

Apuntes
Básicos
de
LEGISLACIÓN
LABORAL



Prohibida la reproducción total o parcial de la presente obra por cualquier medio impreso o magnético, sin previa autorización del autor.

Diseño de tapa: Ing. Miriam Torres Álvarez
Impreso en: Imprenta-Editorial "Tupac Katari"

Email: secretaria@tupackatari.con.bo

Sucre, Bolivia
2009

A mi esposa Elizabeth y a mis hijas
Ximena, Cecilia, Isabel y Marcia,
que son la razón de mi vida.

PRESENTACIÓN

Este trabajo está dirigido especialmente a los estudiantes universitarios, particularmente a los que cursan el primer año de la carrera de Administración Financiera, fruto de la labor investigativa y experiencia del autor.

El libro se divide en tres partes:

- Antecedentes y generalidades del Derecho del Trabajo en el marco Constitucional.
- El Contrato de Trabajo, remuneración y sus efectos.
- La Jornada Laboral.

En la seguridad de que este esfuerzo personal se constituye en un aliciente para futuras producciones académicas de esta naturaleza y coadyuve a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, ampliando los conocimientos sobre la materia.

A nombre de la Facultad de Contaduría Pública, expreso al colega docente y amigo, un agradecimiento especial por su aporte intelectual, como docente de nuestra unidad facultativa y los deseos de permanente éxito en la labor educativa.

Lic. Macedonio Delgado Molina
DECANO DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA

PRÓLOGO

Las continuas transformaciones en el mundo y en nuestro país, en el campo del fenómeno económico-social llamado Trabajo, nos condiciona a que dentro de la formación integral del futuro profesional Universitario de la Administración Financiera, tengamos que dotarle de los instrumentos básicos del conocimiento de las relaciones existentes entre Empleador y Trabajador, desde la perspectiva de la aplicación de la Ley General del Trabajo, orientada al campo eminentemente privado.

De ahí parte la idea e inquietud de plasmar en un compilado básico los apuntes de la materia de legislación laboral, que complementada con la doctrina consultada, la jurisprudencia transcrita y los aportes de la propia experiencia profesional, en el ejercicio de la Abogacía de bufete, idea e inquietud, que hoy se ve plasmada en el presente Libro, que seguros estamos servirá como guía de consulta a los estudiantes que cursan la materia, los graduados de la carrera así como de otras especialidades.

Para realizar el presente trabajo, la motivación principal fue la de dotar al estudiante de un texto básico de estudio y de consulta, que absuelva las dudas existentes en las relaciones laborales y preparar a los futuros profesionales, en sus labores de asesoramiento y dirección de empresas, en la relación Trabajador-Empleador.

A tiempo de poner en consideración este trabajo, deseo expresar mis agradecimientos al Consejo Editorial de la Universidad San Francisco Xavier, por hacer posible la realización de este libro.

EL AUTOR

TEMA 1

EL TRABAJO

- 1.- Nociones de Trabajo
- 2.- Definiciones generales y comunes
- 3.- El trabajo en las Formaciones Económica-Sociales

1.- NOCIONES DE TRABAJO

En el intento de poder realizar una definición del Trabajo, veremos las diferentes definiciones que en función a la materia, o perspectiva de estudio se puede ir formulando, tomaremos algunas, como ser:

- a) Noción Etimológica
- b) Noción Física
- c) Noción Fisiológica
- d) Noción Económica
- e) Noción Jurídica.

1.a) NOCIÓN ETIMOLÓGICA

La palabra TRABAJO, deriva de una tortura de la Antigua Roma cuyo nombre en Latín era **tripalium** (3 palos). Se extendió el verbo Tripaliere como sinónimo de tortura o torturarse, posteriormente la palabra mutó en el castellano arcaico a “*trebejare*” ya con el significado de esfuerzo y luego surgió “*trabajare*”, como sinónimo de laborar.

Trabs, travis.- Voz latina que quiere decir traba, obstáculo, dificultad. Es una lucha contra las dificultades, es decir el hombre para poder sobrevivir, debe vencer una serie de dificultades, trabas u obstáculos, lo que equivale a decir debe trabajar, el hombre que no trabaja, no vence sus dificultades y lógicamente no podrá satisfacer sus necesidades básicas y peor aún sus necesidades económicas.

Labor, laboris.- Voz latina que quiere decir actividad encaminada a producir, crear, transformar algo, buscando un resultado, es sinónimo de quehacer, actividad, ocupación, etc.

1.b) NOCIÓN FÍSICA

Desde el punto de vista de la Mecánica Clásica, **Trabajo**, es el producto de un esfuerzo por la distancia que recorre y por el Coseno del Ángulo que forman ambas magnitudes.

1.c) NOCIÓN FISIOLÓGICA

Es la acción realizada por el organismo, **Trabajo** es el proceso o acción de transformar la comida que ingerimos en energía, el aire que respiramos en oxigenación para el mejor funcionamiento de nuestra sangre, cerebro, etc.

1.d) NOCIÓN ECONÓMICA

Considerado como uno de los factores de producción.

El **Trabajo** a lo largo de la Historia ha sido el motor que impulsa la producción, no se puede concebir al ser humano sin la asociación natural que tiene con la producción, como tampoco se puede concebir a la humanidad como la

conocemos hoy en día sin pensar en que desde la aparición del hombre, han sucedido procesos productivos que han sido generados por el trabajo de los hombres para la satisfacción inicialmente básica de sus necesidades, hasta llegar en algunas oportunidades a la satisfacción de los caprichos y comodidades superfluas. El hombre es un ser racional, que gracias a su intelecto y el continuo trabajo desarrollado, le permite estar capacitado para poder realizar las actividades creadoras más inverosímiles. Ej. Viaje a la Luna, etc.

1.e) NOCIÓN JURÍDICA

Desde el punto de vista jurídico

El Trabajo es: TODA ACTIVIDAD HUMANA LIBRE, YA SEA MATERIAL O INTELECTUAL, PERMANENTE O TRANSITORIA, QUE UNA PERSONA NATURAL EJECUTA CONSCIENTEMENTE AL SERVICIO DE OTRA, CUALQUIERA SEA LA FINALIDAD, A CAMBIO DE UNA REMUNERACIÓN DENOMINADA SUELDO O SALARIO.

De esta definición se extraen los siguientes elementos:

1.e.a) ACTIVIDAD HUMANA.- Desde el punto de vista estrictamente jurídico, solamente el ser humano es capaz de producir y desarrollar trabajo, para la satisfacción de sus necesidades, los animales obran por instinto, o impulsadas por el ser humano.

1.e.b) ACTIVIDAD LIBRE.- Equivale a decir la libre determinación de una persona para desarrollar tal o cual actividad laboral, en función a su interés personal

“afinidad, sueldo, etc.”, a nadie se le puede obligar a prestar sus servicios en una actividad que el Trabajador no desea; esta libre determinación está protegida por la C.P.E., la Ley General del Trabajo, y disposiciones conexas, Ley Civil, Ley Penal, Ley Administrativa, etc., el realizar trabajos de manera forzada en actividades que no se desea, es sinónimo de esclavitud, y la esclavitud está proscrita (prohibida) en la C.P.E.

1.e.c) MATERIAL.- Referida a la actividad preponderantemente manual, esto no quiere decir que no se realiza el trabajo pensando y planificando lo que se tiene que hacer, ej. Albañiles, Zapateros, Sastres, etc.

1.e.d) INTELECTUAL.- Referida a la actividad mental, proporcionalmente hablando, ej. Funcionarios de escritorio, profesionales, etc.

1.e.e) PERMANENTE.- Referida al transcurso del tiempo, es decir realizar la actividad laboral con una fecha de inicio de trabajo, pero no una fecha de finalización. Trabajadores normales.

1.e.f) TRANSITORIA.- Con tiempo determinado, Trabajadores eventuales, Trabajadores con contrato fijo. Es decir que la actividad laboral tiene una fecha de inicio y una de conclusión.

1.e.g) PERSONA NATURAL.- El Trabajador o Empleado, el que realiza el trabajo, tomando en cuenta que Trabajador es el que realiza una actividad más física que intelectual y el empleado es el que realiza el trabajo de manera más intelectual que manual.

1.e.h) EJECUTA CONSCIENTEMENTE.- El Trabajador realiza su actividad laboral, en pleno uso de sus facultades mentales, y sin ninguna presión ni física ni psicológica.

1.e.i) SERVICIO DE OTRO.- Que es el Empleador (puede ser persona Natural o Jurídica).

1.e.j) FINALIDAD INDEFINIDA.- Cualquiera sea la índole del trabajo encargado, o que deba desarrollarse.

1.e.k) SUELDO O SALARIO.- Remuneración que percibe una persona por su Trabajo o retribución que recibe el Trabajador por el trabajo realizado.

2.- DEFINICIONES GENERALES Y COMUNES

2.1) TRABAJADOR.- Toda persona natural, que presta servicios manual o intelectual, a un Empleador, a cambio de un sueldo, salario u otra remuneración, incluyendo cualquier aprendiz o discípulo mediante retribución o sin ella.

2.2) EMPLEADOR.- Es toda persona Natural o Jurídica, que esté a cargo o tenga a su cargo el control o vigilancia del trabajo en un centro laboral o de cualquier Empleado o Trabajador del mismo.

2.3) AUTORIDAD COMPETENTE.- Es toda Autoridad Pública, revestida de poderes, para dictar reglamentos, órdenes, decretos, otras instrucciones que tengan fuerza de Ley con respecto a las actividades laborales. Ministro de Trabajo, Director Departamental de trabajo.

2.4) LUGAR O CENTRO DE TRABAJO.- Es todo espacio, donde el Trabajador desempeña su actividad laboral de manera permanente.

2.5) SUELDO O SALARIO.- Es la retribución en dinero que el Empleador proporciona al Trabajador.

2.6) CONTRATO DE TRABAJO.- Es el acuerdo verbal o escrito por el cual el Trabajador se obliga a prestar servicios o realizar obras para otra persona, llamada Empleador, bajo su dependencia y por un sueldo o salario.

3.- EL TRABAJO EN LAS FORMACIONES ECONÓMICA-SOCIALES

El trabajo ha sido la base de las distintas formas de organización social, que se fueron dando a lo largo de la historia de la evolución social de la humanidad, comprende distintas etapas y estudiaremos los siguientes períodos:

- a) Comunidad Primitiva
- b) Régimen Esclavista
- c) Régimen Feudal
- d) La Colonia
- e) La Servidumbre
- f) El Capitalismo
- g) El Socialismo

3.a) COMUNIDAD PRIMITIVA

Comprende la etapa más larga de la Evolución Social. Esta etapa se caracteriza porque todos los miembros de la Comunidad, tribu, clan, etc. se dedicaban a trabajar, y este trabajo no era en beneficio personal ni familiar, sino que era para la subsistencia de todo el grupo, el trabajo

en esta etapa era una necesidad muy marcada y que no excluía absolutamente a nadie, no era considerado como pena o castigo sino se consideraba como **NECESIDAD HUMANA** y Ley dentro del grupo al cual pertenecía, posteriormente con el incremento de población dentro del grupo y en el transcurso del tiempo, los trabajos se fueron especializando, ej. El trabajo espiritual y de medicina lo realizaban los considerados brujos y posteriormente sacerdotes, la justicia se dejaba para su interpretación y aplicación a los sabios y ancianos, el trabajo de defensa, conquista, orden interno, se dejaba a los militares y guerreros, y el trabajo netamente de producción fundamentalmente agrícola y pesquero, se dejaba al resto del grupo (hombres y mujeres).

Como se puede apreciar con la División del trabajo, ya no existe la horizontalidad social, ya existen clases que trabajan distinto, y el excedente en la producción se repartía entre los grupos que menos hacían para producirla: Brujos, Sacerdotes, Sabios, Guerreros, etc., dando nacimiento a las clases sociales.

3.b) RÉGIMEN ESCLAVISTA

La esclavitud existía en la mayoría de las civilizaciones de la antigüedad: Egipto, Roma, Grecia, Caldea, Babilonia, etc., y declinó en Europa, empero floreció posteriormente en América, primero con los indios americanos luego con los negros africanos (14 millones de esclavos en 4 siglos).

El esclavo forma parte del patrimonio del amo, no decide ni siquiera de su vida, puesto que le pertenece al amo, por lo que las tareas a desarrollar por el esclavo son de las

más diversas y a cambio de prácticamente nada o de que se lo deje vivir, el esclavo, nace esclavo y muere esclavo, su descendencia no le pertenece puesto que le pertenece al amo, en Roma se consideraba que el trabajo manual y/o agrícola es indigno de un hombre libre, puesto que es trabajo de esclavos, los hombres libres deben dedicarse a las artes, la filosofía, los deportes, las armas, etc.

Paralelamente surge en Roma las corporaciones de hombres libres, destinados a realizar determinadas tareas, como la construcción de templos, palacios, etc. Estas corporaciones o asociaciones prestaban su trabajo por una remuneración sin tener ninguna otra ligazón con el que los contrataba, que el del trabajo especializado a realizarse, se cumple el trabajo y luego se paga (*locatio conductio operis*).

3.c) RÉGIMEN FEUDAL

Tiene su origen en la fusión de las sociedades germánica y romana, se extendió por toda Europa siglos X al XIII. El régimen feudal supone una masa campesina, (*siervos*) que trabaja para sostener el alto nivel de vida de los guerreros que, señores y propietarios de las tierras, entregan a sus vasallos una tenencia, por lo general de tierras, y recogen sus frutos, tienen dominio sobre sus feudatarios y se convierten en sus jueces y señores, adquiriendo ambas partes el compromiso de auxiliarse, en caso de peligro.

El fruto del trabajo era para el Señor Feudal, quien dotaba las tierras a la *GLEBA*, (esclavos libertos) y a los *SIERVOS* (hombres libres sin fortuna), para que éstos la trabajen, entregando la mayoría de su producción guardándose

lo indispensable, a cambio de protección y de un lugar donde vivir.

Por lo que podemos colegir, que el trabajo en la época Feudal no era como la conocemos hoy en día, puesto que la remuneración no estaba en función del trabajo desarrollado, y el pago se realizaba una parte en especie (alimentos y medicinas, indispensables para vivir) y otra en protección cuando fuere necesario.

3.d) LA COLONIA

En los distintos reinos de Europa, donde se competía por el esplendor y lujo, cada vez se hacía más difícil cubrir con los impuestos los gastos de las cortes y de los reyes, es por eso que se organizaron expediciones para ir a conquistar nuevos territorios, en la India, las regiones selváticas en el África y todo el Continente Americano.

Para cumplir con este cometido, se convocaba a militares, esclavos libertos, reos y a toda persona que deseara ir a las tierras conquistadas o descubiertas en el nuevo mundo, con la promesa de la adjudicación de grandes extensiones de terrenos, dotándoles de toda la potestad sobre esas tierras a cambio de preservar la soberanía del país o reino, entregando parte de su producción a los recaudadores de la colonia en un tributo llamado impuesto o alcabala.

El trabajo en la colonia, se fue dividiendo en distintas formas de impuestos a ser pagados por los indios ya sea en servicios o en especie.

3.d.1) Tributo en Encomienda.- Primero, pagaban en servicios personales de manera indiscriminada. Cuando

pagaban en productos, éstos eran tasados arbitrariamente por los españoles. Cuando pagaban en monedas, tenían que ser de oro o plata con “garantía de marca”. A mitad del siglo XVI, el número de encomiendas personales era el doble que las de la corona (conquistadores).

3.d.2) Mita Minera.- El indio trabajaba durante seis días a la semana, en los que no salían de las minas. Para llegar a las minas, hacían viajes que para algunos duraba un mes, abandonando su familia y sus tierras. En 17 semanas de trabajo al año, ganaban 40 pesos pero gastaban alrededor de 100. Muchos indios escapaban a provincias que no estaban obligadas a ir a la mita, donde no estaban empadronados. A 40 años de establecida la mita (año 1613), las evasiones y continuas muertes crearon una crisis de mano de obra. A fines del siglo XVIII, las autoridades acortaron el tiempo de descanso, el trabajo era continuo.

