO SEGUNDO DEL D.S. N° 23381**

##### **ARTÍCULO SEGUNDO**

**“Las empresas y/o instituciones tanto del sector publico como privado, que no hubieran cumplido con lo establecido ene el articulo precedente, están obligadas a realizar actualizaciones y reajustes en el saldo deudor de los beneficios sociales, usando como indicador el Índice de Precios al Consumidor (IPC), elaborado y actualizado por el Instituto Nacional de Estadística”.**

##### **4.2.2.1 VENTAJAS**

El texto del artículo segundo del Decreto Supremo N° 20981 es muy parecido al texto que encontramos en el Decreto Supremo 23381, con excepción de que las actualizaciones eran realizadas en el total de los beneficios, en el articulo segundo vigente se aclara que el reajuste se lo realizara en el saldo deudor, esto es algo beneficiosos pues evita mayores problemas al practicar

---

<sup>37</sup> OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, Pág. 672.

la indexación y el plazo de los quince días no es alterado, siendo el mismo para todos por igual.

#### **4.2.2.2 DESVENTAJAS**

La desventaja que puedo observar en este artículo y en el que posteriormente analizaremos es el porque del tema de investigación, ya que si bien este artículo nos da los lineamientos a seguir en la actualización de beneficios sociales, no nos da los parámetros que debemos seguir, en este caso el número de decimales que debemos tomar del IPC a momento de multiplicar estos para así poder sacar el factor con el cual se realizara el factor para el ajuste de las actualizaciones de beneficios sociales.

#### **4.2.3 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO TERCERO DEL D.S. 23381**

##### **ARTÍCULO TERCERO**

**“Debe tomarse como base para el uso del indicador referido, el mes inmediato anterior al que se produjo el retiro o despido del trabajador hasta el mes también inmediato anterior en que se calculara el beneficio social del trabajador”.**

##### **4.2.3.1 VENTAJAS**

En el Decreto Supremo 20987 de la misma manera que en el actual decreto se usa como indicador al Índice de Precios al Consumidor, pero los parámetros son diferentes, pues se toma como base el último día del trabajo y el día en que se cancela el beneficio social del trabajador, la ventaja sobre este decreto abrogado, es que el actual decreto fija como parámetros al mes anterior en que se produjo el despido y el mes también anterior al que se calcula el beneficio, esto se debe a que el informe sobre la variación porcentual producida se realiza de manera mensual y al tomar en cuenta el mes anterior al despido se protege el cumplimiento del artículo primero que establece quince días de plazo para el pago de beneficios sociales, pues si no se procediera de esta forma retrocederíamos a la discriminación que se produjo con el Decreto Supremo mediato al presente.



Respecto al uso referencial del mes anterior en que se calcula el beneficio social del trabajador, también es importante pues al utilizar el mes anterior se evita mayor retraso al realizar la indexación que es lo que se quiere a estas alturas del proceso, pues se puede calcular de manera inmediata con el boletín informativo del índice de precios al consumidor (IPC) del mes anterior, ya que si se quisiera tener el dato del mes presente se tendría que esperar a que el Instituto Nacional de Estadísticas publique el boletín, pero esto recién se publicaría los primeros días del mes siguiente, y esto ocasionaría que se perjudiquen aquellas personas que piden la indexación a principios del mes, y nos encontraríamos frente a otro problema de pérdida de tiempo y de lo que se trata es de abreviar el trámite lo más que se pueda y no alargarlo con cosas superfluas.

En el Decreto Supremo 22081 en su artículo referente al mecanismo de indexación indicaba usar como factor actualizador al último sueldo o salario que correspondiere en ese momento del pago, es decir si cuando despiden a alguna persona de su puesto de trabajo, para actualizar el pago se haría en base al salario que ganaba para que juegue el papel del Sueldo Promedio Indeminizable, además debería pagar el empleador una multa compensatoria equivalente a la tasa de interés bancario para préstamos comerciales establecidos por el banco Central de Bolivia usando como base el monto actualizado.

Dicho decreto era totalmente diferente al actual decreto que fija como indicador el Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el Instituto Nacional Estadística.

