

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



**TRABAJO DIRIGIDO**

**"BASES JURÍDICAS DE PROTECCIÓN  
LABORAL PARA TRABAJADORES QUE  
PRESTAN SERVICIOS POR HORA  
TRABAJADA EN EMPRESAS O  
INSTITUCIONES"**

**POSTULANTE : MARIA LUZ VERDUGUEZ PEREZ**  
**TUTOR : DR. IVAN CAMPERO VILLALBA**

**LA PAZ - BOLIVIA**

**2.002**

## **DEDICATORIA**

**Este trabajo dirigido, esta dedicado con mucho cariño y amor a mi mejor amiga mi madre, quien siempre me apoya con dedicación y comprensión.**

---

**AGRADECIMIENTO :**

**Agradezco a mi tutor Dr. Ivan Campero Villalba por la confianza puesta en mi persona, a la Facultad de Derecho por haberme acogido en sus aulas.**

---

**“BASES JURÍDICAS DE PROTECCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES  
QUE PRESTAN SERVICIOS POR HORA TRABAJADA EN EMPRESAS O  
INSTITUCIONES”**

**TABLA DE CONTENIDO**

RESUMEN

**PRIMERA PARTE  
SECCION DIAGNOSTICA**

**CAPITULO I**

**MARCO HISTORICO REFERENCIAL DEL SALARIO**

1. CONCEPTO
  2. DEFINICIONES
  3. ETIMOLOGIA Y DENOMINACIONES
  4. EVOLUCION HISTORICA DEL SALARIO
  5. FIJACIÓN DEL SALARIO.
    - 5.1 FIJACION DEL IMPORTE DEL SALARIO
      - 5.1.1. Doctrina Liberal
      - 5.1.2. Doctrina Socialista
      - 5.1.3. Teoría de Rendimiento y Productividad
      - 5.1.4. Doctrina Social Cristiana
    - 5.2 SISTEMA PARA EL CALCULO DEL SALARIO
      - 5.2.1 Salario Fijado por Unidad de Tiempo
      - 5.2.2 Salario por Rendimiento
-

## 6. CLASES DE SALARIO

6.1. Juan P. Pozzo

6.2. Ramírez Gronda

6.3. Cabanellas Guillermo

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO GENERAL JORNADA LABORAL**

1. CONCEPTO

2 DEFINICIÓN

3 ETIMOLOGIA

4 ANTECEDENTES HISTORICOS

5. NATURALEZA JURÍDICA

5.1 Teoría abstencionista

5.2 Teoría intervencionista

6. CLASES DE JORNADA DE TRABAJO

## **CAPITULO III**

### **EL SALARIO Y LA JORNADA LABORAL EN NUESTRA LEGISLACION**

1. EL SALARIO EN NUESTRA LEGISLACIÓN.

1.1 Constitución Política del Estado.

1.2 Ley General del Trabajo y Decreto Reglamentario.

1.2.1 Principios Contenidos en la Ley General del Trabajo.

1.2.1.1. Principio de Protección e Intervención.

---

1.2.1.2. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.

1.3 El Salario o Remuneración en la Ley General del Trabajo.

1.4 Organización Internacional del Trabajo O.I.T.

2. LA JORNADA DE TRABAJO

2.1. Constitución Política del Estado

2.2 Ley General del Trabajo

3. DECRETOS SUPREMOS RELACIONADOS CON EL TEMA

3.1 Decreto Supremo 04325

3.2 Decreto Supremo 019297

3.3 Decreto Supremo 19414

3.4 Decreto Supremo 19536

4. LEGISLACIÓN COMPARADA

**SEGUNDA PARTE**

**SECCION PROPOSITIVA**

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2. PROPOSICIÓN

3. REGLAMENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS

**TERCERA PARTE**

**SECCION CONCLUSIVA**

**BIBLIOGRAFIA**

**ANEXOS**

---

## RESUMEN

En la actualidad, nuestro ordenamiento jurídico tradicional en los diferentes campos, ha sido motivo de importantes reformas, con el objeto de adecuarla a nuevas realidades que así lo exigen.

De esta manera en materia de Legislación Laboral no puede quedar al margen ni postergada, puesto que es necesario su inmediata adecuación de la estructura jurídica a la nueva realidad tanto social, política como económica.

Producto de estos cambios va apareciendo nuevas formas de relación laboral, como es el contrato de trabajo por horas, que no se encuentra regulado en nuestro país, lo que trae como consecuencia una inseguridad jurídica para el trabajador que se acoge a este tipo de contrato.

La presente investigación tiene por objeto establecer las bases jurídicas que tienden a la protección de los trabajadores que prestan servicios por horas, disposiciones jurídicas que nos servirán como fundamento para poder proponer la dictación de una ley y un reglamento que protejan a los trabajadores que prestan sus servicios por horas, y establecer la modalidad de pago de la remuneración por hora que tendría como base al salario mínimo nacional, asimismo también se debe establecer la forma de la jornada laboral a la cual deberían acogerse, parte muy importante de la presente investigación esta referida a los derechos laborales que les corresponderían.

Por la metodología utilizada en primer lugar se realizó un estudio para determinar que es salario y jornada de trabajo, por constituir estos dos elementos parte importantísima sobre los cuales esta nueva modalidad de trabajo se desarrolla.

---

En la primera parte correspondiente a la parte del diagnóstico Cáp. I se realizó un estudio acerca del salario definiéndolo como el pago o retribución por un trabajo por el que el empleador se obliga a pagar un determinado monto de dinero por un servicio requerido, a cambio de la prestación de la fuerza de trabajo ofrecida por un trabajador o un obrero que se pone a disposición del empleador en un horario determinado en el cual deberá realizar las labores productivas o de servicio. Asimismo se investigó el origen etimológico de la palabra salario proveniente del latín *salarium* que significa sal, ya que en la antigüedad se pagaba con sal a los domésticos, en cuanto a su evolución histórica el trabajo siempre ha sido remunerado aunque no siempre en dinero sino en especie. Parte importante de la presente investigación esta referida a la fijación del salario, existiendo varias teorías al respecto: doctrina liberal es contraria a toda intervención del Estado en la regulación y fijación del salario; doctrina socialista considera que el salario no es otra cosa que el precio de la fuerza de trabajo, que el trabajador vende al empresario mediante el contrato de trabajo; teoría del rendimiento y productividad parte del principio de que el salario debe estar en proporción a lo que produce o rinde el trabajador; doctrina social cristiana plantea la teoría del justo salario es decir que debe ser suficiente para el trabajador y su familia. En la actualidad la fijación del salario esta determinada por ley, por los convenios y pactos colectivos, pues no habría seguridad para el trabajador si el monto de la remuneración fuera indeterminado.

Ahora, bien no sólo basta con acordar el importe del salario, es necesario además establecer el modo de calcular la suma que habrá de pagarse lo que obliga a un examen de los distintos métodos que sirven para fijar el importe del salario. Entre los cuales tenemos fijación del salario por rendimiento en este sistema de medición lo que se toma en cuenta es el resultado de la actividad laboral, presenta distintas modalidades como el salario a destajo, salario por resultado, salario por comisión, salario fijado por unidad de obra. El otro sistema es la fijación del salario por unidad de tiempo, sistema en el cual se considera el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición exclusiva del empleador sin considerar el resultado de su labor, en la doctrina se establece las siguientes unidades de tiempo para la medición del salario que puede ser la hora, el día, la semana, la quincena o el mes, sistema en el cual se enmarca el trabajo por horas.

---



En el capítulo II se realizó un estudio acerca de la jornada de trabajo definiendo a la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, etimológicamente la palabra jornada proviene de la voz latina “Giornata” que significa día y en el sentido usual significa relación de tiempo, en cuanto a su evolución histórica resulta ociosa buscar raíces en el pasado remoto donde este precepto no existía, siendo producto de las conquistas más importantes de los trabajadores de la edad contemporánea, es así que en la antigüedad trabajaban de sol a sol, en la Edad Media el trabajo también era de sol a sol pero en forma más suave, en la Época Industrial con la utilización de máquinas y con el descubrimiento del alumbrado la jornada de trabajo se prolonga hasta horas de la noche trabajaban entre 14 y 17 horas diarias, frente a los abusos desencadenados por la libre contratación y las jornadas de trabajo agotadoras la clase trabajadora organizada en sindicatos luchó persistentemente para lograr mejores condiciones de vida misma que concluyó con la Masacre de Chicago de 1866, donde se impuso la jornada de 8 horas diarias, reducción que se implantó primeramente en el trabajo de las mujeres y niños. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en la primera conferencia realizada en octubre de 1919 aprobó el Convenio Nro. 1 en donde se proclama la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales, convenio ratificado por nuestro país mediante D.S. Nro. 07737 de 28 de junio de 1966, consagrado en el art. 46 de la Ley General del Trabajo. Para determinar la naturaleza jurídica de la jornada de trabajo hay que partir del rol que desempeña el Estado en la regulación de las relaciones laborales, existiendo dos teorías que se contraponen: la teoría abstencionista y la teoría intervencionista en donde el Estado como representante del interés general interviene en la regulación de las relaciones de trabajo, mediante la dictación de leyes que protejan tanto al trabajador como a la empresa, y en este su rol es que el Estado debe normar el contrato de trabajo por horas, mediante la dictación de normas de carácter protectorio para el trabajador.

Teniendo la información general referente al salario y la jornada laboral en el Cap. III se hizo un análisis de las disposiciones legales laborales vigentes en nuestro país, referentes al salario y la jornada de trabajo; nuestra Constitución Política del Estado base fundamental sobre la cual se edifica el ordenamiento jurídico nacional en su art. 7 inc. j) señala que toda

persona tiene derecho a una remuneración justa por su trabajo que le asegure para sí y su familia una existencia digna del ser humano, asimismo el art. 157 de nuestra Carta Magna, dice, que la ley regulara las relaciones de trabajo estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos el salario mínimo, disposiciones legales que determinan de manera contundente que el Estado es quien debe regular las relaciones laborales mediante la dictación de normas de carácter protectorio para el trabajador.

La Ley General del Trabajo en el art. 52 y el art 39 de la su Decreto Reglamentario nos señalan que remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo. Nuestra legislación laboral no hace referencia a que el salario puede pactarse por hora trabajada, pero existen disposiciones dispersas en las cuales se establece una tarifa horaria para los obreros mismos que nos servirán de referencia para la presente propuesta.

En lo concerniente a la jornada laboral nuestra Carta Magna en el art. 157, señala que la Ley regulara las relaciones de trabajo, estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, el salario mínimo y jornada máxima.

La Ley General del Trabajo en su art. 46 determina que la jornada de trabajo no excederá de 8 horas diarias y 48 horas semanales, asimismo establece excepciones a esta regla. El art. 35 del Decreto Reglamento de la Ley General de Trabajo define jornada de trabajo como la duración del trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador permanezca a disposición del patrono, en el lugar de la faena sin poder disponer libremente de su tiempo.

En materia laboral existe un sin número de disposiciones dispersas, es por eso que se hace dificultoso su aplicación. en lo concerniente al tema de investigación el Decreto Supremo 04325 de 25 de febrero de 1956. 19297 de 29 de noviembre de 1982. Decreto Supremo 19414 de 21 de febrero de 1983 Decreto Supremo 19536 29 de abril de 1983. normas que establecen una tarifa horaria para los trabajadores fabriles y que la tarifa horaria tiene que ser equivalente al salario mínimo mensual es decir que los trabajadores que prestan sus servicios por hora no pueden percibir un salario menor al mínimo nacional y que el valor de

---

la hora trabajada tiene que ser determinado por el Estado, mediante la dictación de una norma.

La legislación del Ecuador a normado el contrato de trabajo por horas, mediante una Ley de Transformación Económica del Ecuador de 4 de abril de 2001, ley en la cual se establece el valor mínimo de la hora trabajada, una característica de esta ley es que no existe el pago de beneficios sociales ni desahucio por que las partes en cualquier momento pueden rescindir romper la relación laboral. Esta ley se constituye en una de las primeras leyes de carácter flexibilizador del Ecuador y de Latinoamérica.