3.e) LA SERVIDUMBRE

Es una etapa superior al Colonato, surge la servidumbre como una forma de trabajo, similar a la que pasaba en la sociedad feudal con la diferencia de que el sirviente o arrendero, trabajaba para el patrón a cambio de una parcela de terreno que era prestada por el patrón, para que él pueda trabajarla y así subsistir conjuntamente su familia.

3.f) EL CAPITALISMO

Régimen económico fundado en el predominio del capital como elemento de producción y de creador de riquezas. Para llegar a esta etapa, se tuvo que pasar previamente por la Revolución Industrial, dejando de alguna manera

de lado el trabajo netamente agrícola, que era el que hasta ese entonces, gobernaba la actividad social y laboral de la sociedad y del Estado. Éste es un sistema donde se determina claramente la diferencia de dos grandes sectores: los dueños del dinero y de los medios e instrumentos de producción que son los capitalistas y el de la clase laboral u obreros que son dueños de su fuerza de trabajo.

Esta etapa se caracteriza por la expansión comercial, el respeto a la libre empresa, la libre contratación, la inestabilidad laboral, y la iniciativa privada.

Pasando distintas etapas desde el capitalismo de pequeñas unidades artesanales o industriales, a la de las grandes industrias y transnacionales, es en esta etapa donde surge el sindicalismo. Los obreros dueños de su mano de obra y fuerza laboral, se agrupan para combatir contra los grandes consorcios capitalistas, y así lograr reivindicaciones sociales y laborales, como la jornada laboral de sólo 8 horas de trabajo diario, la inamovilidad del obrero calificado, condiciones favorables de salud, higiene y seguridad industrial para los trabajadores, participación en las utilidades, etc. No podemos dejar de hablar en esta etapa de la determinante intervención del Estado, no solamente como el principal cliente en cuanto se refiere al consumo de lo producido, sino de un favorecimiento marcado a las empresas capitalistas, apoyándolas con leyes, empréstitos y créditos que en muchos de los casos posteriormente eran impagos y esas deudas las asumía el Estado.

3.g) EL SOCIALISMO

Sistema de organización social y económico basado en la propiedad y administración colectiva o estatal de los medios de producción y civiles, en la regulación por el Estado de las actividades económicas y sociales, en la distribución de los bienes y en la progresiva desaparición de las Clases Sociales.

En este sistema se considera que los medios de producción ya no son de los capitalistas o de unos cuantos, se considera que los medios de producción son de los Trabajadores y la sociedad en su conjunto, los Trabajadores trabajan y producen para la satisfacción de sus necesidades y de la sociedad en forma igualitaria y de elevación del bienestar social, distribuyendo la riqueza en forma igualitaria, empero estos postulados con el paso del tiempo no funcionaron ya que se desvirtuó, por la creación de un capitalismo de Estado, y una inequitativa distribución de la riqueza y de la producción, que ocasionó el colapso del sistema.

TEMA Nº 2

FUENTES Y RELACIONES CON OTRAS CIENCIAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.- Fuentes del Derecho del Trabajo
- 2.- Fuentes Reales y Formales
- 3.- Jerarquía de las fuentes en el Derecho del Trabajo
- 4.- Relaciones con otras fuentes

1.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Trabajo al ser una actividad humana, considerada desde el punto de vista Económico y Social, tiene sus propias particularidades, que están inmersas en el quehacer cotidiano, **NADIE PUEDE VIVIR SIN TRABAJAR O DESARROLLAR UNA ACTIVIDAD PRODUCTIVA**, de ahí la importancia, pues al tratarse de un hecho diario que engloba a la totalidad de los ciudadanos debe necesariamente ser regulado, normado y protegido por el Estado.

Es necesario diferenciar dos tipos de fuentes, que dieron origen al Derecho del Trabajo: la Fuente Real y la Fuente Formal.

2.- FUENTES REALES Y FORMALES

2.1 FUENTES REALES

Son consideradas Fuentes Reales, todos los acontecimientos y hechos de la vida diaria realizados

en sociedad, y que gravitan de manera palpable dentro de la comunidad. En el desarrollo del Trabajo al ser éste un fenómeno económico y social, se realizan una serie de hechos como ser, la pretensión de la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, su organización en agrupaciones sindicales, elevación de un mejor nivel de vida, mejores condiciones laborales, lugares en condiciones óptimas de salubridad para desarrollar sus actividades laborales, seguridad industrial, justa remuneración, en suma la necesidad de justicia y equidad en las relaciones laborales. Estas aspiraciones y/o pretensiones, son las fuentes formales del Derecho del Trabajo.

2.2 FUENTES FORMALES

Como hemos visto en las Fuentes Reales, las necesidades generales de los Trabajadores son múltiples, pero de nada serviría, sino existieren normas legales, que den solución a estas múltiples necesidades y que regulen el funcionamiento de la actividad laboral, dándole un carácter imperativo, es por eso que entre las fuentes formales tenemos a la Ley, la Doctrina, la Costumbre, la Jurisprudencia.

2.2.1 LA LEY

Es el conjunto de normas o preceptos dictados por Autoridad Competente, en la que se manda o se prohíbe hacer una determinada acción, de cumplimiento obligatorio y de aplicación general, aunque en el caso de La ley General del Trabajo, se dictan normas que se aplican solamente a aquellas personas que están dentro de la protección de esta Ley. Es importante tomar en

cuenta, que las necesidades sociales o los reclamos de los Trabajadores son los que motivan al Legislador, a que situaciones particulares las convierta en normas de carácter general.

2.2.2 LA DOCTRINA

Son las opiniones especializadas en libros y tratados, de los estudiosos del Derecho Laboral, que si bien no son de cumplimiento ni aplicación obligatoria por parte de los Jueces Laborales o Árbitros Compondedores, constituyen la base, fundamento y sostén de la formación de un Derecho Laboral más justo, más equitativo y constituyen un referente para la correcta aplicación de las leyes laborales.

2.2.3 LA COSTUMBRE

Es la norma jurídica no escrita, e impuesta por el uso constante, es la repetición espontánea y natural que en ocasiones y por el uso repetitivo de las mismas adquiere verdadera fuerza de Ley, algunos autores afirman que es la verdadera fuente formal, porque deriva de situaciones realizadas por el pueblo y el Trabajador mismo.

Ante ciertos vacíos de la Ley, la costumbre viene a llenarlos con toda claridad y es el juzgador el que debe aplicar la costumbre a sus fallos. Ej. El acullico realizado en el trabajo, los regalos de navidad, carnavales, el ayni, etc.

2.2.4 LA JURISPRUDENCIA

Está definida como el conjunto de Sentencias dictadas por los más altos Tribunales de Justicia. (Corte Suprema

de Justicia, Tribunal Constitucional, Tribunales Arbitrales), en situaciones similares a las que se está juzgando, una buena jurisprudencia viene a llenar los vacíos que se pudieren presentar en la aplicación de la Ley, los fallos de los Tribunales así como los Laudos Arbitrales cuando son enmarcados dentro de la Ley y la Costumbre, constituyen verdaderas piezas de control laboral, que deben ser aplicadas a casos similares.

3.- JERARQUÍA DE LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Así, como existe la pirámide Kelseniana (gradación jerárquica en la aplicación de la Ley) para la aplicación de las leyes, en el caso específico del Derecho del Trabajo, existen disposiciones particulares, que nos permiten aplicar las normas de manera preferente, es decir que según sea el caso que se vaya tratando, se aplicará preferentemente la norma superior, esta gradación jerárquica viene dada por:

- a) La Constitución Política del Estado
- b) La Ley
- c) Convenios Internacionales del Trabajo
- d) La Convención Colectiva del Trabajo
- e) Los Pactos Colectivos
- f) Los Fallos Arbitrales
- g) El Reglamento Interno del Trabajo
- h) El Contrato Individual del Trabajo

3.a) LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

La Constitución Política del Estado, es nuestra Ley de Leyes, la que tiene primacía en su aplicación respecto de cualquier otra norma o ley consignada en el Art. 410 Inc. I de la C.P.E., en el caso de la Legislación Laboral, la C.P.E. promulgada y vigente desde febrero de 2009, está protegida en el Capítulo Quinto Derechos Sociales y Económicos, sección III Derecho al trabajo y al empleo:

Art. 46.- I. Toda persona tiene derecho:

I.- 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.

Art. 47.- I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o 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.

Art. 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 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.

Art. 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 extras, 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.

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

Art. 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 de 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 dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se las/los 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 derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

Art. 52.- I.- Se reconoce y se 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.

Art. 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.

Art. 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 la acción de las Trabajadoras y los Trabajadores.

3.b) LA LEY.- Que es el precepto sancionado por el Parlamento y promulgada por el Ejecutivo, que prohíbe o manda hacer alguna cosa.

En su sentido general más amplio, que comprende las leyes especiales, Reglamentos, Decretos Supremos,

Decretos Reglamentarios, Resoluciones Ministeriales, etc. (Ley General del Trabajo, Estatuto del Funcionario Público, etc.)

3.c) CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Son los acuerdos suscritos entre Estados y/o Organismos Internacionales, de los cuales nuestro País es miembro, estos acuerdos para su cumplimiento en el territorio boliviano, deben necesariamente ser ratificados, y la ratificación se la realiza mediante un Proyecto de Ley enviado por la Cancillería al Congreso Nacional, el cual ratifica o rechaza este Proyecto de Ley, mediante una Ley de la República, si no se cumple este paso previo de ratificación, el acuerdo suscrito por el País, no es de aplicación ni cumplimiento obligatorio.

3.d) LA CONVENCIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO

Es el acuerdo de los Empleadores con las Organizaciones Sindicales de los Trabajadores, sobre las condiciones del trabajo a las cuales deben sujetarse las partes, este convenio o acuerdo se refieren a los horarios de Trabajo, sueldos, primas, jornadas laborales, vivienda, atención médica, seguros, jubilación, etc., pero para que el Estado cumpla con su labor de tutela y obligación de cumplimiento, debe ser conocido e inscrito en el Ministerio del Trabajo.

3.e) LOS PACTOS COLECTIVOS

Es el acuerdo entre los Empleadores y los Trabajadores no sindicalizados, pero para que el Estado cumpla con su labor de tutela y obligación de cumplimiento, debe ser conocido e inscrito en el Ministerio del Trabajo.

3.f) LOS FALLOS ARBITRALES

Previamente definamos qué es el Arbitraje, es la forma de dirimir conflictos mediante el sometimiento de los interesados a la decisión de un tercero, escogido por ambas partes. Y los Fallos o Laudos Arbitrales son las Resoluciones que dicta el Árbitro o Árbitros en el Arbitraje de Derecho, o arbitraje de equidad, resolviendo definitivamente el conflicto que les ha sido sometido. Dichas resoluciones son ejecutivas ante los Tribunales Ordinarios. Estos fallos arbitrales tienen el carácter de Sentencia Ejecutoriada, por lo tanto de cumplimiento obligatorio.

3.g) EL REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO

Son la serie de normas de carácter interno dentro de la Empresa, que regulan las relaciones laborales entre el Empleador y los Trabajadores, su cumplimiento es obligatorio, independientemente de las Leyes generales que rigen la materia.

3.h) EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es el Contrato que realiza la Empresa con el Trabajador en forma individual y en el que se plasma toda la relación de trabajo y los alcances de desenvolvimiento del Trabajador en la Empresa.

4.- RELACIONES CON OTRAS CIENCIAS

Si partimos del hecho de que el Derecho del Trabajo es una ciencia Jurídico/Social, necesariamente vemos que el Derecho del Trabajo está íntimamente ligado a las Ciencias Jurídicas y a las Ciencias Sociales, por que se interactúan entre sí. Citaremos algunas (las más importantes),

que no quiere decir que sean las únicas con las que se interrelaciona el Derecho del Trabajo, puesto que su ámbito es tan amplio que abarca a todas las ramas del Derecho.

4.1 CIENCIAS JURÍDICAS

Derecho Constitucional

Derecho Civil

Derecho Penal

Derecho Administrativo

Derecho Comercial

Derecho Internacional Público y Privado

4.2 CIENCIAS SOCIALES

Política Social

Economía Política

Psicología del Trabajo

Medicina del Trabajo

4.1.1) DERECHO CONSTITUCIONAL

Por cuanto en todo texto Constitucional está un régimen destinado al trabajo y la protección del trabajador, en nuestro caso el Capítulo IV Sección Tercera, Derecho al Trabajo y al Empleo, Arts. 46 al 55.

4.1.2) DERECHO CIVIL

La relación del Empleador con el Trabajador, es solamente un contrato y como tal, está regulado por la Legislación Civil, a este contrato se aplican las causales de nulidad,

vicios del consentimiento, la teoría general de los Contratos, etc. Art. 450, 452 y siguientes del Código Civil.

4.1.3) DERECHO PENAL

Dentro de la relación laboral, existen dos tipos de delitos, los delitos laborales y los delitos públicos, entre los delitos laborales tenemos la huelga declarada ilegal, asociación ilegal, etc. Y otros que lindan con el campo penal público, como es el sabotaje, la piratería, la revelación de secretos industriales, el desfalco, desvío de fondos con beneficio propio, etc. Que indudablemente salen del campo laboral estricto para enmarcarse dentro de los ilícitos penales, y por lo tanto aplicarse las normas penales para el caso específico.

4.1.4) DERECHO ADMINISTRATIVO

En gran parte de nuestra historia Republicana, se consideraba al Derecho del Trabajo, como parte del Derecho Administrativo, ya que las distintas actividades que se desarrollan en el Derecho del Trabajo, tienen su tutela y su procedimiento en el Derecho Administrativo, desde el momento que la contraparte del Estado en materia de tutela está encargada al Ministerio del Trabajo, (que se rige por la Ley Administrativa) la relación entre el Derecho Laboral y el Derecho Administrativo es íntima.

4.1.5) DERECHO COMERCIAL

La última fase del proceso productivo es la comercialización, esta fase que está íntimamente ligada al trabajo de las empresas y la producción está regulada por el Derecho Comercial, (Código de Comercio) de ahí la importancia y la relación con el Derecho Comercial.

4.1.6) DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y PRIVADO

Si recordamos que el Derecho Internacional Público es la relación de nuestro País con otros Estados, estas relaciones también versan sobre los tratados internacionales de los derechos de los Trabajadores a nivel mundial, llegando al punto de haberse formulado un Código Internacional del Trabajo, bajo las recomendaciones de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), que ha sido ratificado por nuestro País.

En el derecho Internacional Privado, está el trabajo de los extranjeros en Bolivia y de los bolivianos en el extranjero, principalmente en temas de protección y de seguridad laboral, intentando evitar la explotación.

4.2.1) POLÍTICA SOCIAL

Es el conjunto de medidas y tendencias sistemáticas que regulan las relaciones entre las distintas clases sociales, buscando principios de equidad y de justicia en estas relaciones, en el Derecho del Trabajo se busca armonizar las relaciones de protección a los grupos más vulnerados de nuestra sociedad, como ser el trabajo de los analfabetos, de los discapacitados, el trabajo de la mujer, el trabajo de los niños y adolescentes, etc., buscando siempre la tutela y protección del Estado.

4.2.2) ECONOMÍA POLÍTICA

Es la que estudia las relaciones sociales que se establecen entre los individuos en el proceso de producción, distribución, intercambio, consumo y comercialización de bienes materiales, en las distintas etapas del desarrollo humano.

4.2.3) PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Es el estudio de la persona en el desarrollo del trabajo, para un mayor rendimiento en el proceso de producción, lógicamente que un trabajador que tenga mejores condiciones laborales (ambientes adecuados, sueldos acordes, trato justo, etc.) rendirá mejor que otro que no lo tenga o tenga menos.

4.2.4) MEDICINA DEL TRABAJO

Es la ciencia que estudia el biotipo del trabajador, la dotación y conservación de sus energías productivas, las lesiones o accidentes del trabajo, las condiciones nocivas en el lugar de trabajo, la edad para trabajar, la edad para jubilarse, la aptitud física para determinado trabajo, el grado de lucidez mental, etc., a partir de estos parámetros se realiza la división laboral, buscando la máxima optimización en el proceso productivo.