#### **4.2.3.2 DESVENTAJAS**

Si bien el artículo que analizamos al parecer no contiene ninguna desventaja, la única desventaja que la encontré es que, al hablar de los boletines de índice de precios al consumidor, este tiene varias bases, en este artículo deberían los legisladores estipular con que base se debe trabajar a momento de hacer las actualizaciones. Durante el tiempo de investigación me pude

anoticiar por medio de los actuarios de los juzgados, quienes son los que realizan dichas actualizaciones de beneficios sociales, que la base del factor tiene que ser 100, esto es lo que dicen ellos ya que es la mejor base para realizarlas, pero lo que ellos también dicen es que si hubiera una norma la cual explique estos lineamientos, las partes en el proceso no tendrían que realizar ninguna observación a las actualizaciones, lo cual explicare mas adelante.

#### **4.2.4 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO CUARTO DEL D.S. N° 23381**

##### **ARTÍCULO CUARTO**

**“Se aplicara el presente decreto supremo con carácter retroactivo en todo los juicios sociales que se encuentren en tramite en la judicatura laboral, quedando consolidados solo los pagos efectuados que cuenten con sentencias ejecutoriadas pasadas en autoridad de cosa juzgada”**

Este artículo no merece ningún análisis ni comentario, ya que en su texto explica claramente el alcance del decreto supremo.

#### **4.2.5 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO QUINTO DEL D.S. N° 23381**

##### **ARTÍCULO QUINTO**

**“Se abroga el Decreto Supremo 22081 de 7 de diciembre de 1988 y todas las disposiciones legales contrarias a este decreto supremo”**

Este articulo lleva en su texto disposiciones referentes al decreto en si, a su validez y la abrogación del decreto supremo anterior, por lo mismo no merece análisis alguno.

#### **4.3. ANÁLISIS DE LA INSUFICIENCIA NORMATIVA DEL DECRETO SUPREMO N° 23381 DE 29 DE DICIEMBRE DE 1992**

Se observa a menudo las reformas, abrogaciones, decretos reglamentarios, normas complementarias, decretos supremos y otras disposiciones legales, todas estas con el fin de mejorar o cubrir lagunas legales existentes, pues no

siempre la ley contiene normas que puedan ser aplicadas a determinados casos o problemas de hecho, puesto que a lo largo de la aplicación de una norma se van presentando problemas que no pueden ser subsumidos en una norma legal.

Para Manuel Ossorio se llama lagunas legales a la imprevisión de esas normas, al silencio de las leyes frente a determinados casos, pues para el la función específica de los jueces consiste en la aplicación de la ley a los casos concretos sometidos a su jurisdicción, se les plantearía el problema de la imposibilidad de sentenciar, por carecer de una norma aplicable, ante tan difícil situación, se ha tenido que buscar una solución que es la de disipar ese vacío.

Es por este motivo que en materia civil, laboral, contencioso administrativo, se les esta prohibido a los jueces, bajo pena de incurrir en responsabilidad, dejar de resolver cuestiones alegando el silencio o la omisión legislativa, dificultad que han de salvar mediante la aplicación analógica de otras leyes, y de los principios generales del derecho o de la equidad<sup>38</sup>.

#### **4.3.1 INSUFICIENCIA NORMATIVA EN EL ARTÍCULO SEGUNDO DEL D.S. Nº 23381**

En este artículo simplemente se hace referencia a aquellos empleadores que no cumplieron con el plazo, ya que los mismos están obligados a realizar actualizaciones.

Considero que es muy importante aumentar los lineamientos jurídicos que aclaren el como se debe realizar una correcta planilla de actualización de beneficios sociales, en este caso el numero de decimales a utilizarse de los indicadores del Índice de Precios al Consumidor (IPC), ya que en el boletín que realiza el Instituto Nacional de Estadística, los indicadores tienen mas de un decimal, por ejemplo:

1.456

---

<sup>38</sup> OSSORIO, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Pág. 558.