Con la información obtenida se realizo en la segunda parte correspondiente a la parte propositiva, la propuesta de las “Bases Jurídicas De Protección A Los Trabajadores Que Prestan Sus Servicios Por Hora Trabajada En Instituciones O Empresas”.

Propuesta que se encuentra apoyada en el principio de la primacía de la realidad, toda vez que el trabajo por horas se encuentra basado en los distintos contratos que se van dando con el avance de la época contemporánea y cada vez más creciente, más aun si esta nueva modalidad no se encuentra regulada en la actual estructura jurídica laboral.

Propuesta que se ampara en los siguientes derechos fundamentales consagradas en nuestra Constitución Política del Estado art. 7 inc j), 156 y 157 en donde se determina que el trabajo es un deber y un derecho, que el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado, que el trabajador debe percibir un salario justo y digno de vida para sí y su familia, es que propongo que sean incorporados a la Ley General del Trabajo los contratos de trabajo por horas.

Parte importantísima de la propuesta es lo concerniente a los derechos laborales a que tiene derecho el trabajador que presta sus servicios por hora, por ejemplo derecho a vacaciones, aguinaldo, prima, gozar del seguro a corto plazo y afiliado a las AFP's .

---

Asimismo se propone un reglamento para este tipo de contratos, reglamento en el cual se establece una jornada laboral 8 horas de trabajo diario y 48 horas semanales, dejando a la voluntad de las partes el cumplimiento de la jornada laboral pudiendo establecer jornadas de medio tiempo, tiempo completo, horario continuo de acuerdo a la actividad y característica de la empresa o institución, se prohíbe el trabajo extraordinario para evitar el abuso de parte del empleador, en cuanto a la contratación se lo debe realizar de manera directa y no por intermediarios.

En conclusión podemos decir primero que los contratos de trabajo por horas no se encuentran regulados en nuestra legislación laboral, pero existen normas aisladas para el sector fabril en la cual se determinan la tarifa horaria, normas que nos sirven de referencia para la implementación de este tipo de contratos, mismas que son insuficientes para el mercado laboral.

Segundo que el Estado en aplicación de su papel tutelar debe normar y establecer los alcances de este tipo de contratos de trabajo por horas, establecer los derechos laborales que les corresponden a los trabajadores, determinar el salario mínimo por hora trabajada, disposiciones que se deben dictar en resguardo contra la practica abusiva que pueda producirse por parte del empleador en aplicación del contrato de trabajo por horas.

Son estas las razones por las cuales realizo el presente aporte, considerando que es necesario darles una protección jurídica sobre la base de los derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución Política del Estado, y las normas de La Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, como aquellos principios consagrados de igual manera en la Organización Internacional del Trabajo.

---

## **PRIMERA PARTE**

### **SECCION DIAGNOSTICA**

#### **CAPITULO I**

##### **MARCO HISTORICO REFERENCIAL DEL SALARIO**

El salario se constituye en una de las Instituciones más importantes de la relación del trabajo, como un elemento esencial del contrato de trabajo.

El salario tiene un significado y una importancia muy precisa en la relación de trabajo que es necesario destacar, ya que la prestación de la fuerza de trabajo significa un desgaste físico y mental que exige su reposición renovación permanente, por lo que el trabajador al vender su fuerza de trabajo en beneficio de otra persona lo hace buscando una remuneración que le permita procurarse los bienes esenciales de subsistencia para él y su familia.

Investigadores, tratadistas y estudiosos han ido formulando una variedad de concepciones y definiciones acerca del salario desde el punto de vista de su concepción ideológica, tomándolo como una relación contractual, hasta el estudio de la naturaleza misma del salario.

En la actualidad algunas de estas concepciones se han institucionalizado inclusive jurídicamente.

Para comprender mejor la esencia de lo que es el salario es necesario conocer tanto los conceptos como las definiciones vertidas por los tratadistas, como el origen etimológico de la palabra.

---

## 1. CONCEPTO

Guillermo Cabanellas, dice que “El salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral” (1)

El Dr. Raul Jiménez Sanjines, en su libro Lecciones de Derecho Laboral nos señala que “El salario es la percepción obligada del trabajo subordinado y la persona que la recibe la prestación de servicios esta en él deber de remunerarlos.” (2), asimismo señala que el salario es un vinculo del contrato de trabajo y no un elemento esencial del contrato del trabajo.

En definitiva, el salario es la remuneración que percibe el trabajador, sea este empleado, obrero o aprendiz de instituciones publicas o privadas, como retribución de su trabajo bajo cualquier modalidad de pago que guarde conformidad con la ley.

## 2. DEFINICIÓN.

El salario es la contrapartida del trabajo y el primer y fundamental derecho del trabajador a ser exigido. Por ello se define de la siguiente manera:

Mario Olmos Osinaga dice “El salario debe ser considerado como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden de la empresa” (3)

---

1. - CABANELLAS, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”, Edit. Bibliografica Omeba, Tomo I. Buenos Aires 1968, pag. 150.

2. - JIMÉNEZ SANJINES, Raul “ Lecciones de Derecho laboral “ Edit. Popular, primera Edición, Tomo II. , La Paz- Bolivia 2001, pág. 569

3. - OLMOS OSINAGA, Mario. “ Compendio del Derecho del Trabajo”, Edit. Serrano, Cbba-Bolivia, pág. 87

El Dr. Juan Del Granado Cosio, con referencia al salario señala que “ El salario es la remuneración total, cualquiera sea su forma, que percibe el trabajador como pago y retribución a la fuerza de trabajo puesta a disposición del empleador, en condiciones de subordinación y dependencia” (4)

Couture, define al salario como la retribución que recibe el trabajador como prestación adeudada por el empleador en el contrato de trabajo” ( 5)

Consultado el Diccionario de Legislación Laboral de Rene Canelas, define al salario señalando que “ Es la remuneración en especie o en dinero que el patrono paga al obrero u empleado por cierto trabajo en virtud de un contrato verbal o escrito ( 6)

En nuestra legislación laboral se utiliza indistintamente el término remuneración y salario sin realizar una distinción entre ambos términos; el término remuneración se utiliza para señalar todos los ingresos que pueda tener el trabajador, mientras que el termino salario corresponde a la parte específica.

Para Jose Antonio Chazal Palomo, la remuneración “ corresponde al pago del monto de dinero acordado por la prestación de servicio laboral. Usualmente se conoce como sueldo o salario a dicho pago, que puede ser mensual, quincenal, semanal, diario o por tarea, aunque la denominación se reserva generalmente tan solo para el primer caso.” (7)

A los efectos de esclarecer que elementos consignan la remuneración Jose Antonio Chazal Palomo, señala que, “La naturaleza jurídica de la remuneración corresponde a la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador, incluyendo aquellos derivados de condiciones

---

4. - DEL GRANADO COSIO, Juan. “Manual de Legislación del Trabajo” Edit. Taller de Artes Graficas Latina, La Paz-Bolivia 1988, pág. 116.

5. - COUTURE, Eduardo. “Vocabulario Jurídico”, Edit. Palma, Buenos Aires- Argentina 1988, pág 69.

6. - CANELAS, Rene. “Diccionario de Legislación del Trabajo”, Imprenta Edit. Universitaria, Cochabamba – Bolivia, 1990, pág.246

7. - DE CHAZAL PALOMO, Jose Antonio. “ Fundamentos de Derecho Laboral Y Social”, Edit. Imprenta Sirena, Segunda Edición, Santa Cruz- Bolivia, 1996, pág. 124.

especiales de trabajo (comedor, transporte, vivienda, etc) , así como los referidos a sistemas sociales de mejoramiento de la actividad laboral como prestaciones de seguro social, asignaciones familiares y otros que forman parte del conjunto y que constituyen una forma diferente de integrar la remuneración, pero que sin duda son producto de la relación laboral.( 8)

Podemos decir entonces que la remuneración es el pago que percibe un trabajador por la prestación de sus servicios en relación de dependencia que se denomina comúnmente sueldo o salario.

El término salario en su acepción jurídica, expresa pago o retribución por un trabajo o relación de trabajo, por el que el empleador se obliga a pagar un determinado monto de dinero por un servicio requerido, a cambio de la prestación de la fuerza de trabajo ofrecida por un trabajador o un obrero que se pone a disposición del empleador en un horario determinado en el cual deberá realizar las labores productivas o de servicio.

En síntesis el salario desde el punto de vista jurídico es o tiende a ser una retribución que el trabajador recibe ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden del empleador.

### **3. ETIMOLOGIA y DENOMINACIONES.**

La palabra salario proviene del latín “**SALARIUM**”, que significa sal, por que antiguamente era costumbre dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.

Asimismo a los trabajadores de las minas de sal, se les pagaba en especie es decir con sal.

---

8. - DE CHAZAL PALOMO, Jose Antonio. “ Fundamentos de Derecho Laboral Y Social”, Edit. Imprenta Sirena, Segunda Edición, Santa Cruz- Bolivia, 1996, pág.125.



Término con el cual muchos tratadistas están de acuerdo en virtud a que la palabra salario sustituye a todas las demás denominaciones que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

Posición que no es compartida por el profesor uruguayo F. De Ferrari al sostener que, “ ni histórica ni etimológicamente justificaría que la expresión salario o sueldo desplace a todas las demás como denominación genérica, por que como ya se dijo salario proviene de *salarium* que era la cantidad de sal que antiguamente recibía el doméstico en pago de sus servicios; y que por su parte la voz sueldo, proviene según unos de *solidus* que significaba la moneda gruesa y sólida, y según otros la moneda antigua que solía pagarse a los soldados que integraban las huestes medioevales del rey o de un señor”. (9)

Según este autor el término remuneración sería el adecuado para poder expresar de manera genérica y comprensiva todos los beneficios de carácter material que recibe o puede recibir el trabajador como consecuencia de la prestación de sus servicios.

La expresión remuneración proviene de “*remuneratio*”, que significa recompensa. El verbo “*remuneror*” implica compensar, devolver un favor, dar una recompensa.

El profesor Guillermo Cabanellas hace una distinción entre remuneración y salario, dice “que sea intentado distinguir entre salario y remuneración, entendiendo por remuneración todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo provenga del empresario o de otra persona, como ocurre con la propinas recibidas de un tercero; mientras que el término salario es retribución que abona directamente el empresario.” (10)

---

9. - OLMOS OSINAGA, Mario. “ Compendio del Derecho del Trabajo”, Edit. Serrano, Cbba-Bolivia, pág. 87

10. - CABANELLAS, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”, Edit. Bibliográfica Omeba, Tomo I. Buenos Aires 1968, pág. 172

En la actualidad existen una serie de términos o palabras que se aplican como equivalentes o sinónimos de salario, tales como estipendio, retribución, emolumentos, haberes y remuneración, honorario, gratificación.

A continuación señalaremos el origen etimológico de algunos de estos términos, esto solo para fines didácticos.

La palabra “sueldo” no tiene raíz latina, y para representarlo se utilizaba como sinónimo “stipendium “ y “salarium”

“Stipendium” significa impuesto o tributo, paga que se le entregaba a los soldados y mercenarios, servicio en general y obligación.

La palabra “emolumentum” representa una ventaja, ganancia o utilidad.

La palabra “honorarium” era empleada para referirse a una obligación de dar o pagar; o de “honorarius frumentum”, o sea, trigo que entregaban los habitantes a los gobernadores.

El maestro Mario De la Cueva señala que el término salario es el que conviene a la percepción del trabajador además que este termino es utilizado en todas las legislaciones y doctrinas.

**A los efectos de la terminología laboral varios autores señalan que la palabra apropiada es salario, para señalar lo que el trabajador recibe por su trabajo; jornal para el pago que se hace por día de trabajo; sueldo para la retribución que se hace por meses completos.**

Para el Dr. Jose Antonio Chazal Palomo expresa que “a quedado prácticamente a quedado en desuso y sin ningún valor jurídico la tradicional distinción que establece el pago del sueldo a los trabajadores (empleados o funcionarios) que prestaban servicios

---

predominantemente intelectuales o de oficina y el pago del salario a los trabajadores (obreros) que prestaban servicios predominantemente manuales” (11), extremo con la cual estoy de acuerdo en merito a que el término salario es el más generalizado y de fácil comprensión tanto para el trabajador como para el empleador y además que este termino se utiliza en casi todas las legislaciones.

