

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



TRABAJO DIRIGIDO

**“LA INESTABILIDAD LABORAL POR APLICACIÓN
DEL ART. 55 DEL D.S. 21060”**

POSTULANTE : JORGE GUILLERMO PELAEZ RIVERO

TUTOR : DR. IVAN R. CAMPERO VILLALBA

LA PAZ - BOLIVIA

DEDICATORIA

**Dedico este trabajo a mi señora
esposa Fidencia Bejarano de
Pelález y a mi querida familia
por el permanente aliento que me
han brindado.**

AGRADECIMIENTOS

Mi sincero agradecimiento al Dr. Reynaldo Peters A., por haberme facilitado el uso de la biblioteca de “Estudio de Abogados”, y a mi Compañero de Trabajo Pascual Pedro Quispe Condorena por la colaboración prestada en la presente investigación.

R E S U M E N

Como emergencia de la dictación del D.S. 21060 que ha dado lugar a la aplicación del modelo Neoliberal en Bolivia, se ha establecido como norma en materia laboral la aplicación del art. 55 del citado Decreto Supremo que establece la libre contratación y libre rescisión en materia laboral, contraviniendo expresamente lo establecido en la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, generando una evidente inestabilidad laboral por el elevado porcentaje de desocupación.

Partiendo de esta premisa hemos analizado en la Sección Diagnóstica y dentro el Marco Teórico los antecedentes históricos relativos al desarrollo del Derecho del Trabajo y la posterior aplicación del modelo neoliberal, así como los efectos del D.S. 21060 y los resultados negativos de la implementación del art. 55.

En el Marco Conceptual nos hemos referido a la temática relativa a la estabilidad laboral como derecho que tiene todo trabajador para conservar su empleo y la obligación del empleador de mantenerlo en el mismo salvo causas de despido legalmente justificadas, haciendo un análisis de lo que significa el Constitucionalismo Social en cuanto se refiere a la protección que se debe dar al trabajador sometándose a las regulaciones de la Constitución y las Leyes. Hemos analizado también el Convenio No : 158 de la O.I.T. que establece disposiciones concretas de protección laboral y el propio Derecho Comparado que es sus normas buscan la estabilidad de la relación laboral, encuadrando este análisis a las tendencias actuales del Derecho del Trabajo.

En la Sección Propositiva hemos analizado las formas de desregular la estabilidad laboral como son la relocalización y la reestructuración, efectuando un análisis del

conflicto que se suscita como emergencia de la aplicación del art. 55 del D.S. 21060 con los alcances de la Ley General del Trabajo, y el impacto de la globalización que se despliega a través de la flexibilización y la desregulación laboral

Finalmente en la Sección Conclusiva hemos considerado aspectos como el de la potenciación de la contratación indefinida como forma de solución a la inestabilidad laboral, que incluye aspectos relativos al Contrato Colectivo de Trabajo y la Política de Formación Profesional, recomendando el sometimiento de las instancias que tengan que ver con la problemática de las relaciones obrero patronales y la solución de los conflictos emergentes de estas, a someterse a lo establecido en el art. 228 de la Constitución Política del Estado y la aplicación estricta de la Ley General del Trabajo, dada la ineficacia jurídica de un Decreto Supremo frente a la Carta Magna y la Ley.

“LA INESTABILIDAD LABORAL POR APLICACIÓN DEL ART. 55 DEL D.S. 21060”

POSTULANTE: JORGE GUILLERMO PELAEZ RIVERO
TUTOR: Dr. IVAN R. CAMPERO VILLALBA

INDICE

<u>CONTENIDO</u>	<u>PAGINA</u>
1.- INTRODUCCION.-	1
2.- SECCION DIAGNOSTICA.-	2
2.1 Marco Teórico	2
2.1.1. Antecedentes Históricos	2
2.1.2. Aplicación del Modelo Neoliberal en Bolivia	5
2.1.3. Efectos del D.S. 21060.	8
2.1.4. Problematicación	10
2.2 Marco Conceptual	12
2.2.1. Estabilidad Laboral	12
2.2.2. Constitucionalismo social	16
2.2.3. Convenio 158 de la O.I.T.	21
2.2.4. Derecho Comparado	22
2.3 Marco Jurídico	26
2.3.1. Constitución Política del Estado	26
2.3.2. Ley General del Trabajo	27
2.3.3. Decreto Reglamentario de la L.G.T.	27
2.3.4. Art. 55 del Decreto Supremo 21060.	28
2.3.5. Convenio colectivo.	29
2.4 Tendencias actuales del Derecho del Trabajo	30

3.- SECCION PROPOSITIVA	33
3.1 Formas de desregular la Estabilidad Laboral	33
3.1.1. Relocalización	33
3.1.2. Reestructuración.	34
3.2 El conflicto emergente de la aplicación del Art. 55 del D.S. 21060 con los alcances de la Ley General del Trabajo.	34
3.3 El impacto de la globalización.	36
4.- SECCION CONCLUSIVA	40
4.1 La potenciación de la contratación indefinida	40
4.2 El contrato colectivo del trabajo como forma de solución a la inestabilidad laboral.	42
4.3 La política de formación profesional.	45
5.- RECOMENDACIONES	46
6.- BIBLIOGRAFIA	47
7.- ANEXOS	

“LA INESTABILIDAD LABORAL POR APLICACIÓN DEL Art. 55 DEL D.S. 21060”

1.- INTRODUCCION

La problemática de la inestabilidad laboral como emergencia de la dictación del D.S, 21060 de 29 de agosto de 1985, ha servido como antecedente para realizar la presente investigación, en consideración a los evidentes problemas ocasionados por los despidos implementados por la parte patronal, que amparada en el art. 55 del mencionado Decreto Supremo ocasiona a la clase trabajadora, tanto a nivel público como privado, en franca violación e inobservancia de normas expresas como la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

En efecto, el tema así planteado, surge pues de la constatación realizada a través de la propia experiencia de trabajo realizada en el seguimiento de procesos judiciales de carácter laboral, donde el justificativo de la parte patronal para la conclusión de la relación laboral de subordinación y dependencia, se basa precisamente en la aplicación del art. 55 del D.S. 21060 que faculta a las empresas y entidades del sector público y privado puedan libremente convenir a rescindir contratos de trabajo en base a lo que los empleadores han denominado “reestructuración”, estableciéndose el conflicto cuando se manifiesta un desequilibrio legal entre la normativa constitucional y laboral y la aplicación de este Decreto Supremo.

No debemos olvidar que nuestra Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, contienen normas de carácter protectorio que tienden a asegurar la Estabilidad en el campo laboral, extremo que así ha sido entendido también por la Organización Internacional del Trabajo y las propias Naciones Unidas, que en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre en su Art. 23 han establecido no solamente que toda persona tiene derecho al trabajo y a la libre elección de este, sino a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y sobre todo, a la protección contra el

desempleo, de ahí la necesidad de adoptar políticas que tiendan a mantener el carácter protectorio de la norma laboral, en aras de consolidar la estabilidad laboral dentro el marco de nuestras normas legales constitucionales y laborales en actual vigencia, siendo actualmente la protección del trabajador un tema de análisis prioritario y una necesidad buscar la efectiva aplicación del derecho en un mundo globalizado y flexibilizador que no es protectorio.

Dentro de ese marco es que hemos visto por conveniente ante las variadas amenazas en contra de la estabilidad laboral, que se manifiestan en despidos injustificados e ilegales, plantear formas de solución efectiva, como la potenciación de la contratación indefinida, el contrato colectivo y la política de formación profesional, temas que han sido y merecido la atención de tratadistas y estudiosos del Derecho del Trabajo que pretendemos resaltar en este trabajo de investigación

2.- SECCION DIAGNOSTICA

2.1. Marco Teórico.-

2.1.1. Antecedentes Históricos.-

Como antecedentes históricos del desarrollo del derecho del trabajo y la posterior aplicación del modelo neoliberal que da como resultado la inestabilidad laboral, nos referiremos en primera instancia a las primeras disposiciones legales que se dictaron en la etapa republicana y su relación con el trabajo, especialmente la dictada por el Libertador Simón Bolívar que suprime la prestación de trabajos personales gratuitos proclamando la libertad de trabajo y el principio de que : “nadie debe ser obligado a trabajar contra su voluntad y sin la justa remuneración”, norma que sin embargo no fue aplicada en su verdadera dimensión ya que prácticamente la esclavitud subsistió hasta casi mediados del siglo XIX, pese a haber sido abolida al proclamarse la independencia.

El Código de Minería de 13 de octubre de 1880, constituye un antecedente importante ya que en su Decreto Reglamentario establece normas protectoras para los trabajadores de minas en casos de accidentes de trabajo, el derecho a indemnización por muerte e incapacidad y el beneficio de curación por el tiempo que dure la incapacidad e impedimento para el trabajo.

Si bien los Códigos Civil, Penal, Procesal, reflejan la mentalidad de esa época, sobre el trabajo humano existen pocas disposiciones como las del arrendamiento bajo el título de Alquiler de Obras y Servicios.

La Construcción de Ferrocarriles durante la presidencia de Aniceto Arce, así como la explotación de minerales de bismuto, estaño, antimonio, determina el auge en la economía que ya da lugar a la aparición del movimiento obrero y de las primera huelgas por el mejoramiento de condiciones de vida y de trabajo con una evidente influencia del movimiento obrero internacional, las transformaciones jurídicas y la suscripción del Tratado de Versalles en 1919, por lo que en la segunda década del anterior siglo el intervencionismo estatal comienza a actuar en forma tímida primero y mas decididamente despues, dando lugar a la formación del derecho del trabajo y la dictación de leyes de protección del trabajador, las mismas que se desarrollan en tres etapas, a saber :

La etapa comprendida entre 1900 y 1924.- Llamada etapa de iniciación y en la que se dictan las primeras leyes fundamentales y protectoras de los trabajadores entre las que podemos citar la ley del descanso dominical, servicio médico y botica, servicio dental gratuito, reglamentación de las huelgas y procedimientos de conciliación y arbitraje, normas sobre accidentes de trabajo (admisión del principio de riesgo profesional, inversión de la prueba y beneficio de indemnización por accidentes), ley del ahorro obrero obligatorio, Ley de Protección a empleados de comercio e industria que reconoce la jornada de ocho horas.