En mi propia experiencia, durante la realización de mi Trabajo Dirigido, pude ver que varios de los procesos que patrocinábamos, que estaban en ejecución de sentencia, se veían afectados ya que cuando los actuarios de los juzgados realizaban las planillas de actualizaciones de beneficios sociales, los mismos eran observados por las partes ya que cada quien tiene su forma de realizar actualizaciones, tomando como base los indicadores del índice de precios al consumidor pero con el número de decimales que ellos consideran apropiados. Es de esta manera que los procesos son dilatados, y para que esto ya no ocurra y siendo esta la mayor causante de las observaciones realizadas en procesos de actualizaciones de beneficios sociales, es que considero menester complementar y modificar el artículo segundo del Decreto Supremo N° 23381, siendo solo necesario utilizar un decimal de los indicadores del índice de precios al consumidor, siendo esta la manera más equitativa, tanto para el trabajador y el empleador, en cobrar y pagar las actualizaciones que se les asignen.

A continuación les doy un ejemplo de cómo debería manejarse los decimales:

Si el índice de precios al consumidor del mes de enero de 2010 es:

1.98

Lo correcto sería solo tomar un decimal de 1.98 o sea el 1.9, ya que al usar los dos decimales y al multiplicar ambos indicadores tanto del mes anterior al despido, y el del mes anterior al pago de la actualización, se tiene como factor una cifra alta y esto afectaría los intereses de las partes. Ya que al no tener un lineamiento en el cual guiarnos la ley no sería igual para todos, ya que algunos actuarios utilizarían solo un decimal y otros utilizarían dos decimales causando daño a las partes, lo justo es utilizar solo un decimal ya que este está más cerca del factor a utilizarse.

Como ejemplo tenemos:

- Monto condenado = Bs.- 5.300

FR = 05-06-95

IPC DE MAYO DE 95 = 1.56

FP = 10-02-96

IPC DE ENERO DE 96 = 1.89

$$1.56 / 1.89 = 1.21$$

$$\text{Bs.- } 5.300 \times 1.21 = \text{Bs.- } 6.413$$

En este caso tenemos que el monto a cancelarse sería Bs.- 6.413. Pero en el caso de usar solo un decimal tendríamos un monto menor al que se vio en el primer ejemplo. Como ejemplo tenemos:

- Monto condenado = 5.300

FR = 05-06-95

IPC DE MAYO DE 95 = 1.56

FP = 10-02-96

IPC DE ENERO DE 96 = 1.89

Ahora hacemos el cálculo utilizando solo un decimal, y tenemos:

$$1.5 / 1.8 = 1.2$$

$$\text{Bs.- } 5.300 \times 1.2 = \text{Bs.- } 6.360$$

Como podemos ver los montos son completamente diferentes ya que en el primero usamos dos decimales y en el segundo usamos solamente uno, también se puede evidenciar que existe una variación de Bs.- 53 en este ejemplo donde solamente tomamos como base para el cálculo de actualización el monto condenado de Bs.- 5.300 que relativamente es un

monto bajo en comparación con los montos que existen verdaderamente, ya que a mayor monto condenado mayor la actualización.

Pero de una u otra forma y cualquiera que sea el monto condenado existe una variación de los montos por el uso de decimales, entonces por supuesto existe un perjuicio para las partes, es por esta razón que se realiza la presente monografía.

Considero también importante, aunque el tema de monografía no trata de este tema pero es menester aclararlo y opinar sobre este punto que en algún momento segura estoy existirá una investigación mas a fondos obre aumentar un precepto que aclare la naturaleza del plazo que se concede a los empleadores, pues cuando éstos hacen efectivo su pago con retraso de 5 días, por ejemplo, es decir que cumplen con su obligación o quieren efectuar el pago recién el día 20, lo que no es factible, pues el legislador le da este plazo para que pueda cumplir con su obligación, de no hacerlo automáticamente el empleador entra en mora desde el día en que se rompió la relación laboral, como si este plazo nunca hubiera existido. Eduardo Couture lo define como medida de tiempo señalada para la realización de un acto o para la producción de sus efectos jurídicos. Dentro de este concepto tiene dos interpretaciones, ya que unas veces sirve para señalar el momento desde el cual una obligación puede ser exigida y otras para establecer la caducidad de un derecho.

Nosotros debemos interpretarlo como la caducidad de un derecho por la naturaleza del mismo, pues este plazo es otorgado con el fin de que el empleador tenga el suficiente tiempo para realizar sus diligencias para el pago de sus obligaciones, además que debe actuar de buena fe y con responsabilidad, ya que si no se obra de esta manera presumimos la negligencia del mismo ya que si desea prescindir de los servicios de uno de sus trabajadores, este ya debe haberse preocupado y enterado cuanto es que se adeuda al trabajador.