#### 4. EVOLUCION HISTORICA

Desde la antigüedad el trabajo laboral subordinado siempre a sido retribuido con una remuneración o salario, aunque no siempre fue en dinero sino en especie en la mayoría de las culturas.

En el Código Hammurabi que data de más de 2.000 años Antes de Jesucristo, ya contenida disposiciones sobre el salario mínimo para ciertos trabajadores, jornaleros, artesanos, tejedores, cortadores, carpinteros, albañiles. Entregando de modo más o menos completo al albedrío de las partes, lo cual equivale al predominio abrumador del patrono.

En Grecia y Roma, los esclavos por su trabajo eran remunerados en especie con la prestación de parte de su amo de vivienda y comida; en contra partida a los esclavos tambien existían los trabajadores libres que se encontraban agrupados en “Collegia” para defender sus intereses colectivos.

En la Edad Media, el Sr. Feudal especula con el trabajo de los siervos a quienes exigía la “corvee” o jornadas no retribuidas. Las Corporaciones reaccionaron contra el abuso y rehabilitaron al obrero libre asegurándole salarios remunerativos. El trabajo fue corporativo, y la corporación o gremio era una asociación en la que maestros y oficiales realizaban la obra en común y distribuían las utilidades equitativamente.

---

11. - DE CHIAZAL, PALOMO, Jose Antonio. “ Fundamentos de Derecho Laboral Y Social”, Edit. Imprenta Sirena, Segunda Edición. Santa Cruz- Bolivia, 1996, pag. 124.

Solo la mano libre de los trabajadores no afiliados, se cotizaba a bajo precio. La abolición de las corporaciones lo cual produjo la desaparición del taller familiar remplazado por la gran industria mecanizada, hizo surgir al tipo de asalariado contemporáneo.

Sin embargo en la Edad Media es cuando comienza a hablarse del Justo Salario. Son los canonistas y padres de la iglesia quienes se ocupan del asunto de la miserable condición en que los trabajadores se encontraban, consideraban el justo salario, como aquel que era bastante para satisfacer las necesidades del obrero de un modo conveniente.

En la Edad Media y dentro del Derecho Hispánico se concedieron salarios de acuerdo a las necesidades de los trabajadores de la industria.

La Ley de Indias fue el instrumento mediante el cual se estableció el régimen de salarios en América, disponiéndose que fuesen conforme a las necesidades del trabajador y fijados en ultimo término por la justicia.

Durante la Revolución Industrial tuvo que intervenir el Estado para la regulación de los salarios, así se suscribieron los pactos colectivos para las condiciones de trabajo y la consiguiente fijación y cuantía de los salarios.

## **5. FIJACIÓN DEL SALARIO.**

**Dentro de la fijación del salario tenemos los siguientes tipos:**

### **5.1 FIJACION DEL IMPORTE DEL SALARIO**

Dada la naturaleza social del salario, los sistemas legislativos prevén un régimen de protección para su fijación, al considerar al salario como el único medio de vida del

---

trabajador muchas legislaciones como la nuestra están de acuerdo en la necesidad de la intervención estatal para la fijación de un salario suficiente (mínimo vital), buscando amparar al trabajador en función del derecho que tiene de percibir un salario acorde a sus necesidades y de su familia.

El salario es pieza fundamental del derecho del trabajo, y constituye social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo, siendo el salario el único medio de vida del trabajador y teniendo por tanto el salario un significado esencialmente económico, corresponde la determinación de su cuantía, económicamente existen muchas teorías al respecto, pero para fines del presente trabajo nos referiremos a las siguientes:

### **5.1.1 DOCTRINAS LIBERALES**

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

El liberalismo deriva su nombre del concepto libertad, entendido como la facultad del individuo de autodeterminarse al margen de cualquier influencia externa.

El liberalismo económico a nombre de la libertad y de la libre contratación e iniciativa es contrario a toda intervención del estado en la regulación y fijación del salario.

El P. Gregorio Iriarte o.m.i., en su obra, Análisis Crítico de la Realidad Nacional, dice que “ Para el liberalismo del siglo pasado ( para muchos neoliberalismo del presente), el trabajo no tiene más valor que el de una mercancía más, consecuentemente, el precio de esa mercancía es fijado como el de cualquier otra cosa, por el libre juego de la oferta y la demanda. Por lo tanto cuando haya mucha mano de obra y poco trabajo, la oferta del salario será ridícula e insuficiente para vivir dignamente” (12)

---

12. - IRIARTE, Gregorio. “ Neoliberalismo, Post modernidad y Globalización “, Impresores Color Graf Rodríguez, Cbba- Bolivia, 2000, pag.158

Para esta doctrina el salario o el precio de la jornada del obrero se regula como el precio común de todas las cosas de acuerdo a la oferta y la demanda los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrecen para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible.

Esta teoría se resume en la frase celebre del economista COBDEN: “Cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patronos corren detrás de un obrero, el salario sube” (13)

Para esta corriente el salario es como cualquier otra mercancía sometida a la ley económica de la oferta y la demanda.

Teoría que a decir de el Dr. Guillermo Cabanellas, queda como un antecedentes histórico, ya que fue destruida con la intervención estatal, los convenios colectivos y la acción solidaria de los trabajadores.(14)

### **5.1.2 DOCTRINA SOCIALISTA**

Doctrina que postula que el salario no es otra cosa que el precio de la fuerza de trabajo, que el trabajador vende al empresario mediante el contrato de trabajo. Un ejemplo de esta doctrina esta reflejada en La Ley de Bronce de La Salle rebaja al trabajador a categoría subhumana, privando de toda participación en los goces propios de una sociedad civilizada. Teoría que tiene como base la oferta y la demanda, sostiene que el trabajo es una mercancía que se vende y se compra, teniendo su precio en el mercado. El empleador trata de comprar lo más cercano posible el precio de costo, que es lo que corresponde a las necesidades mínimas del trabajador para subsistir.

---

13.- CABANELLAS, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”, Edit. Heliasta S.R.L., Tomo I. Tercera Edición, Buenos Aires 1968, pág. 565

14. - CABANELLAS, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”, Edit. Bibliográfica Omeba, Tomo I. Buenos Aires 1968, pág. 582

Carlos Marx se refiere a la plusvalía postulada por el socialismo científico, según el cual el trabajador no recibe el producto íntegro de su trabajo, no se le entrega el total de lo que produce, sino una parte y la diferencia entre lo que produce y lo que recibe como salario es lo que constituye lo que él llama PLUSVALÍA, o sea el salario no pagado aprovechado indebidamente por el patrono en su beneficio.

### **5.1.3 TEORIA DEL RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD**

Esta teoría parte del principio de que el salario debe estar en proporción a lo que produce o rinde el trabajador, el obrero no es una máquina ni su trabajo una mercancía, sino un agente de la producción, es por ello que la tasa de su salario debe resultar de su rendimiento.

El salario por rendimiento está caracterizado por su variabilidad, pues su importe puede aumentar o disminuir conforme a la actividad desplegada por el trabajador. La pérdida del salario durante el período de descanso semanal

#### **5.1.4.1. DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA**

Para la doctrina social de la iglesia el trabajo es un don de Dios, connatural a la condición humana. Representa en su esencia un modo de exteriorización de la naturaleza, y es a la vez un medio expiatorio que sublimiza el esfuerzo.

La remuneración para la doctrina social cristiana, es “ Un problema de índole moral, perteneciente al ámbito de la justicia conmutativa cuando se plantea el salario mínimo, y de la justicia distributiva cuando se contempla el marco obligacional del titular de la obligación.” (15)

---

15. DE DIEGO, Julián A. “ La Remuneración de Trabajo”, Edit. Desalma, Buenos Aires- Argentina, 1984, pág. 15

El tema del salario fue objeto de tratamiento en el evangelio, como por ejemplo en los siguientes pasajes:

“El que trabaja merece que lo sustenten” (Mateo, X-10)

“El que trabaja merece su recompensa” (Lucas X-7)

Si bien es cierto que la doctrina social de la Iglesia en sus comienzos encuentra sus fundamentos en la misma Escritura, pero es en la edad media es donde toma primordial importancia por los muchos abusos y atropellos que sufrían los trabajadores.

Desde la Edad Media la posición de la iglesia es de preocupación frente a los problemas de los trabajadores, planteando principalmente la teoría del salario justo, iniciado por el Pontífice Leon XIII (1891) en la famosa encíclica *Rerum Novarum*, que se constituye en la piedra angular de esta doctrina, sobre las cuales se construyó las base de la Doctrina social económica de la iglesia, en los tiempos modernos es llamada Carta Magna de los Obreros. Sobre esta base se publica el *Quadragesimo Anno* 1931, *Divini Redemptoris* del Papa Pio XI (1937), *Mater et Magistra* de Juan XXIII (1961) y finalmente *Popularum Progressio* de Paulo VI (1967).

Estas encíclicas tienen su origen en el análisis objetiva de los datos de la realidad circundante, de la observación de la realidad injusta, donde el trabajo era el origen de innumerables abusos, para luego plasmarlo en principios que pongan a fin a los abusos que sufrían los trabajadores:

La encíclica *Rerum Novarum* (1891) estableció que la búsqueda de soluciones concreta debe implementarse con los medios específicos que converjan sobre las causa de la tensión social obrero patronal. Se formula una crítica severa a uno de los extremos de la cuestión social: el socialismo.

---



“ La encíclica Cuadragésimo anno, revitaliza los principios de su antecesora, confirmándolos y plantea con particular energía el problema de la “restauración del orden social en plena conformidad con los preceptos del evangelio” **En esta encíclica es donde nace los principios generales en materia de salario justo, consistente básicamente en aquel necesario y suficiente en si mismo para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia**, de tal manera que esta sea calculada sobre el promedio habitual y las necesidades, computando también las posibilidades extraordinarias. Para su determinación será ponderada la potencialidad económica de la empresa, apuntando al bien común, ya que se deben contemplar las circunstancias que vive el país. De la armonización de estos tres elementos: necesidades individuales y familiares, potencialidad empresaria y contexto nacional, se deben extraer el salario Digno (16)

En la encíclica Mater el magistra se vuelve sobre el problema del salario justo, ratificando la doctrina anterior. Se menciona como elementos vitales para la determinación del salario los principios de justicia y equidad frente a la estructura de la producción.

Julian Arturo de Diego, en su libro “La Remuneración del Trabajo” realiza una síntesis de las características del salario justo de acuerdo a la doctrina social, que es la siguiente:

- La remuneración es un problema de orden moral y de estricta justicia (enc. Rerum Novarum)
- El salario no puede fijarse al libre arbitrio de quien lo paga, ni de teorías ni reglas económicas como la libre concurrencia (enc. Mater el Magistra)
- La teoría del salario liberal tiene dos errores: se apoya en la oferta y la demanda, asignándole así al trabajo un valor como una mercancía (enc. Rerum Novarum)

---

16. - DE DIEGO, Julian A. “ La Remuneración de Trabajo”, Edit. Depalma, Buenos Aires- Argentina, 1984, pág. 17

- El régimen salarial no es injusto en sí mismo cuando atiende a las necesidades del trabajador y su familia, tutela la salud física y moral del trabajador y su subsistencia social (enc. Mater el Magistra)
- El régimen salarial no es injusto en si mismo cuando atiende a las necesidades del trabajador y su familia, tutela la salud física y moral del trabajador y su subsistencia social (enc. Mater el Magistra)
- El salario debe tener garantías que permitan asegurar la percepción íntegra y
- suficiente, para satisfacer así los extremos y necesidades de la justicia social (enc. Quadragesimo anno)
- El salario justo es una forma de distribución equitativa de la riqueza (enc. Rerum novarum)
- El salario mínimo es una forma de nivelar las variaciones del precio de las cosas, frente a las necesidades vitales. (Concilio Vaticano II)
- El trabajo realizado y la remuneración deberán tener una justa proporción, fundado en la justicia social (enc, Laborem exercens).
- El salario no solo debe satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, sino que debe asegurar su futuro (enc, Laborem exercens)
- El salario debe ser percibido en su totalidad por el trabajador, sin la necesidad de que la esposa deba trabajar fuera de su hogar (enc. Laborem Exercens) (17)

En la actualidad la fijación de los salarios esta determinada por la ley, por los convenios y pactos colectivos, laudos arbitrales, sin desconocer desde luego la voluntad de las partes en los pactos contractuales individuales.

