

CAPÍTULO I

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL DERECHO LABORAL

1.1.- CONCEPTO, DEFINICIÓN Y UBICACIÓN DEL DERECHO LABORAL.-

Para Guillermo Cabanellas podría darse una definición doble o triple, si es necesario, para establecer el concepto cabal de esta disciplina. Así plantea: “El Derecho Laboral es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.

Podemos destacar de este concepto, la característica fundamental de que se trata del “Trabajo dependiente” o “Trabajo subordinado” como el objeto sustancial del derecho laboral y en el que coincide la mayoría de los autores, y que permite circunscribir su ámbito de aplicación y precisar LA REFERENCIA A QUE HACE CON LA PALABRA “Trabajo”, o la clase de trabajo, rescatándola de la vastedad que podría tener su concepto en un sentido amplio.

Asimismo, para E. Krotoshin el “Derecho del Trabajo es el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual principalmente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores”.

De igual forma, este autor opina que estas relaciones suponen, regularmente, la incorporación del trabajador a una empresa o establecimiento ajenos. También, de que el derecho del trabajo regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, pero también mutuas. Asimismo, los organismos y servicios públicos del trabajo y el derecho procesal del trabajo integrarían la materia.

1.2.- NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO LABORAL.-

Krotoshin plantea que, sí bien el derecho del trabajo, en gran parte, sobre todo en lo que concierne al contrato de trabajo o relación de trabajo tiene conexión con el Derecho Privado, específicamente con el derecho Civil y actualmente forma un derecho especial puesto que numerosos aspectos de la vida del trabajo, particularidades y modalidades de la prestación, la situación social de muchos trabajadores y otros factores, difícilmente son solubles mediante los conceptos y disposiciones del Código Civil. Por otra parte, el impacto del Derecho Público es evidente, habiendo instituciones en que elementos de Derecho Privado y derecho Público se unen estrechamente, de donde deviene su peculiaridad. Para Cabanellas el Derecho Laboral no forma parte de un nuevo género del Derecho, pues sus elementos corresponden ya al Derecho. En un examen parcial del mismo se lo puede incluir, de acuerdo con algunos de sus elementos, dentro del Derecho Privado y conforme a otros, dentro del Derecho Público, siendo calificada esta postura como ecléctica.

El Derecho laboral sería privado en cuanto nace de las relaciones individuales entre partes contratantes y es público en lo que se refiere al derecho de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Asimismo plantea que para determinar la naturaleza jurídica del Derecho Laboral se necesita saber su definición, su contenido el objeto y los sujetos. Así, con esos elementos podrá apreciarse que el derecho laboral, en algunas de sus partes integrantes, pertenece con preponderancia al Derecho Privado y en otra al derecho público, por lo que se puede decir que en su totalidad participa las dos ramas, pero no así en cada una de sus partes concebidas aisladamente.

En tal forma que el contrato de trabajo presenta carácter del Derecho Privado porque en la relación jurídica los intereses son particulares de los contratantes, y surgen del contrato relaciones propias sin sujeción alguna a la colectividad; la participación del Estado se debe a razones de orden público.

En conclusión, se puede afirmar que el Derecho Laboral participa en algunos de sus elementos, instituciones normas y contenido, del Derecho Privado y, en otros, del Derecho Público, predomina el primero en las relaciones jurídicas de carácter individual, y el segundo, en las de carácter colectivo en las que el Estado interviene unas veces por delegación de poderes y otras directamente.

Para el laboralista Boliviano Abelardo Villalpando R. las normas en los artículos de la Constitución Política del Estado marcan la naturaleza jurídica de nuestro derecho laboral. Este autor firma que el derecho Boliviano de Trabajo es el producto de una combinación de derecho privado y público, cuyas normas se han armonizado con la finalidad de proteger los derechos de una gran mayoría de la sociedad que son los trabajadores, y que por el hecho real de su inferioridad económica frente a los detentadores de los medios de producción, reclaman una normativa especial que reconozca, garantice y defienda sus intereses tanto más cuanto que, en la relación jurídica del trabajo, el trabajador es tanto sujeto como objeto del negocio jurídico.

1.3.- CARACTERES DEL DERECHO LABORAL.-

Antes de citar los caracteres que atribuye Cabanellas al derecho Laboral, cabe remarcar el hecho de que la mayoría de los autores coinciden en señalar el carácter de clase, de protección a la clase mas débil, mas empobrecida (que vendría a ser la clase trabajadora), como un carácter fundamental del derecho Laboral. Entre estos autores estaría Castoreña, Walter Linares, Martín Granizo, Geigel-Polanco, etc.

❖ **ES UN DERECHO NUEVO.-** “Como elemento de una organización económica actual se verifica su desarrollo planteándose en el presente situaciones varias que derivan de un orden de relaciones que son diferentes y, por lo tanto, distintas con relación a aquellas que en un momento sirvieron de punto de partida a otras ramas del Derecho que se consideran tradicionales”.

❖ **SU LEGISLACION ES DE ORDEN PÚBLICO.-** “Las normas que contiene son objeto de sanciones rigurosas y no pueden ser descartadas por la

voluntad de las partes en los contratos individuales de trabajo, ni aun por las convenciones colectivas de condiciones de trabajo”.

❖ **TIENE CARÁCTER PROTECTOR.-** “El introducir reglas restrictivas, limitando la utilización de la mano de obra y el establecer ciertas disposiciones tutelares para los trabajadores, la legislación laboral, como el derecho que lo contiene, reviste el carácter de protectora para los sujetos activos de la prestación del trabajo, especialmente cuando se trata de mujeres y menores”.

❖ **SUS NORMAS TIENDEN A LA INTERNACIONALIZACIÓN.-** “Las conferencias de la OIT como parlamento con representación de los diversos países del mundo, elaboran convenciones y promueven las recomendaciones que al ser incorporadas a la legislación positiva de cada Estado, dan a esta semejantes o iguales caracteres, provocando una cierta y cada vez mas generalizada internacionalización de las normas laborales”.

❖ **ES UN DERECHO CON AUTONOMÍA DIDÁCTICA, CIENTÍFICA Y LEGISLATIVA.-** “Estos caracteres que aun discutidos por parte de la doctrina es necesario ya admitir, provoca la necesidad del examen particular de sus instituciones relacionándolas con las restantes ramas de la Enciclopedia Jurídica y, especialmente, con el Derecho Civil, de cuyo tronco procede y con el cual mantiene y mantendrá profundas vinculaciones”.

❖ **ESTA ACTUALMENTE EN PLENA EVOLUCIÓN.-** “Caracteres económicos de la industria y de la producción, un perfeccionamiento de sus instituciones y la transformación de ciertos conceptos hacen que el derecho laboral este en constante evolución, marchan en “progresión racional”, sin poderse predecir en el momento presente cual será el limite actual de esa evolución”.

❖ **CONSTITUYE UN MÍNIMO DE GARANTÍAS DEL TRABAJADOR.-** “Estas garantías llamadas a desarrollarse más tarde en forma dinámica, de estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal,

mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

❖ **ES NECESARIO E IMPERATIVO.-** “Su aplicación es forzosa en cuanto a las relaciones mínimas que establece la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad”, propio del Derecho Común, el cual supone, erróneamente, que las partes de todo contrato poseen libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social”.

❖ **ES REALISTA Y OBJETIVO.-** “Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado basándose en una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque tiende a solucionar con criterio social, y sobre hechos concretos y tangibles, los diversos problemas surgidos con motivo de su aplicación”.

❖ **ES HONDAMENTE DEMOGRÁFICO.-** “Es así porque se orienta a obtener dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, y realiza también una mayor armonía social, que no perjudica, sino favorece los intereses justos de patrones y porque el derecho del trabajo constituye además el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Es en este sentido, un factor de paz social”.

1.4.- EL DERECHO DEL TRABAJO.-

Importancia del Derecho del Trabajo.

En toda época ha sido importante porque ha regulado el trabajo.

Antes, en Santa Cruz, había dos juzgados, ahora hay tres pero son insuficientes ya que, comparadas las demandas con otras ramas, debería haber más de diez.

A pesar de ser proceso sumario se retarda la sentencia porque hay pocos jueces.

Etimología del trabajo

Trabs	Latín
Trabail	Francés
Trabaglio	Italiano
Trabalho	Portugués
Traball	Catalán

Significa trabar, significa un castigo. También significa “pegar” (de ahí el término vulgar de “pega”).

Es un término desvirtualizado porque ahora no es castigo. Nació en el esclavismo.

Historia del trabajo

- Primero se dio el comunismo primitivo: había distribución de acuerdo a aptitudes y todos aportaban a la comunidad. En América se dio hasta la conquista.
- Posteriormente el esclavismo en Roma y Grecia.
- Luego el feudalismo.
- Luego el Estado liberal capitalista
- Finalmente se da la situación actual de la intervención del Estado para equilibrar la relación obrero-patronal.
- Cuando Europa estaba en la Edad Media, en América se seguía en el comunismo primitivo generando el esclavismo ya superado en Europa.
- En Bolivia, con la Conquista se inicia el esclavismo, con la Independencia el feudalismo y con la Revolución del 52 el Estado liberal capitalista.

Clases de trabajo

Se diferencian según su:

Permanencia: largo plazo, eventual, permanente.

Tiempo (horario): turno diurno o nocturno

Riesgo: peligrosos o no peligrosos.

Dependencia: por cuenta ajena o por cuenta propia.

Todo esto se engloba en:

Material: el que requiere un esfuerzo físico predominantemente.

Intelectual: el que requiere un esfuerzo intelectual predominantemente.

Trabajo como un deber o como un derecho

En primera instancia el trabajo era una obligación pero ahora es fundamentalmente un derecho para satisfacer una necesidad.

Según la CPE, todo boliviano tiene derecho a un trabajo.

Denominación

Derecho Social. Término muy genérico que ya no se usa.

Derecho Industrial. Término muy simple se limita a la industria.

Derecho Laboral. Término simple que ya no se usa.

Nuevo Derecho. Hay otros más nuevos

Derecho del Trabajo. A veces se utiliza “labor”.

Definición del Derecho del Trabajo

Concepción subjetiva

Define el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan el aspecto laboral con la intervención y tutela del Estado.

Concepción objetiva

Define el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales (empleado-empleador), determinando derechos y obligaciones de ambas partes.

Concepción mixta

Define el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales bajo la vigilancia y la tutela del Estado.

Relación del Derecho del Trabajo con otras ramas

Con ramas jurídicas

Con el Derecho Constitucional.- Radica en que en la CPE se insertan principios con los cuales se tiene que regir el Derecho del Trabajo desde la Constitución de 1938 (G. Busch), hasta la reformada a través de la consulta popular del año 2009, donde establece lo siguiente:

. SECCIÓN III

DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO

Artículo 46. I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Artículo 47. I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.

II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozarán por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial

equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.

III. El Estado protegerá, fomentará y fortalecerá las formas comunitarias de producción.

Artículo 48. I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

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

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

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.

VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

Artículo 49. I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

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

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

Artículo 50. El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

Artículo 51. I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.

II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo.

III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad.

IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices.

V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable.

VI. Las dirigentes y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les

disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 52. I. Se reconoce y garantiza el derecho a la libre asociación empresarial.

II. El Estado garantizará el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales, así como las formas democráticas organizativas empresariales, de acuerdo con sus propios estatutos.

III. El Estado reconoce las instituciones de capacitación de las organizaciones empresariales.

IV. El patrimonio de las organizaciones empresariales, tangible e intangible, es inviolable e inembargable.

Artículo 53. Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.

Artículo 54. I. Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa.

II. Es deber del Estado y de la sociedad la protección y defensa del aparato industrial y de los servicios estatales.

III. Las trabajadoras y los trabajadores, en defensa de sus fuentes de trabajo y en resguardo del interés social podrán, de acuerdo con la ley, reactivar y reorganizar empresas en proceso de quiebra, concurso o liquidación, cerradas o abandonadas de forma injustificada, y conformarán empresas comunitarias o sociales.

El Estado podrá coadyuvar a la acción de las trabajadoras y los trabajadores en reactivar y reorganizar empresas.