La etapa comprendida entre 1925-1935.- Denominada etapa de reglamentación porque se procede a emitir disposiciones contenidas en decretos supremos que reglamentan por ejemplo, el trabajo de mujeres y niños, la Ley de Protección de Comercio e Industria,

medidas sobre mecanismos de seguridad y prevención de accidentes de trabajo y otros ; así como se dictan leyes como la de creación del Departamento Nacional del Trabajo, la que fija las enfermedades profesionales, y la de creación de la Caja de Seguro y Ahorro Obrero.

La etapa comprendida entre 1936-1953.- En la que se crean las grandes organizaciones de trabajadores como la Confederación de Ferroviarios, de gráficos, de choferes y la F.S.T.M.B, que constituyen en este periodo un factor decisivo para los avances de la legislación del trabajo. En este periodo el Estado rompiendo el esquema liberal asume una actitud intervencionista y delinea una política social mas clara y decidida; a tal efecto, pide la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo que proporciona profesionales especializados en la materia que van delineando las bases para la legislación actual.

En ese sentido, se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dictándose normas relativas al reajuste de salarios, bonificaciones, vivienda obrera, salubridad e higiene, etc. La promulgación de la Constitución Política de 1938 implementa el REGIMEN SOCIAL de protección legal al trabajador, su bienestar y justicia social, asimismo, en 1939 se promulga la Ley General del Trabajo, que se elevó a rango de ley el 8 de diciembre de 1942 y que es reglamentada el 23 de agosto de 1943, vigente actualmente con algunas modificaciones. Finalmente se introduce el seguro social y el seguro de riesgos profesionales.

La Revolución del 9 de abril de 1952 ejerce una importante influencia en la relación obrero patronal, toda vez que antes de esta etapa histórica los trabajadores estaban divididos en trabajadores del campo y ciudadanos o urbanos; en el campo existía una especie de esclavitud donde el señor feudal disponía de la tierra y el hombre del campo, el mismo que lo trabajaba en forma gratuita con el compromiso de trabajar y servir al patrón y recibir como compensación un pedazo de tierra en calidad de poseedor precario. Este sistema duró hasta la dictación de la Reforma Agraria donde la clase campesina es liberada y adquiere su tierra a título propietario mediante D.S. de 2 de octubre de 1953. En cuanto al trabajador ciudadano, éste antes de la Revolución y pese a estar vigente la Ley General del Trabajo, estaba sometido al capricho del patrón con más de 8 horas diarias de trabajo, no contando

con la debida protección estatal, fenómeno que experimenta un cambio fundamental desde mediados de la década de 1980, donde la práctica gubernamental de estrechar los espacios económico productivos del estado mediante el cierre de empresas, la redistribución o transferencia a unidades regionales o la adjudicación a particulares, ha provocado la pérdida de poder de la clase obrera organizada o el poder de la masa, como ocurre con la clase minera.

Dicho proceso se inicia con la aplicación del D.S. 21060 de 29 de agosto de 1985, cuya orientación es de carácter neoliberal en cuanto a la libre empresa y el libre despido y contratación del personal, pero interventor en el orden económico salarial.

Este Decreto determina no solamente la abrogación de las normas sobre estabilidad laboral que ocasiona despidos masivos bajo el fundamento de la libre contratación, sino que congela los salarios, prohibiendo la reposición de algunos bonos y refundiendo escalas de antigüedad, desconociendo finalmente los alcances reivindicativos de los convenios colectivos.

Esta política es materializada dentro el marco de la flexibilización laboral que no toma en cuenta los aspectos protectivos de la relación laboral, los mecanismos de negociación colectiva y los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad, inembargabilidad, e igualdad de remuneración, que finalmente determina una evidente inestabilidad en el campo laboral.

2.1.2. Aplicación del Modelo Neoliberal en Bolivia.-

El Decreto Supremo 21060 que es prácticamente el inicio de la aplicación del modelo neoliberal en Bolivia, señala una nueva estructura en las relaciones obrero patronales, ya que se experimenta un retroceso en las conquistas y los beneficios obtenidos por la clase trabajadora. El papel fiscalizador del Ministerio de Trabajo se rompe con esta normativa, puesto que se establece la libre contratación, se crea la figura jurídica de la relocalización,

y se autoriza la rescisión de contratos de trabajo bajo el denominativo de “reestructuración”.

Se dejan sin efecto las formalidades del pre-aviso consagradas por la Ley General del Trabajo. Se eliminan los bonos con la creación de un salario básico que no contempla la canasta familiar. Se respeta el bono de antigüedad y de producción así como los bonos de frontera, estableciéndose una nueva escala en el bono de antigüedad que va desde los años hasta los 25 años o mas de servicios (Art. 60, D.S. 21060), limitando el beneficio simplemente al 50 % de lo realmente percibido por el trabajador. Asimismo, al congelarse los sueldos y salarios en el sector público y privado el trabajador se encuentra sometido a la voracidad del empresario, o sea a la negociación obrero patronal, haciendo incompatible la Ley General del Trabajo en su contenido filosófico.

Al respecto, consideramos pertinente señalar que las disposiciones contenidas en este Decreto Supremo se basan en la doctrina liberal propugnada por el Prof. Adam Smith quien sostuvo “la necesidad de alentar la libre iniciativa particular en el mundo económico, no debiendo el Estado intervenir sino para proteger el libre juego de los intereses individuales, los que, conforme a las leyes naturales, obrando espontáneamente, coinciden con el interés general y son el móvil más vigoroso del progreso humano”, por lo que rechaza el intervencionismo del Estado y considera que basta con dejar obrar espontáneamente a las leyes naturales de la oferta y la demanda para que las sociedades encuentren por si mismas su bienestar. De aquí nace pues el nombre de liberalismo y en la actualidad se lo conoce como neoliberalismo, que considera el trabajo, la libertad y el capital como los tres pilares de la prosperidad económica, debiendo el Estado limitarse a defender la propiedad y la libertad y respetar las condiciones en que el obrero y el patrono pactan en el contrato de trabajo.

Con relación a este punto, consideramos conveniente señalar que en nuestra patria a partir de la fundación de la República, si bien alcanzamos la independencia política, no logramos sin embargo la económica ni la social puesto que las clases dominantes son las mismas, no

varían en absoluto las estructuras de la organización estatal, el campesino sigue siendo esclavo aún habiéndose abolido la esclavitud por disposición constitucional, el Sr. Feudal se encarama del Poder siendo el trabajo rural gratuito y totalmente desconocidas las organizaciones laborales.

En el gobierno de German Busch en 1938 se dictan disposiciones legales de carácter protectorio en favor del trabajador como la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, el campesinado ya adquiere derecho propietario sobre la parcela de tierra que tiene, se elimina igualmente el trabajo gratuito en el campo y se da participación a este sector como al sector de los trabajadores en el manejo, es decir, se nombran de estos sectores Ministros campesinos y laborales y se crea la Central Obrera Boliviana (COB).

Pasado el periodo de gobiernos militares, en 1979 el país al retomar la vida institucional democrática entra a una etapa de caos y anarquía que se manifiesta en los aspectos institucionales, sociales y económicos del país. El Gobierno de la UDP ocasiona que la situación económica llegue al climax de la desesperación, otorgando en contrapartida grandes ventajas a los sectores dominantes y profundizando las diferencias sociales entre ricos y pobres.

De esta manera se hace cargo de la conducción del país el gobierno del Dr. Victor Paz Estensoro, quien dicta el D.S. 21060 y por tanto introduce en el país el modelo neoliberal, medida que supone una desventaja para la clase trabajadora que es la que finalmente soporta todo el sacrificio de su implementación.

En Bolivia el modelo neoliberal implementado a través de la dictación del D.S. 21060, ha originado la existencia de un importante contingente de personas sin trabajo como no ocurrió en el pasado, situación realmente preocupante que se ha manifestado en el aumento progresivo de los niveles de desempleo y las ingentes pérdidas de los puestos de trabajo para un considerable número de trabajadores. En estos años se ha deteriorado la

situación del empleo, porque no sólo sufrió un estancamiento sino que también se eliminaron muchas fuentes de empleo productivo.

Nuestro país, además de padecer una aguda crisis socio económica, se ve impactado con la incidencia de políticas de contenido neoliberal, que agravan aún más las condiciones de pobreza y marginalidad social, y la negación de derechos laborales esenciales postergándose indefinidamente la posibilidad de acceder a un empleo productivo adecuado y a condiciones mínimas de desarrollo integral de los trabajadores, los que además se encuentran sujetos a toda una serie de discriminaciones y degradaciones sociolaborales, con innumerables consecuencias negativas que repercuten en un aumento del trabajo precario, reducciones bruscas de salario y falta de amparo normativo y legal.

Ahora bien, entendemos que este Decreto no es una medida coyuntural sino que su duración podrá ampliarse por varios años y al no poder salirnos del marco de esa norma jurídica, con el riesgo de ingresar nuevamente a un sendero de caos y anarquía, requerimos pues buscar las formas y modalidades que permitan lograr una efectiva protección a la clase trabajadora como las que consideramos en este trabajo.

2.1.3. Efectos del D.S. 21060.-

Al habernos referido a la aplicación del modelo neoliberal en Bolivia en el punto anterior, hemos señalado prácticamente las causas que motivaron la dictación del D.S. 21060, por lo que en este acápite nos abocaremos a considerar los efectos que este Decreto ha ocasionado en el marco económico, social y fundamentalmente dentro del contexto laboral.

En este sentido, siguiendo lo señalado por el Dr. Raúl Jimenez en sus Lecciones de Derecho Laboral, expresaremos que este Decreto constituye una grave violación constitucional porque al declarar la libre contratación y libre rescisión en materia laboral, está contraviniendo lo expresamente establecido en la Constitución Política del Estado en

su Art. 157, que estatuye la necesidad de garantizar la estabilidad laboral, viola asimismo el Convenio 158 de la O.I.T. de junio de 1982, que en su Art. 4to. Establece : “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

En lo referente a la libre contratación y rescisión del contrato de trabajo establecida por el D.S. 21060, señalaremos que la fuerza de trabajo equipara a una mercancía sujeta a la oferta y a la demanda lo que origina condiciones de trabajo desfavorables, determinando un retroceso en el desarrollo del Derecho del Trabajo y originando conflictos sociales de magnitud como el desempleo masivo, que en el texto del Decreto señalado llevó el nombre de relocalización, categoría por medio de la cual las empresas del sector público y privado podían y pueden libremente convenir o rescindir el contrato de trabajo, desconociéndose los principios protectores del Derecho del Trabajo y especialmente la aplicación de la norma mas favorable al trabajador.