El estado neoliberal como el nuestro, esta obligado por las circunstancias a intervenir en la regulación de las relaciones entre el empleador y el trabajador, por lo que opta por aplicar

los principios armonizantes de la doctrina social cristiana. Como por ejemplo, mientras se respete el principio individualista de la propiedad privada, transige de otro lado con el socialismo, al reconocer o establecer ciertas formas de la propiedad colectiva. Restringe el derecho absoluto de propiedad, con leyes de carácter social, permite el principio de la libertad contractual, pero de la misma manera en la esfera del trabajo establece limitaciones en la jornada de trabajo, y el salario.

La actividad del Estado en este orden va aumentando a medida que va desarrollando la tecnología y aparecen nuevas formas de relaciones de trabajo, como es el contrato de trabajo por horas, que doctrinalmente ya se la conocía desde mucho tiempo atrás, pero en la practica y en nuestro país no existe una disposición legal que regule esta clase de contrato de trabajo, es aquí donde el Estado en su papel tutelar debe normar el trabajo por horas.

## **5.2 SISTEMAS PARA CALCULAR EL SALARIO.**

Además de la fijación del importe del salario, tambien es muy importante establecer el modo de calcular la suma que habrá de pagarse, para lo cual veremos que existen muchos sistemas para realizar este calculo, y uno de ellos es el sistema para fijar el salario por unidad de tiempo, sistema que es de especial importancia en virtud del tema propuesto que se refiere a la protección legal de los trabajadores que prestan sus servicios por horas.

**En salario puede fijarse, por unidad de tiempo, por rendimiento o resultado**

---

### **5.2.1 SALARIO FIJADO POR UNIDAD DE TIEMPO.**

**En este sistema el salario, se calcula tomando en consideración el lapso durante el cual el trabajador se encuentra a la disposición exclusiva del empleador con abstracción de cual haya sido el resultado de su labor.**

En otras palabras el tiempo dedicado a la empresa es la medida para valorar la suma a pagar.

El Doctor Raúl Jiménez Sanjines en su libro Lecciones de Derecho Laboral señala que, “el salario por tiempo no es solo el modo más simple de retribuir el salario, sino además de que el ofrece mayor seguridad al trabajador, tanto desde el punto de vista Psicológico como económico.”(18)

Asimismo, para el Dr. Manuel Alonso Garcia, mencionado por Julian Arturo de Diego “El salario por unidad de tiempo es aquel que se establece teniendo en cuenta una cantidad determinada de dinero por cada unidad de tiempo elegida, con prescindencia del resultado obtenido en ella” (19)

**En la doctrina se establecen las siguientes unidades de tiempo para la medición del salario que puede ser la hora, el día, la semana, la quincena o el mes.**

En general los obreros no calificados son pagados por hora o por día, remuneración que toma el nombre de jornal (idea equivocada ya que en la actualidad el sistema de remuneración horaria se aplica a todos los trabajadores sean estos obreros o empleados); en cambio los demás trabajadores son retribuidos por semana o quincena. Los altos empleados de oficinas son pagados por mes, retribución que toma el nombre de sueldo.

---

18.- JIMÉNEZ SANJINES, Raúl “ Lecciones de Derecho laboral ” Edit. Popular, primera Edición, Tomo II. , La Paz- Bolivia 2001, pág. 580.

19. DE DIEGO, Julian A. “ La Remuneración de Trabajo”, Edit. Depalma, Buenos Aires- Argentina, 1984, pág.178.

**El salario por unidad de tiempo esta basado en el tiempo trabajado, sin considerar en sí la labor efectuada, sino el cumplimiento de los horarios y días de trabajo.**

**La retribución por hora efectiva, la hora debe multiplicarse por las ocho horas del día y el número de días hábiles de trabajo al mes, suma que debe alcanzar el salario mínimo obligatorio nacional, sistema de fijación que deberá ser objeto de aplicación en los contratos por horas.**

### **5.2.2 SALARIO POR RENDIMIENTO**

En este sistema de medición lo que se toma en consideración es el resultado de la actividad laboral, la retribución varía en función de lo producido por el trabajador.

Este tipo de salario puede engendrar fatiga porque este método permite al trabajador mejorar sus ingresos de acuerdo al mayor rendimiento que demuestre o preste en su fuente de trabajo.

Las principales características del trabajo por rendimiento son:

- Su variabilidad, es decir que su salario puede disminuir o aumentar de acuerdo a la actividad desplegada por el trabajador
- Pérdida del salario durante el periodo de descanso semanal.

Este sistema presenta distintas modalidades:

- **La remuneración o salario a destajo**, es aquel sistema donde el obrero es pagado por cada pieza fabricada, cada operación efectuada, o cada tarea cumplida.
-

- **Salario o remuneración por resultado** es la retribución conocida con el nombre de salario a precio alzado "ajuste", las partes convienen anticipadamente el pago de una suma fija para compensar la realización de una determinada tarea.
- **Salario o remuneración por comisión**, la remuneración es calculada sobre la base de la cifra de los negocios concretados o ejecutados por el trabajador.
- **Cuando el salario es fijado por unidad de obra**, a destajo, se debe garantizar en el término de las 8 horas de trabajo el salario mínimo obligatorio nacional, y a partir de ese tope se debe contemplar una remuneración doble por unidad de obra producida.

## 6. CLASES DE SALARIO

En atención a los diferentes elementos, a las modalidades, características y duración, estabilidad, forma de la remuneración y sujetos que se relacionan con la jornada de trabajo, señalaremos las siguientes clasificaciones dadas por algunos tratadistas:

El tratadista Juan P. Pozzo clasifica a los sistemas de remuneración bajo dos modalidades.

Primera aquellas formas que toman en consideración la realización del trabajo convenido o prestado efectivamente para medir el cuantun de la indemnización. La remuneración puede ser:

- **Por unidad de tiempo**
  - Por unidad de obras, a destajo
-

- Con primas o premios
- Gratificaciones o comisiones

Segunda las que toman en consideración el monto de las operaciones realizadas por la empresas o sus utilidades en su totalidad o en alguno de sus aspectos o secciones, para acordar una participación en las mismas a los empleados:

- Participación en las entradas
- Participación en los beneficios
- Propinas

**Ramírez Gronda las divide según:**

- **Cuando la remuneración se calcula de acuerdo a la unidad de tiempo. El salario es a tiempo.**
- Por unidad de obra concluida. El salario es a destajo, por pieza o por medidas, es decir a cantidad alzada.

**Cabanellas da la siguiente clasificación:**

- **“ Trabajo por unidad de tiempo, se retribuye la duración del tiempo y no el esfuerzo realizado. Que se establece teniendo en cuenta la duración de la tarea y no su resultado. El salario puede fijarse por día, semana, quincena, mes o periodos más extensos.**

**Generalmente, al obrero se le paga por hora y al empleado al mes, quincena, sin que ello implique una norma fija.**

---

Cuando la retribución es mensual comprende en ella los feriados, vacaciones, días de descanso semanales; en cambio en los casos de jornales por día u hora, abarca solamente los días laborales.

- Trabajo por unidad de obra o destajo, se remunera la cantidad de trabajo realizado con independencia del tiempo. Se diferencia con el trabajo por unidad de tiempo, en que en este sistema se considera en forma principal el resultado del trabajo y en aquel el tiempo que duro el servicio.
- Trabajo por tarea, se obliga al trabajador a ejecutar una determinada obra en la jornada o en otro periodo de tiempo al efecto establecido.
- Trabajo a comisión, el pago remuneratorio es proporcional al éxito que obtenga el trabajador comisionista en las ventas realizadas y en la aceptación que el producto haya logrado en el publico. Sistema usual en las actividades mercantiles”.(20)

---

20 .- JIMÉNEZ SANJINES, Raúl “ Lecciones de Derecho laboral “ Edit. Popular, primera Edición, Tomo II. , La Paz- Bolivia 2001, pág. 584-585.



## CAPITULO II

### MARCO TEORICO GENERAL DE JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo dentro del contrato de trabajo tiene una importancia enorme, porque no solo permite medir el rendimiento del trabajador, sino que para fijar su limitación intervienen factores de carácter fisiológico, económico y social que interesan no solo al trabajador sino a toda la sociedad.

La historia social nos muestra como la lucha por la disminución de las horas de trabajo librada por el proletariado en contra de la clase patronal dueñas de las fabricas e industrias a sido dramática por las persecuciones, detenciones y destierros que se produjeron.

Se conoce como jornada laboral al tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del empleador en función a una relación de trabajo establecida.

#### 1. CONCEPTO

Guillermo Cabanellas la jornada es “ el lapso convenido por las partes el que no podría exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio u ordenes del patrono con el fin de cumplir el contrato o relación laboral” (21)

Para el Dr. Raul Castro Niño de Guzmán la jornada es “ el tiempo durante el cual el trabajador se pone a disposición del patrono para cumplir su obligación contraída en el contrato de trabajo, sea este verbal o escrito” (22)

---

21.- CABANEILLAS, Guillermo “ Compendio del Derecho Laboral”, Edit. Bibliografica Omeba , Tomo I, Benos Aires 1968, pág. 145.

22.-CASTRO NIÑO DE GUZMÁN, Raul. “ Manual del Derecho del Trabajo” Edit. Universitaria, Potosí- Bolivia, 1982, pág. 159

## 2. DEFINICIÓN

El Dr. Juan del Granado Cosio define a la jornada de trabajo como “ el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del empleador. (23)

Jose Antonio Chazal Palomo, acerca de la jornada de trabajo nos dice que se considera, “ Jornada laboral el tiempo en que este (el trabajador) se encuentra a disposición del empleador para cumplir las prestaciones de trabajo, resultantes de una relación laboral establecida. (24)

Jurídicamente la jornada de Trabajo es el tiempo de prestación de la actividad que realiza el dependiente como contraprestación de la retribución que recibe del empleador.

## 3. ETIMOLOGIA

Etimológicamente la palabra jornada proviene de la voz latina “GIORNATA”, que significa día, y en el sentido usual la jornada tiene el sentido de la relación de tiempo.

De donde se determina que la jornada de trabajo es la medida del tiempo que el trabajador esta disposición del empleador, cumpliendo ordenes y el trabajo encomendado.

## 4. ANTECEDENTES HISTORICOS.

El concepto jornada esta ligado a las mas importantes conquistas del trabajador dependiente

---

23 .-DEL GRANADO COSIO. Juan. “Manual de Legislación del Trabajo” Edit. Taller de Artes Graficas Latina, La Paz-Bolivia 1988, pág. 91

24 .- DE CHAZAL PALOMO, Jose Antonio. “ Fundamentos de Derecho Laboral y Social”, Edit. Imprenta Sirena, Segunda Edición, Santa Cruz- Bolivia, 1996, pág. 134.

de manera tal que resulta ociosa buscar raíces en el pasado remoto, donde este precepto como tal no existía.

Pero a manera de antecedentes diremos que en los tiempos primitivos los hombres trabajaban el tiempo necesario y preciso para satisfacer sus necesidades y se reduce a los límites del hogar.

En las Leyes de Manu dadas el año de 1289 a.d. de J.C., se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral, que se fija en la siguiente forma: El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses. La noche es para el sueño de los seres, y el día para el trabajo.

Con la imposición de la esclavitud en la época antigua, se establece el trabajo obligatorio de los esclavos, que es penoso, agotador, sin remuneración y severamente castigados por cualquier falta, trabajaban de sol a sol, esto en virtud a que se incorpora al esclavo como instrumento esencial de la producción, donde la producción ya no solamente es para subsistir sino también para obtener ganancias.

En la edad Media, el trabajo se caracterizaba por la servidumbre y el régimen corporativo. El siervo y colono trabajaba con cierta independencia de sol a sol y en una forma más suave que el esclavo; en las corporaciones los aprendices y oficiales realizaban jornadas largas de trabajo pero no de noche y estaban sometidos a estricto reglamentos.