TEMA Nº 3

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.- Principio de Protección y Tutela
- 2.- Principio de Irrenunciabilidad
- 3.- Principio de Intangibilidad
- 4.- Principio de Conservación de la Relación
- 5.- Principio de Primacía de la Realidad
- 6.- Principio de Retroactividad de las Leyes Laborales
- 7.- Principio de Inembargabilidad
- 8.- Principio de Rendimiento
- 9.- Principio de Gratuidad en los Procedimientos
Judiciales o Administrativos
- 10.- Principio de intermediación
- 11.- Principio de Publicidad
- 12.- Principio de impulsión de oficio
- 13.- Principio de preclusión
- 14.- Principio de la lealtad procesal
- 15.- Principio de Inversión de la prueba
- 16.- Principio de concentración
- 17.- Principio de libre apreciación de la prueba

1.- PRINCIPIO DE PROTECCIÓN Y DE TUTELA

En las distintas etapas de la Humanidad la característica del trabajo, ha sido siempre la explotación de los Empleadores, Patrones o Dueños de los medios o instrumentos de producción, con relación a sus Trabajadores u Obreros, por una consecuencia lógica, el Empleador para poder incrementar sus ganancias tiende a pagar menos al Trabajador, a menor sueldo mayor posibilidad de ganancia, una forma de pagar menos se logra, haciendo trabajar más horas y en Centros de Trabajo no acordes a las necesidades de higiene y salubridad a la que tiene Derecho todo ser humano.

La relación Empleador-Trabajador siempre se encuentra en un plano de desigualdad, por lo que en una controversia, si se deja al libre acuerdo entre partes, por supuesto que la situación para el Trabajador se vuelve tremendamente desventajosa y el resultado de ésta, sería la imposición de las condiciones del Empleador frente a las peticiones del Trabajador.

Por esta circunstancia es que el Legislativo adopta criterios en el ordenamiento jurídico para superar o compensar el nivel existente en la relación Empleador-Trabajador, y encomiendan al Estado para que sea éste el Protector, a través de las leyes de las relaciones Empleador-Trabajador, que se traducen en los distintos Cuerpos Legales, esta protección está basada en la restricción a la suscripción contractual por adhesión, es decir que el Empleador no puede realizar ningún contrato con el Trabajador que no esté enmarcado en las leyes laborales que tienen un carácter proteccionista, para equilibrar la desigualdad existente entre Trabajador y Empleador.

C.P.E. Título Primero, Capítulo Quinto, Sección III Derecho al Trabajo y al Empleo Art. 46 al 55.

2.- PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

La creación de normas o leyes que respondan al principio proteccionista del Estado, para con el Trabajador indudablemente es un avance, pero no es suficiente, ya que la desigualdad es tan grande que se necesita de mayores “cerraduras” de seguridad para evitar la aplicación de esta desigualdad, es por eso que el principio de la Irrenunciabilidad, está presente y tiende a declarar Nulo de Pleno Derecho, cualquier renunciamiento “expreso y/o voluntario” que el Trabajador pueda realizar ante el Empleador, por ejemplo: En un contrato de adhesión para trabajar en Z o Y empresa , ya existen contratos preestablecidos y preelaborados, a los que el Trabajador no puede aumentar ninguna cláusula, supongamos que ese contrato señala que la jornada laboral es de 8 horas y si es que la empresa ve por conveniente que el Trabajador siga trabajando hasta las 12 ó 14 horas, el Trabajador lo hará voluntariamente renunciando al pago de horas extras, este contrato es Nulo de Pleno Derecho, porque vulnera la posibilidad que tiene el Trabajador (si así lo desea) de realizar horas extras y al pago correspondiente (el doble), esta cláusula no es aplicable por lo anotado anteriormente y por el principio de irrenunciabilidad, aspecto éste que también (como en muy pocas Constituciones) está contemplado en la C.P.E.

3.- PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD

Es un principio que deriva de la Tutela y de la protección del Estado, que comprende la interpretación de las normas

jurídicas en el momento de aplicarlas, por parte del Juez o del Árbitro en una controversia judicial laboral, en este específico caso y solamente en el tema laboral a la falta de claridad en la norma o a la falta de norma específica, el Juzgador debe aplicar justicia siempre favoreciendo al Trabajador, es decir debe estar predispuesto a aplicar la norma más favorable al Trabajador. Lo que equivale a decir que si es que existen distintas normas para ser aplicadas el Juez por imperio de la Ley debe aplicar la que favorezca al Trabajador y desechar cualquier otra de igual jerarquía, que en un caso normal o en otro proceso judicial debería ser compulsada en su totalidad al tiempo de dictarse sentencia.

Art. 159 Código Procesal del Trabajo.

4.- PRINCIPIO DE CONSERVACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral debe ser continua, de tracto sucesivo, sin interrupciones, empero en toda relación laboral se encuentra la posibilidad de que el Trabajador pueda ser despedido, este principio habla sobre la permanencia del Trabajador, esto no quiere decir que el trabajador es vitalicio y que la relación laboral continuará por siempre, simplemente es una posibilidad expectaticia que otorga al Trabajador cierta seguridad de que permanecerá en el trabajo siempre y cuando cumpla con las relaciones contractuales y no incurra en las causales de despido.

En caso de duda sobre la permanencia del Trabajador en su fuente laboral se presumirá por la vigencia del contrato.

Este principio de alguna manera ha sido vulnerado con la dictación de la libre contratación en el D.S. 21060.

5.- PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Este principio, es una instrucción al Juez o Autoridad Administrativa, puesto que el Empleador muchas veces para eludir el cumplimiento de sus obligaciones para con sus trabajadores, utiliza en sus contratos relaciones atípicas y no figuras laborales.

La uniforme Jurisprudencia Nacional y la Doctrina indica que en esos casos no se toman en cuenta los acuerdos o convenios que se celebren entre Trabajador y Empleador, lo que cuenta es la realidad de los hechos inclusive sobre lo documentado, con esto no queremos decir que los Contratos de Trabajo no tengan validez, un Contrato de Trabajo tiene toda la validez jurídica cuando está enmarcado en las leyes y obviamente en la Ley General del Trabajo. Lo que se debe determinar es que cuando una persona pone a disposición de otra su fuerza de trabajo, está entablando una relación laboral independientemente de la denominación que se le vaya dando o se le haya dado inclusive en un contrato de Trabajo, Ej. La Trabajadora del Hogar que ingresa a trabajar a una casa sin sueldo, como persona allegada (criada, ahijada) a cambio del techo y la comida.

6.- PRINCIPIO DE RETROACTIVIDAD DE LAS LEYES LABORALES

El Contrato de Trabajo o la relación laboral, tiene como una de sus características la de ser de Tracto Sucesivo, es decir que se va computando día a día (inclusive domingos y feriados), e implica una relación de carácter eminentemente social, muchas veces la dictación de una norma como la del incremento de sueldos o salarios lleva

mucho tiempo, con el consiguiente perjuicio al Trabajador que se beneficia con ese incremento u otra conquista laboral, seguro médico, vacaciones, etc. Al ser el Estado el protector de las relaciones laborales es obvio pensar que este beneficio debe alcanzar al Trabajador desde el momento de su concepción y no desde el momento de la dictación o puesta en vigencia de la norma, es por eso que en la C.P.E. está establecida la retroactividad de la Ley.

7.- PRINCIPIO DE INEMBARGABILIDAD

Al ser el salario, la fuente de manutención de la familia, principalmente en el plano alimentario, es lógico suponer que el embargo del sueldo o salario condenaría al hambre y la miseria a las personas dependientes del trabajador, es por eso que el Estado a través de una Ley Expresa indica la protección del sueldo o salario, empero y velando también por la garantía del acreedor, excepcionalmente el sueldo o salario puede ser embargado para el pago de las acreencias hasta en un 20% como máximo y previa declaratoria judicial, esta excepción comprende también a la renta de vejez, a la renta de invalidez, en ningún caso procederá el descuento del 20% u otro en el aguinaldo, existe otra excepción que en tratándose de asistencia familiar se pueda embargar algo más del 20%, en función de las necesidades del o los beneficiarios y de la posibilidad del obligado.

8.- PRINCIPIO DE RENDIMIENTO

Este principio está basado en que, en toda relación laboral la obligación del Empleador, es el de proveer los instrumentos necesarios para el desempeño de una determinada actividad al Trabajador y obviamente de

cancelar el sueldo o salario a la concreción del mismo o en forma mensual, quincenal, etc. y demás beneficios al Trabajador. Por su parte el Trabajador debe cumplir con toda diligencia las tareas encomendadas y en una tarea productiva debe poner el máximo empeño y rendimiento para lograr una buena producción, que le reditúe ganancias al Empleador, partiendo del hecho de que si al Empleador le va bien, el Trabajador tiene garantizada su fuente laboral, y posibilidades de tener una mayor participación de las ganancias, en resumen este principio se trata de rendir en el trabajo con la más absoluta diligencia y lealtad para con la empresa o Empleador que le da su fuente de trabajo y así evitar el cierre de la misma con las consecuencias desastrosas para ambos.

Si el trabajo no se cumple o el servicio no se presta, no hay derecho a la remuneración, empero existen algunas excepciones, por que el Trabajador recibe su sueldo haya o no cumplido con su trabajo.

Este deber del Trabajador de cumplir con su trabajo, se halla íntimamente ligado a la facultad que tiene el Empleador de exigir del Trabajador la eficiencia en el trabajo, esta eficiencia tiene parámetros de medición para su cumplimiento y está dada en función de la particularidad de la producción o rendimiento, con parámetros que se dan en situaciones análogos o jornadas de trabajo similares.

9.- PRINCIPIO DE GRATUIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS

El principio de gratuidad es un principio consagrado en la administración de justicia, dentro del procedimiento

Laboral este principio está más acentuado aún, ya que al reclamar un Derecho fundado en la relación de trabajo, produce la exención de tasas, judiciales, cualquiera sea el estado de solvencia del Trabajador.

Art. 3 Código Procesal del Trabajo.

10.- PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN

Art. 3 Inc. b) C.P.T. Este principio determina la obligatoriedad que tiene el Juez de Asistir a todos los actos procesales, bajo pena de nulidad.

11.- PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

Art. 3 Inc. c) C.P.T. Por el que se indica que todo proceso laboral es de carácter público, por lo que cualquier persona puede asistir a cualesquier de los actos procesales, o informarse del curso del mismo.

12.- PRINCIPIO DE IMPULSIÓN DE OFICIO

Art. 3 Inc. d) C.P.T. Por el que en la tramitación de un proceso si las partes no le dan la celeridad correspondiente, es el Juez de oficio y cumpliendo con los plazos procesales debe continuar el proceso hasta su conclusión sin ninguna interrupción. Es decir sin esperar a que las partes, Trabajador o Empleador, soliciten al Juez del Trabajo la realización o intervención de algún o en algún actuado procesal.

13.- PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN

Art. 3 Inc. e) C.P.T. Si la parte no ha cumplido con uno de los procedimientos señalados por Ley, en un tiempo fijado o determinado por la misma Ley, el Juez declarará que ya

no se puede intentar la acción o clausurará el proceso en cuestión. Rechazando cualquier acción que se intentara o dando respuesta a la excepción de Preclusión.

14.- PRINCIPIO DE LA LEALTAD PROCESAL

Art.3 Inc. f) C.P.T. Se pretende por este principio que las partes actúen en el proceso sin ninguna mala fe y siempre con la verdad de los hechos.

15.- PRINCIPIO DE INVERSIÓN DE LA PRUEBA

Art. 3 Inc. h) C.P.T. Por este principio se supone que el Trabajador tiene la relación laboral con el Empleador, y el Empleador es el que se encuentra obligado a demostrar que esa relación laboral no existe, caso contrario se presume que la relación existió, sin ninguna prueba a ser aportada por parte del Trabajador.

16.- PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

Art. 3. Inc. i) C.P.T. Por el que se acumula todos los procesos en uno solo y así evitar la dispersión de procesos, ya que todos tienen como base la relación laboral.

TEMA Nº 4

**EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA
RELACIÓN DE TRABAJO**

- 1.- Aspectos Generales
- 2.- Definición del Contrato de Trabajo
- 3.- Relación de Trabajo
- 4.- Características del Contrato de Trabajo
 - Bilateral o Sinalagmático
 - Oneroso
 - Conmutativo
 - Consensual
 - De ejecución continuada
 - Normado
- 5.- Requisitos del Contrato de Trabajo
 - Capacidad de las partes
 - Causa
 - Objeto lícito
 - Consentimiento
- 6.- Trabajadores que se encuentran protegidos por la L.G.T.

1.- ASPECTOS GENERALES

El Contrato de Trabajo, ha tenido distintas acepciones hasta que fue conocido como tal, tal es así que siguiendo una corriente eminentemente civilista se consideraba a la relación entre el Trabajador y Empleador como una **LOCACIÓN DE SERVICIOS**, que significa el alquiler de las personas en distintos servicios, obras, industrias, etc. recién a partir del 24 de mayo de 1939, que nuestra legislación adopta la modalidad de Contrato de Trabajo y le dedica todo un capítulo en la Ley General del Trabajo.

Los conceptos y la realidad laboral se someten a un desarrollo dialéctico constante en extensión e intensidad, de ahí que tienen que renovarse constantemente, de momento definiremos de la siguiente forma:

2.- DEFINICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Contrato de Trabajo es el acuerdo verbal o escrito, por el cual el Trabajador de manera permanente o eventual, se obliga a prestar servicios o realizar obras para otra persona natural o jurídica, bajo su dependencia y por un sueldo o salario.

3.- RELACIÓN DE TRABAJO

La Relación de Trabajo es el hecho mismo de realizar el trabajo. Como se puede apreciar se ha generado una serie de controversias sobre cuál es más importante, si el acto trabajo, es más importante que el hecho trabajo, entendiendo el acto como el contrato y el hecho como la relación.

La diferencia que existe en el Contrato de Trabajo con el Contrato Civil es que en el Contrato Civil surte todos los

efectos jurídicos a la sola suscripción del contrato, mientras que en el Derecho Laboral surtirán los efectos jurídicos recién cuando se dé efectivamente la relación de trabajo.

4.- CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Afirmada la contractualidad de la relación de Trabajo, hay que caracterizar el Contrato de Trabajo según Bueno Magano en:

4a) Bilateral o Sinalagmático

Debido a que necesariamente se realiza la relación entre dos partes: el Trabajador y el Empleador, implica prestaciones y obligaciones recíprocas. El Trabajador pone sustancialmente su capacidad de trabajo a disposición del Empleador y éste tendrá que realizar la correspondiente retribución, mediante el pago del sueldo o salario, en dinero, sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones recíprocos que el contrato exige.

4b) Oneroso

Porque exige retribución a las prestaciones en dinero o en especie por parte del Empleador, y está en contraposición al contrato gratuito, no existe trabajo gratuito. Todo trabajo realizado debe ser pagado.

4c) Conmutativo

Porque, en el contrato individual, se puede cambiar la clase de prestación de servicio o el desempeño laboral mismo, resguardando la proporcionalidad o igualdad señalada inicialmente en el contrato.

4d) Consensual

Ya que se perfecciona (nace a la vida jurídica), cuando se da la relación laboral, previo el consentimiento de las partes.

4e) De Ejecución Continuada

Debido a que no se extingue con el cumplimiento de una única prestación, sino que continúa en el tiempo.

4f) Normado

Porque el acto contractual propiamente dicho, y sobre todo la relación jurídica emanada de él, se someten a una rigurosa disciplina heterónoma que se halla enmarcada en una Ley preestablecida.

Finalmente indicaremos que para configurar el Contrato de Trabajo, no es necesario que el Trabajador se ajuste a circunstancias que constituyan HABITUALIDAD, PROFESIONALIDAD O EXCLUSIVIDAD, si bien por lo general estos elementos se presentan en la mayoría de los casos. Por ello no importa que quien pone su capacidad de trabajo a disposición de otra, no realice la tarea en forma habitual, o no sea ella propia de su profesión o modo de vivir, basta con que el Trabajador cumpla por encargo del Empleador una determinada tarea, para que se considere como realizado el trabajo.