Artículo 55. El sistema cooperativo se sustenta en los principios de solidaridad, igualdad, reciprocidad, equidad en la distribución, finalidad social, y no lucro de sus asociados. El Estado fomentará y regulará la organización de cooperativas mediante la ley.

Con el Derecho Administrativo.- Por que el estado tutela e interviene en la relación laboral regido por el Derecho Administrativo.

I. Interés general o público. El artículo 103.1 CE dispone que la Administración pública sirve con objetividad a los intereses generales. Por lo tanto, el interés general es el objetivo institucional o formal de la Administración.

Pero ¿qué es el interés? y ¿qué es el interés general?

A. El interés como categoría y, en particular, la categoría del interés general HIRTSCHMAN (Pasión e interés) ha puesto de manifiesto los orígenes de la categoría del interés. Estos orígenes los sitúa en la obra de Maquiavelo “El príncipe”.

Según HIRTSCHMAN, la categoría de interés pretende superar la noción de pasión; es la alternativa a la pasión. Además, en Maquiavelo se presenta como la fuente inspiradora de la actividad del Príncipe; debía gobernarse por el interés y no por la pasión. Por lo tanto, ya desde sus orígenes la categoría de interés aparece asociada a cuatro elementos que son básicos para identificar posteriormente al interés general. Estos elementos son:

- Razón;
- Acción;
- Beneficio;
- Beneficiario.

En un principio el interés era la acción basada en la razón del Príncipe que tenía por finalidad la obtención de un beneficio para sí mismo. Posteriormente, pasó a ser el

interés del empresario (la visión de A. Smith). Sólo recientemente el interés es interés general y, en particular, social o público. Pero en todo caso, están siempre presentes los cuatro elementos indicados.

Ahora, en el caso de la Administración pública se confirman. Porque la CE se refiere a que la Administración “sirve” a los “intereses generales”. Con esto se quiere decir que la Administración es el instrumento del que se dota el beneficiario (la sociedad) para realizar una actividad que le produce beneficios a la sociedad misma; actividad y beneficio que están basados en la razón; son y sólo pueden ser razonables; aquí radica la principal diferencia respecto de la pasión que es, en sustancia, irracional.

B. Interés general e interés privado: relaciones y diferencias. El conflicto y su solución en el seno de una sociedad democrática. Las cuatro dimensiones o ámbitos de los intereses como categorías jurídico-políticas:

- 1) dimensión cuantitativa: el interés general o público como el interés de todos o de la mayoría; mientras que el interés privado es el interés de uno, unos o algunos.
- 2) dimensión temporal: el ámbito subjetivo de los intereses puede cambiar a lo largo del tiempo; lo que hoy es interés de todos o de la mayoría puede convertirse en un plazo determinado en el interés de una minoría; a la inversa, lo que hoy es de interés de unos pocos puede convertirse en el interés de la mayoría o de todos.
- 3) dimensión territorial: el ámbito subjetivo de los intereses puede cambiar en función del ámbito territorial de residencia de los que sostienen el interés correspondiente.
- 4) dimensión cualitativa: el interés de todos o de la mayoría es superior respecto del interés de uno o de algunos; esta superioridad cualitativa se traduce en la preeminencia del interés general respecto del interés privado.

Con el Derecho Civil.- Básicamente en sus aspectos contractuales. Algunos dicen que el contrato laboral se ha desprendido del contrato civil. También hay derecho sucesorio sobre derechos laborables (como si el fallecido hubiera sido despedido)

Doctrina de los Actos Propios de acuerdo al Código Civil

A) Requisitos

- 1) Una relación o situación jurídica preexistente
- 2) Una conducta del sujeto jurídicamente relevante, que suscite en la otra parte una expectativa de comportamiento futuro.
- 3) El ejercicio por el mismo sujeto y en la misma relación jurídica de una pretensión contradictoria con el acto propio o conducta anterior.

B) Efectos:

Los jueces rechazan, aún de oficio, la pretensión contradictoria con el acto propio o conducta anterior.

A) Campo de aplicación

El art. 2 C.C. se refiere al concepto de ley en sentido "material" o sea, a toda disposición de carácter general obligatoria, dictada por autoridad competente, por lo que su campo de aplicación comprende leyes, decretos, ordenanzas, edictos policiales, acordadas judiciales, etc.

B) Requisito esencial:

Para que la ley entre en vigencia, requiere como requisito previo su "publicación oficial". Las leyes no publicadas por negligencia del Poder Ejecutivo o por ser secretas no obligan a los particulares, pero sí al Estado, pudiendo originar responsabilidad estatal

C) Casos:

Una vez publicada, para precisar la fecha de entrada en vigencia, distinguimos dos casos:

- a) Si la misma ley señala la fecha de vigencia, rige desde ella.
- b) Si la ley no la señala, rige después de los ocho días corridos siguientes al de su publicación (o sea al noveno día) en forma uniforme en todo el país.

Vigencia de la Ley

A) Principio General

Las leyes no tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, salvo disposición en contrario.

B) Limitación

La retroactividad establecida por La ley en ningún caso podrá afectar derechos amparados por garantías constitucionales.

C) Principio de Aplicación Inmediata

A partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplicarán aún a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes.

D) Aplicación de la Ley Anterior

A los contratos en curso de ejecución no son aplicables las nuevas leyes supletorias.

Con el Derecho Comercial.- Rige las sociedades y uno de los principales problemas de las empresas es el laboral.

Con el Derecho Penal.- El art. 16 de la LGT establece causales para no cancelar desahucio: robo, hurto y apropiación indebida.

El derecho penal objetivo

1.- Derecho penal y control social

Hablar de D.P. supone hablar de VIOLENCIA toda vez que el D.P. supone una respuesta violenta a los ataques violentos que se producen contra las normas de comportamiento.

La violencia se debe entender desde un punto de vista social y debe considerarse atendiendo a un determinado contexto social, político o económico.

Rasgos definitorios del D.P. como forma violenta de Control Social:

La violencia es consustancial a todo sistema de control social y por ello de toda institución social creada para la defensa y protección de intereses, legítimos o ilegítimos.

La violencia ejercida por el D.P. se encuentra formalizada mediante la elaboración de normas codificadas.

Las normas que regulan el D.P. tienen un carácter previo a las conductas sobre las que ejerce la violencia.

2.- Instrumentos del control social jurídico-penal:

Derecho Penal material y derecho procesal penal.

En toda forma de control social la respuesta a toda INFRACCIÓN es una SANCIÓN que se impone a través de un PROCEDIMIENTO.

Diferenciar:

D.P. MATERIAL: estudio de normas, conductas infractoras y las sanciones aplicables. (Dentro del mismo se diferencia a su vez en Parte General y Parte Especial para la realización de un estudio sistemático).

D.P. PROCESAL: forma en la que se constata la comisión de una infracción de la norma penal en un supuesto de hecho y sanciones aplicables al mismo.

Ambas disciplinas tienen una fuerte interdependencia.

3.- La norma jurídica penal

Definición de Norma: “Regulación de conductas humanas en relación con la convivencia”.

Norma como elemento necesario de la regulación de conductas atendiendo a que la persona no puede vivir aislada.

La convivencia social requiere, por tanto, que se establezcan normas vinculantes que sean respetadas por la totalidad de la comunidad.

Orden Jurídico: “Conjunto de normas jurídicas“ cuyo titular es el Estado, surge como respuesta a la insuficiencia del orden social para garantizar la convivencia.

El D.P. sólo se ocupa de aquellas normas que forman parte del ordenamiento jurídico que suponen los ataques más graves a la convivencia humana. La respuesta exclusiva del ordenamiento penal a dichas conductas es LA PENA.

A modo de conclusión, si estructuralmente la estructura de la Norma Penal no difiere de otras sociales o jurídicas, sí lo hace su contenido, ya que la vulneración de la misma supone un DELITO, y la sanción es la PENA Y/O MEDIDA DE SEGURIDAD.

Con el Derecho Procesal

Porque la aplicación del Derecho Laboral tiene su propio procedimiento. Hay una normativa especial

Con el Derecho Tributario

El Estado debe procurar a la comunidad unos objetivos o finalidades comunes (enseñanza, seguridad), los cuales han ido evolucionando con los tiempos, desde un estado liberal a un estado más o menos intervencionista; ello comportará unos gastos, para lo cual debe ingresar unos medios líquidos. La capacidad de convertir estos ingresos en gastos es lo que conocemos como actividad financiera. Sanz de Bujanda identifica la actividad financiera como la acción del Estado y demás entes públicos que se dirige a obtener los ingresos necesarios para poder realizar los gastos que sirven al sostenimiento de los servicios públicos, entendidos en su más amplio sentido:

Esta actividad financiera presenta unas características:

Actividad Pública, desde un punto de vista objetivo, recauda ingresos a fin de llevar a cabo gastos públicos; así como desde un punto de vista subjetivo, el Estado es el encargado de elaborar este ciclo ingresos gastos.

Instrumental, no tiene finalidades en ella misma, sino que se desarrolla para alcanzar otros objetivos.

Jurídica, ordenada por normas y principios jurídicos.

La actividad financiera se identifica con la Hacienda Pública, en dos sentidos:

Subjetivo, todos aquellos órganos del Estado que realizan la actividad financiera, órganos encargados de hacer ingresos y de asignar gasto público.

Objetivo, la propia actividad financiera en si misma considerada , la actividad de los Entes Públicos dirigida a obtener ingresos y realizar gastos..

El Derecho Tributario contempla descuentos emergentes de la relación laboral.

Con el Derecho Internacional

Por ejemplo la OIT ha establecido derechos que Bolivia ha incorporado y regulado.

Es un Derecho en constante desarrollo y evolución, que se relaciona mucho con otras ramas del Derecho, en especial el Penal y el Constitucional. Sin embargo, no deja de estar en un ámbito teórico, dada la carencia de sanciones internacionales, en especial, para los países más grande, en cierto sentidos, es un Derecho aplicable sólo para países pequeños.

El Derecho Internacional Publico se debe diferenciar de:

- a. MORAL INTERNACIONAL.- normas no escritas y no obligatorias, pero que pueden influir en la conducta de un Estado en el plano interno
- b. CORTESÍA INTERNACIONAL.- Comitas Gentium, son los deberes de protocolo de los Estados: normas de buena educación, producto del recelo que guardan los países de su dignidad., de infringirse: INCIDENTES DIPLOMÁTICOS.

Con ramas no jurídicas

Con la Medicina

En la legislación laboral se establezcan seguros de salud. La Medicina puede certificar algún impedimento por salud.

Con la Sociología

Porque el Derecho del Trabajo tiene un origen sociológico. El análisis sociológico ha venido influyendo para que haya determinada normativa laboral.

Con la Economía

La relación laboral es también una relación económica.

Con la Política

Porque administra el Estado y éste cambia la norma.

Derecho público o privado.

Es Derecho Privado si vemos el concepto objetivo y bajo el punto de vista subjetivo sería Derecho Público.

Pero tiene de ambos: internacionalmente se lo ha denominado Derecho Social porque tiene de público a privado.

Fuentes del Derecho del Trabajo

Es el nacimiento u origen de las normas y principios que rigen la vida social de los pueblos.

Punto de nacimiento u origen de las normas y principios jurídicos que rigen las relaciones entre trabajadores e instituciones conexas.

Entre las fuentes del derecho laboral podemos clasificarles en dos: fuentes o materiales y Fuentes formales o normativas.

La primera fuente se refiere a la naturaleza coercitiva del derecho consiste en elementos de hecho, estudio de la historia de los hechos y acontecimientos sociales, por ejemplo la introducción de la química en la producción y la revolución industrial, que trajo como consecuencia la proliferación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La segunda clasificación se refiere a las fuentes que permiten explicar el carácter de las normas jurídicas es su aspecto formal, entre estas tenemos: la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina.

Ejemplo:

La primer fuente es la CPE (se incorporó en 1938, G.Busch).

La misma Ley (la primera LGT en 1941)

Las costumbres (acuerdos repetitivos en la industria con los trabajadores)

Tras la ley, en la enumeración de las fuentes de Derecho, se sitúa la costumbre. La nota distintiva fundamental entre ambas se encuentra en el origen del que proceden. Mientras la Ley es fuente del Derecho que procede de la organización política que la sociedad se da a sí misma, la costumbre procede de la propia sociedad no organizada que, mediante la observancia reiterada de una conducta, acaba imponiéndola preceptivamente.