En la época industrial con la utilización de las máquinas como factor esencial de la producción y el sistema de alumbrado, comienza a prolongarse la jornada de trabajo hasta horas de la noche; con el advenimiento de la Revolución Industrial del siglo XVIII, caracterizada por el “principio de libertad contractual” se inicia la explotación inhumana del trabajador sometiéndolo a jornadas prolongadas y agotadoras de 14, 15 hasta 17 horas diarias la situación del trabajador empeora con respecto a los esclavos y siervos; asimismo se incorporo al trabajo en las fabricas de las mujeres y niños contratados a cumplir jornadas

---

largas de 10 a 14 horas diarias, esto con el fin de obtener una mayor producción a precios reducidos para conquistar nuevos mercados.

Edad Contemporánea frente a los abusos desencadenados por la libre contratación y las jornadas agotadoras impuestas por los patrones, la clase trabajadora organizada en sindicatos luchó persistentemente por lograr mejores condiciones de vida y fue la lucha de clases la que indujo al capitalismo y al poder público a reducir la jornada de trabajo.

Es importante señalar que estas conquistas no se dieron de un momento a otra sino que fue un proceso largo que concluyó con la Masacre de Chicago de mayo de 1886, exigiendo la jornada de trabajo de 8 horas. Reducción que empezó a imponerse en el trabajo de las mujeres y niños y en actividades pesadas y peligrosas.

La jornada de 8 horas diarias parte de otro principio universal que velando por la conservación y reproducción de la fuerza de trabajo, divide al día de 24 horas en tres partes iguales 8 horas diarias para el trabajo efectivo, 8 horas para descansar y 8 para dedicarse a otras actividades.

**El tratado de Versalles de 28 de junio de 1919, en su art. 427, inc. 4to proclamó la necesidad de conquistar en todos los países la jornada de 8 horas diarias, con el siguiente texto: “La adopción de la jornada de 8 horas o de la semana de 48 horas, como fin que debe alcanzar donde todavía no se haya obtenido.” (25)**

**La Primera Conferencia Internacional del Trabajo (O.I.T.) realizada en octubre de 1919 en Washington, aprobó el convenio No. 1 de la jornada de 8 horas diarias, desde esa fecha es que casi todas las legislaciones adoptan las 8 horas como jornada de trabajo.**

**Este convenio No. 1 referente a las 8 horas de trabajo (Tratado de Versalles 1919) fue**

---

25 .- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “ Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo”, Impreso en Bélgica. 1990, pág. 67.

**ratificado por el Gobierno Boliviano mediante D.S. No. 07737 de 28 de junio de 1966, principio que se encuentra consagrado en el art. 46 de la Ley General del Trabajo.**

Siendo la jornada máxima de 8 horas el principio general, la propia ley reconoce la existencia de excepciones, vale decir, situaciones particulares en las que la jornada puede extenderse más allá del límite de las 8 horas diarias por situaciones fortuitas o de fuerza mayor previstas por ley.

En el caso particular de Bolivia nuestros textos mencionan como antecedentes de la reducción de la jornada de trabajo, la jornada de 8 horas establecida en las leyes de Indias, dictadas por el Rey de España Felipe II (1538) Esta legislación cuenta con 6000 disposiciones, dedica su libro VI a las cuestiones del trabajo, razón por la cual algunos autores españoles le asignan todas las características de un Código De Trabajo.

La Recopilación de las Leyes de Indias legisla la jornada de trabajo, estableciendo que fuera de sol a sol de 8 a 7 horas diarias, en trabajos de minería y de fortificación. Empero, como se sabe todas las disposiciones quedaron solo escritas, en la vida real jamás fueron implantadas en América, siendo la causante de la pérdida de miles de vidas de trabajadores indígenas. Por lo tanto este dato se consigna simplemente como una referencia histórica.

Pero se puede considerar que la primera ley sobre la jornada de trabajo de 8 horas diarias, fue dictada por primera vez en América, por concesión del Rey de España, aunque esta ley en los hechos como ya se dijo no fue cumplida por las autoridades de la época

Para el maestro **Eugenio Perez Botija**, la reglamentación de la jornada de trabajo fue resultado de un séxtuple movimiento, que por su importancia la mencionamos a continuación:

1º La actividad y propaganda Sindical.

---

2º La acción de políticos y sociólogos que con espíritu de filantropismo crearon un ambiente favorable.

3º La acción religiosa, que tanto influyo en las conciencias individuales.

4º La formulación científica de algunos médicos y economistas, demostrando como el rendimiento humano no es proporcional al tiempo y como la intensidad del esfuerzo puede ser mayor si existen pausas o descansos suficientes que alejen la obsesión del ahorro de energético.

5º La acción internacional principalmente los convenios internacionales de trabajo.

6º La política de remedio al paro tecnológico, que suscito la conveniencia de reducir la jornada por debajo del limite normal.(26)

Aspectos, que evidencian que la conquista de la jornada de trabajo de 8 horas diarias, fue un proceso largo en la cual estuvieron inmiscuidos todas las esferas de la sociedad.

## 5. NATURALEZA JURÍDICA

Para poder explicar la naturaleza jurídica de la jornada laboral tenemos que partir de la naturaleza misma del derecho del trabajo, que esta constituido por normas de carácter público e imperativo no siendo lícito pactar contra las reglas determinadas. En consecuencia las leyes que se refieren a la jornada laboral son inderogables, irrenunciables,

---

26.- PEREZ PATON, Roberto. "Derecho Social y Regulación del Trabajo", Imprenta Ferrari Hnos. , La Paz- Bolivia, pág 320

a voluntad de las partes, salvo que los trabajadores pactaran condiciones más ventajosas a éstas.

Para determinar la naturaleza jurídica de la jornada de trabajo hay que partir del rol que desempeña el estado en la regulación o no de las relaciones de las personas.

Existen dos teorías que se contraponen: **la teoría abstencionista y la teoría intervencionista.**

### **5.1 TEORÍA ABSTENCIONISTA.**

La teoría abstencionista, llamada también individualista, liberal o Manchesteriana, rechaza la intervención del Estado en lo que se refiere a la jornada de trabajo, ya que dicha intervención atenta contra la libertad de trabajo.

Para esta teoría el legislador carece del derecho de intervenir en los contratos que celebran los trabajadores mayores de edad que gozan de la capacidad de sus derechos.

Teoría que pretendía justificar una de las irritantes arbitrariedades cometidas a nombre de la libertad, como fueron las jornadas de hasta 17 horas al día y otros abusos que aniquilaban rápidamente a los trabajadores convirtiéndolos en viejos prematuros e incapaces para el trabajo.

---

## 5.2 TEORIA INTERVENCIONISTA.

Considera que el estado, como representante del interés general, debe intervenir en las dictación de leyes que regulen las relaciones laborales ya sea para reducir, limitar la jornada de trabajo, el descanso semanal.

Rafael Albuquerque citado por el Dr. Raul Jiménez sostiene que junto a los partidos del intervencionismo estatal deben mencionarse también las escuelas de naturaleza social o socialistas que abogaron por una reforma estructural que condujo a la expropiación de los bienes de la producción ya a la destrucción del capitalismo, y a los cristianos sociales, que tienen su origen en la Encíclica Rerun Novarum de Leon XIII (1891) ratificada 40 años más tarde por la Quadragesimo Anno, de Pio XI, en las que se examinaron temas como la limitación de la duración del trabajo diario, la prohibición del trabajo de los niños en las fabricas, la protección de la mujer, la fijación de un salario mínimo justo, el asociacionismo obrero, y las obras de previsión social” (27)

Esta teoría que proclamo la participación del Estado en el régimen del trabajo y el predominio del interés colectivo sobre los intereses privados dieron surgimiento a las primeras leyes de regulación del trabajo asalariado en todas las legislaciones.

## 6. CLASES DE JORNADA DE TRABAJO

El Dr. Olmos Osinaga, en su libro Compendio de Derecho del Trabajo, señala que en atención a los elementos, características, duración, estabilidad, forma de remuneración y sujetos que se relacionan con la jornada de trabajo, ha trazado la siguientes clasificación:

- Por la duración puede ser ordinaria extraordinaria y de regímenes especiales.

---

27.- JIMÉNEZ SANJINES, Raul “ Lecciones de Derecho laboral “ Edit. Popular, Primera Edición, Tomo II. , La Paz- Bolivia 2001, pág. 663-664.



- Por el horario, diurna, nocturna y mixta.
- Por la condición del trabajador, jornada de varones, jornada de mujeres y menores.
- **Por la forma de la remuneración, por unidad de tiempo, a jornal y sueldo; por unidad de obra, por pieza por tare o destajo.**
- Por los sujetos, jornada individual, jornada por equipos.
- Por la prestación, en empresas privadas, estatales o publicas.
- Por la estabilidad en la prestación, jornada de trabajo permanente, eventual transitorio, rotativo de temporada y suplencia. (28)

**Jornada de trabajo permanente.-** Esta forma de jornada tiene lugar cuando el servicio prestado constituye una necesidad permanente de la empresa, forma parte de la actividad normal, constante y uniforme de esta.

**Jornada de trabajo eventual.-** Es aquel que no se relaciona con las actividades permanentes y necesarias del centro de trabajo. Es una prestación breve, ocasional que no puede dar lugar a la relación de empleo privado, puesto que la precariedad del empleo es inconciliable con el contrato de trabajo que presupone una actividad duradera y estable.

**Jornada de trabajo transitorio.-** Es una prestación de trabajo provisional, pero relacionada directamente con las necesidades permanentes y habituales de la empresa, estos trabajadores son acreedores al pago de derechos laborales, siempre que cumplan el período establecido por ley.

---

28.- OLMOS OSINAGA, Mario. " Compendio del Derecho del Trabajo", Edit. Serrano, Cbba-Bolivia, pág. 151

Para Garcia Martinez, mencionado por Guillermo Cabanellas, son trabajadores transitorios, “ aquellos que han sido expresamente contratados con carácter ocasional para necesidades excepcionales y precarias del giro de la empresa, fuera de las exigencias normales de su establecimiento. La calificación de transitoria o accidental debe resultar claramente de la naturaleza de la ocupación, del tiempo que esta durare que no deberá ser mayor del que requiera las circunstancias y de las necesidades reales que tuvo la empresa al ocuparlos” (29)

Por su parte Ferro, sostiene que transitorio es por propia definición: “lo contrario de permanente, e incluye dentro de esa calificación diversas clases de trabajadores como los eventuales, accidentales y de temporada” (30)

**Jornada de trabajo por suplencia.-** Los trabajadores suplentes llamados tambien sustitutos son los que prestaba servicios dentro de las actividades propias de la empresa en ausencia de otros trabajadores, que dejan el trabajo por servicios, vacaciones, enfermedades, etc.

**Jornada de trabajo por temporada.-** Es aquella que se realiza sola y únicamente en ciertos períodos fijos durante el año, como ocurre en la zafra en nuestro país. En caso de cesantía de estos trabajadores, las empresas tienen la obligación de volverlos a tomar el año siguiente preferentemente.

Tipos de Jornada de trabajo que es objeto de mención, ya que el contrato de trabajo por horas no podrá ser aplicado a todas las formas de jornada de trabajo, como por ejemplo la jornada de trabajo por temporada como la zafra, en merito a que se encuentra legislada, y por consiguiente no seria de aplicación del contrato de trabajo por horas.

En el caso de la jornada de trabajo transitorio el contrato de trabajo por horas podrá aplicarse, por no existir normas especificas en cuanto a esta clase de jornada.

---

29.- CABANELLAS, Guillermo. “Tratado de Derecho Laboral”, Edit. Bibliografica Omeba, Tomo I. Buenos Aires 1968, pág. 364.

30.- CABANELLAS, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”, Edit. Bibliografica Omeba, Tomo I. Buenos Aires 1968, pág. 364.

## CAPITULO IV

### **EL SALARIO Y JORNADA LABORAL EN LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA.**

En los capítulos I y II se han puesto énfasis en realizar una relación histórica de la evolución de las instituciones jurídicas del salario y la jornada laboral, como conceptos definiciones, posiciones doctrinales.