En cuanto a la exclusividad, salvo los casos en los que la Ley se refiera expresamente a ello, no es un elemento necesario para configurar la relación laboral. El Trabajador puede desempeñarse en más de un empleo, si las circunstancias salariales así se lo imponen, o su fortaleza

se lo permite, sin que cualquiera de los Empleadores pueda invocar tal hecho como una falta o injuria, a menos que afecte su rendimiento o deber de diligencia, o pueda constituir una violación al deber de fidelidad.

5.- REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Contrato de Trabajo se conforma con la conjugación de algunos elementos esenciales, como son:

5a) La capacidad de las partes

5b) La causa

5c) El objeto lícito

5d) El consentimiento

5a) CAPACIDAD DE LAS PARTES

La capacidad de una persona cualquiera para celebrar un contrato de trabajo, presupone su capacidad jurídica, que como bien sabemos, es la aptitud para adquirir derechos y contraer obligaciones, la que a su vez puede ser de Derecho (titularidad) o de hecho (ejercicio).

En el Contrato de Trabajo, la capacidad jurídica de los contratantes es un requisito indispensable para la formación del contrato mismo. Nuestra legislación considera capaces a los que hayan cumplido la mayoría de edad y presume que éstos tienen el discernimiento y la libertad necesaria “para actuar por sí mismos en la vida jurídica y obligarse con sus actos”.

La capacidad jurídica y de obrar, se ejerce en nuestro País al cumplimiento de la mayoría de edad, es decir a los 18 años.

5a1) MENORES.- Art. 50 L.G.T. En nuestro País, la situación económica de las familias, hace que los menores de una manera incesante se incorporen a la masa laboral, realicen trabajos y se celebren personalmente contratos de trabajo con menores Art. 8 L.G.T. “Los mayores de 18 años y menores de 21 años, podrán pactar contratos de trabajo, salvo oposición expresa de sus padres o tutores; los mayores de 14 años y menores de 18 requerirán la autorización de aquéllos, y en su defecto la Autorización del Inspector del Trabajo”.

La primera parte “salvo oposición expresa de sus padres o tutores” se ha derogado por la Ley Nº 2083 de 5 de mayo de 2000, por consiguiente los menores de 18 años pueden celebrar contratos y disponer libremente de su remuneración Art. 54 L.G.T.

5a2) LA MUJER CASADA.- Desde la consagración de la igualdad jurídica de los cónyuges en 1938, se desprende que la mujer puede ejercitar su derecho al trabajo de la misma manera que la que realiza el varón Art. 99 Inc. I C.F. “Cada cónyuge puede ejercer libremente la profesión u oficio que elija o haya elegido antes del matrimonio, salvo que uno de ellos obtenga, en interés de la comunidad familiar, una prohibición expresa respecto al otro” y lo que dispone el Art. 99 Inc. II “En particular el marido puede obtener que se restrinja o no se permita a la mujer el ejercicio de cierta profesión u oficio por razones de moralidad o cuando resulte gravemente perjudicada la función que le señala el Art. Anterior”. Esto significa que se reconoce la función económica y social útil que cumple la mujer en el hogar. Art. 59,60 L.G.T.

5a3) INTERDICTOS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.- El Interdicto es la persona con alguna discapacidad que fue declarada inhábil por resolución judicial, es decir que por orden judicial expresa no puede realizar ningún tipo de contrato ni civil ni laboral, y la persona con discapacidad es aquella que sufre de alguna disminución en sus facultades ya sean mentales, físicas o cognitivas, empero a este respecto la Ley de la persona con discapacidad del 15 de diciembre de 1995, Art. 6 Inc. h. señala la Irrenunciabilidad del derecho al trabajo remunerado en el marco de lo dispuesto por la L.G.T.

Por lo tanto las personas con discapacidad, gozan de todos los derechos y oportunidades en el campo laboral mientras no sean declaradas interdictas judicialmente.

5a4) CAPACIDAD DEL EMPLEADOR.- El empleador precisa de plena capacidad jurídica, para contratar, dirigir, organizar la actividad laboral.

Sin embargo es posible que el propietario de la Empresa sea un menor de edad, por lo tanto incapaz, es por eso que la Ley prevé, que en estos casos sea su representante legal el que actúe, se dan muchas situaciones en que el propietario no es el empleador, y el empleador no es el propietario.

5a5) PERSONAS JURÍDICAS.- La capacidad de las personas jurídicas, para efectos del contrato de trabajo, debe regirse a las normas civiles y comerciales aplicables a cada caso.

5b) CAUSA

Es el más discutido de los elementos esenciales del contrato, pues un importante sector de la doctrina

le desconoce ese carácter (Tesis anticausalista) y aun quienes la admiten disienten acerca de su significado (Tesis objetiva o subjetiva).

La causa desde el punto de vista objetivo, es la finalidad económica social que cumple el contrato y es reconocida por el ordenamiento jurídico. Así entendida la causa sería idéntica en todos los contratos de la misma especie y estaría constituida en el contrato de trabajo por el cambio de servicios por remuneración.

La causa desde el punto de vista subjetivo, es el fin real y práctico que las partes se proponen al contratar y es susceptible de variar en los contratos pertenecientes a la misma categoría. Se identifica así con la finalidad perseguida por los contratantes y exteriorizada como tal, permite la moralización del contrato, en cuanto permite indagar en los móviles que guiaron a las partes al contratar.

5c) OBJETO LÍCITO

El Objeto del contrato no puede ser la persona del trabajador, ni el uso de su persona, ni el trabajo como cosa que se arrienda, se debe entender al objeto como la acción del trabajador, la energía puesta en el trabajo con un fin determinado. Es decir que el objeto del trabajo es el trabajo mismo.

Para que surta efectos jurídicos, el objeto del contrato de trabajo debe ser determinado, no prohibido, lícito y posible.

C.1) Determinado.- En el sentido de que en el contrato de trabajo, se debe determinar claramente qué es lo que va a hacer el trabajador.

C.2) Trabajo Prohibido.- Cuando la ley impide por diversas razones y a determinadas personas en razón de edad, sexo, realizar determinadas tareas. Art. 59, 60 L.G.T.

C.3) Lícito.- Cuando existe protección legal, cuando la prestación de servicios no es inmoral o atenta contra las buenas costumbres. Es decir que el trabajo debe realizarse con fines legales y que no quebrante ninguna Ley.

C.4) Posible.- En el entendido de que es un trabajo que pueda realizarse o ser realizado por otra persona, en las mismas condiciones o circunstancias.

5d) CONSENTIMIENTO

Es la manifestación de la voluntad, que se la debe realizar de manera libre y voluntaria. En general el consentimiento es el elemento más importante de todo contrato, por lo que su inexistencia o cuando está viciado no genera obligaciones.

En el campo del Derecho Laboral este consentimiento se halla limitado por la naturaleza misma del Contrato de Trabajo. Ya que entra en juego lo establecido por la reglamentación del Contrato de Trabajo, si hablamos de la Autonomía de la voluntad ésta se encuentra limitada, ya que no depende exclusivamente de las partes, sino que se debe enmarcar en lo prescrito por la propia Ley, Ej. La fijación del sueldo o salario que en ningún caso deberá ser menor al fijado por el mínimo nacional. O en el caso del Empleador que puede dar por terminada una relación laboral o el Contrato de Trabajo si el Trabajador incurre en una de las causales de despido, o a la inversa que puede ser interrumpido el trabajo por el no pago del salario correspondiente, etc.

D-I) Vicios del consentimiento.- Que son el error, el dolo y la violencia, en el caso del Derecho laboral el Empleador tiene expedito el camino de la notificación o el preaviso, por lo que su estudio no es de mayor importancia.

Los requisitos previos a la materialidad del acto jurídico, son la capacidad y la legitimación para contratar que son los requisitos extrínsecos.

Y los requisitos intrínsecos son: la voluntad, la idoneidad del objeto, y la forma.

6.- TRABAJADORES QUE SE HALLAN DENTRO DE LA L.G.T.

La Ley General del Trabajo tiene su propia particularidad y en el caso específico, veremos que son determinados grupos de personas los que se hallan expresamente determinados dentro del campo de aplicación de la Ley General del Trabajo.

Art. 1 L.G.T.- La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualesquier asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.

Se comprenden dentro de los alcances de la presente Ley a:

- Trabajadores en zafras de algodón y caña de azúcar. (D.S. Nº 19524 de 26 de abril de 1983).
- Trabajadores de castaña y gomeros (R.M. 151/85 de 28 de marzo de 1985 y R.S. 158243 de 15 de julio de 1971).

- Empleados y obreros de peluquerías y trabajadores manuales y obreros del Estado, sujetos a sueldo y salario respectivamente (Ley de 23 de diciembre de 1944).
- Obreros que prestan servicios en la Intendencia General del Ejército (Ley del 2 de diciembre de 1947).
- Administradores de fundos rústicos (D.L. Nº 2907 de 20 de diciembre de 1951).
- Trabajadores temporales de la Agricultura (R.M. Nº 235/80 de 21 de abril de 1980).
- Empleados y asalariados de Empresas y casas comerciales que trabajan en menesteres domésticos (Ley de 30 de diciembre de 1948).
- Deportistas profesionales (D.S. 23570 de 26 de julio de 1993).
- Los choferes profesionales y ayudantes, mecánicos y ayudantes de garajes que trabajen por cuenta ajena (D.S. 5207 de 29 de abril de 1959).
- Trabajadores de zonas francas y maquila (D.S. 22410 de 11 de enero de 1990).
- Trabajadores de minas y Ferrocarriles del Estado o particulares (Ley de 8 de enero de 1925).
- Trabajadores tranviarios o de caminos (Ley de 18 de noviembre de 1925).
- Los dependientes vendedores y agentes viajeros de comercio (Ley de 3 de diciembre de 1927).

- Los trabajadores de Hoteles (Ley 20 de marzo de 1929).
- Los trabajadores de la Industria tipográfica (Ley de 17 de diciembre de 1929).
- Todo niño, niña o adolescente que preste servicio asalariado en el Hogar. Sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o tenga algún grado de afinidad. (Art. 5 Ley 2450 de 9 de abril de 2003).
- Trabajador (a) asalariado (a) del Hogar (Art. 1 Ley 2450 de 9 de abril de 2003).
- Familias que trabajen bajo la modalidad de empatronadas o cautivas (Ley 1715 de 18 de octubre de 1996).
- Toda persona natural que preste servicios intelectuales, materiales, a otra, sea ésta natural o jurídica, en cuya relación concurren las características señaladas en el Art. 1. (Art. 2. L.G.T.).

TEMA Nº 5

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL TIEMPO

- 1.- Aspectos generales
- 2.- Contrato de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido
- 3.- Contrato de trabajo por tiempo determinado o a plazo fijo
- 4.- Contrato de trabajo por obra vendida
- 5.- Contrato de prueba o período de prueba
- 6.- Contratos de trabajo sucesivos
- 7.- El Contrato de trabajo de aprendizaje
- 8.- Reglamento Interno
- 9.- Contenido del reglamento interno
- 10.- Prueba del Contrato de Trabajo
- 11.- Derechos y deberes de las partes
- 12.- El jusvariandi
- 13.- Las invenciones del Trabajador
- 14.- Contenido del Contrato de Trabajo

1.- ASPECTOS GENERALES

En las normas del Derecho común no se establecen reglas específicas de duración del contrato en general, este tiempo de duración se deja a criterio de las partes, en ejercicio del principio de la libertad contractual de las partes, Ej. el arrendamiento, el anticrético, el préstamo de dinero, etc.

En el contrato de trabajo, se ha evolucionado desde la concepción de que “el Trabajador no podía serlo de por vida”, pasando por una postura extrema, caracterizada por normas muy severas, que no permitían en algunos casos que el contrato tenga una duración de más de dos años. Se ha buscado la solución intermedia que es la que adopta nuestra legislación, por la que se busca que el contrato de trabajo tenga una duración indefinida y en la medida de la posible dure todo el tiempo de la vida activa del Trabajador. La vida activa del Trabajador debemos entender como el lapso comprendido entre los 18 a 60 años en las mujeres y 18 a 65 años en los varones.

Por lo anotado, se evidencia que las normas actuales sobre el contrato de trabajo, respecto a su duración se inspira en que el Trabajador debe tener una permanencia estable en el establecimiento laboral, alejando de su mente el fantasma de la desocupación brindando a su familia de la estabilidad económica y social necesarios para la convivencia en sociedad.

2.- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO O INDEFINIDO

En materia civil, la regla general de la teoría de los contratos está determinada porque todo contrato tiene un plazo o

tiempo determinado de duración y obviamente la fecha de finalización, siendo la excepción el contrato por tiempo indefinido.

En materia laboral el contrato de trabajo sin tiempo fijo de terminación o por tiempo indefinido, es la regla en nuestros días, porque la realidad de la prestación de servicios en la mayoría de los casos, impone esa forma de relación laboral.

Este tipo de contrato cuenta con la protección legal bajo el fundamento de la estabilidad laboral, esta estabilidad laboral es tan grande, que la Ley presume que todo contrato de trabajo tiene el carácter de indefinido, salvo que se demuestre lo contrario, y por escrito. Art. 182 inc. b).

Otro elemento importante, viene a ser la naturaleza de la actividad laboral, si la empresa **realiza o no** ciertos tipos de trabajos en forma permanente, si la empresa **no** realiza esos tipos de trabajos en forma permanente, es lógico suponer que el trabajo durará lo que dure la realización de ese trabajo, por lo que necesariamente ese contrato de trabajo deberá ser a plazo fijo que puede ser en un corto o largo plazo. Mas, por el contrario, si el contrato de Trabajo está relacionado con la actividad propia de la empresa y no estando determinado en ninguna cláusula del contrato el tiempo de la prestación de servicios o labores, éste se tendrá como de carácter indefinido.

Mediante el principio de la estabilidad laboral, el Trabajador asegura su futuro hasta la jubilación, posteriormente percibirá sin trabajar una renta de vejez, que le permita solventar sus gastos hasta su muerte, asimismo es nece-

sario destacar que el Trabajador, con los años adquiere mayor experiencia y eso le permite ganar mayor salario, con el bono de antigüedad que se incrementa hasta en el doble al salario básico, en contrapartida el Empleador también tiene una ganancia indirecta, ya que cuenta con personal de confianza y fundamentalmente con personal calificado y tecnificado con la experiencia en ese campo.

Cabe hacer una aclaración que el contrato de trabajo con tiempo indeterminado, no quiere decir que sea a perpetuidad, y será indefinido en cuanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen, sólo tiene vigencia el contrato mientras no se invoque rescisión, despido intempestivo, despido por justa causa, retiro voluntario o muerte del Trabajador.

Siempre hay que tener presente que el Contrato de trabajo por tiempo indeterminado es en beneficio y protección del Trabajador; por tanto éste tiene plena libertad para dejar su trabajo, sin perjuicio del cumplimiento para ello de algunas disposiciones legales, o de asumir alguna responsabilidad en los casos de contrataciones a plazo fijo. Como dice Alonso Olea, “la libertad en el trabajo por cuenta ajena, que preside la regulación del contrato de trabajo, tiene que ser predicada, respecto del Trabajador, no sólo al tiempo de su celebración, sino a todo lo largo de su duración. Lo contrario equivaldría a admitir la posibilidad de una servidumbre o esclavitud contractual”. Como dijo Hegel, “el dar a otro el uso de mis capacidades de por vida, convierte la sustancia de mi ser en propiedad ajena”.

3.- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO O A PLAZO FIJO

Como excepción al principio general del contrato por tiempo indeterminado, la L.G.T. admite la contratación a plazo fijo, siempre que el término se establezca en forma expresa y por escrito (Art. 1 párrafo 2 D.L. 16187 de 16 de febrero de 1979), y que responda a necesidades objetivas de **NO** ser trabajos propios o que permanentemente realiza la empresa (Art. 2 D.L. 16187, 1979).