En definitiva señalaremos que los efectos del D.S. 21060 fueron evidentemente negativos porque :

- Toda la política económica recae sobre la clase trabajadora y en los sectores deprimidos.
- Se eleva el porcentaje de desocupación aproximadamente a mas del 22% como emergencia de la relocalización de los trabajadores.
- Se destruye el movimiento obrero, eliminándose de la lucha sindical a la clase minera y la Central Obrera Boliviana que por este factor, pierde totalmente su poder de convocatoria.
- Se enriquece a las clases mas pudientes y se favorece a la empresa privada en todas sus manifestaciones.
- No se incorpora al sacrificio de la clase trabajadora a los otros sectores de la actividad económica.

- No se estudió un plan fundamental de moralización, del manejo de la cosa pública, ni se estudia la forma de controlar la fuga de divisas efectuada por la empresa privada boliviana y la repatriación de los capitales exportados al extranjero.

2.1.4. Problematización.-

Hoy en día, en todos los países en vías de desarrollo como el nuestro, existen mas personas sin trabajo que nunca, siendo realmente preocupante, el aumento progresivo de los niveles de desempleo y las ingentes pérdidas de los puestos de trabajo para un considerable número de trabajadores. En estos años se ha deteriorado la situación del empleo, porque no sólo sufrió un estancamiento sino que también se eliminaron muchas fuentes de empleo productivo en el sector formal de la economía, basta recordar el cierre de muchas empresas que ha dado lugar a despidos masivos de trabajadores, ocasionando que la oferta de mano de obra se haya incrementado en su ascenso y consiguientemente expandido.

Este fenómeno se ve notablemente influenciado con la incidencia de políticas de contenido liberal, que agravan aún más las condiciones de pobreza y marginalidad social, y la negación de derechos laborales esenciales postergándose indefinidamente la posibilidad de acceder a un empleo productivo adecuado y a condiciones mínimas de desarrollo integral de los trabajadores.

En los momentos actuales, el tema del desempleo manifiesto, constituye uno de los flagelos mas serios que enfrenta la economía de nuestro país, máxime cuando por la limitada y muchas veces nula protección a los trabajadores, estos se ven empujados a realizar actividades laborales de poca calidad, pésimamente remuneradas, en muchos casos trabajar en el sector dela economía no formal, sin protección real y al margen de toda reglamentación legal, que adquieren su máxima expresión en las figuras del subempleo y el empleo informal o no estructurado de la economía.

En sentido general, existe una desprotección social al desempleado, donde las medidas destinadas a atenuar los efectos socioeconómicos del despido y la pérdida del empleo son insuficientes y muchas veces nulas, frente a la utilización abusiva del despido por parte de los patronos o empleadores, sin garantizar realmente la reincorporación y permanencia del trabajador en el empleo, son pocos los casos en los que una persona puede sobrevivir sin un vínculo laboral, por lo que terminan aceptando cualquiera actividad laboral insegura, de poca calidad y carente de estabilidad y protección laboral.

Las formas más extendidas de deterioro en el mercado de trabajo son las diversas manifestaciones del subempleo o desempleo disfrazado en los que el trabajador realiza sus labores por debajo de su capacidad laboral y su remuneración definitivamente es inferior a su potencial de trabajo.

Es creciente el desarrollo de la concentración de la mano de obra ocasional o de refuerzo que solo encuentra empleo en condiciones inestables o en calidad de personal temporal fuera de planillas o sujeto algún régimen parcial con el objetivo marcado del empleador de beneficiarse de una reducción de los costos de la mano de obra y de la inaplicabilidad de leyes sociales y laborales, lo cual contribuye a fomentar condiciones degradantes e inseguras de trabajo y lógicamente convertidas en una variante marginal de empleo sin una protección adecuada por parte de la legislación.

El fenómeno del desempleo se ve agudizado por la emigración de grandes masas campesinas hacia las ciudades, debido a las condiciones miserables de existencia y la falta de trabajo en el medio rural, problemas que tratan de resolver incorporándose a la urbanización de los barrios marginales y a los sectores informales de la economía, a lo que se suma el hecho de que muchos ciudadanos se ven obligados a realizar trabajos de temporada como la zafra en el Oriente, debido a las exigencias que suponen el tener que solventar las necesidades de alimentación, vivienda, educación y salud de su familia, en condiciones realmente de explotación y miseria y sin ningún resguardo legal.

Existen también otros sectores de trabajo desprotegidos donde es predominante la subocupación de los mismos entre estos podemos citar los trabajadores domésticos, donde el cuadro de explotación es mas dramático porque carecen de salarios justos, realizan jornadas de trabajo inhumanas, no se respetan los descansos y vacaciones, constituyéndose este tipo de trabajo en una verdadera servidumbre o subocupación.

Existen innumerables ejemplos de sectores que se encuentran dentro de un submundo de relaciones subterráneas de trabajo, lo que además es agravado por las discriminaciones que sufren por razón de la raza, el sexo, la edad, el credo religioso político y condiciones sociales que los lanzan a una total marginación. Abunda la mano femenina, de jóvenes, niños y desocupados a quien se les niega adquieran derechos y permanencia laboral, lo que propicia la total desprotección social y laboral de los trabajadores.

A raíz de todos estos acontecimientos y fenómenos laborales y socioeconómicos se ha acelerado el desarrollo del sector informal o no estructurado de la economía (sector gremial), al que pertenecen centenares de seres humanos por la necesidad de un trabajo para poder subsistir.

La recesión de los decenios de los años 80 y las políticas de ajustes de contenido neoliberal, la incapacidad de la economía formal y del aparato productivo de bienes y servicios de crear empleos estables y bien remunerados, el empobrecimiento creciente y el deterioro del trabajo con la consiguiente exclusión social, han sido pues definitivamente los que han propiciado el incremento de la economía informal.

2.2. Marco Conceptual.-

2.2.1. Estabilidad Laboral.-

La estabilidad laboral es el derecho de los trabajadores a continuar y permanecer en sus fuentes de trabajo, siempre y cuando mantengan en el desempeño de sus actividades una conducta idónea y eficiente.

El Tratadista Victor García Toma señala que : “la estabilidad laboral trae consigo dos principios rectores :

- a) La permanencia o duración indeterminada de las relaciones de trabajo. Por ende, debe privilegiarse la celebración de contratos de trabajo a plazo indefinido.
- b) La exigencia de acreditación de causa razonable para su extinción por la vía del despido”.

Sin embargo de ello existen criterios en pro y en contra de esta posición, los mismos que según el citado tratadista se resumen en :

“a) Criterios en pro.-

- Permite corregir en cierta manera el desequilibrio de las posiciones de poder en la relación empleador-trabajador. Es indudable que la relación laboral no es horizontal, sino hiperbólicamente de plano inclinado. A través de la estabilidad se restringe la voluntad y el poder -muchas veces omnímodo- del empleador sobre los dependientes.
- Establece una garantía imprescindible para el ejercicio de los derechos laborales colectivos. La estabilidad posibilita el real y efectivo goce del derecho a la sindicalización, la negociación colectiva, la huelga, etc.
- La estabilidad atenúa el “síndrome del terror al ejercicio de los derechos laborales colectivos”, favoreciendo en alguna manera la obtención de mejores salarios y condiciones de trabajo.

b) Criterios en contra.-

- Representa un privilegio inmerecido para el trabajador ineficiente, frente a una masa de desocupados en aptitud de cumplir la misma tarea en forma más idónea.
- Contribuye en alguna medida a resquebrajar el principio de autoridad de quienes tienen responsabilidades de mando al interior de la empresa. El comportamiento

laboral, por razones políticas y hasta culturales puede llegar a ser injustificadamente entorpecedor.

- Fomenta la desconfianza en la promoción de nuevas inversiones en el área industrial, al no permitírseles a los agentes del capital el poder decidir discrecionalmente sobre el periodo de vencimiento de las relaciones laborales en sus propias empresas.
- Enerva la responsabilidad del dependiente, al propiciar la psicología del conformismo y el estancamiento del afán de superación laboral”.

Al respecto, es nuestro criterio inclinarnos en favor de la existencia de la estabilidad laboral, que es el derecho que tiene todo trabajador para conservar su empleo y la obligación del empleador de mantenerlo en el mismo salvo causas de despido legalmente justificadas, además la estabilidad en el trabajo no solamente permite al empleador tener un dependiente especializado en la labor que realiza en la empresa sino significa para el trabajador la posibilidad de una ocupación duradera que le permita subvenir las necesidades de él y de su familia, ya que el despido injusto y arbitrario constituye una burla a sus derechos y a la justicia social.

La Constitución Política del Estado al referirse a la estabilidad laboral en el párrafo II del Art. 157, establece: “corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa”, norma constitucional corroborada por el Art. 12 de la Ley General del Trabajo que al referirse a los tipos de contrato, señala en el caso del contrato por tiempo indefinido, “que ninguna de las partes podrá rescindirlos sin previo aviso a la otra”.

En nuestro país, pese a la existencia de normas protectivas de la estabilidad laboral, el hecho de encontrarnos dentro de un Estado Liberal que da paso a la libre contratación y a la libre terminación de la relación de trabajo en forma irrestricta, fundamentalmente el despido masivo de trabajadores como efecto de la aplicación del D.S. 21060 de 29 de agosto de 1985 (Art. 55), las empresas y entidades del sector público y privado convienen y

rescinden los contratos de trabajo libremente, abrogando prácticamente el espíritu de las normas anteriormente citadas.

Eliminar la estabilidad laboral en países como el nuestro, en donde la oferta de la fuerza de trabajo es abrumadoramente más alta que los puestos de trabajo que se ofrecen, ocasiona que el empleador pueda sentirse tentado a reemplazar a un dependiente por un desocupado, en aras de pagar salarios mas bajos y ofrecer condiciones de trabajo menos “onerosas para la empresa”. Dentro de este marco, muchos de los derechos laborales colectivos devienen en meras normas sobre el papel, no ejercitables en la realidad por el temor a la represalia empresarial.

En términos globales la existencia de un enorme contingente de desocupados y subocupados, implica el peligro de tener que aceptar un puesto de trabajo por el jornal y salario que sea, en las condiciones que el empleador quiera y bajo tratos muchas veces humillantes.