En este capítulo teniendo ya la información general respecto al salario y la jornada laboral, corresponde que hagamos un análisis de las disposiciones legales que se dictaron en nuestro país en materia laboral sobre el salario y la jornada laboral, para lo cual haremos un análisis de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, como también las normas establecidas tanto en la Ley General del Trabajo como en su Reglamento y otras disposiciones conexas al tema.

#### **1. EL SALARIO EN NUESTRA LEGISLACIÓN**

##### **1.1. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO**

La Constitución Nacional es la base jurídica fundamental sobre la cual se edifica el ordenamiento jurídico nacional, en ella se enmarcan todas las leyes y demás disposiciones legales.

---

La Constitución es la “Ley Fundamental del Estado porque en él, el orden jurídico se constituye en el origen y fundamento de las demás leyes y disposiciones legales”

Nuestra Carta Magna considera al Régimen Social en al Parte Tercera, Regímenes Especiales, Título II, arts. 156 al 164.

**En el art. 5to. establece que nadie podrá ser obligado a prestar trabajo gratuitos sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.**

De este artículo se colige que el trabajo prestado por cualquier persona debe ser remunerado y esa remuneración tiene que ser justa, justa en el sentido que tiene que asegurarle al trabajador una calidad de vida por lo menos digna.

**Asimismo en el inciso j) del Art 7º señala, que toda persona tiene derecho a una remuneración justa por su trabajo que le asegure para sí y su familia una existencia digna del ser humano.**

Esta norma sólo establece un derecho universal respecto a la remuneración por el trabajo desempeñado, sin definir expresamente lo que es el salario; pero lo más importante de este artículo es que determina que la remuneración debe ser justa y que esta debe asegurar al trabajador y a su familia una existencia digna.

El art. 157 de nuestra Carta Magna establece que, **la ley regulará las relaciones de trabajo estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, el salario mínimo.** Como la de crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa.

---

De estos principios o derechos fundamentales plasmados en nuestra Constitución Política del Estado, se establece que todo trabajo tiene que ser remunerado y que el Estado es quien regula las relaciones de trabajo como representante del interés general mediante la dictación de normas que tiendan a la protección del capital, del trabajo y del trabajador. De donde se colige que el Estado en su papel tutelar debe tomar la iniciativa en la dictación de normas que protejan a los trabajadores contratados por horas, determinando el valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo, como la jornada mínima y máxima a la cual deberá regirse esta modalidad de contrato.

## **1.2. LEY GENERAL DEL TRABAJO Y DECRETO REGLAMETARIO**

La Ley General del Trabajo inspirados en los principios fundamentales consagrados en nuestra Carta Magna promulga el Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, que posteriormente es elevado a la categoría de Ley en fecha 8 de diciembre de 1942 denominándose Ley General del Trabajo constituida por 122 artículos, con doce Títulos y cada título con sus diferentes Capítulos, modificados y ampliados a lo largo del tiempo.

### **1.2.1 Principios Contenidos en la Ley General del Trabajo.**

#### **1.2.1.1 Principio de Protección e Intervención.**

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

---

“El doctor Raul Jiménez Sanjines, define el Derecho del Trabajo como un principio protector ideológico, hacia el ciudadano económicamente débil, confundido muchas veces con un principio paternalista, con la finalidad de esclavizar al trabajador, no darle la opción de genialidad ni la posición de creatividad “ (31)

La igualdad de todos ante la ley es solo una ficción jurídica, trabajadores y empleadores solos son iguales ante la ley como personas (biológicamente), pero nos son respecto a sus necesidades, y a la propiedad de los medios de producción. Mientras la necesidad derivada de la carencia de los medios de subsistencia, empuja al trabajador a ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado. En cambio el empleador invierte su capital en la búsqueda de beneficios para incrementar su capital.

Para Americo Plá Rodríguez, mencionado por el Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, dice “ El Derecho del Trabajo nace con sus principios fundamentales, como el principio protector, indubio pro operario, regla de la aplicación de la norma más favorable, regla de la condición más beneficiosa”. (32)

La Legislación del Trabajo al buscar la justicia social es entonces de orden publico, ya que sus normas por estar referidas a una actividad básica de la sociedad, no pueden ser sino de cumplimiento obligado.

Por la realidad de la desigualdad entre el empleador y trabajador, es que la legislación laboral debe ser protectora del trabajador y que el Estado debe intervenir en las relaciones laborales, tanto en su inicio y desarrollo, como en los conflictos que se pudiesen presentar.

---

31. - Periódico Presencia del 30/04/00

32. - SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac. “ Derecho del Trabajo”, Edit. Industrias Graficas Sirena, Santa Cruz –Bolivia, 1998 Pág. 51

Creo que la intervención estatal a través de sus órganos administrativos es la única garantía para lograr un cierto equilibrio y actuar con equidad en una relación desigual existente.

### 1.2.1.2 Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Castro Niño de Guzman, en su libro Manual de Derecho del Trabajo, nos expresa que la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores se funda:

**a) en que el trabajo debe ser considerado como una función social y que la legislación laboral que se dicta sería inoperante si pudiera ser renunciada por sus beneficiarios, afectando no - solo los intereses de estos sino del interés social;**

**b) en que el trabajador tiene generalmente a su cargo una familia, cuyos intereses no debe comprometerse; y**

**c) porque las leyes del trabajo son de orden público e irrenunciables por convenios particulares.” (33)**

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

Este principio tan importante está consagrado en el artículo 4º de la Ley General del Trabajo, que a la letra dice: “ Los derechos que esta ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.”

---

33.-CASTRO NIÑO DE GUZMÁN, Raul. “ Manual del Derecho del Trabajo” Edit. Universitaria, Potosí- Bolivia, 1982, págs. 42-43.

Se deduce que el art. 4º de la Ley General del Trabajo es la más importante desde el punto de vista normativo, porque el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, permite asegurar un mínimo de condiciones, para la reproducción de la fuerza de trabajo, condiciones que han sido producto de las luchas sociales que solo expresan el avance de la sociedad hacia ideales de justicia y equidad lo que es mucho más importante en un país con extendida pobreza como es Bolivia.

La Constitución Política del Estado, establece a favor de los trabajadores principio de la irrenunciabilidad de los derechos sociales, en su art. 162 al declara que, “Los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.”

Por este principio normativo proteccionista hacia el trabajador, es que el trabajador no puede renunciar sus beneficios sociales, en cuanto las normas laborales con de orden publico y por tanto irrenunciables.

### **1.3. EL SALARIO O REMUNERACIÓN EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

La Ley General del Trabajo en su art. 52, nos dice que **“Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación según los ramos del trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional no pudiendo hacerse diferencias por sexos o nacionalidad”**

---



El Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo en su art. 39 acerca del salario remuneración señala que, **Remuneración o salario es el que percibe el empleado o trabajador en dinero, en pago de su trabajo, incluyéndose en esta denominación las comisiones y participaciones en los beneficios, cuando estos invisten carácter permanente.**

De estos dos artículos se desprende:

- Que el salario es lo que percibe el empleado u obrero; o sea que no solamente se llama salario al jornal que percibe el obrero, sino que se refiere también a las ganancias del empleado.
  - Nuestra ley al decir: remuneración o salario, maneja ambos términos como equivalentes, circunstancia por la cual existe una confusión ya que doctrinalmente hemos visto que el salario es la especie y la remuneración es el género. Así tenemos que las comisiones, gratificaciones, bonificaciones, no forman parte del salario, pero sí de las remuneraciones.
  - Que el salario debe ser pagado en dinero efectivo, lo que no excluye que existan otras formas de remuneración, por ejemplo parte en dinero y parte en pulpería o especies.
  - Que el Estado Mediante el Ministerio de Trabajo es quien debe dictar o fijar el salario mínimo para cada gestión, atendiendo las características de las zonas del país, siendo atribución del estado la fijación del salario mínimo, en mérito a esta atribución también tiene que establecer de manera precisa cual sería el pago mínimo por hora trabajada.
-

- Que las partes no podrán pactar un salario inferior al mínimo nacional, de modo que permita al trabajador asegurar el mínimo de alimentación, vestuario, vivienda, educación, diversiones, etc.

Nuestra legislación y en especial los artículos antes mencionados no mencionan para nada que el salario o remuneración pueda fijarse por unidad de tiempo, pero existen disposiciones legales dispersas en las cuales se establece una tarifa horaria para los obreros, disposición que será objeto de análisis mas adelante, mismas que nos servirán para determinar la manera de fijar la tarifa horaria del contrato de trabajo por horas.

#### **1.4. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

La Organización Internacional del Trabajo, tiene su origen en la parte XIII del Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919, con sus convenios y recomendaciones sirve de referencia legislativa a todos los Estados, en cuanto a la aplicación de las condiciones de trabajo en los diversos sectores de la actividad productiva y las diversa modalidades en las que se presenta la relación laboral.

**Así el Derecho del Trabajo nace como un derecho protector del trabajador, precautelando por la existencia digna del ser humano, orientado en los siguientes fundamentos:**

**1º El trabajo no debe ser considerado una mercancía**

**2º Reconocimiento del derecho de asociación sindical**

---

**3º Pago a los trabajadores un salario justo, que le asegure un nivel de vida decorosa.**

**4º Jornada de 8 horas día y 48 horas semanales.**

**5º Descanso semanal de 24 horas, que deberá comprender el día domingo**

**6º Suspensión del trabajo de los niños y la obligación de limitar el trabajo de los mismos para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.**

**7º Salario igual, sin distinción de sexo para trabajos iguales.**

Fundamentos que demuestran el carácter protector del derecho laboral con los trabajadores, por la desigualdad que existe entre el trabajador y el empresario o empleador.

Estos fundamentos laborales rigen en todas las legislaciones en materia laboral y por consiguiente también en la nuestra.

Con referencia al tema de investigación la principal organización del Trabajo, concibe al salario de la siguiente manera:

**“El salario tiene como finalidad otorgar al trabajador y su familia, una remuneración conforme a la dignidad humana y por ello suficiente para cubrir las necesidades de orden material, cultural y sociales”(34)**

---

34. - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “ Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo 1919-1984”, Impreso en Bélgica, pág. 758

El convenio 100 de la O.I.T., de junio de 1951, en el art. 1 inc a) expresa que el “termino remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero en especie pagados por el empleador directa o indirectamente, al trabajador en concepto del empleo de este ultimo” ( 35)

## 2. LA JORNADA LABORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

### 2.1 CONSTITUCION POLÍTICA DEL ESTADO

Nuestra Carta Magna respecto a la jornada laboral, el art. 157 correspondiente al Régimen Social, señala que...“**La ley regulara las relaciones de trabajo, estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, el salario mínimo, jornada máxima...**”

Mediante Ley de 21 de Noviembre de 1924 y Reglamentada por el D.S. de 16 de marzo de 1925 se establece y dispone que la jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias, esto como efecto de las conquistas alcanzadas por los trabajadores la Masacre de Chicago y el Tratado de Versalles de 1919.

### 2.2 LEY GENERAL DEL TRABAJO Y DECRETO REGLAMENTARIO

La Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942 en los arts. 46, 48 hace referencia a la jornada laboral, en los siguientes artículos:

---

35. - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “ Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo 1919-1984”, Impreso en Bélgica, pág. 759.

El art. 46 de la Ley General del Trabajo señala “ **La jornada efectiva del trabajo no excederá de 8 horas por día y 48 por semana.**

La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas 20 a 6 de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamento especial. La jornada de mujeres de excederá de 40 horas semanales diurnas...”.

**El art. 47** de la norma sustantiva laboral respecto a la jornada dice “ **Jornada efectiva de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono.** La jornada de trabajo podrá elevarse en caso de fuerza mayor y en la medida indispensable.

Art. 48 “Cuando el trabajo se efectuó por equipos, su duración podrá prolongarse mas de las 48 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo en tres semanas, no exceda de la jornada máxima.”

Art. 49 “ La jornada ordinaria de trabajo deberá interrumpirse con uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a 2 horas en total, sin que pueda trabajarse mas de 5 horas continuas en cada periodo.”