En los juzgados también vemos estos casos, donde es menester dejar en claro que el plazo es perentorio y no se puede indexar solo por los días de retraso que están fuera de estos quince días otorgados por ley.

#### **4.3.2. INSUFICIENCIA NORMATIVA EN EL ARTÍCULO TERCERO DEL D.S. Nº 23381**

Se puede evidenciar en el Artículo tercero que no se establece la forma ni el procedimiento técnico que debe llevarse a cabo para la realización de la indexación entendiéndose al primer termino como un reajuste y al segundo como el procedimiento del mismo.

Pues se observa que no se menciona la base del factor a aplicarse que debe ser la base 100 y no así la base del factor que se tiene como ser 200, 50 o en algunos casos 80.

También se observa muchas veces, aunque no es el tema de investigación pero merece ser investigado, que se realizan operaciones que tienen dos formas al utilizar por la mala aplicación del factor indexable, se detallara a continuación cuales son las mas utilizadas en los juzgados laborales de la ciudad de La Paz.

Se utilizaran estos símbolos:

A = IPC DEL MES ANTERIOR AL RETIRO

B = IPC DEL MES ANTERIOR A LA ACTUALIZACIÓN

C = EL TOTAL DE LA INDEMINIZACIÓN Y DESAHUCIO

En uno de los casos que es el correcto:

$$( B \% A ) \times C$$

En otro de los casos, cuando se evita el perjuicio del trabajador:

$$( A \% B ) \times C$$

El primero de los casos es el correcto, pues la forma de sacar un promedio de dos factores los cuales se encuentran en situación de ser indexados, deberá utilizarse el ultimo factor como divisor y el primero como dividiendo, pues se tiene que, al pasar el tiempo el índice del ultimo dato es el que nos va indicar si aumentó la inflación o disminuyó en el último mes, quedando este como factor que al ser dividido por el anterior que es aquel parámetro sobre el cual no sufrió modificación en cuanto a la inflación, obtendremos el factor indexable que deberá ser multiplicado por los Beneficios Sociales, obteniendo como resultado la actualización de los montos adeudados.

El segundo procedimiento se lo utiliza en pocas oportunidades, cuando existe perjuicio para el trabajador se aplica esta formula, debido a que como en muy pocas oportunidades ocurre que el factor indexable resulta perjudicial para el trabajador se aplica esta formula en razón a que puede haber habido un mes de mucha inflación debido a las demandas de productos y otros emergentes de la canasta familiar, como ocurrió en el mes de abril del año 1995 con los bloqueos campesinos, ya que el índice de precios de ese mes fue de 196.61, pero cuando el problema de la demanda de productos se resolvió, el mercado se abasteció nuevamente y los precios rebajaron, consecuentemente de aquello fue que el índice bajo a 188.27, si se pretendiera realizar una indexación con esos parámetros el monto del trabajador se vería reducido, no es muy normal que ocurran estos acontecimientos, sin embargo en los juzgados se ha dado esta clase de situaciones las que llevan a la mala practica para no perjudicar al trabajador.

A manera de complementación de este articulo se debería proteger el cumplimiento fiel del mismo y regular sobre este aspecto el no perjuicio del trabajador y al mismo tiempo del empleador, y expresar el procedimiento de la indexación, pues no existen litigantes e incluso los mismo abogados que desconocen a ciencia cierta como se realiza este procedimiento y cuando existe una mala aplicación no utilizan la facultad que la ley les confiere de observar dentro las 24 horas fijadas por ley, llegándose a ejecutar esta planilla de pago en perjuicio del trabajador.



### **4.3.3 BENEFICIOS SOCIALES COLATERALES**

Se considera como primordial al pago de la indemnización y el desahucio y la protección de los mismos y su valor adquisitivo, quizás porque éstos son montos considerables en la economía del trabajador, pero no debemos desvalorizar aquellos derechos considerados como colaterales que son impagos que en su momento de percibir estos montos aliviarían un poco la economía del mismo, en esta crisis por la que atravesamos.