La costumbre es el modelo concreto de conducta observado reiteradamente en una comunidad que, de acuerdo con el ambiente social en el que nace y se desenvuelve, se desea que sea observado en lo sucesivo. Por eso, se habla de que en la costumbre hay un elemento material (la reiteración de un comportamiento) y un elemento espiritual (la elevación de un comportamiento a modelo de conducta). Este segundo elemento permite distinguir las costumbres jurídicas de los meros usos sociales.

- **Caracteres de la costumbre.**

La costumbre es una fuente del Derecho de carácter subsidiario. Esta nota de subsidiariedad implica dos consecuencias. En primer lugar, que las normas consuetudinarias solamente tienen vigencia cuando no haya ley aplicable al caso. La existencia de una ley excluye la aplicación de la costumbre, aunque exista y sea mejor. Así lo proclama el artículo 1.3 del Código Civil.

En algunos territorios españoles, como ocurre en Navarra, la regla es la inversa, aplicándose la costumbre preferentemente a la ley. El primer párrafo de la Ley 3 de la Compilación Navarra establece que “la costumbre que no se oponga a la moral o al orden público, aunque sea contra ley, prevalece sobre el Derecho escrito. La costumbre local tiene preferencia respecto a la general”.

En segundo lugar, la subsidiariedad significa que la costumbre es fuente del Derecho porque la Ley así lo determina. Luego es la propia ley la que fija y señala los límites y condiciones que la costumbre debe reunir para generar normas jurídicas.

Es también característica de la costumbre, que a diferencia con lo que ocurre con la ley y los principios generales del Derecho, queda excluida la vigencia de la regla *iura novit curia*. En este sentido el mencionado artículo 1.3 exige que quien pretenda que se le aplique una

costumbre en juicio, alegue y pruebe la existencia y vigencia de la costumbre en cuestión. Por eso se dice que la costumbre es fuente del Derecho secundario.

Tradicionalmente se decía que la costumbre tenía que ser racional, entendiéndose por razón básicamente los dictados del llamado Derecho natural.

Como secuela de ese antiguo requisito, el actual artículo 1.3 exige que la costumbre no sea contraria a la moral o al orden público.

La equidad, por que la pretensión es hacer justicia y la equidad es de acuerdo a aporte y necesidad.

La doctrina porque son los conceptos de los tratadistas y es el aporte intelectual que se está aceptando y normando.

La doctrina jurisprudencial: ratio decidendi y obiter dicta.

La fundamentación del recurso de casación por infracción de la jurisprudencia requiere identificar cuidadosamente la doctrina jurisprudencial adecuada al caso debatido.

La estructura de las sentencias es siempre la misma, encontrándose divididas en tres partes claramente diferenciables:

a) Antecedentes de hecho: consideración de los hechos reales que han dado origen al conflicto sometido a conocimiento judicial, así como los actos procesales realizados por las partes (demanda, contestación a la demanda, prueba de hechos o hechos probados...).

b) Fundamentos de Derecho (antes Considerandos): razonamientos del juez o tribunal al aplicar a los hechos la legislación oportuna o los criterios jurisprudenciales que se consideran adecuados al caso.

c) Fallo: es la parte dispositiva de la sentencia en la que el órgano jurisdiccional establece la solución.

Para casar una sentencia por infracción de la jurisprudencia se requiere en primer lugar que la doctrina jurisprudencial en el que se fundamente el recurso haya sido

dictada en un caso similar al debatido, lo que significa que las normas jurídicas aplicables sean sustancialmente las mismas.

La jurisprudencia: son los fallos y resoluciones de las autoridades judiciales.

La jurisprudencia como fuente del ordenamiento jurídico.

En el Derecho contemporáneo el término jurisprudencia, en sentido nato, se identifica con los criterios sentados por los Jueces y Tribunales en su cotidiana tarea de interpretación y aplicación del Derecho objetivo. En sentido estricto, la jurisprudencia coincide con la doctrina sentada por el Tribunal Supremo. Ello supone que los jueces, al igual que cualquier otra autoridad, se encuentran sometidos al imperio de la ley.

El artículo 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial resalta la misma idea aún con mayor claridad: Los Jueces y Tribunales no aplicarán los reglamentos o cualquier otra disposición contrarios a la Constitución, a la ley y al principio de jerarquía normativa.

Se desprende de ello que las resoluciones judiciales han de encontrar necesariamente fundamento en el sistema de fuentes legalmente establecido.

Principios normativos del Derecho del Trabajo

Tutela y protección

Es indispensable la intervención del Estado para mantener en equilibrio.

Intangibilidad

Aplicación de la norma más conveniente para el trabajador. Hace referencia a la irretroactividad: la ley no es retroactiva excepto en materia laboral cuando beneficia al trabajador.

Irrenunciabilidad

El Estado se ve obligado a normar para poder proteger al trabajador y establecer derechos.

La transacción

En materia laboral no hay y no es válida salvo para diferir los pagos.

Primacía de la realidad

Sobre cualquier documento que haya sido firmado, prima la realidad.

Permanencia

La regla general, los convenios escritos u orales son permanentes. Si no está definido, se interpreta que es permanente. Si la naturaleza del trabajo es permanente, se supone que el contrato es permanente.

Ámbito del Derecho del Trabajo

No distingue nacionalidades por lo tanto es universal, siendo el trabajo un signo que une a los trabajadores del mundo. Desde que apareció el hombre en la tierra, a comenzado su actividad cultural; primero para satisfacer sus necesidades elementales y desde ese momento ha comenzado a trabajar. Sus primeras actividades probablemente ha sido recoger frutos maduros, posteriormente sembrar; simultáneamente a fabricar herramientas de producción, armas, utensilios, etc. Todo esto ha procedido merced al trabajo.

Naturalmente los animales también para subsistir y los colmenares son una muestra de la laboriosidad; pero en el hombre hay que distinguir el carácter social del trabajo, debido a su entendimiento y su razón.

Propósito del Derecho del Trabajo

Sabido es que desde la aparición de la propiedad unos hombres trabajan para otros en diversas formas y probablemente desde la división del trabajo, en estos siglos se ha humanizado el trabajo con la creación del trabajo, que obliga al Estado a intervenir en las relaciones de trabajo y todo de lo que de él derive, como ser pago de mejores salarios, jornadas de trabajos soportables o relativas a ese trabajo, descansos dominicales, vacaciones, aguinaldos, primas, indemnizaciones, desahucios, seguros sociales, etc.

1.5.- INFLUENCIA INTERNACIONAL E HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA.-

Revolución y Maquinismo. Después de la Revolución Francesa, cuando ya regía el capitalismo, en los países más desarrollados como Inglaterra, florece la gran industria. Inglaterra fue el modelo económico sujeto de estudio de Marx, Engels y otros.

Fue en ese gran desarrollo industrial que aparece el maquinismo que desplaza, en parte, al hombre.

En esas circunstancias había jornadas agotadoras para los trabajadores, y la influencia política de ortodoxos y reformistas, logró gran influencia entre los descontentos trabajadores.

En este periodo aparece la gran conciencia de clase: los ortodoxos hablan de clase proletaria y los reformistas de clase trabajadora. Aparecen los partidos políticos con tendencia marxista y otros con tendencia reformista.

A partir de la revolución de octubre de 1917, se hicieron las internacionales socialistas: la primera y la segunda tenían una tendencia marxista ortodoxa, la tercera que empezó con esa tendencia terminó siendo reformista; en la cuarta internacional socialista se volvió a la concepción marxista ortodoxa.

Historia de la legislación laboral boliviana

En la Colonia

En la Colonia, nuestro territorio estaba regido por las leyes castellanas, explotadoras e inhumanas.

Sólo alimentaban a los nativos para que puedan seguir trabajando.

4 de julio de 1825

Simón Bolívar dicta un decreto donde prohíbe la esclavitud y establece además que todo trabajo tendrá una justa renumeración.

Leyes de la época republicana relacionadas con el Derecho del Trabajo

- Ley del 26/09/1825: Referente a una reglamentación sobre el trabajo minero.

- Ley del 16/11/1896: Sobre los trabajadores de la goma.
- Ley del 23/11/1915: Referente al descanso dominical.
- DS. del 19/01/1920: Referente al derecho de huelga.
- Ley del 19/01/1924: Relacionada con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley del 25/01/1924: Sobre la caja de ahorro obrero
- Ley del 21/11/1924: Sobre la protección a los empleados del comercio.

Constitucionalismo Social

Bajo la presidencia del TCnl. Germán Busch se reforma la CPE dándole un contenido social a la misma, insertando en sus articulados principios tutelares y protectores del trabajador, incluyendo un capítulo especial sobre este tema.

Sindicalización

Mediante Decreto Ley del 19/08/1936 se permite y autoriza la sindicalización estableciéndose, para algunos sectores, el carácter obligatorio.

Corte Nacional del Trabajo

Bajo la presidencia de David Toro, mediante Ley del 08/10/1941 se crea la Corte Nacional del Trabajo (Tribunal dirimidor de los conflictos laborales).

Ley General del Trabajo

Bajo la presidencia del TCnl. Germán Busch, mediante Decreto Supremo del 24/05/1939 se crea la Ley General del Trabajo que en la presidencia de Enrique Peñaranda, el 08/12/1942, es elevada a rango de ley. Su Decreto Reglamentario es el 224 del 23/08/43.

Código Procesal del Trabajo

Mediante Decreto Ley 16896 del 25/07/79 se dicta el Código Procesal del Trabajo.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES SOBRE EL DESEMPLEO Y SUS GENERALIDADES

SOBRE EL CONCEPTO DE SEGURO Y SUS CONSECUENCIAS

2.1.- ANTECEDENTES DEL DESEMPLEO.-

“La naturaleza humana muestra el deseo de realizar en el mundo una actividad compatible con su capacidad y aptitudes. La sociedad debe atender esta aspiración para tratar de lograr la realización de cada ciudadano, mediante una política social y un crecimiento económico adecuado.

Esto no es posible y entonces aparece el desempleo: muchas personas no pueden trabajar, pese a su intención de querer hacerlo, convirtiéndose así en un desempleado o sub-empleado que integra la fuerza productiva pero que involuntariamente carece de empleo debido a una impotencia propia de la comunidad de la cual forma parte”.

2.2.- CONCEPTO DE DESEMPLEO.-

El desempleo consiste en estar involuntariamente sin trabajo, sin ser responsable de tal circunstancia, encontrándose plenamente capacitado para trabajar no encuentra la ocupación que busca de acuerdo a su formación. Es decir desempleado significa la carencia involuntaria de empleo.

Para que haya desocupación se requiere:

- Capacidad para el trabajo
- Disponibilidad para el trabajo
- Disponibilidad para trabajar

El primer requisito implica que el desocupado sea apto para el trabajo o capaz de trabajar, el segundo y el tercer requisito implican que está disponible inmediatamente a la oferta de trabajo.

El deseo de trabajar es indispensable aun cuando un desocupado reúna todos los requisitos necesarios para obtener la prestación correspondiente, si no acepta el

trabajo que se le ofrece, queda fuera del ámbito de aplicación del presente caso, dado que ya no trabaja por voluntad propia y no por causa ajena a ella.

El desempleo se produce por causas ajenas a la voluntad del trabajador, originando consecuencias de desequilibrio económico y social, en un determinado Estado.

En nuestro país la mano de obra es mal redistribuida y el obrero necesita muchas horas de trabajo para poder adquirir bienes de consumo, lo que repercute en la falta de energía, pereza física y mental, disminución de resistencia para algunas enfermedades y trastornos psíquicos.

2.3.- CLASES DE DESEMPLEO.-

Desempleo Estructural.- Es el desempleo que nace por las desfavorables estructuras económicas y sociales, pudiéndose desarrollar por problemas en la producción y por modificación de las condiciones de la oferta y la demanda de artículos de servicio.

Desempleo Tecnológico.- aparece por la introducción de nuevas técnicas de producción y por el uso de maquinas modernas.