De estos artículos se deduce los siguientes aspectos:

- Ningún trabajador esta obligado a prestar su energía laboral mas allá del limite legal es decir 8 horas diarias como jornada máxima, asimismo que el empleador esta prohibido que se sobrepase ese limite.
-

- La jornada de trabajo puede ser inferior a las 8 horas diarias o 48 horas semanales, sin que ello afecte en nada la obligación empresarial de la remuneración y el salario. Es decir que en nuestro país no existe jornada mínima, y por lo tanto tampoco está prohibido que se pacte contratos por menos horas de trabajo, puede entonces existir una jornada normal de trabajo, ordinaria en determinada empresa distinta a la establecida por ley e inferior si es necesaria, pero nunca mayor.
- Que la jornada de trabajo es interrumpida por algún tiempo para el descanso y almuerzo a medio día permitiendo que el trabajador vuelva a su domicilio en dicho lapso. Sin embargo, existen otras posibilidades de combinación como el horario continuo que se encuentra ya implantado en nuestro país, el trabajo por equipos o por turnos, el medio tiempo, jornadas de trabajo que pueden aplicarse a los contratos de trabajo por horas.

### 2.3 DECRETO REGLAMENTARIO

El art. 35 del reglamento amplió el concepto dado en el art. 47 de la Ley General del Trabajo cuando dice “ **Se considera como duración del trabajo, a los fines del art 47 de la Ley, el tiempo durante el cual el trabajador permanezca a disposición del patrono, en el lugar de la faena sin poder disponer libremente de su tiempo.**”

De todas las normas acerca de la jornada de trabajo que se encuentran tanto en la Ley general del Trabajo como en su Reglamento, llegamos a las siguientes conclusiones:

Del análisis del art. 35 podemos establecer lo siguiente:

---

- Que, para medir la jornada efectiva de trabajo se requiere:

1º estar a disposición del empleador.

2º estar en el lugar de la faena.

3º No poder disponer libremente de su tiempo.

Requisitos que se debe interpretar partiendo de la dependencia y subordinación a la cual se halla sometido el trabajador.

- Nuestra Legislación Laboral combina la teoría del trabajo efectivo y la teoría que considera el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono, dualidad que nos lleva a una difícil situación acerca de cuando y donde comienza y termina la jornada laboral, si desde que el trabajador esta a disposición del patrono sin disponer libremente de su tiempo como dice el reglamento o desde el momento que inicia la actividad propiamente dicha conforme a la Ley General del Trabajo. Al respecto puedo manifestar que lo que define a la jornada de trabajo no es el hecho del trabajo efectivo que realice el trabajador, sino el hecho de estar a disposición del empleador.
  - Las partes pueden convenir libremente en el contrato de trabajo determinadas situaciones relativas a la prestación de servicios, pero no es dable superar el límite que el legislador a establecido, es decir las 8 horas de trabajo diario.
-

### 3. DECRETOS SUPREMOS RELACIONADOS CON EL TEMA

#### 3.1 DECRETO SUPREMO 04325

Decreto Supremo dictado en fecha 25 de febrero de 1956, referente a sueldos y salarios, mediante el cual se realizo un reajuste de los sueldos y salarios de todos los trabajadores del país.

En el Capitulo III, referente **DE LOS SUELDOS Y SALARIOS MINIMOS EN GENERAL**, en el art. 11 establece las remuneraciones mínimas para obreros y empleados.

Para la presente investigación lo que tiene primordial importancia es lo referente a la remuneración que percibe el obrero, para lo cual transcribo textualmente dicho artículo.

Art. 11 Para los trabajadores comprendidos en la escala del art. 3 ( este artículo hace referencia al reajuste de salarial de los trabajadores particulares) se establece las siguientes remuneraciones mínimas:

##### a) OBREROS

**Hombres : Bs. 125. - por hora**

Bs. 1000.- por jornada de 8 horas de trabajo.

---



**Mujeres : Bs. 125.- por hora**

Bs. 883 .- por jornada de 6.66 horas de trabajo.

**Menores : Bs. 110. - por hora**

Bs. 733.- por jornada de 6.66 horas de trabajo

Disposición en la que se evidencia que existe la fijación de la tarifa por hora para el sector de los obreros, y que esta se establece de la división de la remuneración mínima entre las horas de trabajo de la jornada normal, es decir entre ocho horas diarias.

### **3.2 DECRETO SUPREMO No. 19297**

Decreto Supremo que fue dictado en el Gobierno de Jaime Paz Zamora, en fecha 29 de noviembre de 1982 que reglamenta el Decreto Supremo No. 19263 de fecha 5 de noviembre de 1982, referente al incremento salarial correspondiente a la gestión 92, en su art. 8º a la letra dice.. “ **Se establece la equivalencia del Salario Mínimo Mensual, al Jornal Diario y a la tarifa horaria. En tal sentido ningún trabajador jornalero que goce de beneficio dominical puede percibir menos de \$b. 327. - por jornada normal de trabajo, es decir, \$b. 41. - por hora trabajada. Asimismo, los jornaleros que no gozan del beneficio dominical, deberán percibir como mínimo \$b. 327. - por jornada normal de trabajo, es decir, \$b. 41. - por hora trabajada.**

Disposición que establece que el salario mínimo nacional es la base para la determinación de la tarifa horaria del trabajador jornalero, norma que nos servirá de referencia y apoyo

---

para sugerir que para la determinación del valor mínimo a pagarse por hora de trabajo se deba tomar como base el salario mínimo nacional

### **3.3. DECRETO SUPREMO No. 19414**

Decreto Supremo dictado en fecha 21 de febrero de 1983, en el Gobierno de Hernán Siles Zuazo, disposición que determina que, “ **en las empresas fabriles del país el salario por unidad de tiempo se paga sobre la base de los días trabajados efectivamente, y la tarifa horaria se determina teniendo en cuenta el salario mínimo fijado para las 8 horas de la jornada laboral para hombres y 7 horas para mujeres y menores.**

**ARTICULO UNICO.-** Excepcionalmente, para el caso de los trabajadores fabriles del país se mantiene el jornal diario de \$b. 327. - y la tarifa horaria de \$b. 41. -, fijados por el art. 8º del Decreto Supremo Reglamentario 19297 de 29 de noviembre de 1982.

De la misma manera esta disposición enuncia el principio de que la base para el calculo de la tarifa horaria es el salario mínimo, señalando además la tarifa horaria.

### **3.4 DECRETO SUPREMO No 19536**

Dictado en fecha 29 de abril de 1983, en el Gobierno de Hernan Siles Zuazo, decreto supremo que reglamenta la composición salarial del sector fabril, para fines

---

de la presente propuesta copiare textualmente el artículo que es de importancia para la investigación:

ARTICULO 2° . - Existiendo en el sector de trabajadores fabriles la remuneración por hora trabajada, se establece la siguiente modalidad de pago:

52 semanas/ año = 4,33 semanas por mes.

12 meses / año

de donde las horas trabajadas por mes, resultan:

-En el caso de los trabajadores varones:

48 horas / semana x 4,33 semanas / mes = 207,84 horas mes

-En el caso de las trabajadoras:

40 horas / semana x 4,33 semanas / mes = 173, 2 hora mes

Por otra parte siendo el salario mínimo de los trabajadores fabriles de \$b. 13.758. - en virtud de los Decretos Supremos Nos.19462 y 19465 de 15 de marzo de 1983, para los trabajadores varones debe dividirse este salario mínimo entre 207, 84 horas /mes de donde resulta que su salario / hora es \$b. 66,20; y para las trabajadoras: 13.759. - \$b. / mes dividido entre 173, 2 horas / mes, resulta \$b. 79,43 por hora.

Para los trabajadores que perciben un sueldo o salario mayor mínimo, se procederá a determinar su tarifa horaria reemplazando los \$b. 13.758 por el monto correspondiente y dividiendo este entre el numero de horas / mes; es decir entre 207,84 en el caso de los varones y entre 173,2 en el de las mujeres.

Disposición que nos brinda mayor información acerca del procedimiento para el calculo de la tarifa horaria.

---

#### 4.4. LEGISLACION COMPARADA

##### **CONTRATO LABORAL POR HORAS EN EL ECUADOR**

La legislación del Ecuador a normado el contrato de trabajo por horas mediante Ley para la Transformación Económica del Ecuador de 4 abril de 2001.

Ley en la que se estable el valor mínimo de la hora trabajada, los componentes de la remuneración por hora en la cual ingresan a ser parte de la misma la decimotercera, decimocuarta remuneración, que corresponden al pago de vacaciones y aguinaldo y descanso semanal, asimismo establece que la prima debe ser pagada mensualmente.

En esta clase de contratos de trabajo por horas se encuentra se determinado que las partes pueden dar por terminado o rescindir el contrato de trabajo en cualquier tiempo, hecho que con lleva al no pago de indemnización ni desahucio.

Esta Ley se constituye en una de las primeras leyes de carácter flexibilizador del Ecuador y de Latinoamérica.

---

## SEGUNDA PARTE

### SECCION PROPOSITIVA

Habiendo realizado un estudio de las dos instituciones fundamentales del derecho de trabajo como ser el salario y la jornada laboral, así como las disposiciones legales existentes sobre la jornada laboral y la remuneración en nuestra legislación, presento la siguiente propuesta:

#### 1. Planteamiento del problema:

La actual estructura jurídica laboral, no regula las relaciones de trabajo por unidad horaria, ya que al presente, el avance de la ciencia y la tecnología, junto a la Internacionalización de la Economía, inducen a la creación de Nuevas formas de Trabajo, requiriendo las mismas de una regulación jurídica.

Las relaciones de trabajo por unidad horaria han proliferado en el mercado laboral, por lo que requiere de una regulación normativa especial.

La no adecuación de las normas vigentes a las nuevas formas de relación de trabajo, desprotege al trabajador, lo que imposibilita la aplicabilidad del principio protector del derecho laboral.

---

Tomando como fuente del Derecho Laboral la doctrina y que esta misma se encuentre respaldado por la propia Constitución Política del Estado, tal cual señalábamos en el capítulo anterior las “Bases Jurídicas de Protección Laboral para Trabajadores que prestan sus servicios por hora trabajada en empresas o instituciones” se apoya en el principio de la “primacía de la realidad”, toda vez que ésta se encuentra basada en los distintos contratos que se van dando con el avance de la época contemporánea, esas nuevas modalidades de trabajo ya existentes y cada vez mas creciente.

## 2. PROPOSICIÓN:

1. Tomando en cuenta los principios fundamentales establecidos en la Constitución Política del Estado arts. 7 inc. j), 156, 157, en donde se establece que el trabajo es un deber y un derecho, que el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado, que el trabajador debe percibir un salario justo y digno de vida, para sí y su familia; **propongo que sean incorporados a la Ley General del Trabajo los contratos de trabajo por horas.**

Definiendo contrato de trabajo por horas, como aquel en las que “las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo y el horario de trabajo por una prestación de servicio, entre un sujeto llamado empleador y otro sujeto llamado empleado.”

2. En aplicación a los derechos fundamentales establecidos en nuestra Carta Magna art. 7 inc. d), j), k), el trabajador que incursiona en esta nueva modalidad de contrato de trabajo por horas, tendrá los siguientes derechos laborales:

---

Doctrinalmente esta forma de relación de trabajo debe ajustarse al principio de la “condición más beneficiosa para el trabajador”, por lo que deberá dictarse una norma especial para regular esta nueva modalidad de contrato de trabajo.

- Al salario por hora concertada, cuyo valor por hora mínima a pagarse deberá ser fijado por el Estado a través del Ministerio de Trabajo, tomando como referencia el Decreto Supremo No. 19536 en el cual señala el sistema de calculo de la tarifa horaria, y cuyo calculo como base deberá realizarse sobre el salario mínimo nacional en virtud de los arts. 7 inc. j) y 157 de nuestra Carta Magna.  
No pudiendo concertarse sobre una base inferior, porque no aseguraría para el trabajador ni su familia una existencia digna de vida.
- A ser afiliado al régimen de salud a corto plazo.

El Código de Seguridad Social arts. 3º y 4º establecen el seguro a corto plazo, por lo que los trabajadores contratados por horas serán obligatoriamente afiliados al Sistema de Seguridad Social, considero fundamental este derecho en virtud a que el trabajador esta expuesto a una serie de contingencias que puede ocurrir en la empresa o institución y es imprescindible que goce de este seguro.