El contrato de trabajo a plazo fijo, es por tiempo determinado expresamente, es decir que tiene una fecha de comienzo y una fecha de finalización, en este tipo de contratos, cumplido el plazo para la realización del trabajo o cumplido en contrato, queda también cumplida y extinguida la relación laboral. Este tipo de contratos a plazo fijo no podrá en ningún caso ser mayor al año calendario, y podrá ser renovado por una vez, siempre que el Empleador pruebe ante la Autoridad competente la necesidad absoluta de la renovación que en ningún caso se extenderá por más de un año. Si vencido el término estipulado subsisten las actividades para las que el Trabajador fue contratado, se operará la tácita reconducción del contrato por tiempo indefinido (R. M. 283/62 de 13 de junio de 1963 - Art 6). Entendiendo a la tácita reconducción como la renovación automática del contrato, subsistiendo las mismas condiciones en tiempos, montos y personas, para un período similar al del contrato primigenio.

Dada la fijación de un término para la realización del trabajo, y éste se extingue antes de que éste ocurra, la

extinción sólo puede producirse por voluntad de las propias partes, o por un hecho que justifique la extinción, o que signifique lisa y llanamente la imposibilidad de continuar la relación.

La responsabilidad que se asume en ocasión del despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, en este caso el Trabajador tendrá derecho a percibir además de las indemnizaciones que le correspondan por la extinción del contrato de trabajo en tales condiciones, la del desahucio provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente por la sola ruptura anticipada del contrato.

4.- CONTRATO DE TRABAJO POR SERVICIO Y OBRA VENDIDA

Existen dos categorías del trabajo por obra: a) la de la sola prestación de servicios y b) la de la obra vendida.

4a) Sola Prestación de Servicios

Es el contrato para una obra o servicio determinados, con plazo cierto, hasta la conclusión de obra o término de prestación de servicios. En esta relación el Trabajador se obliga a prestar servicios todo el tiempo de la ejecución de la obra, y el Empleador a mantener en su fuente laboral al Trabajador, y abonarle la remuneración, mientras dure la obra.

4b) La obra vendida

Es un trabajo por el cual el Trabajador, se obliga a realizar

una determinada obra o prestar un servicio, bajo la modalidad que es el Trabajador el que proporciona todos los insumos, materiales, etc. para la realización de la obra hasta su conclusión, y el Empleador cancelará al Trabajador, solamente a la conclusión de la obra y verificando el resultado terminado. Sin que esto quiera decir que el Empleador está exento de cumplir con las otras obligaciones, seguro médico, aportes, etc.

Es la categoría de contrato de trabajo, cuya duración es determinada en forma indirecta. Se considera doctrinalmente como “los casos en los que se celebra un contrato sometido a un hecho resolutivo”, en este caso de contratos, la duración no aparece señalada expresamente en el contenido del documento, sino que su vigencia se mide durante el tiempo que signifique la realización de la obra o labor contratada, se concluye con la ejecución de la obra. En resumen podemos afirmar que tiene plazo cierto pero no determinado.

En las cláusulas del contrato se tiene que indicar con claridad que su duración está limitada a la realización de la obra, de no ser así ese contrato se interpretará como un contrato celebrado por tiempo indefinido.

Cabe hacer la aclaración que el Contrato de Trabajo por obra vendida se la realiza **única y exclusivamente** con el Trabajador que se encuentra en función de dependencia con el Empleador, para clarificar el concepto se da el siguiente ejemplo: Un Empleador que tiene una Empresa Constructora, tiene en su planilla de trabajadores permanentes un grupo de Albañiles a los cuales se les paga normalmente y todos los meses un determinado

suelo (normalmente es el mínimo vital), con todos los beneficios sociales y de seguridad social descritos en la Ley, a estos albañiles, cuando el Empresario tenga un Contrato de Obra (merced a ganar una licitación pública), les puede dar Contratos de obra vendida, para que realicen trabajos de construcción de muros, puentes, cimientos, techados, etc. por montos que superan hasta en 100 ó 200 veces el sueldo promedio mensual que el Albañil percibe, este tipo de contrato se da, para que el Empleador preserve la mano de obra calificada, y así evitar el tener que despedir a sus trabajadores cuando se termine una obra, y mientras dure el proceso de licitación de la otra.

5.- CONTRATO DE PRUEBA O PERIODO DE PRUEBA

El cumplimiento del contrato de trabajo, exige de quien ofrece sus servicios que sea capaz de prestarlos con lealtad, eficiencia y honestidad.

El período de prueba está diseñado para que el Empleador en uso de sus prerrogativas, conozca y evalúe el trabajo de sus colaboradores y someter al Trabajador a un período de prueba, y a su vez, el Trabajador pueda informarse sobre la vida interna del establecimiento, sus costumbres, las condiciones, etc.

No existe uniformidad de criterios al respecto, de que si el período de prueba es o no importante y obligatoriamente aplicable, lo cierto es que por una parte, al no haber período de prueba, se corre el riesgo de que al Trabajador se le de acceso a máquinas, materia prima, instrumentos y bienes de suma importancia y elevado costo, que pueden ser dañados o destruidos por la impericia del Trabajador; o que el Trabajador esté en contacto con los clientes, que si

no tiene la adecuada destreza en el manejo, puede llegar a causar dificultades y pérdidas para la empresa.

En algunos países, la modalidad del período de prueba deriva del mismo contrato de trabajo, por el cual las partes en un acuerdo de voluntades, se impone que durante un determinado período, cualquiera de las partes sin ningún tipo de responsabilidad posterior puede dejar sin efecto el contrato.

De acuerdo al Art. 13 de la L.G.T. se considera período de prueba a los primeros tres meses, y el D.R. en su Art. 8, aclara que se reputa como período de prueba a los primeros tres meses, mas no a los siguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga.

A los efectos del pago de la indemnización se ha modificado el Art. 13 L.G.T. y ahora se incluye en la base del cálculo los tres primeros meses así se estipule en forma expresa que son período de prueba.

El D. S. 1780 de 12 de marzo de 1980, indica de que se exceptúa del período de prueba a los postulantes que poseen título universitario y certificados de institutos profesionales, admitidos mediante concurso de méritos, y exámenes de competencia, etc., pero este D.S. fue abrogado por el D.S. 21060 de 29 de agosto de 1985.

En conclusión diremos que no se halla muy claro el período de prueba en nuestro país, si bien mantiene una vigencia en la L.G.T. se contradice con la base del cálculo de indemnización, lo cierto y evidente es que se debería normar y regular de mejor forma el período de prueba, en función a la naturaleza del trabajo a desarrollarse.

6.- CONTRATOS DE TRABAJO SUCESIVOS

La doctrina laboral establece que: “la celebración sucesiva de contratos de trabajo, en un lapso determinado entre Empleador y Trabajador, no constituye por sí mismo y en todos los casos que se opere la tácita reconducción, ni que se presente una situación nociva para el Trabajador e inequívocamente ventajosa para el Empleador”. Efectivamente, existen situaciones en las que se celebran contratos laborales sucesivos entre empleador y trabajador, sin que se vulneren derechos de este último, ejemplo: Los contratos laborales suscritos por los profesores de enseñanza en los colegios particulares, en este caso este contrato tiene vigencia por lo que dure el año escolar, o por un plazo menor, que vienen a constituir contratos por realización de obra y determinados, y que son susceptibles de ser renovados cada año. Sin que esto quiera decir, que los Profesores al término de dos contratos sucesivos ya sean Trabajadores permanentes. Pero este tipo de contrato sucesivo no será viable si la naturaleza del trabajo o la especialidad de la relación no lo permiten, ejemplo el trabajo de una secretaria, en este caso, dos contratos sucesivos, dan la permanencia indefinida de la Trabajadora, es decir se convierte en empleado permanente.

La R.M. 193/72 de 15 de mayo de 1972, establece que “Los contratos de trabajo pactados sucesivamente por un lapso menor al período de prueba o por plazos fijos, que sean renovados periódicamente, adquirirán la calidad de contratos indefinidos, a partir de la segunda contratación y siempre que se trate de la realización de labores propias del giro o actividad de la empresa”.

La norma citada anteriormente tiene su excepción en los trabajadores de temporada, que ineludiblemente quedan cesantes durante una época del año.

En los contratos por períodos fijos, existen varias normas legales para su regulación.

R.M. 383/62 de 13 de junio de 1962 dice que: “que se acepta el contrato a plazo fijo, si así lo impone la naturaleza misma de las obras a ejecutarse o del servicio a prestarse, se exige la forma escrita, y señala como plazo máximo de un año, renovable por una sola vez, siempre que pruebe el empleador la necesidad de renovarla, ante Autoridad Competente. Si vencido el plazo continúan las actividades, se opera la tácita reconducción del contrato por tiempo indefinido”.

El D.L. 16187, de 16 de febrero de 1979, señala la prohibición de más de dos contratos sucesivos a plazo fijo, tampoco permite en tareas propias de la empresa, en caso de infracción se transforma en contrato indefinido, y finalmente las indemnizaciones por antigüedad, recibidas a la conclusión de contratos a plazo fijo, en ocupaciones permanentes, se reputarán como anticipo de la liquidación final, siempre que no hubiere discontinuidad.

Y no alcanza a las situaciones de retiro voluntario haya o no discontinuidad.

7.- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

7.1.- Antecedentes

7.2.- Formas de control

7.3.- Remuneración

7.4.- Extinción

7.1.- ANTECEDENTES

El contrato de aprendizaje, es un contrato bilateral, por el cual una parte se obliga a enseñar un oficio a otra, de manera práctica pero metódicamente, haciéndola trabajar durante un determinado tiempo en su fábrica, taller u oficina, y esa otra parte se compromete a prestar el trabajo con el fin de aprender el oficio para llegar a ser un maestro calificado. A quien asume la obligación de enseñanza, se lo denomina patrono-maestro y quien está dispuesto a recibirla, aprendiz.

Para algunos autores, este contrato se inscribe en la categoría del Contrato de Trabajo, aunque constituye una especialidad. En efecto, señalan diferencias entre ambas figuras, fundamentalmente en cuanto a la facultad de dirección del Empleador que, en el contrato de aprendizaje se halla restringida, ya que sólo puede emplear al aprendiz en trabajos relacionados con los fines de la enseñanza del oficio. Asimismo, en el trabajo que se encarga el aprendiz, prima su educación profesional, y no los intereses empresariales, además el pago de la remuneración no constituye el deber principal del patrono, sino accesorio, siendo su obligación principal la de enseñar.

Art. 28 L.G.T.

7.2.- FORMAS DE CONTROL

En el contrato de aprendizaje hay que tomar en cuenta los siguientes aspectos que forman parte del control que se debe realizar para evitar la explotación del aprendiz trabajador:

- El tiempo de duración de este contrato es de 3 meses a dos años como máximo.

- Debe celebrarse por escrito y especificar el contenido del aprendizaje, la duración del contrato y el horario.
- Se garantiza para el aprendiz, todo tipo de prestación social, mientras dure su contrato.
- Deberá ser refrendado por el Inspector del Trabajo, Art. 21 D.R. L.G.T.
- Deberá el patrono (Empleador) conceder el permiso correspondiente para las horas de estudio escolar, Art. 22 D.R.L.G.T.
- Deberá el patrono a su conclusión otorgar el Certificado de especialista.

7.3.- REMUNERACIÓN

En el contrato de aprendizaje, la doctrina indica que la remuneración no es más que una compensación, y el monto de la compensación que el aprendiz debe percibir no podrá ser en ningún caso inferior al del salario mínimo nacional.

7.4.- EXTINCIÓN

Las causales de extinción del Contrato de aprendizaje no se hallan claramente señaladas en nuestra legislación, empero aplicaremos las reglas generales de extinción de los contratos.

- Por haberse cumplido el plazo establecido en el contrato.
- Por renuncia del aprendiz.
- Por haber incurrido el aprendiz en una de las causales de despido.

- Por falta de interés o aptitud para aprender el oficio a enseñarse.

8.- REGLAMENTO INTERNO

Es el conjunto de disposiciones aplicadas en un centro laboral que determinan las condiciones a que deben sujetarse el Empleador y sus Trabajadores en la prestación de servicios; se refiere a la organización y planificación de las tareas, al ritmo de trabajo, la calidad de los productos, a la disciplina de los Trabajadores. Se denomina Reglamento interno de taller, de empresa o Institución.

Es el instrumento jurídico que más íntimamente se halla ligado a la relación de trabajo, que persigue hacer posible la convivencia profesional y el proceso laboral, trata de evitar situaciones que harían peligrar la vigencia del contrato de trabajo, posibilita mantener el orden interno, y la estabilidad en la empresa en lo que se refiere a la convivencia laboral, es la que determina los alcances, metas y objetivos de una empresa, fijando los límites de tolerancia entre Trabajador y Empleador, en resumen son las reglas de juego internas en una empresa, taller o institución.

El reglamento interno en sus orígenes fue un acto enteramente patronal, que nada tenía que ver con el contrato de trabajo, eran las reglas de juego que el Empleador imponía a sus Trabajadores, y su cumplimiento era obligatorio, muchas veces este reglamento interno servía para la explotación del Trabajador, para evitar este tipo de situaciones es que el legislador ha previsto mediante normas expresas, los límites y alcances del reglamento interno, precisando específicamente sus requisitos.

9.- CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO

El Art. 62 del Decreto Reglamentario de la L.G.T. señala “Cada Empresa comercial o industrial, que cuente con más de veinte Empleados u Obreros, deberá tener un reglamento interno legalmente aprobado, aplicándose con referencia a este asunto, las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938.”

Art. 4 del D. S. de 23 de noviembre de 1938.

Todo reglamento interno deberá contener como mínimo los siguientes puntos:

- 1.- Condiciones para el ingreso.
- 2.- Formalidades de individualización.
- 3.- Requisitos inherentes al contrato de trabajo.
- 4.- Las horas en que principian y terminan las faenas, distribución de turnos, equipos y mitas.
- 5.- Condiciones del trabajo extraordinario y su remuneración.
- 6.- Descanso dominical y trabajos en días feriados.
- 7.- Los descansos.
- 8.- Los diversos tipos de salario que se paga.
- 9.- El lugar, día y hora de pago.
- 10.- Las obligaciones, prohibiciones, derechos y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores.
- 11.- Las sanciones y multas aplicadas por faltas disciplinarias y por infracciones al reglamento.

- 12.- Las prescripciones vigentes en orden al trabajo y previsión social.
- 13.- Disposiciones de orden, higiene y seguridad de acuerdo con la clase de trabajo.
- 14.- La designación de las personas del establecimiento, faena e industria ante quienes deberán hacerse las reclamaciones en general.
- 15.- El nombramiento de delegados de los Trabajadores para reclamaciones en general.
- 16.- Manera de entablar esas reclamaciones.
- 17.- Condiciones de trabajo de mujeres y niños.
- 18.- El término del contrato.
- 19.- Disposiciones generales.

Todo reglamento interno deberá responder a las modalidades de trabajo o actividad, y sus normas estarán adecuadas a las leyes, decretos y otras disposiciones conexas, no se podrá introducir nuevas figuras laborales jurídicas, sino simplemente regular el régimen jurídico laboral vigente.

El Trámite para la aprobación del reglamento interno será el siguiente:

- 1.- La redacción queda a cargo del Empleador.
- 2.- El documento deberá ponerse a conocimiento de los Trabajadores, quienes en el término de 8 días, podrán formular observaciones y sugerencias.
- 3.- El Reglamento interno, las observaciones y sugerencias deberán ponerse en conocimiento de la

Dirección Departamental del Trabajo, quien elaborará un informe.

- 4.- La D.D.T. remitirá obrados más el informe al Ministerio del Trabajo.
- 5.- Aprobado el Reglamento por el Min. de Trab. se pondrá en conocimiento de los Trabajadores, 10 días antes de su aplicación con la debida publicidad.