El desempleo se produce por sustitución de la mano de obra por el trabajo mecánico; no solo se debe atribuir sino debe adaptarse a la nueva situación, sin que esto signifique que la causa de la desocupación desaparezca.

Desempleo Estacional.- Se da con la llegada de ciertos periodos del año o estaciones, produciendo ascensos y descensos en la desocupación de los trabajadores, por ejemplo: agricultura, pesca, industria hotelera o turismo.

2.4.- CAUSAS DE DESEMPLEO.-

Se puede decir que una persona sana y capacitada puede normalmente, obtener los medios de vida adecuados y subsistir aun cuando no tenga ocupación, siempre que disponga de los recursos económicos, en tanto que si carece de ellos se ve en una situación difícil y denigrante.

Existen diversas causas que dan lugar al desempleo, las cuales se presentan por diversas circunstancias y con desigual intensidad según las distintas épocas y los

diversos países.

Según Moles las causas de desempleo se pueden agrupar de la siguiente manera:

1. Consecuencias del proceso tecnológico y de los cambios operados en la organización del trabajo.
2. La atracción de la mano de obra rural por el mercado de trabajo urbano.
3. La tecnología y la automatización.

Vencimiento del contrato de trabajo puede ser por causas involuntarias como el caso de trabajos políticos cambio de gobierno, en una empresa por quiebra de la misma.

Por despido puede ser directo o auto despido, el empleador con abuso del jus variandi que le faculta a este alterar ciertos aspectos formales del contrato tales como la reducción del salario cambio o traslado a un puesto inferior.

Hay quienes trabajan a contrato de corto plazo que significa por ejm. 6 meses y no siempre, estos contratos, son renovados a sus cargos.

2.5.- CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO.-

El desempleo trae consigo aspectos negativos para la sociedad causando pánico, hambre, miseria, con daños a veces irreparables en el ser humano y la sociedad; en si este mal muchas veces es ajeno al deseo del trabajador.

❖ En el campo social.- El desempleo provoca estado de tensión en el ser humano que se encuentra desocupado y en su familia que se ve impotente para dar solución a este problema que se desemboca muchas veces en el alcoholismo, pues aquellos que se encuentran desempleados se reúnen a compartir momentos ilusorios, consumiendo bebidas alcohólicas para ir formando poco a poco habito, gastando todos sus ahorros, que bien podrían ser aprovechados en la alimentación de sus familias, esta predisposición a consumir bebidas alcohólicas se da en razón de que disponen del suficiente tiempo para dedicarse a esta actividad poniendo en riesgo la tranquilidad y estabilidad de la sociedad.

❖ En el campo familiar.- Se origina desavenencias matrimoniales, malos tratos a los hijos, abandono de los mismos, desprotección, pobreza hasta llegar incluso a la miseria, a la vagancia y a la delincuencia, acarrea el fenómeno migratorio, lo que desintegra a las familias porque generalmente el padre y el hijo mayor son los que van a probar suerte a los Estados vecinos como Argentina y otros.

❖ En el campo Económico.- El contingente humano de desocupados perturba el proceso de producción, porque cada obrero desocupado por razones ajenas a su voluntad es un consumidor menos y esta capacidad adquisitiva repercute en el sector empresarial, cuyas mercancías se estancan en depósitos, sin tener pronta salida, entonces el empresario al ver su producto sin mercado y, que a falta de ingresos para cumplir con sus obligaciones de cancelar sueldos a sus dependientes, se ve obligado a reducir el número de empleados a fin de mantener en funcionamiento sus fabricas, quedándose con el numero de empleados estrictamente necesarios, dejando a muchos sin trabajo.

❖ En el campo educativo.- Esta demostrado que la educación del boliviano resulta muy cara por el prolongado tiempo de estudio, razón por la que mas temprano que tarde se desliga de ella y si a esto le añadimos el problema de desempleo, veremos que un padre de familia desempleado no estará en posibilidades de mantener a sus hijos y tener la posibilidad de mandarlos a la escuela.

2.6.- EL SEGURO DE DESEMPLEO.-

Su efecto es de ayuda al trabajador para mantener el poder adquisitivo de su salario durante la época de carencia, contribuyendo de esta manera a combatirla; este seguro significa proporcionarle durante cierto tiempo los medios para que pueda subsistir, llevando la esperanza a todos los trabajadores, que en situaciones difíciles de la vida no quedaran desamparados.

2.7.- CONCEPTO DE SEGURO SOCIAL.-

El Seguro Social es una institución del Derecho Social que tiene por objeto proteger a los trabajadores en caso de pérdida o disminución de sus ingresos o aumento de sus

necesidades mediante reconocimiento a ciertos beneficios cuya efectividad debe garantizar el Estado.

Por su parte Fernández Pastorino, afirma:

“El Seguro Social es obligatorio; no nace del contrato, sino de la ley, no persigue un fin de lucro sino reparador, lo dirigen, lo administran, no entes privados, sino organismos integrados por los mismos interesados y el Estado.”

2.8.- REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIO.-

Para tener derecho al beneficio que otorga el seguro de desempleo es preciso que se cumplan determinadas condiciones:

- a) Adscripción voluntaria por los trabajadores.
- b) Que la relación jurídica laboral haya concluido por causas ajenas al trabajador.
- c) Que el despido no sea producto de haber incurrido en las causales previstas en le Art. 16 de la Ley General del Trabajo.

ARTÍCULO 16.- 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 o higiene industrial
- d) Incumplimiento total o parcial del convenio
- e) Robo o hurto por el trabajador.

2.9.- PÉRDIDA DEL BENEFICIO.-

Muchas veces, pese al cumplimiento de los requisitos para la obtención de los beneficios que otorga el seguro, el desocupado no lo puede adquirir, es decir, ha perdido ese derecho.

Evidentemente, para que se de esa circunstancia es preciso que ocurran hechos de gravedad, suficiente como para aplicar la sanción de la pérdida del derecho al beneficiario.

Simplemente se considera que el solicitante ha trasgredido normas que debían haber cumplido y por tanto no tiene derecho al subsidio.

La O.I.T. señala las causas más comunes de pérdida de derecho a las prestaciones:

- a) Abandono voluntario del empleo.
- b) Despido por mala conducta.
- c) Pérdida del empleo debido a un conflicto de trabajo.
- d) Negativa a aceptar un empleo conveniente.
- e) Existencia de otros ingresos provenientes de diversas fuentes.

2.10.- PRESTACIONES, CONCEPTO.-

La ayuda que el seguro de desempleo otorga generalmente es un subsidio en dinero. Se adquiere mediante el cumplimiento de ciertos requisitos y de acuerdo a modalidades o sistemas especiales. Pero no es únicamente ayuda monetaria lo que otorga. También existen otros tipos de subsidios, contribuciones o ayudas. Así por ejemplo pueden establecerse cursos de conversión profesional, estos cursos profesionalizados se han creado debido a los cambios en la tecnología, lo que permite a los trabajadores frecuentemente capacitarse para las nuevas formas en que se ha de desarrollar el trabajo.

La ventaja primordial que tiene el empleado u obrero desocupado que tiene una especialización es que no se ve en la obligación de aceptar cualquier trabajo que se le ofrezca, sino que tiene mas posibilidades de desempeñarse en un puesto acorde con su capacitación profesional.

Las prestaciones del Seguro de Desempleo en nuestro país deberán ser canceladas en dinero en efectivo, cumpliendo previamente los requisitos exigidos por la misma.

CAPÍTULO III
DE LA NORMATIVIDAD LEGAL NACIONAL RESPECTO A LOS
DIFERENTES BENEFICIOS SOCIALES

3.1.- LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.-

Nuestra C.P.E., recientemente aprobada y promulgada, al ser una ley fundamental de la organización del Estado Boliviano también norma y regula el trabajo y todo lo que deriva de esta actividad en el Título II Derechos Fundamentales y Garantías, en su Cap. Quinto , en su Sección III, en los siguientes artículos:

Artículo 46.- I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Artículo 47.- I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.

II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia y gremialistas en general, gozaran por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.

III. El Estado protegerá, fomentará y fortalecerá las formas comunitarias de producción.

Artículo 48. I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretaran y aplicaran bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad, de primacía de la relación laboral, de continuidad y estabilidad laboral, de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

III. Los derechos y beneficios reconocidos a favor de las trabajadoras y trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

Artículo 49.- I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

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

desahucios, maternidad laboral; capacitación y formación profesional y otros derechos sociales.

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

Artículo 50.- El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

Artículo 51. I. Todas las trabajadoras y los trabajadores y tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la Ley.

II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo.

III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad.

IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices.

V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable.

VI. Las dirigencias y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tiene el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 52. I. Se reconoce y garantiza el derecho a la libre asociación empresarial.

II. El Estado garantizará el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales, así como las formas democráticas organizativas empresariales, de acuerdo con sus propios estatutos.

III. El Estado reconoce las instituciones de capacitación de las organizaciones empresariales.

El patrimonio de las organizaciones empresariales, tangible e intangible, es inviolable e inembargable.

Artículo 53. Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.

Artículo 54. I. Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y remuneración justa.

II. Es deber del Estado y de la sociedad la protección y defensa del aparato industrial y de los servicios estatales.

III: Las trabajadoras y los trabajadores, en defensa de sus Fuentes de trabajo y en resguardo del interés social podrán, de acuerdo con la ley, reactivar y reorganizar empresas en proceso de quiebra, concurso o liquidación cerradas o abandonas de forma injustificada, y conformaran empresas comunitarias o sociales. El Estado podrá coadyuvar a la acción de las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 55. El sistema cooperativo se sustenta en los principios de solidaridad, igualdad, reciprocidad, equidad en la distribución, finalidad social, y no lucro de sus asociados. El Estado fomentará y regulará la organización de cooperativas mediante la ley.

3.2.- LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.-

Es el Ex Presidente Germán Busch quien encomienda la redacción de la Ley General del Trabajo la señor Remberto Carriles Rico, que por entonces desempeñaba el cargo de Oficial Mayor del Ministerio de Trabajo, siendo promulgada por D.L. de 24 de mayo de 1939, inspirada en escasos textos de la Ley Mexicana del Trabajo de 1931 y el código del trabajo de Chile de 1931; siendo elevado a rango de Ley y reglamentada el 23 de agosto de 1943 mediante D.S. N° 244.

3.3.- LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL Y EL D.S. 21060.-

El tremendo impacto social producido por la aplicación del decreto supremo 21060, principalmente a través de la llamada “relocalización” que se tradujo en esa gran masacre blanca que hasta nuestros días afecta la estructura social de nuestro país mereció las más enconadas críticas de parte de diferentes teóricos y tratadistas del campo social.

Para Juan del Granado el modelo neoliberal no busca otra cosa que desproteger la fuerza de trabajo del hombre boliviano para convertirlo en “mercancía abundante, barata y obediente”.

“El DS 21060 afecto tanto la normatividad principalista del Derecho Laboral que se formo a través de 60 años de lucha de los trabajadores, el desarrollo de las corrientes universales del D.L. y hasta el avance de la sociedad occidental capitalista”. Afirma que el decreto 21060 ha afectado un sin numero de derechos y beneficios laborales específicos, y que con solo 17 artículos se ha echado abajo la C.P.E. de 1967, la Ley General del Trabajo de 1939, su decreto reglamentario de 1943 y una infinidad de disposiciones conexas, complementarias y ampliatorias de elementales derechos y conquistas logradas en la heroica historia de los obreros de Bolivia”.

Del mismo modo afirma: “Y cuando decimos que el D.S. 21060 desconoce principios universales, lamentablemente nos estamos refiriendo, precisamente a todo este

basamento constitucional que el gobierno lo considera, al parecer, obstaculizador al modelo económico que el mismo Decreto de 29 de agosto contiene.

Obviamente que un decreto no puede derogar a la Constitución Política del estado, ni siquiera a la LGT, pero la gravedad del caso no radica precisamente en las formalidades jurídicas ni en la destruida “Pirámide de Kelsen” a la que tanto parecían los juristas lo que interesa es lo que esta detrás de la norma legal, interesa la realidad social. Y contra esa realidad que contenía importantes salvaguardas a favor de los trabajadores, protectivas de ellos frente a la inmisericorde explotación de los empresarios privados, es que ha apuntado el DS 21060”.