Al respecto Víctor García Toma plantea dos fundamentos centrales para la estabilidad laboral:

“Fundamento económico social.- Busca resguardar el interés social de los trabajadores con contrato de trabajo vigente, a efectos de asegurar un haber decoroso y condiciones de trabajo “humanamente” aceptables, con el objeto de salvaguardar una existencia material y espiritual digna.

Fundamento jurídico.- Busca dar tutela al trabajador en sus relaciones laborales, habida cuenta de su condición de parte más débil”.

En mérito al criterio anotado, el trabajador obtendría el derecho a la estabilidad laboral una vez que ha superado el periodo de prueba que se define como la etapa inicial del contrato de trabajo, durante la cual se puede resolver el vínculo sin necesidad de causa,

formalidad o señalamiento de plazo, el mismo que vencido daría lugar a que el trabajador alcance el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

2.2.2. Constitucionalismo Social.-

En las constituciones derivadas de la Revolución burguesa, en todas partes del mundo se dio capital importancia al individualismo y a los derechos naturales de la persona. Por eso es que afirmada la estructuración del estado liberal burgués en la parte orgánica de la Constitución; lo que mas importancia tuvo fue la parte dogmática que establecía y señalaba como elementos invariables e indiscutibles, en la organización y funcionamiento del estado liberal burgués, la teoría y la práctica de las libertades y derechos naturales individuales.

Al no lograr el estado democrático-liberal el cumplimiento de su promesa solemne acerca de la construcción de la igualdad y la felicidad de los hombres en sociedad, sobrevino la crítica y la revisión del individualismo vertido en las versiones de los derechos y las libertades naturales individuales, emergiendo de esa crítica la necesidad de reconocer y practicar los derechos de la sociedad o colectividad nacional como tal.

De ahí es de donde surgió el constitucionalismo social enfrentándose y complementando al constitucionalismo individualista dominante en las Constituciones de los Estados democráticos de la revolución burguesa. Por eso, a la introducción de la innovación socializante en las Constituciones modernas se le ha llamado Constitucionalismo Social, que significa la proclamación y de declaración solemne, con la consiguiente consagración en los textos constitucionales, de los derechos de la sociedad o del pueblo entendiendo tales derechos como todos aquellos que corresponden a la colectividad en resguardo de la estabilidad social, pero para lograr la comodidad y el bienestar de las personas en cuanto componentes de la sociedad. El principio del que parte el constitucionalismo social ya no es el de la existencia de la sociedad para servicio del

individualismo egoísta, sino el de la afirmación de la sociedad para servicio de la colectividad.

En el marco del Derecho Social, debemos señalar que hasta la primera década del siglo XX en el campo de la prestación de trabajo asalariado por cuenta ajena, el derecho del trabajo era de carácter patronal, liberal, individualista ; donde imperaba la voluntad patronal y el contrato de trabajo era un contrato de adhesión a las condiciones establecidas previamente por el empleador. Movimientos revolucionarios y conmociones sociales dan nuevos rumbos al derecho imponiendo limitaciones a la voluntad del empleador y medios de lucha a los trabajadores, proceso que tiene lugar con la constitucionalización de los derechos sociales y laborales de éstos.

La Revolución Mexicana de 1910 acaudillada por el Dr. Francisco I. Madero es el antecedente mas claro y expresivo, el origen mismo del constitucionalismo social, porque sacude las viejas estructuras del feudalismo y de la opresión y dicta la Constitución de 1917, en la que por primera vez se consagran los derechos fundamentales de los trabajadores y de los económicamente débiles. Posteriormente en Rusia se dicta la Constitución en 1918 en el que se introducen los derechos fundamentales de la clase obrera y del campesinado ruso explotados y oprimidos por los antiguos capitalistas y señores de la tierra.

Mas tarde en Alemania se promulga la Constitución de Weimar en 1919 que también reconoce los derechos de los trabajadores. Esta Constitución prescribe que la vida económica del país debe ser organizada y desarrollada en conformidad a los principios de justicia social y no solamente de justicia individualista, para garantizar al hombre una vida que sea digna de la especie humana.

Otro principio que proclama esta Constitución es el derecho que tiene todo ser humano a trabajar para fundamentar su propia subsistencia y la de su familia ; en este sentido, el trabajo está bajo la protección del Estado, y éste debe procurar con medidas

acertadas, que ningún ser humano perezca por falta de trabajo. Para los obreros, declara el derecho de libre sindicalización y les reconoce el derecho de huelga como instrumento eficaz para lograr sus reivindicaciones económico sociales.

En Bolivia, las constituciones anteriores a la del 30 de octubre de 1938 no se ocuparon de este tema, ya que solamente proclamaban la libertad de trabajo e industria . Ya en 1931 mediante referéndum popular se pretendió incorporar a la Constitución Política del Estado algunos principios laborales, para lo que se creó el Consejo Nacional de Economía, encargado de proyectar leyes de carácter laboral. Se instituyó la jornada de ocho horas de trabajo y un día de descanso a la semana ; empero, estas reformas fueron discutidas porque nuestra Constitución no ha reconocido ni reconoce el sistema de Referéndum.

Posteriormente mediante la Constitución de 30 de octubre de 1938 se inserta el “Régimen Social” donde se incorpora por primera vez los principios esenciales del Derecho de Trabajo, con rango de normas constitucionales como el de la “protección del Estado al trabajo y al capital”. Queda establecida la función reguladora y protectora del Estado con relación a los derechos y beneficios sociales de los trabajadores, como el salario, la limitación de la jornada de trabajo, indemnización por tiempo de servicios, despido y riesgos profesionales, determinando, como aspecto mas importante la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el carácter de orden público de las relaciones obrero patronales y el derecho a la libre sindicalización y a la huelga. Se considera que la asistencia social es función del Estado y la solución de conflictos entre patrones y trabajadores, se efectúa mediante tribunales y organismos especiales y constituye una obligación estatal. El *Constitucionalismo Social* jerarquiza al mas alto nivel los derechos de los trabajadores.

El resultado del ocaso momentáneo del constitucionalismo ha sido pues el renacimiento del constitucionalismo, como necesidad colectiva de los pueblos, de someter su vida política a las regulaciones de una constitución. No solamente los pueblos que salían de tremendas guerras o consumaban revoluciones profundas, de avance o regresivas, sino

también los pueblos agitados por sus necesidades y ansiedades de crecimiento económico-social, han proclamado y han realizado un nuevo constitucionalismo, reconociendo que este, para el buen ordenamiento de la sociedad política es de todas maneras indispensable.

Por esto es que a los derechos individuales se trata de quitarles, en el Constitucionalismo Social, sus caracteres de acentuado egoísmo y reconocer al lado de estos derechos depurados, los que corresponde a la colectividad y por los cuales el hombre que debe estar obligado al trabajo, debe gozar también de las recompensas correspondientes a su trabajo, de tal manera que tenga permanentemente asegurados su bienestar, su comodidad y su cultura.

Al ser el constitucionalismo social una nueva concepción del constitucionalismo como valuarte de derechos humanos, éstos, ya no constituyen un conjunto de derechos simplemente atribuidos al individuo, partiendo de la convicción de que la sociedad y el estado se formaron en el decurso de la historia humana, para servir exclusivamente al individuo y asegurarle sus derechos naturales. El constitucionalismo social fluye de la observación de que la sociedad ha sido la primitiva forma de la existencia del hombre, porque este no vivió jamás aislado, como individuo puro, sino que desde que apareció sobre la tierra, conformó la sociedad; los hombres convivieron siempre entre sí, manifestándose las relaciones entre ellos aún de forma instintiva y todavía no concienzual ni racional. Allí, de esas relaciones, emergieron prioritariamente los derechos de la sociedad.

Por esto es que el constitucionalismo social, refiriéndose a los derechos de la sociedad, para formularlos, tiene sus propias fuentes y orígenes que se los puede citar como los siguientes :

La economía. El hombre es, primordialmente, ser de necesidades, para satisfacer las cuales requiere constantemente de bienes o recursos que debe extraerlos, en primera instancia, de la naturaleza, aplicando sobre esas cosas su esfuerzo, pero como éste no es

individual sino social, las regulaciones de la economía constituyen una primera fuente del constitucionalismo social que al señalar las modalidades económicas de un pueblo, sostiene y preceptúa que ellas deben fundarse en principios de alta justicia social.

Los recursos naturales. Se distinguen así a todos los elementos de la naturaleza pertenecientes a los reinos animal, vegetal y mineral que el hombre utiliza primariamente para satisfacer directamente sus necesidades o para elaborar con ellos los bienes que ha de emplear en esa satisfacción. Estos recursos, de acuerdo al constitucionalismo social, no pueden constituir bienes particulares, sino en ciertas condiciones que presten utilidad general ; por eso se considera que son recursos pertenecientes a la sociedad y son, así, fuente del constitucionalismo social.

El capital y el trabajo. Son dos factores clásicos de la producción. La naturaleza es la que proporciona los recursos y elementos para producir, pero si no se aplica el esfuerzo o trabajo humano, con el uso de herramientas e instrumentos que constituyen el capital, no habría producción económica. Esta, para el sostenimiento de la colectividad, tiene que ser de carácter social y en esa forma es fuente del constitucionalismo social al señalar las formas y condiciones en que se ha de efectuar la protección efectiva del Estado sobre el trabajo y los trabajadores y el capital.

La tierra. La tierra es fundamentalmente naturaleza, y seguramente es la fuente de bienes y recursos mas antigua. Después de las épocas de la recolección, la caza y la pesca, se organizó socialmente la agricultura o sea el cultivo de la tierra. Por eso es un problema de capital importancia en la sociedad, lo relativo a la distribución y redistribución de la tierra para organizar su explotación racional y social. De ahí que la tierra sea fuente también del constitucionalismo social.

La familia y la cultura. Indudablemente, la familia es la expresión social más pequeña y de las mas antiguas ; anterior a ella solamente existe la horda en tiempos primordiales de la humanidad. Por eso merece la protección del Estado y no debe ser

abandonada. En cuanto a la cultura es el resultado del pensamiento y de la acción humana ; porque cultura no es solamente saber sino obrar humano, y por eso la cultura no puede ser individual, sino que es social. Y de ahí que la familia y la cultura sean también fuentes del constitucionalismo social.

2.2.3. Convenio 158 de la O.I.T.-

La Conferencia General de la O.I.T. convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 2 de junio de 1982, consideró oportuno adoptar nuevas normas internacionales sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, habida cuenta de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años, decidiendo que las proposiciones contenidas en las recomendaciones signadas con el No : 158 revistan la forma de un convenio.