- Los trabajadores contratados por hora deberán de igual manera estar afiliados al régimen de seguridad a largo plazo ( AFP's. La Ley de Pensiones No. 1732 en su art. 2º establece el seguro social obligatorio a largo plazo, comprendiendo las prestaciones de jubilación, invalidez, muerte y riesgo profesional a favor de sus
-

afiliados, en merito a esta disposición y de manera obligatoria los trabajadores por horas deberán ser igualmente afiliados a las AFP's.

- A la Participación de la prima de utilidades en proporción al tiempo trabajado de conformidad al art. 57 de la LGT y 48 de su Reglamento. Derecho que considero que debe otorgarse a este tipo de trabajador por que de igual manera que los demás trabajadores contribuyen con su esfuerzo y rendimiento a lograr los objetivos de la empresa o institución donde trabaja.
  - A vacaciones después de un año continuo de trabajado, con la finalidad de proteger la salud física del trabajador y permitirle reparar el desgaste y la fatiga que produce el trabajo, como por motivos de desarrollo intelectual y moral de los trabajadores; derecho que se encuentra consagrada en la Ley General del Trabajo en su art. 44 modificado mediante D.S. No. 3150 de 19 de agosto de 1952 y Reglamentado por D.S. 17288 de 18 de marzo de 1980, reconocido por la O.I.T mediante los convenios de 1919, 1936, 1952 y 1954.
  - Aguinaldo como un derecho adquirido y legitimo del trabajador mismo que en nuestra legislación se encuentra consagrado en la ley de 18 de diciembre de 1944 en sus arts. 1º, 2º, 3º, 4º; los trabajadores contratados por horas gozaran de este derecho, conforme lo dispone nuestras normas legales vigentes.
-



- Los contratos de trabajo por horas podrán pactarse por un término de un año cuando estos sean discontinuos y para las labores permanentes serán de carácter indefinido cuando estos sean continuos.
- El Estado como sujeto de la Relación de Trabajo debe implementar un sistema de control, sujeción y fiscalización de estos contratos, a través del Ministerio de trabajo.

### 3. **REGLAMENTACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS**

Los contratos de trabajo por horas siendo una nueva modalidad de relación laboral necesariamente necesitan de una reglamentación en cuanto a la jornada laboral, a que clase de trabajos, considero que esta puede ser la reglamentación para el contrato de trabajo por horas.

#### 1. **JORNADA LABORAL.**

La Ley General del Trabajo en su art. 46 establece la jornada máxima de 8 horas por día y 48 por semana, en el convenio No 1 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T. Tratado de Versalles 1919) se aprobó la jornada de 8 horas diarias, misma que fue ratificada por nuestro país, en virtud y aplicación de estas normas el contrato de trabajo por horas podrá pactarse una jornada máxima de ocho horas diarias y en ningún caso la jornada semanal podrá exceder de cuarenta y ocho horas.

---

En nuestra legislación laboral no se encuentra determinada la jornada mínima de trabajo, por consiguiente las partes podrán convenir una jornada laboral inferior o distinta de la legal ya establecida por ley, en atención a las características de la actividad que tenga la empresa.

## **2. CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL**

En los contratos de trabajo por horas, la jornada laboral se la podrá cumplir de acuerdo a la voluntad y conveniencia de las partes, pudiendo instaurar jornadas de medios tiempos o jornada de tiempo completo, horario continuo, como también podrán pactarse turnos de trabajo esto de acuerdo a la actividad que desarrolla la empresa.

## **2. PROHIBICIÓN DE TRABAJO EXTRAORDINARIO.**

En los contratos de trabajo por horas se prohibirá expresamente el trabajo extraordinario, para evitar el abuso que pudiera existir de parte de los empleadores, es decir que no podrán trabajar horas extras a no ser por las salvedades existentes en nuestro ordenamiento laboral..

## **3. PAGO DE LA REMUNERACIÓN O SALARIO.**

En los contratos de trabajo por horas el pago de la remuneración o salario será de carácter mensual.

---

El pago del salario o remuneración debe ser oportuno para garantizar el carácter alimenticio de la remuneración, debiendo aplicarse los términos establecidos en la Ley General del Trabajo en el art. 53 de la Ley General del Trabajo, que determina los períodos de tiempo para pago de salarios, no pudiendo exceder de 15 días, norma que se aplica en todas las modalidades de contratos y por consiguiente en los contratos de trabajo por horas.

A los efectos de protección del salario este es irrenunciable, inembargable y goza de crédito privilegiado con relación al resto de créditos a los que se haya obligado el empleador

#### 5. **EXCEPCIÓN.**

Las modalidades de trabajo que ya se encuentran legisladas no podrán acogerse al contrato de trabajo por horas. En nuestra legislación laboral existen modalidades de trabajo, a las cuales de manera análoga se pueden aplicar las normas del contrato de trabajo por horas. Por ejemplo los trabajadores de temporada (zafra) fácilmente estos podrían entrar a trabajar bajo esta nueva modalidad de contrato de trabajo por horas, pero como ya existe una norma que regula esta clase de trabajo no podrán someterse a este tipo de contrato, debiendo acatar lo normado en ese rubro.

#### 6. **COEXISTENCIA DE CONTRATOS.**

En un mismo centro o lugar de trabajo, podrán coexistir trabajadores contratados por horas con trabajadores contratados bajo otras modalidades,

---

pero ningún caso un trabajador podrá mantener dos modalidades de contratación simultáneamente.

#### **7. CONTRATACIÓN DIRECTA Y NO A TRAVÉS DE INTERMEDIARIOS.**

Los empleadores necesariamente deberán contratar directamente a los trabajadores que presten sus servicios por horas y no por intermediación, esto en resguardo de la economía del trabajador, porque siempre significa restarle un porcentaje de su remuneración para dársela en comisión al intermediario.

#### **8. CELEBRACIÓN DEL CONTRATO**

El contrato de trabajo por horas podrá celebrarse verbalmente o por escrito, si es por escrito deberá realizarse ante el inspector del trabajo de la correspondiente jurisdicción.

#### **9. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

El contrato de trabajo por horas en cuanto a la extinción, terminación o rescisión del contrato deberá aplicarse las normas establecidas en la Ley General del Trabajo

---

El contrato de trabajo por horas se extingue por el vencimiento del plazo estipulado, tal como ocurre en los contratos a plazo fijo. En los contratos por tiempo indeterminado, por no existir una fecha prefijada concluye con el término del pre-aviso.

Si la rescisión se produce por voluntad de una de las partes se aplicara lo dispuesto en el art. 12 de la Ley General del Trabajo, en donde se establece que tanto el empleador como el trabajador o empleado deben otorgar un preaviso. Si fuere retirado el trabajador por causas ajenas a su voluntad se aplicara el art. 13 de la Ley General del Trabajo y 8 de su Reglamento en donde el patrono esta obligado independientemente del desahucio al pago de la indemnización por el tiempo de servicios.

Por acuerdo mutuo de partes. Cuando las partes por convenir a sus intereses dan por concluido el contrato.

Tambien se operará la rescisión del contrato de trabajo por horas por las causas señaladas en el art. 14 de la Ley general del Trabajo, que se refiere a la quiebra o perdida comprobada.

Otra causal de terminación del contrato es la muerte del empleador normado en el art. 15 de la Ley General del Trabajo.

La rescisión del contrato de trabajo por horas se producirá tambien cuando el trabajador incursione en las faltas previstas en el art. 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Reglamento, que determina que no habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales: 1) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo, 2) Revelación de Secretos Industriales, 3) Omisiones o imprudencia que afecten a la seguridad o higiene industrial, 4) Inasistencia injustificada de más de tres días derogado por el D.S. de 19 de abril de 1949 art. 7 que señala

---

que la inasistencia por más de 6 días no da lugar al pago de desahucio e indemnización. 5) incumplimiento total o parcial del convenio, 6) Retiro voluntario del trabajador derogado por D.S. 11478 de 16 de mayo de 1974 es procedente el retiro voluntario a los cinco años de trabajo con beneficios sociales, 7) Robo hurto por el trabajador.

## TERCERA PARTE

### SECCION CONCLUSIVA

Realizado el análisis en la parte diagnóstica donde se ha efectuado un estudio doctrinal de la jornada laboral y el salario, como el análisis de las normas laborales vigentes en nuestro país sobre el salario o remuneración y la jornada laboral, habiéndose elaborado la propuesta sobre las bases jurídicas de protección a los trabajadores que prestan sus servicios por horas, se ha llegado a la siguiente conclusión:

1. - Los contratos de trabajo por horas no se encuentran regulados en nuestra legislación laboral, pero existen normas aisladas como los Decretos Supremos Nos. 19297, 19414, 19536, que establecen para el sector fabril la remuneración por hora trabajada, normas que sirven de referencia para la implementación de los contratos de trabajo por hora en nuestro país, las mismas que resultan insuficientes para el conjunto del mercado laboral.
2. - Es importante que el Estado en aplicación del papel tutelar debe normar y establecer los alcances de este tipo de contratos, establecer la remuneración mínima por hora trabajada, esto en resguardo contra la práctica abusiva que se pueda producir por parte del empleador en la aplicación del contrato de trabajo por horas.
3. - Otro aspecto importante es que el Estado debe determinar de manera expresa, los derechos laborales que les corresponden a los trabajadores contratados por horas, ya que no solamente se puede dar una aplicación
4. - Otro aspecto importante es que el Estado debe determinar de manera

análoga de las normas laborales lo que ocurre en la actualidad, lo que da lugar a que el empleador pueda burlar el pago de los derechos laborales consagrados en nuestra ley laboral.



## **BIBLIOGRAFÍA**

1. CABANELLAS, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”, Edit. Bibliografica Omeba, Tomo I. Buenos Aires 1968.
  2. CABANELLAS, Guillermo. “ Tratado de Derecho Laboral”, Edit. Heliasta S.R.L. Tomo I. Buenos Aires- Argentina 1987
  3. CASTRO NIÑO DE GUZMÁN, Raul. “ Manual del Derecho del Trabajo” Edit. Universitaria, Potosí- Bolivia, 1982.
  4. COUTURE, Eduardo. “Vocabulario Jurídico”, Edit. Palma, Buenos Aires- Argentina 1988.
  5. DEL GRANADO COSIO, Juan. “Manual de Legislación del Trabajo” Edit. Taller de Artes Graficas Latina, La Paz-Bolivia 1988.
  6. DE CHAZAL PALOMO, Jose Antonio. “ Fundamentos de Derecho Laboral Y Social”, Edit. Imprenta Sirena, Segunda Edición, Santa Cruz- Bolivia, 1996.
  7. DE DIEGO, Julian A. “ La Remuneración de Trabajo”, Edit. Depalma, Buenos Aires- Argentina, 1984.
  8. DEL PESO Y CALVO, Carlos. “ Regulación Internacional del Derecho del Trabajo”, Editorial Bosch, Barcelona – España, 1958.
  9. JIMÉNEZ SANJINES, Raul “ Lecciones de Derecho laboral “ Edit. Popular, primera Edición, Tomo II. , La Paz- Bolivia 2001.
-

10. OLMOS OSINAGA, Mario. “ Compendio del Derecho del Trabajo”, Edit. Serrano, Cbba-Bolivia.
  11. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “ Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo”, Impreso en Bélgica. 1990
  12. Periódico Presencia del 30/04/00.
  13. SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac. “Legislación del Trabajo”, Edit. Los Amigos del Libro, La Paz- Cochabamba 1997.
  14. SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac. “ Derecho del Trabajo”, Edit. Industrias Gráficas Sirena, Santa Cruz- Bolivia. 1998.
  15. SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac, IÑIGUEZ DE SALINAS, Elizabeth, DELGADILLO PEREZ, Carmen, LINARES DE REYES, Anselma. “ Digesto Laboral Boliviano”, Edit. Curucusi, Tomo I y II, La Paz- Bolivia. 1998.
  16. SERRANO TORRICO, Servando, “ Constitución Política del Estado”, Edit. Serrano, Cbba.- Bolivia, 1986.
  17. SERRANO TORRICO, Servando, “ Ley General del Trabajo”, Edit. Serrano, Cbba.- Bolivia, 1992.
-