3.4.- DEFINICIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.-

Toda obligación de DAR, que el empleador debe cumplir a favor del trabajador dependiente con sujeción a provisiones de ley pagando en forma de aditamento, indemnización, desahucio, y otros en dinero fuera del salario, ya sea por ser un derecho adquirido o expectativa del trabajador; a la rescisión unilateral del contrato o por retiro voluntario del mismo, se denomina los beneficios sociales.

3.5.- CLASES DE BENEFICIOS.-

En base a la costumbre y tradición de las normas laborales jurídicas y en virtud a no existir una clasificación exacta, es que con la finalidad de realizar un estudio metódico, se dividirán los beneficios en dos grupos de estrecha relación, y porque no decir de igual finalidad en el fondo, que es la de favorecer al trabajador dependiente, división que es de la siguiente forma: Beneficios Directos y Beneficios Indirectos.

➤ Los beneficios sociales directos son todos aquellos beneficios adquiridos por parte del trabajador durante el tiempo de relación de trabajo, como por ejemplo la indemnización por tiempo de servicios y aguinaldo, el desahucio o indemnización por falta de preaviso que si bien también tiene la característica de ser directo, por ser un derecho adquirido por la ineludible obligación que implica contra el despido intempestivo, al mismo tiempo también es indirecto expectativa, por estar el pago

sujeto a la rescisión unilateral y abusiva del contrato de trabajo por el patrono; la vacación anual.

➤ Beneficios sociales Indirectos son aquellos que para su debido cumplimiento están sujetos a condiciones o a cierto tipo de razones. Como por ejemplo siendo la prima o sueldo complementario una forma de participación en las utilidades de la empresa por parte de los trabajadores, su pago se materializa siempre y cuando se hayan conseguido utilidades al finalizar una gestión. Esta definición es dada en base a la tradición jurídica de las normas laborales de igual forma los distintos bonos que se hacían efectivos por parte patronal, ya sea por una buena producción, transporte, entre otros que una gran mayoría tiene su origen en los convenios colectivos (sindicatos-empresarios) o por imposición de la ley; los variados beneficios por concepto de asistencia familiar en el caso de las mujeres trabajadoras (subsídios prenatales, natales, lactancia y otros) que se otorgan con la finalidad de proteger a la familia; y por último la mencionada indemnización por falta de preaviso, el desahucio, que tiene la condicionante para su respectivo pago, el retiro intempestivo del empleado u obrero.

En lo concerniente al Art. 13 de la Ley General del Trabajo Boliviana, se entiende que para el tiempo de promulgación y hasta el presente es una norma avanzada dentro del campo laboral, puesto que estipula una indemnización por tiempo de servicios, equivalente a un sueldo o a un salario por cada año cumplido de trabajo y las correspondientes duodécimas por tiempo menor a la rescisión del contrato de trabajo en forma intempestiva por el empleador o el retiro voluntario después de cinco años de trabajo por parte del trabajador. No obstante ser expresa y estar fundamentada legalmente, dentro de la doctrina laboral nacional, su esencia y su carácter han sido confundidos hasta el extremo de mal interpretarse por muchos pensantes empresariales-laboristas y por ende empleadores, debido a que la consideran una especie de premio a la buena conducta del trabajador durante los años de servicio hasta su retiro forzoso o voluntario. Extremo con el cual no se esta de acuerdo, toda vez que si enfocamos este beneficio desde una perspectiva social se tendrá que por el

contrario dicha indemnización, como su nombre lo indica, mas bien constituye un justo resarcimiento al desgaste físico del trabajador sufrido en el curso de sus servicios prestados a una o varias empresas.

La indemnización por tiempo de servicios, desde el punto de vista del resarcimiento del desgaste físico y mental del trabajador durante la relación del trabajo, es hasta cierto punto cuestionable en cuanto al monto se refiere, porque como se sabe en la legislación laboral boliviana, dicho resarcimiento se traduce en un sueldo o salario anual, que será cancelado al trabajador cuando el sea retirado de manera intempestiva o ya sea de manera voluntaria a los cinco años cumplidos o cuando existe cesación de servicios por quiebra o por pérdida comprobada. Ahora bien, en cualquiera de los casos contemplados en nuestra legislación para su correspondiente cancelación la pregunta que debe formularse es la siguiente:

¿Como se podría siquiera pensar que un monto de dinero en nuestro medio o sea un sueldo que muchas veces se ajusta al sueldo básico pueda compensar o pueda resarcir los graves daños que ha podido sufrir unos trabajadores en todo un año?

Si bien es cierto, como se mencionó anteriormente que dicha disposición aparte de ser un adelanto en materia social es también un resarcimiento, en la realidad, lamentablemente para que el trabajador pueda recibir montos ya sea por el retiro intempestivo o voluntario a los cinco años en nuestra legislación laboral, quiere decir, que al momento del retiro el patrón generalmente no dispone de efectivo para dicha cancelación por lo cual el obrero tiene que esperar obligatoriamente, pese a que de acuerdo a lo establecido en el art. 3 del DS 11478 del 16 de mayo de 1974, dichos montos para ser cancelados en el momento oportuno tiene que estar en la correspondiente reserva para los beneficios sociales, por lo que en la mayoría de las veces el trabajador, tiene que demandar en la vía judicial, el cumplimiento de esos derechos con procesos que se tornan prolongados debido a la excesiva burocracia que existe en muchos de los casos en los tribunales y al uso de artimañas nada legítimas por parte del patrono para hacer efectivo el pago, a causa de cual y por la desocupación e incertidumbre de no poder conseguir el ingreso económico diario, el

trabajador casi siempre acepta una transacción propuesta por su expatron en un monto desventajoso que a todas luces simplemente constituye una extorsión.

Por otro lado, en cuanto a lo que se refiere al segundo aspecto, o sea el retiro voluntario a los cinco años, por tiempo de servicios, es considerada intrínsecamente como un premio a la buena conducta del trabajador, ocurre que cuando el mismo está por cumplir los cinco años, muchas de las veces es retirado intempestivamente de su fuente de trabajo, con el motivo de haber incurrido en algunas de las causales del Art. 16 de la Ley General del Trabajo y/o 9° de su Reglamento, que por lo usual se arguye por el patrón, que es de robo, razón por la que este último aparte de no cancelarle sus indemnizaciones correspondientes, todavía lo somete abusivamente a un juicio criminal, haciendo que el trabajador debido a la presión psicológica de tales actitudes, renuncie a sus originales derechos.

3.6.- BENEFICIOS RECONOCIDOS POR NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO REFORMADA.-

❖ DESAHUCIO O INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PREAVISO.-

La normatividad boliviana del trabajo, como forma de reparar el daño laboral causado al trabajador por la ruptura intempestiva de la relación laboral establece el desahucio, el mismo que en la doctrina tiene la denominación de indemnización por falta de preaviso.

Este primer término utilizado en la legislación y materia del trabajo, es impropio toda vez que este término corresponde por lo general a los contratos de ejecución continuada de arrendamiento y de locación de cosas en el campo civil, si bien es cierto que la institución del preaviso es originario de este tipo de contratos, es también utilizado en materia laboral como indemnización por falta de preaviso.

El Art. 12 de la Ley Gral. Del Trabajo de nuestro país, con anterioridad establecía en cuanto a los plazos para dar el preaviso para obreros y empleados y la correspondiente indemnización al incumplimiento de la siguiente manera: “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 días después de un año, en cuanto a los empleados determinaba que dicho aviso debía de ser con treinta días de anticipación por el empleado y con noventa por el patrono, luego de los tres meses de trabajo de forma ininterrumpida o continuada, y que al incumplimiento, como desahucio, que la parte cometiera a estos plazos, debía cancelar una suma equivalente al sueldo o al salario de los periodos mencionados”.

Sandoval y Arenas de S. Isaac, Ada Rosa op. Cit.; p. 34, dicho artículo por razones justas de uniformidad y a fin de que no existan odiosas diferencias en cuanto a estas dos clases de trabajadores, fue modificado por el D.S. N° 06813 del 3 de julio de 1964, en sentido de que : “a partir de la fecha del decreto mencionado el plazo para preavisar tanto a los empleados como a los obreros sería de 90 días después de 3 meses de trabajo ininterrumpido”, lo que significó que también la cancelación del desahucio sería de acuerdo a estos plazos, vale decir, como lo es al presente de tres sueldos, computables o calculables al igual que para la indemnización por tiempo de servicios, de acuerdo a los tres últimos meses de sueldos, y en el caso de los salarios diarios, a los últimos 75 días de estos.

El desahucio contemplado en la Legislación del Trabajo Boliviana tiene una esencia compensatoria en cuanto al fundamento doctrinario se refiere, debido que se considera que al ser retirado el trabajador en forma intempestiva de su fuente de trabajo, la desocupación violenta en la cual se encuentra tiene que ser suplida teóricamente con los tres sueldos que el patrono cancela, hasta que pueda encontrar otra ocupación y pueda mantenerse por el momento, por cierto tal extremo, al presente es simplemente teórico como se dijo, porque a decir verdad ningún trabajador retirado intempestivamente, en tres meses, vuelve a conseguir tan fácilmente otro trabajo, por otro lado la sanción de este reembolso al incumplimiento del aviso previo es para ambos pactantes de acuerdo a la legislación del trabajo vigente en el país, solo que cuando se trata del trabajador, la correspondiente indemnización a favor del patrono casi nunca es cancelada por el trabajador, debido a la insolvencia del mismo.

El desahucio que generalmente se paga por el empleador, es cuando el contrato de trabajo indefinido da por terminado el mismo en forma intempestiva y sin aviso previo, en los contratos a plazo fijo, pese a conocerse la fecha de expiración, cuando es rescindido unilateralmente e intempestivamente por cualquiera de las partes antes de finalizado el plazo pactado, el beneficio debe ser cancelado en proporción al tiempo que faltaba para tal expiración legal, sin perjuicio de la otra indemnización por concepto de tiempo de servicios, tal como impera el art. 17 de la Ley General del Trabajo.

❖ **INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD O TIEMPO DE SERVICIOS.-**

Esta forma de indemnización que en la Doctrina del Derecho del Trabajo en los últimos tiempos, se la ha fundamentado en muchas legislaciones laborales como la venezolana, la Ecuatoriana y otras, como resarcimiento al desgaste físico e intelectual que sufre el trabajador durante toda la relación de producción, tiene su asiento legal en la legislación boliviana en la Ley General del Trabajo de fecha 8 de diciembre de 1942 en el art. 13 el cual establece:

“Art. 13.- Ley del 8 de Diciembre de 1942 Art. 1- Mientras el Congreso Nacional estudio el código de Trabajo se eleva a categoría de Ley el D.S. del 24 de mayo de 1939 con las siguientes notificaciones: El Art. 13 de la ley dirá: Cuando fuere retirado el empleado por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o de salario por cada año de trabajo continuo ; y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional a los meses trabajados incluyendo los tres meses que se reputan de prueba al igual que a los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo.

Si el trabajador tuviere más de cinco años de servicio, percibirá la indicada indemnización aunque se retire voluntariamente (Ley del 16 de mayo de 1974).

Razón por la cual la cancelación del mismo a favor del trabajador en una gran mayoría de las legislaciones laborales, se abona por parte del patrono, en virtud a la rescisión unilateral e intempestivamente por parte de este retiro voluntario del trabajador a los 5 años cumplidos, tomando los tres últimos sueldos mensuales percibidos por el trabajador ya siendo empleado o como también tratándose de un obrero.

Este beneficio social protectorio y resarcitorio del desgaste físico del trabajador, en la Legislación del Trabajo Boliviana, también se la llama indemnización por despido arbitrario, y a partir de los tres meses que se reputan de prueba si el trabajador es retirado en forma abusiva e intempestiva sin que medie causal alguna, es cancelado por todo el tiempo que el mismo hubiera desempeñado labores en una empresa pudiendo ser 3 años, 4 años y así respectivamente, o duodécimas por un tiempo menor a un año y mayor lógicamente a los tres meses de prueba.