De este convenio extractaremos los artículos mas relevantes relativos al tema que tratamos en este trabajo. Así señalaremos que el art. 4 determina que : “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.”

A su vez el Art. 7 señala que : “no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le concede esta posibilidad”.

Los Arts. 13 y 14 de este convenio introducen normas importantes cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. Entre ellas diremos que deberá proporcionar a los representantes de los

trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el periodo durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones ; ofrecerán asimismo, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

Además, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el periodo durante el cual habrán de llevarse a cabo dichas terminaciones.

En nuestro país lamentablemente tales situaciones no suceden por cuanto, los empleadores, respaldados por el D.S. 21060 simple y llanamente determinan el despido del trabajador sin comunicar ni consultar esta decisión a los organismos laborales y autoridades competentes.

2.2.4. Derecho Comparado.-

Las legislaciones latinoamericanas han establecido normas protectivas con relación al trabajo, que indudablemente buscan la estabilidad de la relación laboral ; en ese entendido, citamos :

Constitución Argentina.-

El Art. 14 bis señala que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador : condiciones dignas y equitativas de labor ;

jornada limitada ; descanso y vacaciones pagadas ; retribución justa ; salario mínimo vital móvil ; igual remuneración por igual tarea ; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección ; protección contra el despido arbitrario ; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

“Queda garantizado a los gremios : concertar convenios colectivos de trabajo ; recurrir a la conciliación y al arbitraje ; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.

“El Estado otorgará los beneficios de la Seguridad Social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la Ley establecerá : el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes ; jubilaciones y pensiones móviles ; la protección integral de la familia ; la defensa del bien de familia ; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.

Constitución Uruguay.-

Esta Constitución en su Art. 36 establece como garantía constitucional el hecho de que : “toda persona puede dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, salvo las limitaciones de interés general que establezcan las leyes”.

Por su parte el Art. 53 se refiere a : “El trabajo está bajo la protección especial de la ley”.

“Todo habitante de la república, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica”.

El Art. 54 señala : “la Ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica ; la justa remuneración ; la limitación de la jornada ; el descanso semanal y la higiene física y moral”.

El trabajo de las mujeres y de las menores de 18 años será especialmente reglamentado y limitado”.

A su vez el Art. 55 dispone que : “la Ley reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo”.

Constitución de Venezuela.-

La legislación Venezolana en el Art. 84 de su Constitución dice : “todos tienen derecho al Trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda obtener colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa”.

“La libertad de trabajo no estará sujeta a otras restricciones que las que establezca la ley”.

El Art. 85 a su vez determina que: “el trabajo será objeto de protección especial. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Son irrenunciables por el trabajador las disposiciones que la Ley establezca para favorecerlo o protegerlo”.

El Art. 88 con relación específicamente a la estabilidad en el trabajo dispone que : “la ley adoptará medidas tendientes a garantizar la estabilidad en el trabajo y establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo amparen en caso de cesantía”.

Constitución de Costa Rica.-

La ley fundamental de Costa Rica en el Art. 56 señala que : “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”

El Art. 63 por su parte dispone que : “Los trabajadores despedidos sin causa justa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación”. Sobre el tema el Art. 72 dispone que : “El Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico y permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurará la reintegración de los mismos al trabajo”.

Al referirse a las convenciones colectivas materia de análisis en el presente trabajo, el Art. 62 establece que : “Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la Ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”.

Las citadas normas establecen formas de protección al trabajador, buscando la estabilidad de éste en el trabajo e incluso disponiendo sistemas de protección a los desocupados y reintegración de estos a su trabajo, normas protectivas contra el despido, la irrenunciabilidad de las disposiciones que la Ley establece para el trabajador tendientes a

favorecerlo o protegerlo y finalmente, dar fuerza de ley a las convenciones colectivas de trabajo.

2.3. Marco Jurídico

Nuestras disposiciones legales son claras al establecer evidentes normas de protección al trabajador y consiguientemente a la estabilidad en el trabajo como las que señalamos a continuación :

2.3.1. Constitución Política del Estado.-

La Constitución Política del Estado establece como uno de los derechos fundamentales de las personas, el de trabajar y dedicarse al comercio, la industria o a cualquiera actividad lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo, teniendo como deber el de trabajar, según su capacidad y posibilidades, en actividades socialmente útiles.

En el Título II relativo al Régimen Social señala en su Art. 156 : “El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico”.

El Art. 157 a su vez dice : “I. El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnización por tiempo de servicios, desahucios, formación profesional y otros beneficios sociales y de protección a los trabajadores”. “II. Corresponde al Estado condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa”. Disposiciones las señaladas que además en la Constitución se les da en su Art. 162 las características de ser de orden público y retroactivas cuando la ley expresamente lo determine, indicando que los derechos

y beneficios reconocidos en favor de los trabajadores no pueden renunciarse, siendo nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

2.3.2. Ley General del Trabajo

La Ley General del Trabajo sostiene en su Art. 4 que : “Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario”, lo que significa que al convertir este artículo el principio de la irrenunciabilidad de los derechos en norma objetiva e imperativa, cumple a cabalidad con los fundamentos de derecho del trabajo : la defensa de los derechos sociales y patrimoniales emergentes de la relación del trabajo.

Esta Ley al referirse al retiro de empleados u obreros por causales ajenas a su voluntad en su Art. 13, determina que : “El patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo ; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses que se reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo”. Sin embargo, en su Art. 16 señala que : “No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales : a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo ; b) Revelación de secretos industriales ; c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad e higiene industrial ; d) inasistencia injustificada de mas de 6 días continuos (D.S. 1592 de 19 de abril de 1949) ; e) Incumplimiento total o parcial del convenio ; f) retiro voluntario del trabajador ; g) robo o hurto por el trabajador, lo que quiere decir, que al aplicarse el Art. 55 del D.S. 21060 como fundamento para el despido se está infringiendo lo dispuesto por la Ley General del Trabajo, pues no es causal de despido la llamada “reestructuración”.

2.3.3. Decreto Reglamentario de la L.G.T.-

El Decreto Reglamentario No. 224 de 23 de agosto de 1943, establece también dentro de sus normas el pago de desahucio e indemnización cuando se materializa el despido por causal ajena y señala igualmente como causales de despido : a) Perjuicio material causado con intensión en las máquinas, productos o mercaderías ; b) Revelación de secretos industriales ; c) Omisiones o imprudencias que afecten a la higiene o seguridad industriales ; d) Inasistencia injustificada de mas de 6 días consecutivos ; e) Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del Reglamento interno de la Empresa ; f) Retiro voluntario del trabajador antes de los términos fijados en el Art. 13 de la Ley General del Trabajo o en el contrato (Ley de 23 de noviembre de 1944 deroga incs. d) y f) de este artículo del Reglamento y 16 de la LGT) ; g) Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador ; h) Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo ; i) Abandono en masa del trabajo siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la Autoridad competente.

Al igual que lo señalado sobre la Ley General del Trabajo, el Decreto Reglamentario también establece un determinado número de causales para disponer el despido de un trabajador, las mismas que no son observadas por los empleadores quienes recurren al ya citado Art. 55 del D.S. 21060.

2.3.4. Art. 55 del Decreto Supremo 21060.-

El D.S. 21060 de 29 de agosto de 1985 entre las diversas disposiciones que contiene están precisamente las del Capítulo I relativo al tema del empleo y de la relocalización y es en su Art. 55 donde dispone que : “Las empresas y entidades del Sector Público y Privado podrán libremente convenir a rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario. Se abrogan los D.S. 7072 de 23 de febrero de 1965, 9190 de 23 de abril de 1970, 17289 de 18 de marzo de 1980 y DL. 17610 de 17 de septiembre de 1980”.

No obstante que en este artículo se dispone que la rescisión de contratos debe ser con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, lamentablemente ni siquiera se cumple esta disposición en la forma señalada en esta norma, pues los empleadores cuando proceden a despedir a sus trabajadores lo hacen aduciendo “reestructuración administrativa” y lógicamente aplicación del Art. 55 de este Decreto Supremo, como se demuestra en los memorandums de despido adjuntos en anexos, es decir, no solamente se contraviene el espíritu del Decreto, sino que se va en contra de la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo y Decreto Reglamentario.

2.3.5 Convenio Colectivo.-

El Decreto Reglamentario No. 224 de 23 de agosto de 1943, en su Art. 17, define lo que es el contrato colectivo de trabajo como el “convenio celebrado entre uno o mas patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores, con el objeto de determinar condiciones generales de trabajo o de reglamento”.

Esta definición sin embargo, ha recibido muchas denominaciones tanto en la doctrina como en las legislaciones positivas como ser : Contrato colectivo impropio, contrato de trabajo con pluralidad de sujetos, contrato de trabajo cooperativo, contrato en comandita de mano de obra, contrato sindical.

La OIT en la recomendación sobre los contratos colectivos del año de 1951 definió al Convenio o contrato colectivo como : “Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, la otra una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en esencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional”.

“Conforme a las peculiaridades del contrato de trabajo colectivo, y para que éste se de y surta sus efectos especiales, debe comprender los siguientes caracteres”.

- a) Un acuerdo entre un grupo de obreros o un sindicato con uno o varios patrones, con el objeto de llegar a una prestación de trabajo.
- b) Que dicho grupo designe un representante que asuma su jefatura
- c) Contrato por escrito.
- d) Que, la cantidad global recibida se distribuya al grupo de acuerdo a su actividad personal aportada.
- e) Que, no haya subordinación o dependencia entre los miembros del grupo por lo menos en sentido económico.
- f) Que, exista entre los componentes del grupo una relación societaria, consecuencia obligada de la prestación de servicios colectivos, con derechos iguales entre las partes.
- g) Que, el monto global percibido por el grupo sea intervenido por la totalidad de los integrantes del mismo.

En la actualidad, muchas de las industrias de producción en masa, especialmente en EE.UU. están sólidamente sindicalizadas y este hecho ha convertido al sindicato en un signo indispensable del moderno capitalismo norteamericano.