10.- LA PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

La prueba en el contrato de Trabajo, en un principio está sometida a las reglas del Derecho común, vale decir que todos los medios probatorios consignados en el Derecho Civil son válidos para demostrar que existe una relación laboral, empero, conforme ha evolucionado el derecho procesal y por el principio de la inversión de la prueba, se ha llegado a desarrollar todo un tratado procesal del Derecho laboral, es así que existen normas especiales y únicas para el derecho laboral.

Algunas disposiciones que favorecían al Empleador, conforme el avance del desarrollo social lo permitía, han quedado en desuso o han sido expresamente derogadas, tal el caso del juramento decisorio, que se establecía para determinar si existía una relación laboral o no.

En el campo laboral se ha desechado la existencia inexcusable de la prueba escrita, porque dada la naturaleza del trabajo, muchos contratos se celebran en forma verbal, por lo que se admiten otras formas de prueba incluida la escrita.

El Art. 6 de la L.G.T. dice “El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de partes siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad”. Lo que significa que son válidos todos los medios de prueba pasando de los de índole escrita hasta la testifical y presunción. Siempre que no atenten contra las leyes, la moral y las buenas costumbres.

El Art. 151 del C.P.T. corrobora lo indicado en el Art. 6.

11.- EL JUS VARIANDI

Es la facultad que tiene el Empleador de modificar y disponer las condiciones de la prestación de servicios, dentro de los límites racionales, esta facultad no es absoluta, se refiere fundamentalmente a aspectos de forma o elementos secundarios que hacen a la relación laboral diaria, como ser lugar de trabajo, tiempo, horarios, etc. y en general todo lo que disponga el Empleador para el mejor funcionamiento de la Empresa, cuidando de no variar la esencia misma del contrato de trabajo.

Existen dos clases de jus variandi: el jus variandi normal y el jus variandi excepcional.

11.a) EL JUS VARIANDI NORMAL

Es la que concede al Empleador la posibilidad de introducir pequeñas modificaciones en cualquier momento de la ejecución del contrato sobre la base del poder de dirección patronal.

11.b) EL JUS VARIANDI EXCEPCIONAL

Es la facultad que tiene el Empleador de modificar el contrato ante el surgimiento de una situación de emergencia y sólo mientras dure la excepción, bajo el fundamento de que el Trabajador tiene el deber de colaboración y el Empleador el de el poder disciplinario.

El jus variandi en cualquiera de las modalidades, permite al Empleador modificar por decisión suya, aspectos tales como la forma de la remuneración, el horario, la función laboral, el puesto, la especialidad, el lugar, descanso, etc.

Los límites a estas variaciones o modificaciones, los encontramos en las siguientes reglas:

1.- Se ejerce la facultad siempre que la medida no signifique para el Trabajador disminución de su horario o de su jerarquía, o se lo obligue a un esfuerzo superior o las nuevas tareas no son de su especialidad.

2.- Que no exponga al Trabajador a un peligro para su salud y su vida, asignándole funciones en lugares insalubres o peligrosos.

3.- Es posible la variación de las condiciones del trabajo, siempre que no se humille al Trabajador o se lo denigre asignándole tareas que no guarden relación con su formación profesional.

Cabe hacer una aclaración que si bien el jus variandi es una potestad del Empleador, el Trabajador puede solicitar ser asignado a una tarea menos peligrosa, o de menor esfuerzo físico o intelectual, dadas sus naturales condiciones, o debido al resultado de una enfermedad o incapacidad física resultado de un accidente laboral.

12.- INVENCIONES DEL TRABAJADOR

Las invenciones producidas como consecuencia del contrato de trabajo, presentan una especial situación de derechos, se consideran las siguientes formas de invención.

- a) Las invenciones de empresa, son las determinadas por la experiencia, la técnica, sugerencia y trabajos previos de la misma empresa, en la cual ninguna persona aparece en forma visible como su inventor.
- b) Las invenciones de servicio, son las realizadas por personas expresamente contratadas para ese fin.
- c) Las invenciones libres, son las que resultan de la propia tarea efectuada por el Trabajador, con predominio de su talento.

Indudablemente, el producto logrado por el Trabajador como resultado de su tarea diaria, pasa a poder del Empleador, en virtud del contrato de trabajo mismo, sin necesidad de que exista una cláusula específica para ello, esto es en situaciones normales y con el producto determinado con anterioridad, pero si existen invenciones por parte del Trabajador en el curso de la relación Obrero Patronal, ésta tiene que seguir algunas reglas para determinar la propiedad de la invención:

- 1.- Si en las invenciones de empresa se percibe fácilmente el predominio de las instalaciones o procedimientos de la empresa, consiguientemente las invenciones pertenecen al Empleador.
- 2.- En las invenciones de servicio, se muestra claramente que el producto o invento pertenece al Empleador por

lo que señala el mismo contrato, empero, existe una desproporción entre el dinero invertido y el ganado con el invento, por lo que se puede buscar la forma de hacer coparticipar al Trabajador o inventor de las ganancias que han resultado de la elaboración de su invento.

3.- En las llamadas libres, si bien se reconoce el invento como el resultado del intelecto del Trabajador, no es menos cierto que sin las condiciones que le brindó la empresa, jamás habría podido lograrlo, es por eso que lo que se usa es lo señalado en la regla 2, es decir la coparticipación en las utilidades en proporción a la participación realizada para el logro del invento.

La L.G.T. no regula específicamente las invenciones del Trabajador dependiente, empero como ya señalamos, se aplica las razones de la sana crítica o buen criterio.

13.- CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

En las distintas legislaciones se consignan las cláusulas que deben llevar los contratos escritos, en nuestra legislación la falta de una de las cláusulas no invalida el contrato, pero es importante diferenciar entre las cláusulas legales y las cláusulas contractuales.

Las cláusulas legales, son las que automáticamente forman parte del contrato, aunque no se expresen, son los derechos y obligaciones que se hallan contemplados en la Ley, por lo tanto se dan por sobreentendidos.

Las cláusulas contractuales son aquellas que se dan o están determinadas por las partes, en las particularidades del contrato, siempre y cuando estos acuerdos no vulneren ninguna disposición legal a favor del Trabajador. O sea contraria a sus intereses.

El Art. 7 del Decreto Reglamentario, señala las cláusulas mínimas que debe tener un contrato de trabajo, pudiendo las partes incorporar las que falten o sean pertinentes de acuerdo a la naturaleza del trabajo, lugar, costumbres, usos, etc.

Las cláusulas más generalizadas fuera de las específicas que corresponden a cada actividad laboral, son:

- a) Nombre y apellido de las partes, razón social, edad, domicilio de los contratantes.
- b) Estado Civil, nacionalidad, oficio o profesión y cualquier dato referente al trabajador.
- c) El servicio o servicios que deben prestarse, determinados con la mayor amplitud y precisión posibles.
- d) La expresión de que si el trabajo ha de prestarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea, a destajo, en cualquier otra forma, o de manera combinada.
- e) Monto, forma y período de pago, de la remuneración convenida así como el lugar de pago del salario.
- f) Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio.
- g) Duración de la jornada de trabajo, división de la misma, descansos y vacaciones.
- h) Beneficios que suministre el Empleador, en forma de habitación, luz, combustible, alimentos, vestuario, etc.
- i) Forma de determinar las sanciones y cualquier otro punto relacionado con el mismo.
- j) Duración del contrato de trabajo, si es por tiempo indeterminado, o determinado.
- k) Lugar y fecha del contrato.

TEMA Nº 6

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- 1.- Generalidades
- 2.- Suspensión del Contrato de Trabajo
- 3.- Clasificación de la suspensión
- 4.- Extinción del Contrato de Trabajo
- 5.- Clasificación de los modos de extinción
 - a) por voluntad del trabajador
 - b) por voluntad del empleador
- 6.- Beneficio de relocalización
- 7.- Despido indirecto
- 8.- Carta de retiro
- 9.- Certificado de Trabajo

1.- GENERALIDADES

El contrato de Trabajo como ya hemos visto, tiene vocación de continuidad y de carácter indefinido, en función al principio de permanencia. Pero no siempre la relación laboral se mantiene inalterable y ni siquiera podría suponerse como ideal que ello ocurriera, por la propia movilidad del individuo Trabajador o el decurso de los hechos en la misma empresa.

Es que la relación jurídica de trabajo, se halla, como cualquier otra, sometida a un curso vital. Se inicia con la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones del Trabajador y del Empleador, que puede tener alteraciones y vicisitudes, para luego y finalmente extinguirse. Nadie, ni el más exagerado podría pretender una relación rígida y continuada de permanencia con carácter obligatorio, por que por lo menos en relación con el trabajador, esta particularidad, en vez de protegerlo, lo incorporaría a una suerte de servidumbre, si no pudiera extinguir por su voluntad el contrato de trabajo, al cual se halla reatado y de dependencia a una Empresa.

Empero existen algunos casos en que la situación que se puede presentar no sea de gran magnitud, o existen otros factores que impiden de momento continuar con las relaciones de trabajo normales, sin que ello implique que se tenga que extinguir las relaciones laborales, y es la suspensión en la vigencia del contrato de trabajo por distintas causales, que impiden una normal relación de trabajo.

La suspensión y extinción del contrato de Trabajo, generan consecuencias de carácter jurídico, como derechos y obligaciones a favor del Trabajador y del Empleador. Es más, la dinámica de las relaciones Trabajador-Empleador, presenta elementos de naturaleza social, económica, técnica y jurídica; y la suspensión o extinción dan lugar a una serie de problemas, que requieren de soluciones prácticas y reguladas.

2.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Si por suspender, se entiende el hecho de parar o detener durante algún tiempo una acción u obra, la suspensión del trabajo viene a ser, la paralización de los efectos del contrato de trabajo por un determinado tiempo, en sus dos consecuencias, prestación de servicios y retribución del salario.

En la práctica esta norma muchas veces no se cumple, porque la realidad hace que algunos de los efectos estén suspendidos, y subsista la obligación por parte del Empleador de abonar el salario correspondiente, sin que se dé la reciprocidad por parte del Trabajador de la prestación de servicios, esta situación se da en dos casos:

Ya sea por derecho adquirido del Trabajador o por disposición o imposición legal.

3.- CLASIFICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN

Existe en la doctrina diversas formas de clasificar a la suspensión, adoptaremos la forma de clasificación del Código Laboral Argentino por no tener el nuestro una clasificación propia.

La suspensión se clasifica en:

- a) Razones ajenas a la voluntad
- b) Voluntariamente dispuesta por el Empleador
- c) Voluntariamente dispuesta por el Trabajador

A) RAZONES AJENAS A LA VOLUNTAD.- Consideraremos algunos supuestos:

1a) Enfermedades y accidentes inculpables

Es la suspensión debida a enfermedad o accidente del Trabajador. En este caso necesariamente debe ser por un tiempo determinado, y se continúa con el pago del salario, y de los otros beneficios colaterales, por que se da un NO cumplimiento justificado.

La enfermedad o el accidente que originan la suspensión, pueden haber sido originadas por causas ajenas al trabajo o vinculadas a éste. En el primer caso se conoce usualmente como enfermedades o accidentes comunes, y en el segundo como laborales o del trabajo.

Para los dos casos descritos precedentemente, se debe tramitar necesariamente el parte de baja por enfermedad o accidente, expedido por el ente asegurador (Caja Nacional o cualquier otra entidad aseguradora) al cual esté afiliado el Trabajador y reconocido por la Empresa, el solo Certificado Médico, no produce la suspensión momentánea del Trabajador por causas ajenas a la voluntad.

2a) Quiebra.- El estado de falencia o imposibilidad económica del Empleador es otro supuesto, que determina la suspensión en los contratos de trabajo, la quiebra desapodera o excluye de la conducción de sus negocios y por consecuencia de su calidad de Empleador al propietario del negocio o empresa, por lo que los contratos de trabajo que se tenía con los trabajadores quedan suspendidos momentáneamente mientras se dilucide la continuidad o no de la empresa y del mantenimiento o no de los contratos laborales. Y no se pagan salarios en su transcurso.

En materia comercial esta suspensión tiene un máximo de 60 días.

Esta declaratoria de Quiebra, necesariamente deberá ser dictada mediante Sentencia, por Autoridad competente, en este caso el Juez de Partido, requisito sin el cual no puede ser válida una Declaratoria de Quiebra.

3a) Arresto del dependiente.- La detención del Trabajador, independientemente de las causas que la originan, y del modo que se dispongan, determina una suspensión de hecho en el contrato de trabajo, ya que el Trabajador se ve privado de la posibilidad de cumplir con su prestación. Si el delito o el motivo de la detención son particulares no se paga salario, pero si son emergentes del trabajo y la denuncia se desestimara, se cancelarán los salarios, por el tiempo que duró la suspensión.

En este caso, los deberes de prestación quedan suspendidos mientras dure el arresto, por una fuerza mayor que opera sobre el dependiente y le impide su concurrencia o asistencia a su fuente laboral, consiguientemente no existe el trabajo esperado por el Empleador. Tampoco se podría considerar un abandono de funciones, ya que dicha figura requiere, de una actitud voluntaria.

4a) Servicio Militar.- La convocatoria al Servicio Militar Activo, determina también que el Contrato de Trabajo deba sufrir una suspensión, puesto que deja de surtir sus efectos principales, por el tiempo que dure el Servicio Militar y un tiempo ulterior razonable para la reincorporación al trabajo, en nuestro país, este Derecho se halla legislado en las leyes militares. Y se establece la conservación del puesto de trabajo durante el período del Servicio militar y

treinta días posteriores al licenciamiento. Sin derecho a la retribución salarial, aunque sí, se considera como tiempo trabajado para el computo de antigüedad.

B) SUSPENSIONES VOLUNTARIAMENTE DISPUESTAS POR EL EMPLEADOR

Como esta es una excepción a las normas del Contrato de trabajo y corresponde esta decisión a la voluntad del Empleador esta decisión deberá estar respaldada, en las leyes laborales o en el reglamento interno de la empresa o Institución.

Consideraremos algunas formas:

1b) Suspensión disciplinaria.- Esta clase de suspensión se vincula con el poder de dirección del Empleador del cual no es sino una de sus aplicaciones. Como tal, es una facultad que reviste estricto carácter funcional y debe ser ejercida razonablemente respetando la dignidad y derechos del trabajador. Se fundamenta en la necesidad de mantener la Autoridad y el orden interno como modo de preservación de la comunidad de trabajo en la empresa y así evitar su resquebrajamiento.

La justa causa que autoriza la suspensión se origina, en el caso, en la esfera del Trabajador, puesto que se produce por un incumplimiento (falta) de éste a sus deberes laborales y por el cual se lo hace responsable. Por ello la medida a ser asumida por el Empleador debe ser proporcional a la falta cometida y estar prevista en el reglamento de faltas y sanciones si lo hubiera, o en su defecto recurrir al criterio del Bonus pater familis.

Si existiere abuso en estas sanciones, el Trabajador puede hacer su reclamo correspondiente en calidad de despido o por despido injusto.

En este caso el Empleador no está obligado a cancelar el sueldo o salario correspondiente, por los días en que el trabajador se halla suspendido.

2b) Fuerza Mayor.- La fuerza mayor es otra de las causas que habilita a disponer una suspensión en el contrato de trabajo. Entendiendo como un hecho ajeno e irresistible que opera sobre el objeto del contrato, que imposibilita cumplir con la prestación, (incendio, rotura de máquinas, actos del poder público, etc.).

En este caso, al no presentarse la situación de Fuerza mayor por voluntad del Trabajador, es perfectamente viable que el trabajador tenga que recibir su salario o sueldo, por el tiempo que dure la suspensión.

3b) Suspensión Preventiva.- La existencia de un proceso penal seguido contra el Trabajador dependiente es causal que habilita al Empleador a disponer la suspensión del contrato de trabajo, por el tiempo que dure el proceso.

El proceso que puede originarse de oficio por el Min. Público, a denuncia de terceros, o del propio Empleador, no necesariamente determina la privación de libertad del Trabajador, éste puede hallarse bajo proceso y en uso de las medidas cautelares, y en este caso el Trabajador debe hallarse en libertad, ya que si media el arresto del dependiente, el contrato se suspende automáticamente por fuerza mayor.