En la mayoría de los casos estos beneficios tales como el pago de horas extras, vacaciones, aguinaldos, etc., les son negados a trabajadores de condición humilde que tienen que soportar estas situaciones por mantener sus fuentes laborales, los cuales al ser despedidos, por lo general de manera intempestiva, deberían exigir el pago de los mismos con los reajustes que corresponden pues también los mismos pierden su valor adquisitivo.

Para tal efecto debería aclararse esta parte de la norma de manera que no exista perjuicio para el trabajador ante una posible reducción de su monto de pago y que la norma se aplique sin alteraciones.

Para lo cual considero importante y necesario realizar una Redacción del Proyecto de Reglamentación que regule acerca de los vacíos jurídicos porque el Decreto Supremo N° 23391 de 29 de diciembre de 1992 esta quedando insuficiente la postulación de sus preceptos, ya que a medida que se lo va aplicando van presentándose casos que no se encuentran previstos por el mismo, como lo es el tema de la presente investigación el que es el uso de los decimales del índice de precios al consumidor y la base del factor a utilizarse en las diferentes planillas de actualizaciones de beneficios sociales, motivo por el cual me permito un proyecto de reglamentación a este decreto que regula los aspectos antes mencionados, el cual se encuentra en el siguiente capítulo de la monografía.

## **CAPÍTULO V**

### **REDACCIÓN DEL PROYECTO DE REGLAMENTACIÓN AL DECRETO SUPREMO N° 23381 DE 29 DE DICIEMBRE DE 1992**

Habiendo analizado los aspectos que provocan desacuerdos en los procesos sociales en la presente monografía, realizaremos ahora una redacción del decreto supremo que podría aclarar las omisiones que el Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992 presenta.

## **DECRETO SUPREMO N°.-**

**JUAN EVO MORALES AYMA**

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO**

**PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

### **CONSIDERANDO:**

Que, el Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992 dispone el pago de actualizaciones de Beneficios Sociales utilizando como indicador el Índice de Precios al Consumidor (IPC), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), debiéndose tomar como base el mes inmediato anterior al que se produjo el retiro del trabajador hasta el mes también inmediato anterior en que se calculara el beneficio social del trabajador.

Que, la mencionada disposición no aclara los lineamientos jurídicos que se deben aplicar en el proceso del cálculo de los beneficios sociales y no existiendo reglamentación alguna para dicho efecto.

Que, el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 23381 si bien determina los parámetros a utilizarse para la aplicación del Índice de Precios al Consumidor, IPC, no determina el proceso técnico a realizarse, tampoco aclara cual será el indicador y los decimales del mismo a utilizarse a momento de calcular la actualización de de los beneficios sociales del trabajador ya sea total o parcial. Causando tal efecto muchas observaciones por parte de las partes en los procesos laborales.

Que, el Artículo 3º del Decreto Supremo N° 23381 si bien determina el indicador que se debe utilizar, no determina la base del factor a utilizarse de los indicadores del índice de precios al consumidor.

Que, el Estado tiene el deber de aclarar tales omisiones y procurar que la insuficiencia de las normas jurídicas sean llenadas a fin de evitar vacíos jurídicos en estas disposiciones.

## **EN CONSEJO DE MINISTROS**

### **DECRETA:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Se aclara que el índice de precios al consumidor (IPC) corresponde al mes anterior en que se produjo la conclusión de la relación laboral, en el procedimiento técnico será el divisor del índice del mes anterior en que se realizó el pago o se calcula el beneficio social, en caso de perjudicar al trabajador deberá pagarse con el monto que originalmente le correspondía.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Siendo utilizado el Índice de Precios al Consumidor (IPC), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), como base para la elaboración de las planillas de actualizaciones de beneficios sociales en los juzgados laborales del Estado Plurinacional de Bolivia. Se aclara en el presente artículo, que se deberá utilizar las planillas del IPC, pero tomando como indicadores del mismo, el número entero y solo un decimal del índice de precios al consumidor de ese mes. Ya que al utilizar más de dos decimales en las planillas de actualización de beneficios sociales ocasionaría perjuicios a las partes. Se deberá utilizar también la base del factor correcta del Índice de Precios al Consumidor.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Para el cálculo de las planillas de actualizaciones de beneficios sociales se deberá tomar como base del factor de los índices de precios al consumidor, la base 100, como única, no tomándose otra diferente a la mencionada en el presente artículo.