A juicio del Prof. Dr. Raúl Jimenez “el contrato colectivo no es sólo compatible con una economía de empresa privada, sino que probablemente es esencial para la misma supervivencia de aquella en el mundo moderno. Los sindicatos libres y el capitalismo son hoy inseparables. El principal problema ya no es el de si el contrato colectivo es el deseable o no. La pregunta crucial es el tipo de relaciones colectiva que son mas constructivas”. (Dr. Jimenez, Sanjinez. Raúl ; Contrato Colectivo del Trabajo en la Legislación Boliviana, pag.18-19).

2.4 Tendencias actuales del Derecho del Trabajo.

Los intensos cambios que generan los nuevos hallazgos científicos, los nuevos desarrollos tecnológicos, las nuevas formas políticas, las nuevas elaboraciones doctrinarias, las nuevas demandas sociales, reclaman también nuevas expresiones jurídicas. Un derecho rezagado no sirve. Y lejos de estarlo, el derecho apunta en dirección de propuestas creativas como presupuesto de una sociedad renovada por las ideas y por las instituciones.

Viejas teorías concibieron el derecho como un obstáculo para el progreso. Esta perspectiva negativa ya fue superada. Subsiste, empero, otra reserva : que el derecho sea, sencillamente inútil, y que si no retrasa el progreso, tampoco lo impulsa, este nuevo prejuicio lo desvirtúa el hecho de que nuevas conductas van generando nuevas estructuras normativas. Enunciarlas y sistematizarlas es el desafío que se yergue ante el jurista.

Hace años un maestro de la narrativa francesa, Jean Giraudoux, declaró : “El derecho es la mas poderosa escuela de la imaginación”.

En este sentido, para referirnos a lo que significan las tendencias actuales del derecho laboral tendremos que señalar necesariamente la continuación del proceso expansivo del derecho laboral. Toda la historia del derecho laboral es la historia de su fuerza expansiva. Empezó con los obreros de la industria, del comercio, con los trabajadores a domicilio, con los trabajadores rurales, intelectuales, en fin con todos aquellos que ponen su actividad al servicio de otro, en forma subordinada, a cambio de una retribución, proceso que sigue y continúa afirmándose.

El Derecho del Trabajo se encuentra en este periodo histórico con dos grandes fuerzas en su contra que se suman a la resistencia que tradicionalmente ofrece el sector patronal, una de ellas es la prevalencia del factor económico sobre el social, la otra es la constituida por el impulso hacia la flexibilización. Difundida por todas partes con la atractiva bandera de facilitar la inversión para combatir el desempleo, adquiere la fuerza de un movimiento que avanza por todos los caminos del mundo laboral. Procura suprimir las rigideces del mercado de trabajo, pero debe recordarse que detrás de cada rigidez -o

limitación a la libertad del empleador-, hay una norma laboral establecida para asegurar un beneficio o defender un valor.

Según el Tratadista Americo Plá Rodríguez “estas dos fuerzas no solo impiden -o dificultan- avanzar al derecho laboral, sino que se han lanzado a la ofensiva, procurando reducirlo, mutilarlo o paralizarlo ; quitarle la sabia vital que deriva de su principio protector”. (Plá Americo, TENDENCIAS ACTUALES DEL DERECHO, pag. 164).

El centro del debate se va trasladando de una posición de resistencia patronal a un constante avance laboral en pos de nuevas fronteras y nuevos beneficios hacia una nueva situación mucho más compleja en la que, junto con el avance en ciertas áreas, se advierte una ofensiva patronal en sentido contrario dirigida a obtener el debilitamiento del derecho laboral. Mas allá de los resultados concretos de la tendencia flexibilizadora, hay que tomar conciencia de que el propósito que la alienta es restringir y retener el derecho del trabajo.

La batalla que debe librar el derecho laboral se dirige a defender sus principios, distinguiendo lo que es esencial de lo que es meramente accesorio o contingente. Esa vigencia de los principios no solo constituye la mejor manera de defender los lineamientos del derecho existente, sino que asegura la fecundidad de sus instituciones, que tienen en aquellos su fuente de vitalidad vigor y fertilidad.

Todo el derecho del trabajo, se ha construido y ha progresado en un ambiente polémico. Desde su surgimiento, en que tuvo que enfrentar la gran resistencia de la inercia y el liberalismo, hasta cada uno de sus avances, en que se encontró con la limitación y el freno del sector empresarial que ha invocado constantemente las limitaciones económicas.

El futuro del derecho del trabajo dependerá de la constancia, la inteligencia y la firmeza con las que los laboristas -y los sectores que se benefician con sus normas- sepan defender sus principios y compatibilizarlos con realidades económicas cada vez mas complejas y dinámicas.

3.- SECCION PROPOSITIVA

3.1 Formas de desregular la estabilidad laboral.-

Como emergencia de la aplicación del D.S. 21060 se establecen claramente dos formas de desregular la estabilidad laboral ; dentro de ese marco, el capítulo primero del citado Decreto que se refiere al empleo y la relocalización norma dos claras formas de esta desregulación de la estabilidad laboral:

3.1.1. Relocalización.-

Esta figura que disfraza el despido de los trabajadores con el eufemismo de la relocalización dispone en su Art. 56 que : “Se establece transitoriamente el beneficio de relocalización, para la defensa y racionalización del empleo, que regirá tanto para el sector público como el privado. Este beneficio se pagará por los empleadores en todos los casos de terminación de la relación de trabajo por decisión del empleador y consistirá en el pago del equivalente a 3 meses de salario, si fuere pagado de una sola vez o de 6 meses a pagarse en igual plazo, a elección del trabajador”.

Esta situación ha dado lugar indudablemente a la reducción de la población trabajadora, así en el sector fabril la mayoría de los trabajadores despedidos han pasado a convertirse en trabajadores eventuales, de la misma forma que el sector minero estatal, con las consecuencias negativas para la producción y el desarrollo del país, ya que se ha incrementado la actividad laboral en el sector informal de la economía y se ha dado paso a la desocupación en gran escala.

Esta disposición conculca los derechos del trabajador y naturalmente desregula la estabilidad laboral, ya que relocalizar significa despedir como lo establece el Art. 31 del D.S. 21137 que dispone : “El personal excedentario que no pueda ser relocalizado en

nuevas funciones será despedido”, situación que en la realidad se ha materializado puesto que todos los trabajadores que supuestamente deberían ser relocalizados han sido despedidos, interpretando erróneamente incluso lo que significa el propio término de “relocalización” que es “reubicar” al trabajador en otro puesto de trabajo.

3.1.2. Reestructuración.-

Como lo hemos señalado a título de reestructuración y aplicando el Art. 55 del D.S. 21060 al que ya nos referimos en líneas precedentes, se establece también esta otra forma de desregular la “estabilidad laboral”. En efecto, la citada norma señala que : “Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir a rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario”, extremo que no ha sido debidamente interpretado por los empleadores, por cuanto según se desprende de los memorándums que en anexos se adjuntan al presente trabajo, para materializar despidos de trabajadores y prescindir de sus servicios, utilizan el citado artículo aduciendo razones de “reestructuración administrativa”, lo que no corresponde ni siquiera al espíritu de esta norma porque como bien señala la misma, esta rescisión debe estar sujeta estrictamente a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, es decir, que se debe tomar en cuenta en primera instancia las causas de despido señaladas en dichas normas legales, y cuya finalidad no es otra, evidentemente, que la de contratar personal con menores ingresos que los que percibían los empleados despedidos.

3.2. El conflicto emergente de la aplicación del Art. 55 del D.S. 21060 con los alcances de la Ley General del Trabajo.

La Ley General del Trabajo establece en su art. 12 norma expresa sobre la duración de la relación de trabajo al señalar que “El contrato de trabajo podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio”.

En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindirlo sin previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas : 1) tratándose de contratos con obreros, con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo ininterrumpido ; con 15 días, después de 6 meses y con 30, después de un año ; 2) tratándose de contratos con empleados con treinta días de anticipación por el empleado y con 90 por el patrono, después de tres meses de trabajo ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los periodos establecidos.

Esta disposición legal que desde el punto de vista de sus caracteres formales y jurídicos norma la duración de las relaciones de trabajo, es muy semejante a la de la Ley Federal del Trabajo de México, que expresa : “Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Sobre el particular, los tratadistas Alberto y Jorge Trueba, sostienen que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio. Opiniones concordantes con las del tratadista Mario de La Cueva cuando sostiene que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dió origen” ; empero en Bolivia, de un estado social estatista se pasa a un estado liberal, que legislativamente da paso a la libre contratación y a la libre terminación de la relación de trabajo en forma irrestricta y se inicia con el cierre y la privatización de las empresas mineras del Estado, el cierre de algunos bancos estatales, la privatización de empresas de ferrocarriles, telecomunicaciones y otras de la administración central, la relocalización (el despido) masivo de los trabajadores como efecto del Decreto Supremo 21060 de 29 de agosto de 1985, mediante el cual (Art. 55), las empresas y entidades del sector público y privado podían y pueden libremente convenir o rescindir los contratos de trabajo, abrogando de esta manera las normas protectivas de la estabilidad laboral, originándose consecuentemente un conflicto como emergencia de la aplicación de la aplicación del Art. 55 del citado Decreto Supremo.

Si bien, con la dictación de este Decreto Supremo se establece la necesidad de crear una Nueva Política Económica fundamentada en la política neoliberal, se consideró también necesario modificar las condiciones que regulan las relaciones laborales. Así el Título III del Régimen Social Capítulo I “Del Empleo y de la Relocalización”, se encarga de modificar y derogar parte de la legislación laboral boliviana cuya aplicación en lo sucesivo quedó supeditada a la voluntad del empleador, vulnerando principios jurídicos e intereses sociales consagrados en la Ley General del Trabajo ; baste señalar que el Art. 4 de este compilado legal dispone que : “Los derechos que esta ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables y será nula cualquier convención en contrario”.

3.3 El impacto de la globalización.

La denominada “crisis de la deuda externa” impulsó a los países de América latina a adoptar ajustes estructurales, cuyo propósito inmediato fue restaurar los principales equilibrios macroeconómicos en un ambiente de creciente globalización y apertura externa de la economía.

Según lo señalado por el Dr. Isaac Sandoval Rodriguez : “La prédica de la globalización se fundamenta en la posibilidad de superar etapas históricas que tomaron largos años, a veces siglos, a través de la transferencia de tecnologías, así como en la posibilidad de acceder a mercados internacionales que antes estaban vedados y al acceso de recursos financieros de distinta naturaleza. Con este discurso, América latina se inserta en la globalización del orden económico, político y cultural, e inicia las reformas estructurales del Estado” (Sandoval, Rodriguez, Isaac. “Derecho del Trabajo”, Editorial Industrias Gráficas Sirena, Santa Cruz Bolivia, Abril 1998, pag. 12-18).