En este caso y mientras dure el proceso, el Empleador está liberado de pagar el sueldo o Salario, si es que la denuncia fue presentada por el Empleador y al final del proceso se declara judicialmente la Inocencia del Trabajador, el

Empleador deberá cancelar los sueldos no percibidos, más intereses, daños y perjuicios ocasionados al Trabajador, por el tiempo que haya durado el proceso, además de su inmediata restitución a su fuente laboral.

4b) Suspensión Precautoria.- Bajo dicha denominación se reconoce la facultad del Empleador de disponer suspensiones de los trabajadores, sospechando que han cometido una falta laboral grave y en tanto se sustancia un sumario o investigación interna tendiente a su dilucidación.

Esta suspensión no procede de una manera discrecional, sino sólo en casos extremos, cuando se está ante presuntos incumplimientos laborales graves del Trabajador, y que darían lugar a su despido o a una sanción mayor. En la mayoría de las Empresas, estas faltas graves se encuentran consignadas en el Reglamento Interno de la Empresa, caso contrario se estaría a la discrecionalidad del Empleador.

Como es lógico suponer esta suspensión, es sin goce de haberes mientras dure el sumario o investigación interna, el No pago se consolida si se demuestra la culpabilidad del trabajador o trabajadores, y el Empleador tendrá que reponer el importe correspondiente, en el caso de que las investigaciones realizadas no inculpen al Trabajador o Trabajadores.

c) SUSPENSIÓN VOLUNTARIAMENTE DISPUESTA POR EL TRABAJADOR

1c) Huelga.- Es la cesación temporal en el Trabajo hecha de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones o manifestar una protesta, se la realiza de manera colectiva,

no pudiendo hacerla en forma individual y es de carácter indefinido o por un determinado lapso (paro), además que el derecho a la huelga está garantizada por la C.P.E. en su Art. 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 a ley”.

La declaratoria de huelga por parte de los Trabajadores para que sea declarada legal debe seguir una tramitación especial consistente en:

- a) 48 Horas antes de la declaratoria de huelga se envía, nota de los Trabajadores al Empleador con copia a la Dirección Departamental del Trabajo, indicando las razones por las cuales se desea ingresar en huelga, con indicación del carácter de la huelga, si es por 24, 48, 72 horas o por tiempo indefinido.
- b) La respuesta del Empleador, esta respuesta deberá ser enviada a los trabajadores por parte del Empleador con copia a la Dirección Departamental del Trabajo.
- c) El Director Departamental compulsará las dos notas y en base a la normativa vigente declarará, si la huelga es legal o ilegal, si es declarada legal se cancelará la integridad del salario al Trabajador, si es declarada ilegal no se cancela salarios por los días no trabajados.

2c) Licencias especiales.- Esta suspensión es de carácter enteramente individual y puede solicitar el Trabajador

al Empleador, en ocasión de acontecimientos especiales o no ordinarios, por matrimonio, por el nacimiento de un hijo, por la muerte de algún familiar, realización de trámites, etc., quedando al acuerdo de partes, si es que el Empleador paga el tiempo que dure la licencia.

En la mayoría de las Empresas, existe dentro del Reglamento Interno, disposiciones respecto a este tipo de licencias, en cuanto se refieren al tiempo de uso y frecuencia de estas licencias, concediéndose las mismas con goce de haberes.

4.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Ya señalamos que la relación jurídico laboral, por su propia naturaleza, no puede perdurar por siempre, está destinada a extinguirse en el tiempo. La extinción de los contratos en general se puede producir por tres tipos de causas de naturaleza diferente.

4a) La primera por la voluntad de una de las partes o ambas, que según los casos, se materializa por una resolución, una revocación, una transacción o una renuncia de derechos, esta se produce en vigencia del contrato de trabajo.

4b) La segunda por causas externas a la voluntad de las partes, que determina la imposibilidad jurídica o fáctica de subsistencia, tales como la caducidad, y las de fuerza mayor.

4c) La tercera se da, cuando el Trabajador ha cumplido su vida útil dentro de la Empresa, es decir que de acuerdo a nuestras leyes, y al cumplir el Trabajador 60 años para las mujeres y 65 para los varones, deben acogerse a la jubilación obligatoria.

5.- CLASIFICACIÓN DE LOS MODOS DE EXTINCIÓN

Los distintos modos de extinción se clasifican en:

- A) Por voluntad del trabajador
 - A1) Renuncia.
 - A2) Despido indirecto
- B) Por voluntad del empleador
 - B1) Despido directo por causa justificada

A) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Vemos en esta forma: la renuncia y el despido indirecto.

1A) Renuncia.- La renuncia es un acto jurídico unilateral por el cual el Trabajador manifiesta su voluntad extintiva con relación al trabajo que mantenía. Es un derecho potestativo, que no tiene límite y por ello puede ocurrir, en los supuestos del contrato de trabajo de duración indeterminada, y en los contratos a plazo fijo, esta renuncia no necesita de la aceptación del Empleador, basta con su conocimiento, y pierde todo derecho a indemnización y desahucio, pudiendo reclamar únicamente el derecho al quinquenio. (5 años de trabajo ininterrumpido)

2A) Despido indirecto.- Como despido indirecto se puede entender a la falta grave cometida por el Empleador en el cumplimiento del contrato de trabajo, es decir que los actos del Empleador afectan directamente al Trabajador y no respetan al contrato de trabajo, Ej. Disminución o no pago oportuno de sueldos, rebaja de nivel salarial, traslado a otras dependencias de menor jerarquía, etc.,

estas causales pueden ser invocadas por el Trabajador como un despido indirecto con las consecuencias del despido injustificado.

B) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL EMPLEADOR

1B) Despido directo por causa justificada.- El despido por justa causa o punitivo es la facultad patronal que permite prescindir de los servicios del Trabajador, sin la obligación del preaviso y sin indemnización por antigüedad, por hechos imputables al Trabajador. Esta facultad no es excepcional sino común a todos los contratos cuya duración, no ha sido determinada.

El retiro por causa justa es por culpa del Trabajador y no por causas imputables al Empleador.

La Ley General del Trabajo en su Art. 16, consagra 7 grupos de motivos o causales, que exoneran o liberan de toda responsabilidad, al empleador y son las siguientes:

- a) Por perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo.- Por la mala intención o la displicencia que conduzcan al deterioro total o parcial de los instrumentos o maquinarias con las que se trabaja.
- b) Revelación de secretos industriales.- Una de las características del contrato de trabajo es la fidelidad que debe guardar el Trabajador para con la empresa donde trabaja, y no se puede revelar ni copiar ni mostrar los secretos de manufactura, fabricación o procedimientos de fabricación, a persona ajena a la empresa que afecten posteriormente a los intereses de la institución.

c) Omisiones o imprudencia que afecten a la seguridad e higiene industriales.- Esta causal es muy importante ya que la observancia de las normas fundamentalmente de seguridad e higiene por parte de los trabajadores, hará que el trabajo, no sea tan riesgoso y que se lleve a cabo en condiciones normales, lo contrario, pondrá en peligro la vida y la salud del resto del personal trabajador, y obviamente las utilidades de la empresa.

d) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos.- El D.S. de 19 de abril de 1949 indica que la ausencia injustificada en forma continua por el Trabajador, no podrá exceder de los seis días.

e) Incumplimiento total o parcial del Contrato.- El incumplimiento al contrato de trabajo es una falta grave, que amerita el retiro del Trabajador, según sea la gravedad del hecho cometido, no existe un parámetro real que fije los límites del cumplimiento o no del contrato de trabajo, éste deberá estar regulado en el reglamento interno y a falta de éste o en ausencia de norma específica se tendrá a la sana crítica, tanto en Empleadores como en jueces en caso de controversia judicial.

f) Robo o hurto por el Trabajador.- A ese inciso habría que agregarle, el abuso de confianza, figuras que están tipificadas como delitos en el código penal, pero para que sea causal de despido el Trabajador tendrá que realizar estos actos con dolo.

La Ley General del Trabajo ha omitido consignar en este artículo los justos motivos de despido, que podrían estar comprendidos en el reglamento interno para salvar esta

omisión, la doctrina a este respecto indica que, siendo tan variados los motivos de despido, no es necesario que estén contemplados expresamente en la ley, que sería suficiente que se den causas amplias que permitan comprender en ellas los diversos casos particulares.

El despido por la justa causa debe realizarse de inmediato, es decir cometida la falta, la desvinculación del trabajo, lo contrario sería renunciar por parte del Empleador al derecho de resolver el contrato por causa justa.

6.- EL BENEFICIO DE LA RELOCALIZACIÓN

Esta figura instituida por el Decreto Supremo 21060 de 29 de agosto de 1985, aparentemente da el significado de traslado del Trabajador de un puesto a otro; el sentido real es una concesión de facultades al Empleador para que pueda despedir a los Trabajadores, de acuerdo a intereses de rentabilidad. Los Arts. 56 y 57 del instrumento legal de referencia determinan:

Art. 56.- Se establece transitoriamente el Beneficio de Relocalización, para la defensa y racionalización del empleo, que regirá tanto para el sector público como para el sector privado. Este beneficio se pagará por los Empleadores en todos los casos de terminación de la relación laboral por decisión del Empleador y consistirá en el pago del equivalente a tres meses de salario, si fuere pagado de una sola vez o de seis meses a pagarse en igual plazo (6 meses) a elección del Trabajador. El beneficio de relocalización será pagado cuando hubiere lugar, en forma adicional, a todos los beneficios sociales establecidos por ley y no es sustituible por el preaviso.

El Beneficio de relocalización regirá hasta el 31 de diciembre de 1985 a partir de la fecha del presente decreto.

En la actualidad, este tipo de despido del Trabajador ya no se aplica, por lo que su estudio será de una simple referencia.

7.- DESPIDO INDIRECTO

En algunos casos el Empleador suele aplicar a determinados Trabajadores, sanciones disciplinarias continuas e injustificadas, Transferirlos a trabajos de menor jerarquía, disminución del sueldo o salario, o no darle trabajo, o demorar excesiva y sistemáticamente el pago del salario, etc.

En los casos en los que el Empleador introduce cambios en el régimen del contrato de trabajo, hace uso del jus variandi o del derecho de rescindir el contrato existente, cuando hay incumplimiento patronal estamos frente a un Despido Indirecto, cuando lo que en el fondo se trasluce es un propósito del Empleador a obligar al Trabajador a retirarse voluntariamente, para evitarse el pago de las indemnizaciones correspondientes por despido injustificado.

En nuestra legislación el despido indirecto no se regula como categoría jurídica especial, pero el D.S. de 9 de marzo de 1937 dice “En caso de rebaja de sueldos, los empleados, tendrán, la facultad de permanecer en el cargo o retirarse de él, recibiendo la indemnización correspondiente a sus años de servicio”. Debiendo realizar el Trabajador, el trámite correspondiente, para que en aplicación del D.S. de 9 de marzo de 1937, se declare el despido indirecto y

poder cobrar los beneficios correspondientes, como si se tratara de un despido directo por causa injustificada.

Otras legislaciones establecen como causas de despido indirecto, y que podrían aplicarse a nuestro país, las siguientes:

- a) La reducción arbitraria del salario de trabajo.
- b) El traslado del trabajador a un puesto inferior.
- c) Cambio arbitrario del horario de trabajo.
- d) El traslado a otro lugar en perjuicio de la salud del Trabajador.
- e) La rebaja de sueldos.
- f) La hostilidad manifiesta o velada, ejercida por el Empleador.
- g) Hechos que alteren las condiciones existentes del trabajo.

8.- CARTA DE RETIRO

La legislación nacional no regula sobre el aviso escrito de retiro, carta de retiro, memorándum de retiro, pero la práctica viene imponiendo esta costumbre, que es saludable, porque constituye un elemento probatorio eficaz, y en algunas legislaciones tiene carácter obligatorio, con la intervención del Inspector del Trabajo.

9.- CERTIFICADO DE TRABAJO

El Art. 16 del Reglamento General del Trabajo, establece la obligación del Empleador de extender el Certificado de Trabajo en los siguientes términos:

A la terminación del contrato de trabajo y a solicitud verbal del Trabajador, el Empleador le otorgará en papel con membrete de la Empresa, un certificado que exprese:

- a) La fecha de ingreso.
- b) La fecha de salida.
- c) La clase de trabajo ejecutado.
- d) La causa de retiro.
- e) La conducta observada.
- f) Especialidad obtenida en el transcurso del trabajo.

TEMA Nº 7

LOS DESCANSOS DEL TRABAJO

- 1.- Concepto
- 2.- Clasificación de los descansos
- 3.- Otros descansos, Sábado Inglés, Días feriados
- 4.- Vacación Anual. Características

1.- CONCEPTO

El descanso es la quietud, suspensión de actividades, pausa en el trabajo, con el objeto de reponer las energías físicas y psíquicas perdidas, y lograr el alivio a las tensiones mentales y emocionales originadas por la prestación de servicios, o la realización de una obra, en suma es el espacio de tiempo, sin que se realice ningún tipo de trabajo, que debe dársele al trabajador en las distintas modalidades para aliviar tensiones y reponer energías.

2.- CLASIFICACIÓN DE LOS DESCANSOS

Según las corrientes doctrinarias que orientan nuestra legislación, la clasificación del descanso laboral se da de la siguiente forma:

- 2.1.- Descanso dentro de la jornada
- 2.2.- Descanso entre dos jornadas
- 2.3.- Descanso dominical
- 2.4.- Otros descansos
- 2.5.- Vacación anual

2.1.- DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA

El ser humano por su misma naturaleza, no puede realizar trabajos ininterrumpidamente, cual si se tratara de una máquina, necesariamente necesita reponer energías, liberar tensiones, alimentarse, etc. y para evitar malos entendidos o exageraciones del Empleador para con los Trabajadores o del Trabajador para con el Empleador, la Ley fija los límites de descanso dentro de la jornada diaria de trabajo.

Art. 49 L.G.T. “La jornada ordinaria de trabajo, deberá interrumpirse con uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a dos horas en total sin que pueda trabajarse más de cinco horas continuas en cada período.”

Como es lógico suponer existen situaciones especiales por la misma naturaleza del trabajo que estos descansos no se cumplen, ej: trabajo por equipos, vaciado de losas de hormigón armado, dependiendo del tipo de trabajo que se realice, empero ésta es la excepción y no la regla.

En algunas empresas o instituciones en las que se ha implementado el horario continuo de trabajo, se considera solamente una hora de descanso para el almuerzo, empero está compensado por que la hora de descanso está incluida dentro de la hora laboral, lo que en la modalidad normal no sucede.

2.2. DESCANSO ENTRE DOS JORNADAS

Entre la jornada de un día y la del día siguiente, existe un lapso de interrupción del trabajo, que generalmente es el descanso nocturno, y el fundamento para éste, es que el trabajador debe reponer en ese lapso fuerzas o energías para estar como nuevo el día siguiente.

2.3. DESCANSO DOMINICAL O SEMANAL

El tratado de Versalles de 1919, recomendó el descanso semanal, y el año de 1921 se determinó en los siguientes términos: dicho descanso reconocerá (mientras sea posible) a todo el personal del establecimiento, en cuanto sea posible se coincidirá este descanso con los días consagrados por la religión o por las costumbres del país.

En nuestro país se ha tomado como día de descanso por el tema eminentemente religioso, el día domingo, y se computa desde la 24 horas del día sábado hasta las 24 horas del día domingo, Art. 43. L.G.T.

El Decreto Reglamentario de 30 de agosto de 1927, regula las siguientes excepciones:

1.- Por razones de interés público, pueden realizarse en domingo las siguientes actividades: servicio de transporte, teléfonos y telégrafos, alumbrado público, los mercados, hoteles, y todos los demás, que por su propia naturaleza de trabajo, exigen de sus Trabajadores que deban prestar servicios los días domingos, como ser los servicios básicos, en todo caso en la Empresa Privada se está de acuerdo a convenio de partes.