Los tres meses de prueba de acuerdo al Art. 13 de la Ley General del Trabajo de este país precedentemente, no eran tomados en cuenta para el computo de la antigüedad del trabajador, ósea en una palabra, quedaban excluidos por lo que por razones de justicia social, se determinó la inclusión de estos, para los efectos sociales, mediante ley del 3 de noviembre de 1944, que a la letra dice:

“Art.- Para los efectos de desahucio, indemnización retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empelados y obreros se computará a partir de la fecha en que estos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputa de prueba y a los que se refiere el art. 13 del Decreto Ley del 24 de mayo de 1939, modificado por el art. 1 de la Ley del 8 de diciembre de 1942”.

En cuanto al sueldo o al salario indemnizable, el Decreto Supremo N° 1592 del 19 de abril de 1942 en su art. 11 estipula:

“El sueldo o el salario indemnizable comprenderá el conjunto de retribuciones de dinero que perciba el trabajador incluyendo las condiciones y participaciones, así como los pagos por horas extraordinarias, el trabajo nocturno y el trabajo en días

feriados siempre que unos y otros envistan carácter de regularidad dada la naturaleza del trabajo que se trate. El sueldo o salario indemnizable no comprenderá los aguinaldos y las primas anuales establecidas por ley, ni los pasajes, viáticos y otros gastos directamente motivados por la ejecución del trabajo”.

Muchas legislaciones a diferencia de la nuestra con criterio amplio y protectorio, denomina a esta forma de indemnización, como un auxilio de cesantía, caso de la República Dominicana, que en su Ley Laboral Arts. 72 y 73, determinan que este beneficio será cancelado a la ruptura del contrato del trabajo unilateral e injustificado, con 10 días de salarios cuando la antigüedad es mas de tres meses y menor de un año, y progresivamente hasta llegar a los 20 años y mas de servicios de una empresa, en que se abonará por el patrono a un año de salarios completos; con similares propósitos al Decreto 157/49 sobre el contrato de trabajo de la Republica de El Salvador establece en su ARt. 31 de que si el trabajador hubiera prestado servicios a su patrono por un periodo no mayor de tres meses, se le indemnizara con una cantidad equivalente a la mayor retribución percibida durante medio mes, además que si la duración de dichos trabajo fuera de mas de tres meses y menos de una año, será el máximo de salario de un mes y así gradualmente hasta llegar a los cinco años, en que dicho beneficio deberá de ser pagado al trabajador o beneficiario en la proporción de tres meses de sus sueldos, junto con estas legislaciones, existen muchas otras que tienen los mismos o casi iguales parámetros para dar una protección y resarcimiento al trabajador, teniendo como base primordial el deterioro fisiológico del mismo.

Razón por la que el criterio adoptado por la Doctrina del Derecho del Trabajo en este país, como se mencionó anteriormente, al sostener como un premio a la buena conducta del trabajador, el pago de esta indemnización, no se comparte toda vez que desde el punto de vista humano, es que se cree que la posición adoptada por una gran mayoría de las leyes laborales de otros países (Venezuela, Brasil y otros) se encuentran dentro de los marcos de conciencia y solidaridad social para con la clase trabajadora en general, y en forma especial, para el reconocimiento que debe hacer el patrono mismo de su obrero o empleado que hace que su riqueza se acreciente día a

día, siendo una gran verdad que al trabajador el patrono le debe algo mas que ese sueldo que le da como contraprestación al trabajo recibido, ósea le debe como un algo más, evidentemente el resarcimiento por todo el tiempo de servicios que la más de las veces es toda una vida.

❖ **RETIRO VOLUNTARIO INDEMNIZABLE.-**

En la doctrina del Derecho del Trabajo en general, el retiro voluntario, se define como aquella dejación de la actividad laboral, por propia iniciativa del trabajador, lo que equivale a la renuncia del empleo. El retiro voluntario puede ser o no indemnizable; cuando espontáneamente el trabajador se retira sin tener un mínimo de tiempo legalmente establecido de permanencia en la empresa o fuente de trabajo con un mismo empleador, tal retiro no es indemnizable. Si ocurre la situación inversa, el trabajador tiene el derecho a exigir al empleador la indemnización por antigüedad.

Esta figura jurídica constituye actualmente un derecho adquirido por los trabajadores en cuanto a la norma y es producto de luchas masivas de estos, del empuje de la doctrina laboral progresista que toman por base el desgaste físico y mental no recuperable en el trabajador. El tiempo legal de permanencia, en forma ordinaria establecía 30 años ininterrumpidos de trabajo, que después en las legislaciones nacionales laborales, (como Perú, Brasil entre otros) se ha reducido de manera paulatina a 20, 15, 8, 5, 3 y 1 año de trabajo continuo y subordinado a un mismo empleador; sin embargo este derecho, solo alcanza a dependientes de patronos privados y trabajadores de cierto tipo de empresas del sector público expresamente catalogados por la ley en la vía de excepción.

En la legislación laboral nacional, el beneficio indemnizatorio por concepto de retiro voluntario (5 años de servicios continuos prestados a una empresa) ya fue debidamente reconocido por el art. 13 de la Ley General del Trabajo en actual vigencia, posteriormente admitido como institución social en la Ley del Retiro Voluntario de fecha 21 de diciembre de 1948, reglamentada por Decreto Supremo de fecha 19 de abril de 1949 cuyo artículo 1º a la letra señala lo siguiente:

“Se considera retiro voluntario al que tiene lugar cuando el trabajador notifica al patrono verbalmente o por escrito y con los plazos establecidos por el art. 12 de la Ley General del Trabajo, la rescisión del contrato individual de trabajo”.

El art. citado, es aclarado por el artículo 2º de la siguiente manera:

“La inobservancia de la notificación previa a que se refiere el artículo precedente, no privará al trabajador del derecho a la indemnización por tiempo de servicios, pero el patrono podrá deducir de la misma, el importe del sueldo o salario correspondiente a los plazos respectivos”.

Este mismo Decreto Supremo en el artículo 6, además dispone que el tiempo de servicios también comprende los periodos de enfermedad, vacaciones, descanso previo y posterior al alumbramiento, licencias concedidas por el patrón, interrupciones de trabajo originadas por causas ajenas a la voluntad del trabajador, el tiempo concerniente al servicio militar o de campaña, incluyendo el tiempo correspondiente al viaje de regreso desde el lugar del licenciamiento o desmovilización, el tiempo que dure la suspensión de las labores como consecuencia del lock-out o de huelga declarada con arreglo a la ley y en general cualquier otra suspensión del trabajo autorizada por ley.

Aclarando además en el art. 7 que interrumpe la continuidad de los servicios prestados, la falta de asistencia debidamente justificada por el dependiente o el trabajador remunerado, por más de seis días seguidos.

Es importante hacer notar que el art. 6 del Decreto Supremo mencionado, donde se encuentra su correspondiente sanción, ha constituido un instrumento de protección de la antigüedad en la prestación de los servicios del trabajador, debido a que muchas veces, patronos inescrupulosos han amedrentado a las trabajadoras que hacen uso de los descansos establecidos para el parto, ocasionando que su antigüedad se vea afectada o en esos momentos de grave enfermedad en que el obrero necesariamente tiene que descansar, prefiere no hacerlo por las facultades de retiro que ahora tiene el patrono con la libre contratación y la rescisión.

El cálculo para el pago de este beneficio es de igual manera que para la indemnización por despido arbitrario, tomando en cuenta que los salarios percibidos por el trabajador los tres últimos meses, siendo evidente que el trabajador al año cumplido de trabajo ininterrumpido, tiene el derecho a que en el fondo de reserva para beneficios sociales, se deposite un sueldo acumulativo o en defecto que se haga la provisión por duodécimas a partir del mes hasta el momento de su retiro intempestivo o voluntario, tiempo después del cual si cumplido el requisito de los cinco años continuos de trabajo en una misma empresa, podrá recibir dichos dineros acumulados en la provisión o reserva para indemnizaciones por años de servicio.

El retiro voluntario previsto en la legislación nacional del trabajo, anteriormente a los 15 años luego a los 8 años y finalmente a los 5 años, ha tomado los matices de ser un verdadero derecho adquirido a favor de la clase trabajadora (de las empresas privadas y de algunas públicas como excepción) a partir de la sanción del D. S, 11478 del 16 de mayo de 1974 el cual en sus tres artículos pertinentes establece:

“Art. 1.- Se modifica el art. 2º de la Ley del 21 de diciembre de 1948, que dirá: Si el trabajador tuviera cinco o mas años continuos de servicios, recibirá la indicada indemnización aunque se retire voluntariamente.

Cualquier contratación posterior, de los trabajadores que se acojan a este beneficio, solo procederá previo acuerdo de ambas partes”.

“Art. 2.- Los derechos adquiridos por los trabajadores cada cinco años si no se acogen al retiro voluntario serán acumulados, la pérdida de sus beneficios sociales en aplicaciones de las causales señaladas en le art. 16 de la Ley General del Trabajo y 9º de su Reglamento solo se aplicará al quinquenio vigente sin afectar a los anteriores”.

Art. 3.- Los empleadores deben efectuar sus reservas para el pago de los beneficios sociales con carácter obligatorio y a fin de no inmovilizar estos fondos o montos, podrán invertirlo en el Giro de la Empresa”.

Sin embargo, de que este Decreto Supremo hasta el presente constituye un adelanto significativo de la legislación laboral boliviana, en cuanto a materia de retiros

voluntarios se refiere, no obstante de esto, se considera imprescindible realizar la revisión de lo concerniente a la conceptualización vigente de los derechos adquiridos, recién a los cinco años por los trabajadores acreedores a este tipo de beneficio, como son las indemnizaciones por tiempo de servicios a fin de conceptualizar de distinta forma ese derecho tan importante.

CAPÍTULO IV

LEGISLACIÓN COMPARADA; SOBRE EL DESEMPLEO Y LA CREACIÓN DEL TRIBUNAL CONCILIADOR LABORAL

4.1.- EL DESEMPLEO EN BOLIVIA; SU ANÁLISIS Y SU PROBLEMÁTICA.-

La OIT, conceptúa como desempleado a aquella persona que se encuentra en busca o disponible para un empleo, tal concepto en la actualidad no contempla el abanico de posibilidades que se abre en el mundo actual del trabajo, incluso nuestra apreciación no esta limitada al contexto boliviano, sino es perfectamente extensible a un nivel planetario, pues con la caída del llamado “estado benefactor” y la aplicación de las medidas neoliberales en todo el mundo que trajeron como consecuencia disímiles aplicaciones de la flexibilidad laboral, prácticamente el concepto de desempleado es muy limitado para expresar el fenómeno social que padecen millones de personas que quedaron al margen del proceso de producción.

En los llamados países industrializados, se dice que existen tres modelos a seguir:

- 1) El de la flexibilidad laboral a ultranza, seguido por el Reino Unido y Estados Unidos, el segundo de los mencionados solo dedica 0.4% de su PIB a políticas públicas tendientes a subsidiar el desempleo;
- 2) Países que ejercen una flexibilidad laboral moderada, como Francia, Alemania e Italia, que optan por un sistema dual de protección al empleo permanente de antiguos empleados, en tanto que permiten que los empleados mas jóvenes sean adscritos a trabajos con contrato temporal, y
- 3) Países como Dinamarca que han optado por flexibilizar su mercado laboral, pero incrementando la protección social, es decir combinando las alternativas de subsidio de desempleo, pero también incentivos a la promoción de empleo, dedicando a estas políticas publicas el 4 o 5% de su PIB.

¿DESEMPLEADO O MIL OFICIOS?

En Bolivia, al no existir ningún subsidio de desempleo, y al depender las políticas públicas paliativas del financiamiento internacional, la gran parte de desempleados se ven obligados a no prolongar por mucho tiempo la inactividad, buscando como salvar el día de las maneras más diversas e imaginativas, como es el caso de Pedro, que oferta su fuerza de trabajo ya sea como albañil o panadero:

... “No, yo me busco otro trabajo, porque yo soy como albañil, yo se de empedrar, hacer muros de contención, yo también soy algo de panadero, a eso me dedico cuando no tengo trabajo.