La inserción de las economías latinoamericanas en el espectro de la globalización, a la que no escapa naturalmente Bolivia, trae como consecuencia la necesidad de ajustar las estructuras económicas a las nuevas condiciones del mercado, y entre otras cosas, flexibiliza la legislación laboral, es decir, planteada en estos términos no cumple con sus

propósitos en el campo laboral toda vez que deviene en categoría jurídica adscrita a las determinaciones del mercado, determinando que las organizaciones sindicales sean privadas de su poder de representación, no solo por el imperativo de la norma desreguladora de la asociación sindical, sino de la precariedad del vínculo contractual de los trabajadores, que enerva su capacidad de lucha sectorial, su sentido de clase.

El fenómeno de la globalización, desde el punto de vista conceptual, no sería objetable en si mismo. Mas aún, la globalización de las relaciones mundiales, bajo los signos de la solidaridad entre los pueblos, podría constituir un objetivo altamente auspicioso.

El problema se presenta cuando hay que determinar con qué fines y quiénes manejan esa globalización, es decir, a que intereses sigue. Y por ello según lo señalado por el Dr. Julio José Viaggio cabrían dos alternativas: “una someterse dócilmente a los manejos e intereses de los bloques económicos dominantes; otra, asegurar un desarrollo independiente, velando por los intereses del pueblo, por la soberanía nacional, la justicia social y la democracia auténtica, contribuyendo a gestar las respuestas válidas en tal sentido entre todos y para todos. La opción por esta última alternativa resulta ineludible”. (II Encuentro Interamericano de Derecho Laboral y Seguridad Social. Viaggio, Julio José “LOS EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN Y LA INTEGRACION EN EL DERECHO LABORAL”. Editorial Evelio Rodríguez Curvelo, Pag. 192).

El mundo actualmente padece una ofensiva total del neoliberalismo y de la globalización. En el orden laboral, la ofensiva se despliega a través de la **flexibilización y desregulación laboral**, que toma como justificativo el problema de la desocupación. Tanto una como otra están en pugna con el constitucionalismo social.

Sobre esta cuestión, resulta interesante destacar el reciente informe de la Ó.I.T., elaborada para la Cumbre de Desarrollo Social en Copenhague, en donde se denuncia que en la actualidad al rededor de 820 millones de personas están sin trabajo, lo que representa

el 30% de la fuerza laboral mundial, señalando que la situación es la peor desde la gran depresión de los años 30 y si no se toman medidas urgentes, el número de desempleados podría aumentar drásticamente.

El informe desecha la desregulación y la flexibilización como alternativa para paliar la crisis, sosteniendo, entre otros conceptos, que la creación de puestos de trabajo depende de una mejor distribución de los beneficios derivados del crecimiento y de unas políticas sociales claras que respeten las normas legales actuales.

El titular de la O.I.T., comenta con preocupación el tema, preguntándose : “¿Porque los trabajadores deben convertirse en amortiguadores del sistema y cargar sobre las espaldas el peso exclusivo de la flexibilización ?. Eso -responde- es inadmisibile” ((II Encuentro Interamericano de Derecho Laboral y Seguridad Social. Viaggio, Julio José “LOS EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN Y LA INTEGRACION EN EL DERECHO LABORAL”. Editorial Evelio Rodriguez Curvelo, Pag. 202).

Como es sabido, en términos generales, la flexibilización procura a través de nuevas figuras atípicas cambiar las modalidades contractuales clásicas del derecho del trabajo, en la duración de los contratos, régimen salarial, etc., favoreciendo el libre ejercicio del jus variandi patronal en la organización de las empresas, la movilidad funcional de los trabajadores, abrogando el régimen de las categorías laborales, etc., mientras que la desregulación, parcial o total, avanza aún mas, reestableciendo a fondo los principios liberales, es decir, que los términos de la relación de trabajo se fije libremente entre las partes, sin limitación alguna en el orden público laboral.

Para sustentar esas medidas, los poderosos grupos empresariales dominantes, invocan la necesidad de superar el problema de la desocupación, lo que indudablemente constituye una falacia, puesto que lo que a ellos les interesa es contar con una masa de desocupados para regular el mercado de la fuerza de trabajo. El hambre, la necesidad de conseguir trabajo, siempre ha constituido un eficaz medio de coacción para imponer a los

trabajadores condiciones laborales leoninas. Cuanto más desocupación haya, mejor para los empresarios.

Por otra parte, la experiencia demuestra que la flexibilización no ha dado resultado para superar el desempleo y la instauración de nuevas modalidades del contrato de trabajo, junto con el contrato por tiempo indeterminado clásico, constituyéndose la flexibilización y desregulación laboral pasos de un mismo proceso.

Ante ese cuadro de situación y, en particular, en relación con el problema del desempleo cuya perduración será imposible de predecir, el Profesor Plá Rodríguez, rescata la defensa de los principios del derecho del trabajo, y particularmente, el principio protector, que “deben sostenerse -dice- porque la competitividad no debe hacerse a expensas del trabajador”, oponiéndose “al intento de destruir, detener o desarmar el derecho del trabajo que comparten muchos de los apóstoles de la mentalidad liberal que alienta esa visión de las cosas”.

En este sentido, se refiere también a la vigencia de los principios del derecho laboral y recuerda la declaración de Filadelfia, que fue adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión que declara : “El trabajo no es una mercancía”, es decir, que no debe ser tratado como una mercancía en el sentido de que no debe estar sometido a las leyes del mercado, porque el trabajador es un ser humano y, por consiguiente, es portador de una dignidad esencial, que debe ser respetada en toda hora y condición. O sea, que hay determinados límites que no se pueden ultrapasar en homenaje a la condición humana del trabajador.

Lo dicho es suficiente para reafirmar el criterio en contra de la flexibilización y desregulación que se pretende imponer no solamente en nuestro país, sino en varios otros de latinoamérica, en donde se propone adoptar las reglas del mercado de trabajo para que el costo de la mano de obra disminuya.

En definitiva, se confiere al trabajador la condición de una mera “cosa”, asumiendo su fuerza de trabajo el papel de una vulgar mercancía sujeta al libre juego competitivo de las leyes del mercado, sin la protección del derecho del trabajo, anulando los derechos y garantías consagrados en nuestro ordenamiento legal.

No debemos olvidar además, que en la Conferencia General de la O.I.T. reunida en Filadelfia, se reconoció la obligación solemne de esta entidad de fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan : lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida ; emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común ; conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y colonos ; lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación de medidas sociales y económicas ; principios los señalados -entre otros que se adoptaron en esta Conferencia- que son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado.

4.- SECCION CONCLUSIVA

4.1. La potenciación de la contratación indefinida.

El art. 12 de la Ley General del Trabajo de fecha 8 de diciembre de 1942, al referirse a las modalidades en que pueden pactarse los contratos, señala expresamente que estos podrán ser suscritos por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o

servicio ; en este sentido el contrato de trabajo por tiempo indefinido o indeterminado, es aquel que no fija un término final para la conclusión de la relación laboral, o dicho en otras palabras, las partes desconocen la duración de esta relación, asignando a este tipo de contrato una garantía de estabilidad del trabajador en su empleo.

Este contrato se caracteriza por su perdurabilidad, toda vez que las partes no saben cuando finaliza, pues su decisión es que estas deben estar ligadas por un lazo permanente que se manifiesta, por un lado, en la obligación del obrero de prestar habitualmente sus servicios, y por otro, en la obligación del patrono de pagar a este una remuneración repetida ; sin embargo, la perdurabilidad no equivale a una relación vitalicia, por cuanto el trabajador puede poner fin al contrato de trabajo por tiempo indefinido en cualquier momento.

El tratadista Rafael Alburquerque citado por el Dr. Raúl Jimenez Sanjinez en su tratado sobre lecciones de Derecho Laboral, señala que : “es permanente todo trabajo que de un modo directo o indirecto contribuya a la realización del objetivo perseguido por la explotación de manera ininterrumpida, esto es, cuando el trabajador preste servicios todos los días laborables sin otras disposiciones y descansos que los autorizados por la ley o los convenios entre las partes”. Sin embargo, esta interpretación ha sido finalmente rechazada y en jurisprudencia se ha considerado que el elemento de interrupción exigido por la ley para la formación del contrato por tiempo indefinido “no consiste en que el trabajador preste sus servicios todos los días laborables, sino en que esté en la obligación de prestar tales servicios de conformidad con las instrucciones o las órdenes del patrono, ya que hay ciertas clases de trabajo en que permaneciendo continua e ininterrumpida la dependencia del obrero o patrono, la labor material del trabajador, por realizarse en distintas oportunidades, puede ser interrumpida mas o menos periódicamente, sin que la interrupción del trabajo, actividad material, signifique necesariamente la interrupción del contrato, situación jurídica”

Por estas razones es que hemos considerado en este punto el tema de la potenciación de la contratación indefinida, toda vez que su implementación permitirá materializar una solución a la inestabilidad laboral y por ende contrarrestar despidos injustificados, con el consiguiente incremento del desempleo derivado de la aplicación del art. 55 del D.S. 21060 que constituye un factor de inestabilidad laboral.

En efecto siguiendo el análisis de lo tratado en este punto, rescataremos el hecho de que en los contratos por tiempo indefinido, ninguna de las partes podrá rescindirlos sin previo aviso a la otra, conforme a las reglas citadas en el Art. 12 de la Ley General del Trabajo, y sobre las cuales ya nos hemos referido en el desarrollo del presente trabajo ; ahora bien, consideramos importante también destacar que si bien el contrato puede celebrarse en forma oral o escrita por tiempo indefinido, a plazo fijo, por temporada, por realización de obra o servicio, condicional o eventual, nuestra legislación laboral prevé el hecho de que a falta de estipulación escrita, se presumirá que el contrato es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Dentro de ese marco, nuestra legislación ya contiene la norma específica para considerar este tema como factor preponderante que permita promover la mejora del empleo, su estabilidad y una mayor eficacia del sistema de contratación laboral, ya que no solamente se debe tomar en cuenta el interés del trabajador en permanecer vinculado de la manera mas continuada posible a su empresa (interés obvio, porque en el trabajo tiene el trabajador no su principal sino su único medio de vida). Y tiene además una proyección eminentemente económica, referida al interés del empresario en conjugar la estabilidad en el empleo con las necesidades productivas, técnicas y de toda índole de su empresa.