**ARTÍCULO CUARTO.-** Se aplicara el presente decreto supremo con carácter retroactivo en todos los juicios sociales que se encuentran en tramite en la judicatura laboral, quedando únicamente consolidados los pagos efectuados que cuenten con sentencias ejecutoriales pasadas en autoridad de cosa juzgada.

**ARTÍCULO QUINTO.-** Queda en vigencia el Decreto Supremo N° 23381 de 29 de Diciembre de 1992, y se habilitan los preceptos establecidos en el presente Decreto Supremo complementario y modificando el mismo.

Es dado en el Palacio de Gobierno de la Ciudad de La Paz, al... del mes... de dos mil diez años.

Fdo. **JUAN EVO MORALES AYMA**, Presidente Constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia,... etc.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Después de haber desarrollado el tema de la Investigación, la misma inspirada en situaciones que se viven en la practica, como ser en los juzgados laborales en el a través de la forma en que se desencadenan los procesos incoados ene estos juzgados y una serie de daros obtenidos a lo largo del presente trabajo es que se pudo llegar a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- El Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992, a pesar de ser un Decreto que hasta el día de hoy refleja la forma mas aceptable de actualizar los Beneficios Sociales, utilizando el Índice de Precios al Consumidor, en la practica observamos que existen vacios jurídicos que deben ser llenados, pues los mismos ocasionan que el criterio del juzgador varíe de un juzgado a otro, dejando a la expectativa al litigante de cual será el criterio a aplicarse en su proceso.

La recomendación que hago es llenar estas lagunas jurídicas procurando así los fallos uniformes cuando los casos presenten las mismas características y la aplicación sea igual en virtud a que los preceptos del decreto abarquen de manera especifica el contexto total del mismo evitando así una mala aplicación del propósito con el que se dicto este decreto.

- La utilización de términos que diferencian aun al trabajo de las personas se hace uso en este decreto, cuando la diferencia que actualmente existe y preocupa es la del que cuenta con una fuente de trabajo y la del desempleado, este decreto en la fecha que fue redactado debería haberse tenido el cuidado al utilizar los términos que estén acorde con el momento social en que vivimos lo que identifica al trabajador y al empleador.

La recomendación que se hace es emplear el término trabajador y empleador como corresponde o referirse a la relación laboral cuando se trate de un beneficio que generaliza a todos los trabajadores beneficiarios de este derecho.

- Los plazos procesales se incumplen, por el uso de lo que vulgarmente se llama “chicana”, mismo efectuado por los malos profesionales cuando la norma lleva consigo una insuficiencia normativa, esto genera por lo común una innecesaria prolongación temporal en la tramitación de la litis.

Contribuyendo a esta mora judicial, están los obstáculos materiales, técnicos y formales, es el resultado de este estado de cosas que se reflejan en los trámites de los juzgados que fallan de diferente forma en procesos similares, como ocurren en las actualizaciones de beneficios sociales que ocurren en la actualidad.

- A consecuencia de la insuficiencia jurídica que presenta el Decreto Supremo N° 23381, existe la dilación procesal, lo cual no debería presentarse en los juzgados, ya que la naturaleza de los procesos laborales es sumaria, y con las dilaciones existentes y mas aun en ejecución de sentencia se crea un perjuicio grande tanto para los trabajadores y para los empleadores. Es por esto que al tener lagunas jurídicas también se realizan gastos judiciales para las partes y para el Estado, pudiendo estas ser evitadas si existiera una solución para tales situaciones.

La recomendación que se hace es la misma del porque de la presente monografía, ya que al complementar el decreto supremo N° 23381 y no así abrogarlo, tendríamos una base firme y una complementación acorde a lo que se ve en la actualidad en el momento de realizar las planillas de actualizaciones de beneficios sociales.