Al ser padre de cinco hijos, sus opciones para divagar o entrar en crisis existenciales no tienen cabida:

Como le digo que tengo que buscarme una manutención de cualquier cosa, puede ser limpiar el piso lo que sea, pero mantener a mis hijos y alzar con una fuente de trabajo. (Entrevista Pedro, 46 años).

El como los millares de desempleados saben que las elecciones laborales son de lo menos, lo principal es salvar el día, como decíamos, sea de albañil, de ayudante de viajero, portero:

No, no, nunca...siempre me he dedicado de albañil, como también de ayudante viajero a Los Yungas. (Entrevista Pedro, 46 años).

Incluso no importando la jornada laboral que se le ofrezca:

No, no, no ha pasado, como le digo tenia una fuente de trabajo, como portero lo que sea, pero trabajaba aunque toda la noche sin dormir toda la noche, aunque sea. (Entrevista Pedro, 46 años)

4.2.- LEGISLACIÓN COMPARADA, SOBRE LA TEMÁTICA DEL TRIBUNAL CONCILIADOR LABORAL, SU REPERCUSIÓN EN NUESTRA NORMATIVIDAD.-

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

CAPÍTULO II

El Tribunal Laboral: Estructura y Funcionamiento

Art. 6.- Cometidos y Funciones del Tribunal.- Será cometido esencial del Tribunal Laboral promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, plurales o colectivos, tanto los de aplicación e interpretación de norma como los de interés, en cualquiera de sus modalidades, así como los conflictos individuales con las limitaciones contenidas en la disposición adicional primera.

Las Funciones específicas asignadas al Tribunal Laboral serán las siguientes:

- a)** Conciliación en los conflictos laborales que le sean sometidos a través del procedimiento establecido en el artículo 14 de este Reglamento, a los efectos del determinado al respecto en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b)** Mediación en los expedientes de conflictos laborales que se sometan al trámite previsto en el artículo 16 de este Reglamento.
- c)** Conciliación y Mediación en la negociación de convenios colectivos o pacto de empresa cuyas deliberaciones hayan quedado paralizadas por discrepancias evidentes e imposibilidad de acuerdo, en los casos en que la Comisión Negociadora así lo solicite.
- d)** Conciliación y Mediación respecto a las discrepancias surgidas durante la fase de los preceptivos periodos de consulta o de notificación previa al afectado, en su caso, previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 52 c) del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.
- e)** Conciliación y Mediación al objeto de fijar los servicios de mantenimiento que deben aplicarse en una o mas empresas con ocasión de una convocatoria de

huelga y cuya determinación no sea competencia de la Autoridad Laboral, de acuerdo con el procedimiento regulado en el artículo 15 de este Reglamento.

f) Conciliación y Mediación en conflictos surgidos por motivo de discriminación por razón de género e igualdad de oportunidades.

g) Conciliación y Mediación en materia de Seguridad y Salud Laboral

h) Arbitraje de acuerdo con lo establecido en los artículos 17 y 18 del propio Reglamento.

Los mencionados procedimientos se regirán por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia y contradicción.

4.3.- ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRIBUNAL CONCILIADOR EN NUESTRA LEGISLACIÓN BOLIVIANA, A TRAVÉS DE UN DECRETO SUPREMO.-

La crisis del petróleo del año 1973, de la que estamos próximos a cumplir 40 años, marco a sangre y fuego el devenir del Derecho del Trabajo, por cuanto probó que no era real aquella teoría que señalaba, en esta materia, el círculo ascendente en la línea del progreso perpetuo y demostró por otra parte, que eran posibles regresiones hacia los comienzos mismos del nacimiento de nuestra disciplina y que hicieron repicar nuevamente, en muchas cabezas de poder, aquella letanía de que la causa de muchos de los males que aquejaban a la Sociedad, se basaba en ese Derecho Nuevo, que había venido a petrificar la posibilidad de mutaciones a los que el devenir social y económico debía conducir. Así el derecho del Trabajo fue considerado el hereje, que atentaba contra las perspectivas de una mejor posibilidad de vida, de quienes eran supuestamente sus beneficiarios, intentándose reflejar una dicotomía perversa, por un lado las inversiones económicas y el flujo de capitales y por el otro el trabajador desgarnecido, sin más protección que su propio actuar individual y despojado el Estado de su rol normativo, debiendo dejar fluir a las condiciones que el mercado debía reflejar.

Quienes esbozan estas teorías olvidan que como sostiene A. Brun y H. Galland en su *Traité du Droit du Travail*, “en Derecho del Trabajo, mas sin duda que en ninguna otra rama del Derecho, lo espiritual debe prevalecer sobre lo material, la inspiración humanitaria debe primar sobre la reglamentación estrecha y técnica pues la finalidad de este derecho reside en el hombre”.

Como síntesis en este punto me permitiré transcribir las ideas de Marcelo Loprete, que me parecen sumamente atinadas para pautar la interrelación entre Derecho y Economía, o bien entre Orden Público Laboral y Orden Público Económico, cuando expresa: “El derecho y la economía difieren tanto por sus medios como por sus resultados”.

Las reglas del derecho son reglas jurídicas, reglas de justicia, acerca del debe ser de la actuación humana en sus relaciones con los demás. En cambio las reglas económicas técnicas sobre la capacidad de explotación y la gestión de los recursos.

El derecho tiende a resolver los conflictos que se suscitan en la vida social. La Economía tiende en cambio, a la eficacia a la efectividad, a la satisfacción de las necesidades ilimitadas con recursos escasos.

Estas convicciones deben ser el punto de partida para la valoración de las nuevas corrientes doctrinarias que acusan al derecho, en general, de ser excesivamente teórico, de elucubrar en el vacío en lugar de buscar soluciones prácticas que ayuden a la creación y al mantenimiento de la riqueza y el bienestar general.

En estas tendencias se advierte, no obstante, un factor positivo; el resalto de que el derecho social del momento en le cual se dictan y aplican las normas, dando una doble impronta dinámica a la ciencia jurídica, la legislativa y la judicial.

Pero, de allí a suplantar criterios valorativos, por criterios de utilidad, hay un gran trecho que supone la negación misma del derecho.

Y esta redefinición conceptual de la razón de ser del Derecho del Trabajo, claramente denota la causa por la cual no resulta posible, en sistemas jurídicos que se precien de

tales, el retorno a la locacion de servicios, a la regulación de la materia por el Derecho Civil.

Y ello es así porque como bien lo explica Supiot, el derecho del trabajo procede igualmente de la incapacidad del derecho civil de resolver una relación dominada por la idea de subordinación de una persona a otra. Mientras que en el contrato civil, la voluntad se compromete, en la relación de trabajo la misma se somete. El compromiso manifiesta la libertad; la sumisión de la voluntad conduce a que el trabajador, en tanto que sujeto de derecho, desaparece del horizonte del derecho civil, desde que el mismo entra en la empresa, para dejar paso a un sujeto sometido al poder normativo del empresario.

Bueno es aclarar aquí que el poder normativo empresarial, va mucho más allá de las facultades disciplinarias o de regulación del funcionamiento técnico y administrativo del establecimiento, sino que tiene una fuerza dirimente en este enfrentamiento desigual, el poder económico que conlleva a la posibilidad de culminar unilateral y arbitrariamente con la prestación laboral de su dependiente.

La apreciación de esta desigualdad es lo que lleva a la necesidad de la regulación distinta, en especial a partir de la década de los años 50, con gran fuerza en toda Latinoamérica, lo que va a determinar la creación de un ámbito tribunalicio diferente, que justamente reflejara la comprensión de ese Derecho Nuevo y es así que comienza a ser delineada la Justicia Laboral o Justicia del Trabajo con características muy definidas y diferentes del resto del ordenamiento jurídico contencioso.

Es por ello que para poder convalidar la existencia de la Justicia del Trabajo es necesario primero establecer que el Derecho Laboral como derecho Autónomo, tiene su razón de ser y su justificación teleológica en la existencia del principio protectorio, si y solo si entendemos que en el Derecho Laboral no rigen las mismas reglas que proclaman la igualdad de las partes contratantes, podremos admitir la necesidad de implementar un ente conciliador, lo contrario sería, a mas de desnaturalizar la razón de ser de este cuerpo normativo, una ficción jurídica, ficción que permitiría creer que la fuerza de trabajo, tiene la misma entidad que la fuerza del mercado, o que es

posible una discusión igualitaria entre quien únicamente tiene su posibilidad de brindar el trabajo humano y quien detenta el poder económico que le permite fijar las reglas de juego en este contrato atípico.

Atípico porque si bien las características formales del libre albedrío voluntarista, su sustancia es profundamente desigual. Y así lo sostiene la Ley de Contrato de Trabajo Argentina al expresar en su exposición de motivos: “El primer y central principio establecido por la transmisión a la ley de la idea de justicia social. El siguiente es la prolongación de esta idea en el principio protectorio que orienta el derecho del trabajo y su destino: el hombre que trabaja... Va implícita en ello la subordinación de la economía al derecho y de allí mismo que no se vacila en consignar además que las desigualdades que se crean y consagran por la ley constituyen una forma de compensar las desigualdades que de por sí se dan en la relación objeto de la regulación. A la igualdad de las partes que suponen otras regulación de figuras contractuales, opone la presente la realidad de una desigualdad que la ley intenta corregir”.

Y esta desigualdad existente y reconocida es lo que va a exigir la presencia de un tercero en este proceso dual, la necesidad de regulación de fuente heterónoma a través de la participación activa del Estado, en sus tres poderes. Del Ejecutivo, a través de la autoridad de aplicación, encargada de vigilar que en su ejecución se respeten las normas protectorias en materia de las condiciones salariales y de trabajo, en la protección de la salud del trabajador y en el cumplimiento de la normativa en materia de higiene y seguridad en el trabajo. Del Legislativo, ya que va a ser a través de la función estatal de legislar que van a surgir las normas que garanticen esta efectiva protección, la que se torna más necesaria en épocas de recesión o de graves dificultades económicas, como las que nos toca vivir. Y del Poder Judicial, ya que van a ser los Jueces Laborales, quienes en definitiva tendrán que aplicar dicha legislación y de este modo tornar operativos los principios pétreos así consagrados, tales como el protectorio, el de la continuidad, el de la realidad y esencialmente el de la irrenunciabilidad.

PROPUESTA
DECRETO SUPREMO N°
DEL 20 DE FEBRERO DEL 2013
REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL TRIBUNAL CONCILIADOR
LABORAL

Evo Morales Ayma

PRESIDENTE DEL ESTADO PLURINACIONAL BOLIVIANO

CONSIDERANDO:

Que las principales reformas a la ley laboral y el proyecto de reforma a la Ley de pensiones nos permite aseverar que la justicia social que reclaman los trabajadores se está implementando de forma paulatina pienso que con la creación del Tribunal Laboral se podrá dar un gran paso a la modernidad de nuestro derecho laboral y poder brindar una paz social a toda la población de Bolivia.

Que el tribunal Laboral Conciliador, es un despacho de conciliación y mediación, donde las partes involucradas en conflictos obrero patronales podrán encontrar soluciones satisfactorias antes de llegar al ministerio de trabajo o al estrado judicial.

EL HONORABLE CONGRESO PLURINACIONAL DEL ESTADO BOLIVIANO DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- (Naturaleza y Objeto).- I. El Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Bolivia, se constituye a tenor del artículo 5 del Código de Procedimiento Laboral, en virtud del Acuerdo Interprofesional de Bolivia suscrito por la Central Obrera Boliviana y los sindicatos de Trabajadores de Bolivia y Central Obrera Nacional de Bolivia. Todo ello con el objeto de establecer un sistema extrajudicial y extra-administrativo de solución de la conflictividad laboral.

II. El mencionado Tribunal, además de las funciones de intervención en los conflictos de intereses que le sean propios, actúa como órgano de conciliación y mediación a los efectos de los artículos 6 y 9 del Texto Refundido del Código de Procedimiento Laboral.

Artículo 2.- (Ámbitos Territorial y Personal).-

I. Las disposiciones contenidas en este acuerdo serán de aplicación en la totalidad del territorio de Bolivia.

II. Estarán afectados por las mismas, las empresas y trabajadores cuyas relaciones de trabajo se desarrollen en centros de trabajo ubicados en el ámbito territorial mencionado.