4.2. El contrato colectivo del trabajo como forma de solución a la inestabilidad laboral.

Empezaremos señalando que los contratos por regla general como lo dispone el art. 523 del Código Civil : "... no tienen efecto sino entre las partes contratantes y no dañan ni aprovechan a un tercero, sino en los casos previstos por ley" ; empero, hay ciertos tipos de

contratos que, obligan a personas que no han intervenido ni directa ni indirectamente en su formación.

Estos contratos que obligan a un grupo de personas que no participan en su formación con su consentimiento, delegan este a sus representantes y son los contratos colectivos de trabajo, realizados entre los sindicatos y patronos o agrupaciones de patronos o empresarios, o entre los primeros con el Estado en los que se establecen condiciones de trabajo, salarios, jornadas, protección contra los riesgos, eventualidades y otros, cuyos efectos favorecen o perjudican a los trabajadores que pertenecen a dichas agrupaciones o que se incorporarán a ellas posteriormente.

Los contratos colectivos de trabajo se encuentran regulados en nuestro ordenamiento legal en el art. 23 y siguientes de la Ley General del Trabajo, de 8 de diciembre de 1942. Decreto Supremo No : 05051, de 1 de octubre de 1958, Ley de 13 de diciembre de 1956 y Arts. 17 a 20 del Decreto Reglamentario No : 224 de 23 de agosto de 1943. y actualmente su suscripción se viene imponiendo por lo que significa no solamente la inclusión de nuevas modalidades en cuanto a las remuneraciones sino a lo que constituye en esencia una de las aspiraciones mas sentidas del movimiento laboral, cual es el de la inamovilidad.

Con este tipo de contratación se abre la posibilidad de poder negociar y conseguir beneficios y más derechos de acuerdo al desarrollo industrial y social que tiene el país en cada sector ya sea público o privado para ser mas fuerte y poderoso, debido al sistema imperante, impuesto por el neoliberalismo.

Consideramos, que debemos perfeccionar cada día mas las técnicas y métodos que se utilizan para discutir contratos colectivos, y evitar que los mismos sean contratos de adhesión, que junto a programas de capacitación y formación contribuyan a enriquecer al trabajador.

El Lic. Rodolfo Erostequi, Economista coordinador del Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales ILDIS, citado por el Dr. Raúl Jimenez Sanjinez en su obra “Siete temas para el contrato colectivo de trabajo”, se refiere a la importancia que tiene el contrato colectivo y el de trabajo que suscribieron la Federación Sindical de Trabajadores de ENTEL y la gerencia de dicha empresa en la historia de las relaciones laborales en Bolivia, señalando al respecto que en la década de los 20 se firmó en la mina de Coro Coro un contrato de esta naturaleza, cuyo contenido sin embargo no fue de conocimiento público. En la Tesis de Pulacayo también se considera como una reivindicación la negociación de contratos colectivos de trabajo, habiendo durante el gobierno del Dr. Siles en la década de los ochenta obligado a la Confederación de Fabriles y a la Cámara de Industria a negociar colectivamente.

Al presente, en los marcos que nos da la democracia es que se puede hablar de impulsar este tipo de convenios de trabajo, siendo naturalmente el de FESENTEL el primero, donde si bien se encuentra similitud con el contrato individual, su diferencia radica en el hecho de que el Sindicato es el que negocia el contrato de todos los trabajadores que posteriormente se adhieren al mismo, lo que significa que la instancia sindical viene cumpliendo otros roles y no solo el de fastidiar a la producción con las llamadas huelgas, percibiéndose además que la crisis del movimiento sindical esta comenzando a ver luces de solución al dar al sindicato de base, a las organizaciones intermedias, un nuevo rol, extremo muy importante, sobre todo en Bolivia porque no puede darse el lujo de tener un sindicalismo descompuesto.

En el particular caso del contrato colectivo suscrito por la organización sindical de ENTEL y la empresa, veremos claramente que el Art. 19 del Capítulo VI relativo a las Condiciones Generales de Trabajo, al estipular el tema de la **estabilidad laboral** señala que : “la empresa ratifica la estabilidad laboral acordada en el acuerdo suscrito el 05-06-96 homologado por el Ministerio de Trabajo. Para esta estabilidad laboral, la empresa exige transparencia, esfuerzo, disponibilidad a la movilidad en el territorio nacional, disposición e idoneidad, rendimiento en la capacitación, calidad y lealtad hacia la fuente de trabajo por

parte de los empleados de ENTEL S.A., con el cumplimiento de todos los derechos y obligaciones que acuerda la Ley General del Trabajo, normas legales y sociales, el presente Convenio y disposiciones conexas e internas”, destacando que para la vigencia de la estabilidad laboral es elemental y básico el cumplimiento de todas las normas legales, incluidas las internas y éticas relativas a la relación laboral, por lo que no existe impunidad para aquellos casos en los que se infrinjan los citados preceptos legales y acuerdos entre partes, no estando amparados en este acápite, aquellos trabajadores que no demostraran esfuerzo, predisposición, productividad, capacidad y/o aptitud para realizar sus labores eficientemente y otros imputables a su conducta, comportamiento y deseos de superación y adaptabilidad al cambio.

4.3 La política de formación profesional.

En íntima conexión con el empleo y siempre en relación con los fundamentos estructurales que permitan la realización de tareas efectivas por parte del trabajador en condiciones realmente satisfactorias, se encuentra el tema de la formación profesional.

En la concepción activa de la política de empleo, existe una estrecha relación entre información - orientación, formación profesional y empleo efectivo. La parte patronal ya sea pública o privada, asume un importante papel formativo, con la doble función de asistir al trabajador en la consecución de su propio desarrollo profesional y ayudarlo a conseguir un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes y aspiraciones.

La formación profesional llega a convertirse en actividad pre-determinante para y del empleo, constituyéndose así en un eje fundamental tanto para el buen funcionamiento del mercado de trabajo como para la creación del empleo, el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades, la competitividad de las empresas y la calidad de los servicios y productos.

La necesidad de configurar la formación profesional exige su necesaria vinculación con el sistema productivo a través de la delimitación de los campos profesionales para los cuales debe formar el sistema ; el diseño de la formación profesional oportuna para esos campos ; la planificación de la oferta de formación profesional ; la conexión entre formación profesional reglada y ocupacional y la orientación educativa y profesional, debiendo ponerse énfasis en la reinserción profesional de los trabajadores desempleados, cuya permanencia en tal situación constituye una dificultad para su vuelta al trabajo y donde las empresas públicas dedican mayor atención y esfuerzos a la formación profesional con ayudas al estudio, permisos retribuidos vinculados a pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico profesional, permisos no retribuidos para formación con reserva de puesto de trabajo preferencias por estudio o formación para elegir turnos o vacaciones o adaptar la jornada ordinaria de trabajo que es lo que se debería realizar no solamente a nivel del sector público sino también en las empresas privadas.

La formación profesional inicial debe ser completada con la formación permanente o el readiestramiento hasta la vejez, a fin de que el trabajador pueda adaptarse no solo a las nuevas técnicas, sino también a la evolución de sus capacidades personales. Por lo demás, no debería quedar limitada a la simple transmisión de conocimientos, sino que deberá ser impartida de tal modo que los interesados se vean alentados a desplegar un esfuerzo personal de formación en función de sus posibilidades, cualidades, carencias y rasgos psicológicos individuales.

5. RECOMENDACIONES :

Dada la temática analizada en el presente trabajo, nos permitimos hacer las siguientes recomendaciones :

1.- Consideramos importante señalar que todas las instancias que tengan que ver con la problemática de las relaciones obrero patronales y la solución de los conflictos emergentes de estas, deben someterse a lo establecido en el art. 228 de la Constitución Política del

Estado, considerando que ésta es la Ley suprema del ordenamiento jurídico nacional, y por lo que los tribunales, jueces y autoridades, jueces y autoridades deberán aplicarla con preferencia a cualesquiera otras resoluciones.

2.- Se debe también tomar cuenta dentro de este contexto, que es fundamental también la aplicación de la Ley General del Trabajo, dada la ineficacia jurídica de un Decreto Supremo frente a la Carta Magna y la Ley.

6. BIBLIOGRAFIA BASICA :

- FELIX, Trigo Ciro. Derecho Constitucional Boliviano. Tomo II. Imprenta López, Editorial Cruz del Sur. 1952.

- II ENCUENTRO INTERAMERICANO DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL. Globalización e integración. Impacto en el Derecho Laboral y la Seguridad Social. Editorial “Evelio Rodríguez, 1998”. La Habana, julio de 1996.

- FERNANDEZ, Domínguez, Juan José. El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas “flexibilizadoras” de la relación laboral. Premio Rafael Martínez Emperador. 1997. Consejo General del Poder Judicial. Madrid. 1998.

- NAVARRO, Nieto Federico. SAEZ Lora Carmen. La flexibilidad en la nueva relación del trabajo. Premio Rafael Martínez Emperador. 1997. Consejo General de Poder Judicial. Madrid. 1998.

- PEREZ, Patón Roberto. Derecho Social y Legislación del Trabajo, Ediciones Arayú. Buenos Aires. 1954.

- JIMENEZ, Sanjinez Raúl. Efecto de los Decretos Supremos Nos. 21060 y 22407 en la crisis de la relación obrero patronal. Editorial Popular. Mayo de 1990.

- JIMENEZ, Sanjinez Raúl. Siete temas para lograr el contrato colectivo de trabajo.
- JIMENEZ, Sanjinez Raúl. Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Popular. Marzo 2001.

- GARCIA, Toma Victor. Los Derechos Humanos y la Constitución. Editorial Gráfica Horizontes. Edición Febrero 2001.

- ZEGADA, Saavedra Luís. Flexibilización Laboral. Análisis Crítico. Industrias Gráficas Sirena Color. Agosto de 1998.

- VALENCIA, Vega. Alipio. Desarrollo del Constitucionalismo. Librería Editorial Juventud. 1971.

- SOBERANES, Fernandez, José Luis. Tendencias actuales del Derecho. Talleres de Encuadernación Progreso. Mexico, D.F. Primera Edición. 1994.

- MORALES, Dávila Manuel. Derecho Constitucional. Editorial UPS. Año 2000.