- Los factores que llevan a la determinación que este decreto necesita ser complementado, y cuya consecuencia es latente en la litis, es la falta de uniformidad en los casos a ser aplicados por los diferentes juzgados, la dilación procesal, la discriminación con algunos derechos que necesitan ser regulados.
- La presente investigación confirma la hipótesis planteada en el perfil de monografía que ha podido ser confirmada, mas que todo a los métodos comparativos empíricos utilizados, pues gracias al análisis y

la revisión y observación de expedientes en los diferentes juzgados a la experiencia laboral de profesionales abogados, funcionarios y ex funcionarios de los diferentes juzgados laborales de la ciudad de La Paz y trabajadores y empleadores en general quienes concordaron con mi persona en mi hipótesis, ya que al no existir lineamientos jurídicos los cuales ayuden a elaborar planillas de actualizaciones de beneficios sociales existe dilación procesal en los juzgados, produciendo así observaciones por las partes.

- Recomiendo considerar mi pequeño aporte fruto del análisis del tema que me inquieto investigar, el anteproyecto de una norma complementaria al Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992, cuya pretensión es continuar con la vigencia del mismo y por supuesto subsanando los vacíos jurídicos encontrados en la presente monografía.

Los trabajadores bien sea por cumplimiento de un contrato o que no exista una firma de éste (el contrato), deben gozar de beneficios mientras cumplan con una actividad de servicio aun patrono o cuando se haya decidido que se dé por terminada la relación de trabajo sin importar que parte de la relación lo haya decidido (patrono-trabajador o trabajador- patrono). Estos beneficios como : preaviso, vacaciones, bono vacacional, feriado, utilidad, antigüedad y otros son irrenunciable aunque haya sido de manera voluntaria por el trabajador según el Artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, siendo ésta la que indica o señala los deberes y derechos que deben cumplirse en una relación de trabajo

Estos derechos de los trabajadores deben ser cumplidos siempre y cuando el despido no sea legalmente justificado.



## **BIBLIOGRAFÍA**

- ✚ **BOLIVIA.** Ley General del Trabajo. Gaceta Oficial de Bolivia. La Paz – Bolivia 1939.
- ✚ **BOLIVIA.** Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo. Decreto Supremo N° 224 de 23 de Agosto de 1943. La Paz – Bolivia.
- ✚ **BOLIVIA.** Código Procesal del Trabajo. Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio de 1979. La Paz – Bolivia.
- ✚ **BOLIVIA.** Decreto Supremo N° 23381 de 29 de diciembre de 1992. La Paz – Bolivia.
- ✚ **BOLIVIA,** Nueva Constitución Política del Estado, de 07 de febrero de 2009.
- ✚ **BOBBIO,** Norberto. Liberalismo y Democracia. Editorial FCE - Argentina.
- ✚ **BODENHERMER,** Edgar. Teoría del derecho. Editorial Fondo de cultura económica, México.
- ✚ **DIAZ,** Aroco Teófila, Derecho Individual del Trabajo, 1998.
- ✚ **GONZALES,** Rodolfo Aníbal, Buenos Aires. Los Beneficios Sociales y un poco de historia.1973.
- ✚ **HERVADA,** J., "Problemas que una nota esencial de los derechos humanos plantea a la Filosofía del Derecho", en Escritos de Derecho Natural, Pamplona, EUNSA, 1986.
- ✚ **MASSINI,** Correas, C.I., Filosofía del Derecho, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1994.
- ✚ **MASSINI,** Correas, Carlos Ignacio. Positivismo, Ética y Derecho. Aportaciones al debate actual entre iuspositivismo e iusnaturalismo, 1996.
- ✚ **MASSINI,** Correas, Carlos Ignacio. Positivismo, Ética y Derecho. Aportaciones al debate actual entre iuspositivismo e iusnaturalismo, 1996.
- ✚ **LAROUSE,** Diccionario, 1969 – Buenos Aires.
- ✚ **OSSORIO,** Manuel, Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales.

- ✚ **ROJAS**, Amandi, Víctor Manuel; Filosofía del Derecho; Editorial Harla, México, 1991.
- ✚ **SQUELLA**, Agustín, Positivismo Jurídico, Democracia y Derechos Humanos. México – Fontamara 1998.
- ✚ **TERÁN**, Juan Manuel; Filosofía del Derecho; 17 edición, Editorial Porrúa, México, 2003.
- ✚ **VIDE**, Sgreccia, E., Manual de Bioética, trad. V.M. Fernández, México, Diana, 1996.

# **ANEXOS**