Artículo 3. (Vigencia y Denuncia).- El presente acuerdo de funcionamiento del Tribunal Laboral de Bolivia tendrá una vigencia indefinida.

No obstante, cualquier organización firmante del acuerdo podrá denunciarlo comunicándolo a las restantes.

Artículo 4.- (Días Hábiles y Vacaciones).- Se consideran días hábiles de lunes a viernes no festivos.

CAPÍTULO II

EL TRIBUNAL LABORAL

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

Artículo 5.- (Cometidos y Funciones del Tribunal).- I. Será cometido esencial del Tribunal Laboral promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, plurales o colectivos, tanto los de aplicación e interpretación de norma como los de interés, en cualquiera de sus modalidades, así como los conflictos individuales con las limitaciones contenidas en la disposición adicional primera.

II. Tendrá conocimiento de todo los Procesos Laborales, que deriven de la omisión a los seguros de desempleo, los mismos que facilitaran de forma establecida en el anterior inciso.

III. Fuera de estas dos funciones generales, también se establecerán las siguientes funciones específicas asignadas al Tribunal Laboral que serán las siguientes:

- a) Conciliación en los conflictos laborales que le sean sometidos a través del procedimiento establecido en el Reglamento, a los efectos de determinar los días hábiles y de descanso, los mismos que se respaldan al respecto en el Código de Procedimiento Laboral.
- b) Mediación en los expedientes de conflictos laborales que se sometan al trámite previsto en su reglamento.
- c) Conciliación y Mediación en la negociación de convenios colectivos o pacto de empresas cuyas deliberaciones hayan quedado paralizadas por discrepancias evidentes e imposibilidad de acuerdo, en los casos en que la Comisión Negociadora así lo solicite.
- d) Conciliación y Mediación respecto a las discrepancias surgidas durante la fase de los preceptivos periodos de consulta o de notificación previa al afectado, en su caso.
- e) Conciliación y Mediación al objeto de fijar los servicios de mantenimiento que deben aplicarse en una o más empresas con ocasión de una convocatoria de huelga y cuya determinación no sea competencia de la Autoridad Laboral.
- f) Conciliación y Mediación en conflictos surgidos por motivo de discriminación por razón de género e igualdad de oportunidades, desempleo y otros que atenten con la estabilidad laboral.
- g) Conciliación y Mediación en materia de Seguridad, Seguro y Salud Laboral.
- h) Arbitraje, de acuerdo con lo establecido en todos los artículos de este Reglamento.

Los mencionados procedimientos se regirán por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia y contradicción.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

I. Desde la publicación del presente Decreto Supremo se otorga el plazo de 90 días para que la Ley de Pensiones y Seguros, sean actualizados y adecuados en el marco del presente Decreto Supremo.

II. Se concede el plazo de 120 días para que el Seguro de Desempleo a crearse, reglamente un registro uniforme de los trabajadores desempleados a nivel nacional; a efecto de establecer la vigencia de dicho reglamento conjuntamente con el SEGURO DE DESEMPLEO, en todo el territorio boliviano con un número de matrícula asignado a cada asegurado, sea este profesional o no profesional.

III. Sin perjuicio de los plazos concedidos, desde la publicación del presente Decreto Supremo queda terminante prohibido el retiro forzoso a todo empleado del sector público y privado, por los conceptos descritos en la parte dispositiva del Seguro de Desempleo.

Es dado en el Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los veinte días del mes de febrero del año dos mil trece.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.- CONCLUSIONES.-

De la revisión y el estudio realizado en el presente trabajo podemos concluir diciendo que es imperioso, obligatorio por parte del gobierno, acelerar el proceso de modernización del derecho laboral y lograr así la justicia social que reclaman los trabajadores:

PRIMERA.-

Como ocurrió en su momento con el área procesal penal y de familia, hoy en día; se encuentra en preparación la modernización del sistema procesal laboral, ya que los desocupados de todo el territorio nacional, tienen nada o poco conocimiento de lo que implica un Seguro de Desempleo.

SEGUNDA.-

Las principales reformas a la ley laboral y las reforma a la Ley de pensiones nos permite aseverar que la justicia social que reclaman los trabajadores se esta implementando de forma paulatina, pienso que con la creación del Tribunal Laboral se podrá dar un gran paso a la modernidad de nuestro derecho laboral y poder brindar una paz social a toda la población de Bolivia.

TERCERA.-

El Tribunal Laboral emerge como una necesidad que tienen los sectores sociales que frecuentemente se encuentran obligados a asumir conflictos sociales en su mayoría por la reivindicación de su derecho al trabajo y el goce de beneficios sociales que esté a la altura del nivel de vida en nuestro País, el Tribunal Laboral se convertirá en la institución encargada de dictar soluciones reales a dichos conflictos creando la respectiva jurisprudencia para evitar nuevos conflictos.

CUARTA.-

Deberá incluirse en la legislación nacional un régimen de Seguro de Desempleo con todas las características y alcances que implica el mismo. Por lo que la creación del Tribunal Laboral permitirá que todos estos procesos que vulneren al trabajador y fundamentalmente al Seguro, tengan bases, pilares que brinden una verdadera justicia en la resolución de los conflictos laborales que día a día se multiplican de forma imparable.

QUINTA.-

Se admitirá como principio general que los trabajadores protegidos por el Seguro de Desempleo solo tendrán derecho a prestaciones cuando se hallen sin trabajo en forma involuntaria es decir por razones ajenas a su voluntad.

SEXTA.-

Con la implementación del Tribunal Laboral, los casos se resolverán en tiempo breve lo cual generará confiabilidad en el sistema de justicia, en cuanto a la aplicabilidad de una ley tan sensible en materia laboral y que dará resultados tan concretos y efectivos en cuanto a una correcta administración de justicia.

El deber del Poder Judicial deberá ser siempre lograr que los ciudadanos puedan acceder a los órganos de administración de justicia, ofreciendo óptimas condiciones, todo lo cual es posible cuando se cumple con los principios establecidos en la Constitución Política del Estado y así mismo fortaleciendo nuestra base jurisdiccional y el personal que trabaja en el poder judicial.

5.2.- RECOMENDACIONES.-**PRIMERA.-**

Hacer conocer a todas las personas que si existe un seguro económico, no en nuestro país, pero debemos lograr implantarlo a nivel nacional para el bien de cada ciudadano trabajador.

SEGUNDA.-

El gobierno deberá analizar este problema del desempleo muy a fondo, buscar soluciones como la inversión de más dinero para la creación de fuentes de trabajo.

TERCERA.-

El Seguro de Desempleo es un instrumento de seguridad para los desempleados o los que han sido vulnerados de sus fuentes laborales por el simple criterio del empleador, para que de algún modo puedan resolver conflictos en un ambiente de normalidad, encaminando la estabilidad ocupacional y desarrollo social. Este asegure económica y socialmente a los trabajadores por lo que se constituye en un instrumento de seguridad social.

CUARTA.-

Los sectores sociales deben tomar parte en la conformación de un tribunal Laboral ecuaníime y con profesionales entendidos en la materia, por lo que le correspondería al Poder Judicial priorizar la creación del Tribunal Laboral, en base a excelentes operadores de la Justicia social, quienes realicen seminarios, congresos, jornadas continuas sobre el Código procesal del Trabajo, para su mejor aplicación a la realidad social en que se vive en nuestro País en particular y el Mundo en general.

QUINTA.-

Recomiendo que el Congreso Plurinacional Boliviano, debe crear más ITEMS en la Corte Suprema de Justicia de la Nación, esto con el fin de establecer la creación del Tribunal Laboral, y así evitar que las causas se rezaguen por mas de tres años para que se tenga el AUTO SUPREMO CORRESPONDIENTE. Así mismo a las Universidades presentar proyectos para complementar las competencias y atribuciones de este Tribunal Laboral.

SEXTA.-

Se debe evitar en lo posible la retardación o demora de la aplicación de la Justicia Social, tomando en cuenta la desventaja que tiene el trabajador con relación al patrón,

en tal sentido, se debe establecer la creación de Juzgados de Trabajo y S.S. en las capitales de provincia donde estén radicadas las empresas, tal el caso de las petroleras, con la finalidad de desconcentrar el trabajo en la capital, y evitar el traslado de los trabajadores, quienes deben erogar gastos en perjuicio de su magra economía, por lo que sugiero para la designación de estos Jueces de Trabajo y S.S., se inserte entre los requisitos, tener en lo posible una especialidad sobre derecho laboral.

5.3.- PROPUESTA.-

CONSIDERANDO; QUE; En las últimas décadas a causa del crecimiento demográfico y el incremento de la comercialización, Bolivia vive un desarrollo empresarial bastante significativo debido a la implementación de libre mercado establecida por el D.S. 21060 y a las políticas de privatización y capitalización.

Indudablemente ello ha provocado un crecimiento económico y adelanto en la tecnología, sin embargo existen dudas sobre la capacidad de transformar la calidad de la parte productiva y sobre todo del trabajador común, estos fenómenos influyeron sobre el empleo en otras palabras sobre la vida del ciudadano boliviano, generando definitivamente desempleo en varios sectores de la población.

QUE; Debido a que en nuestra Ley General de Trabajo no hay un capítulo referente a un seguro de Desempleo, es que brindo mi aporte jurídico siendo el siguiente:

Es importante el estudio, creación y difusión de un Seguro de Desempleo que evite, de esta manera, que el desempleado involuntario se incline a la comisión de actividades ilícitas, delictivas e inmorales, como ser estafas, robos, prostitución, originando un desequilibrio económico, social e incluso emocional en el individuo llegando a afectar a todo el núcleo familiar y por ende a la sociedad en su conjunto.

QUE; La materia aseguradora es el desempleo, sus alcances son ayudar al trabajador a mantener su poder adquisitivo durante el lapso de carencia, contribuyendo a combatirlo. Sin embargo, no es posible desconocer que esta estabilización es solo parcial, pero de cualquier modo, el seguro significaría proporcionarle durante cierto

tiempo los medios para que pueda subsistir, llevando la esperanza a todos los trabajadores que se encuentren en esta situación.

El sistema ideal del seguro debería abarcar a todos los trabajadores del país, cualquier fuese su categoría, nacionalidad, ingresos, lugar geográfico, etc.

Pero la realidad nos hace ver que hay muchos factores que conspiran contra esta posibilidad y que hace que el campo de la aplicación se encuentre limitado al tomar en cuenta ciertas consideraciones de carácter gubernamental, administrativo y sobre todo financiero, por lo que la nueva Ley General del Trabajo debe encaminar a dar soluciones a los diferentes conflictos entre empleador y obrero.

POR TANTO; en el presente trabajo propongo la creación de un régimen de prestaciones, exclusivamente dirigida a los trabajadores que desempeñan una actividad laboral en relación de dependencia, con una remuneración mensual fija, comprendidos dentro de la Ley General de Trabajo, quedando excluido de los alcances los trabajadores contratados por obra, trabajo o servicio determinado.

PROYECTO DE LEY N°
DEL 20 DE FEBRERO DEL 2013
DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Evo Morales Ayma

PRESIDENTE DEL ESTADO PLURINACIONAL BOLIVIANO

El presente proyecto tiene la finalidad de ser insertado en un capítulo individual dentro de la Ley General de Trabajo.

ARTÍCULO I.- El presente proyecto tiene por objeto la creación de un régimen de prestaciones para cubrir las contingencias emergentes del desempleo involuntario por causas ajenas al trabajador.

ARTÍCULO II.- Los mecanismos establecidos en el presente proyecto son de adscripción voluntaria por los trabajadores.

ARTÍCULO III.- El seguro de Desempleo comprende a todos los trabajadores que realicen una actividad laboral en relación de dependencia con una remuneración mensual fija, comprendidos en la Ley General de Trabajo y que cumplan los requisitos exigidos por el presente proyecto.

Es dado en la ciudad de La Paz, a los veinte días del mes de febrero del año dos mil trece.

Fdo. PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA

Juan Evo Morales Ayma

PRESIDENTE DEL ESTADO PLURINACIONAL BOLIVIANO