2.- Por motivos de carácter técnico, los trabajadores pueden trabajar en domingo: cuando la materia prima pueda alterarse si no se somete a un tratamiento o si se requiere su preparación, elaboración y terminación en un período mayor de 24 horas.

3.- OTROS DESCANSOS

Dentro de los otros descansos, tenemos:

3.1. a) Sábado Inglés

3.2. b) Feriados

3.3. c) Festividades

3.1. a) SÁBADO INGLÉS

Se denomina Sábado Inglés porque esta modalidad se implementó en Inglaterra y consiste en el descanso a partir de la media jornada del día sábado.

El descanso del día sábado no es una reducción de la jornada de trabajo, sino que sale de la resultante de acumular horas a lo largo de la semana, para poder descansar el día sábado por la tarde, es decir 9 horas al día y el día sábado las 4 horas normales, al respecto el Art. 51 de la L.G.T, regula esta posibilidad.

El D.S. de 10 de mayo de 1951, determinó que sin alterar la jornada diaria de trabajo en las 8 horas, se pueda trabajar el día sábado solamente hasta las 13 horas, en los hechos reduciendo la jornada semanal de trabajo en 3 horas, empero esta modalidad se ha generalizado principalmente en el sistema fabril.

3.2. b) FERIADOS

El Art. 41 de la L.G.T. señala: “Son días hábiles para el trabajo todos los del año con excepción de los Feriados, considerándose tales, los domingos, los feriados sociales y los que así fueren declarados ocasionalmente por leyes y decretos especiales”.

El D.S. 21060 en su Art. 67 señala “los días feriados con suspensión de actividades públicas y privadas son:

Los domingos; 1 de enero, lunes y martes de carnaval, Viernes Santo; 1 de mayo, Corpus Christi; 6 de agosto, 2 de noviembre; 25 de diciembre y en cada departamento la fecha de su efemérides.

Art. 68.- Todo feriado que coincida con día domingo, debe ser compensado con el día hábil inmediato.

3.3 FESTIVIDADES

En nuestro país, por ser eminentemente religioso, y de acuerdo a nuestras tradiciones, existen algunos feriados que no están determinados expresamente por la Ley, pero que sí son acatados por algún sector de la ciudadanía sin necesidad de ley expresa, estos feriados son dados en mérito a la fe religiosa, la conmemoración de un hecho o aniversario, etc. Ej. Virgen de Guadalupe, Aniversario de una Institución, etc.

4.- VACACIÓN ANUAL

Por vacación anual se entiende la inasistencia a la fuente laboral por un determinado número de días de manera consecutiva, y la percepción íntegra de su Salario, esta vacación se la dará una vez al año de acuerdo a tablas establecidas y aprobadas por el Ministerio del Trabajo.

El D.S. de 18 de marzo de 1980 propone la siguiente escala, que es la que actualmente está en vigencia.

De 1 a 5 años cumplidos de trabajo = 15 días hábiles

De 5 a 10 años cumplidos de trabajo = 20 días hábiles

De 10 años adelante = 30 días hábiles

Durante el tiempo de la vacación anual, el trabajador percibirá el 100% de la remuneración. Para efectos de cómputo de vacaciones se computan los días enteramente laborales, es decir de lunes a viernes, en algunas empresas y debido al carácter propio de las mismas los días sábados se consideran hábiles y en ambos casos se excluyen los domingos y feriados.

4.1 CARACTERÍSTICAS DE LA VACACIÓN ANUAL

Para el pago de la vacación rige el D.S. de 24 de diciembre de 1974 que dice: “Para el cálculo del salario a pagarse por el período de la vacación anual, se tomará en cuenta el promedio del total ganado en los últimos noventa días trabajados con anterioridad a la fecha de cumplimiento del año, que origina el derecho a la vacación excluyendo el pago por horas extras, bonos, gastos de representación, etc.

La vacación anual no es compensable, ni en dinero, ni en especie. El criterio doctrinal se opone al pago de vacaciones no usadas; la legislación nacional sigue el mismo criterio.

La vacación anual no es acumulable, porque se debe hacer uso una vez por año y sin interrupción. En la Praxis laboral cotidiana, es posible la acumulación hasta de dos vacaciones por acuerdo de partes y por escrito. Este criterio sigue nuestra legislación en el Art. 33 del Decreto Reglamentario.

Si bien la vacación no es divisible, ni puede ser interrumpida, es corriente que los trabajadores saquen licencias a cuenta de su vacación, éste no es un procedimiento normal y no hay nada legislado en nuestras leyes, pero

es un procedimiento que se aplica, por la costumbre, y en algunas empresas este aspecto está normado en el Reglamento Interno.

4.2 SITUACIONES ESPECIALES DE LA VACACIÓN ANUAL

- Si el trabajador es despedido antes de cumplir el primer año, no es acreedor a la vacación anual, sino pasado un año y un día.
- Los trabajadores que sean despedidos después del año de trabajo, y antes de cumplir uno nuevo, tendrán derecho a recibir la compensación de la vacación en dinero por duodécimas y tomando en cuenta los días calendario.
- Los docentes de colegios particulares tienen derecho a dos meses de vacación.(L. de 29 de enero de 1952)
- Si en pleno goce de la vacación anual, el trabajador se enferma, se suspende la vacación anual, porque se entra a otra figura, que es la baja temporal por enfermedad.
- Se puede dar la vacación anual, y el preaviso al mismo tiempo.
- Los dirigentes sindicales que están declarados en comisión, gozan de todos los beneficios, por lo tanto tienen derecho al período de vacaciones. Empero como su labor sindical no le permite desatender la labor de defensa de los trabajadores, y para evitar la prescripción se le concede el beneficio del pago excepcional.

TEMA Nº 8

PREAVISO, DESAHUCIO E INDEMNIZACIONES

- 1.- Generalidades
- 2.- Preaviso
- 3.- Preaviso en los contratos a plazo fijo
- 4.- Desahucio
- 5.- Indemnización
- 6.- Retiro voluntario e indemnización
- 7.- Cómputo del quinquenio, desahucio, indemnización, aguinaldo, vacación y días trabajados
- 8.- Otras indemnizaciones
- 9.- Plazo de pago de beneficios sociales

1.- GENERALIDADES

En toda relación laboral existen momentos en los cuales el Empleador quiere deshacerse de su Trabajador o viceversa, distintas son las causas para ello, sin embargo intentaremos llevar adelante alguna de ellas.

2.- PREAVISO

Es la comunicación que hace una de las partes a la otra, de la decisión de extinguir el contrato en la relación laboral. Es decir es el aviso que hace el Empleador al Trabajador para que éste busque otro empleo, y es el aviso que hace

el trabajador al Empleador para que éste se busque otro trabajador.

Los plazos del preaviso son variables y se han fijado dos teorías al respecto.

2.1.- Que los Trabajadores y Empleadores están en igualdad de condiciones por lo tanto los plazos son iguales.

2.2.- Que determina que existen desigualdades económico sociales y por lo tanto los plazos son desiguales.

Nuestra legislación adopta la segunda forma y fija 90 días para el preaviso que el Empleador debe dar al Trabajador.

También fija un término de 30 días para que el Trabajador dé el preaviso al Empleador.

Se puede entender que existen preavisos verbales, empero lo aconsejable para los efectos posteriores y para que exista una constancia documentada, es que el preaviso se lo debe hacer en forma escrita, de manera personal, porque se trata de un efecto de la relación laboral del individuo, o de su desvinculación con su fuente de trabajo.

Durante el período del preaviso, las obligaciones del Trabajador y del Empleador, se mantienen vigentes, es decir, que no cambia la relación laboral primigenia. El elemento que cambia con el preaviso es que el contrato, al ser en sus orígenes de tiempo indefinido, con el preaviso, se vuelve en un contrato con plazo determinado, lo que equivale a decir que se conoce la fecha de la extinción laboral. Por lo tanto ya no se tendrá que pagar por parte del Empleador la Indemnización.

3.- PREAVISO EN LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO

En los contratos a plazo fijo, se supone que se conoce la fecha de la finalización de la relación laboral, por lo tanto no es necesario mandar ninguna clase de preaviso, para extinguir la relación laboral.

4.- DESAHUCIO

El desahucio en materia laboral, es el pago que realiza el empleador, por el tiempo que dure el preaviso (90 días), para que el trabajador no se encuentre desamparado y pueda sostener a su familia mientras consigue otro empleo.

Este pago se efectúa en función a un despido injustificado, y se realiza sobre la base del promedio de los últimos 90 días trabajados, se saca el promedio y este promedio se multiplica por tres (número de meses estipulado para que el trabajador busque trabajo), y da como resultado el monto a pagarse por concepto de indemnización, pagadero en una sola vez.

5.- INDEMNIZACIÓN

La indemnización es el pago que realiza el Empleador al Trabajador despedido o cesante, como una forma de retribución o compensación a los años trabajados. La indemnización es la cantidad que debe entregarse a una persona, para compensarla del perjuicio que se le ha ocasionado, en materia laboral cuando el despido es injustificado, procede el pago de la indemnización por antigüedad.

Constituye una medida de protección contra el despido arbitrario.

Existen dos clases de Indemnización:

5.a) Indemnización por Falta de Preaviso

5.b) Indemnización por Antigüedad

5.a) INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PREAVISO

Si los sujetos de la Relación Laboral (Empleador y Trabajador) no cumplen con el Preaviso, son pasibles a la sanción, consistente en el pago de un monto equivalente al salario, de los plazos del preaviso, a favor de la parte perjudicada, que es considerada como el desahucio.

En la Legislación Nacional, el Empleador que no da la advertencia o el preaviso oportunamente, está obligado a pagar tres sueldos a favor del Trabajador, en cambio si es por parte del Trabajador, éste está obligado a pagar al Empleador un sueldo que legalmente puede deducirse de la liquidación de beneficios sociales.

El Art. 12 de la L.G.T. señala “En el primer caso (contrato indefinido), ninguna de las partes podrá rescindirlo sin previo aviso a la otra”. El preaviso para obreros ha sido modificado por el D.S. N° 06813 de 3 de julio de 1964, estableciéndose en “90 días después de tres meses de trabajo ininterrumpido, al igual que para los empleadores”.

5.b) INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Es la compensación económica que el Empleador paga al Trabajador, por los años de servicios prestados y por el daño causado por la cesantía, por decisión del empleador.

Constituye una medida de protección contra el despido arbitrario.

En materia laboral el derecho a la indemnización se adquiere desde el momento del despido y se hace el cómputo para efectos de cálculo, lo que equivale a decir que se empieza a contabilizar desde el primer día de trabajo hasta el día del despido intempestivo, y se realiza el cálculo con el salario promedio de los últimos tres meses trabajados y ese resultado se multiplica por los años trabajados, a cada año le corresponde un sueldo mensual completo sin descuentos, por los días se sacará en función de los días trabajados.

El cálculo de la indemnización se efectúa de la siguiente forma:

- a) Se procede a sacar el promedio de los tres últimos meses trabajados.
- b) Se calcula cuántos años, meses y días ha prestado servicios el trabajador, contando desde el primer día hasta el momento del despido, tomando en cuenta las situaciones especiales.
- c) Realizados esos cálculos se procede a multiplicar, un sueldo completo, sin ningún tipo de descuento por cada año trabajado. Y por los meses y días se sacará en función a los días trabajados.

6.- RETIRO VOLUNTARIO E INDEMNIZACIÓN (QUINQUENIO)

El retiro voluntario es la decisión unilateral del Trabajador, por la que deja de trabajar, es decir renuncia a su cargo. Esta determinación puede ser indemnizable o no, esto dependerá del tiempo de servicios que el Trabajador ha

prestado en una empresa, y que cumpla con los otros requisitos, que son:

- Continuidad de trabajo bajo dependencia de un Empleador.
- Que el Trabajador haya cumplido con el mínimo fijado por Ley.
- Sea el retiro realmente voluntario.
- Puede ser o no con el preaviso de Ley al Empleador.

La Ley del retiro voluntario de 21 de diciembre de 1948 y su D.R. de 19 de abril de 1949, estableció que el retiro voluntario indemnizable, se realizaba a partir de los años continuos de trabajo, disposiciones que fueron modificadas por:

D.S. de 16 de mayo de 1974.

Art. 1.- Se modifica el Art. 2 de la Ley de 21 de diciembre de 1948, que dirá: “Si el trabajador tuviera cinco o más años de servicios cumplidos, recibirá la indicada indemnización aunque se retire voluntariamente. Cualquier contratación posterior de los trabajadores que se acogan a este beneficio, sólo procederá previo acuerdo de partes”.

Art. 2.- “Los derechos adquiridos por los trabajadores cada cinco años, si no se acogen al retiro voluntario, serán acumulados, o sea que la pérdida de los beneficios sociales a que hace referencia el Art. 16 de la L.G.T. y 9 de su Reglamento, sólo se aplicará al quinquenio vigente, sin afectar a los anteriores”.

Lo que equivale a decir que si un Trabajador es despedido por justa causa, a los 7 años y 3 meses, por el Art. Precedente, se consolida su quinquenio a los cinco años; por el despido justificado el Trabajador perdería la indemnización de los dos años y 3 meses, mas no así su quinquenio, por ser éste un derecho ya consolidado. Y por lo tanto podría cobrar la indemnización de su quinquenio.

Art. 3.- Los empleadores, deben efectuar sus reservas, para el pago de beneficios sociales, con carácter obligatorio, y a fin de no inmovilizar estos montos, podrá invertirlos en el giro de la Empresa.

7.- CÓMPUTO DEL QUINQUENIO, DESAHUCIO, INDEMNIZACIÓN, AGUINALDO, VACACIÓN Y DÍAS TRABAJADOS

7.1 CÓMPUTO DEL QUINQUENIO

El pago por el quinquenio consolidado se realiza, a partir de los cinco años de trabajo cumplidos por el Trabajador, independientemente si éste decide retirarse del trabajo o continuar en el mismo.

Debe ser un procedimiento normal, el pago del quinquenio una vez que el trabajador ha adquirido ese Derecho, vale decir que ha cumplido cinco años de trabajo continuo en la Empresa. Debe dejarse claramente establecido que si el Trabajador continúa en la Empresa y se ha efectuado el pago por quinquenios, éstos serán descontados del finiquito total, a objeto de evitar doble indemnización, manteniendo su antigüedad para efectos de vacación.

El cálculo se realiza:

- a) Se procede a determinar el promedio de los tres últimos meses de sueldo, del total ganado.
- b) Esa base de cálculo se multiplica por cinco, que corresponde a un sueldo por cada año trabajado, sin ningún tipo de descuento.

EJEMPLO:

Un trabajador ingresa a trabajar el 12 de febrero de 2004, realiza sus labores de manera ininterrumpida hasta el 3 de junio de 2009, su sueldo de diciembre de 2008 es de Bs 2650, de enero de 2009 es de Bs 2700 y de febrero de 2009 es de Bs 2750, realizar el cálculo del quinquenio.

1.- Se realiza el cómputo del tiempo trabajado, para ver si procede o no el pago del quinquenio.

Del 12 de febrero de 2004 al 3 de junio de 2009.

Han transcurrido 5 años y 19 días, por lo tanto corresponde el pago del quinquenio.

2.- Se saca el sueldo promedio de los tres últimos meses percibidos.

Diciembre de 2008	Bs 2.650
Enero de 2009	Bs 2.700
Febrero de 2009	Bs 2.750

Se realiza la sumatoria de los tres sueldos y se divide entre tres.

$2.650 + 2.700 + 2.750$	8.100
$8.100 / 3$	2.700

Los Bs 2700 viene a ser la base de cálculo.

3.- Se multiplica la base de cálculo por cinco, correspondiendo un sueldo por cada año de trabajo transcurrido, en este caso por el quinquenio.

$$2.700 * 5 \quad \text{Bs } 13.500$$

El total a pagar por el quinquenio al Trabajador será de Bs 13.500. Este procedimiento se realizará cada cinco años realizando el mismo procedimiento.

7.2. CÁLCULO DEL DESAHUCIO, INDEMNIZACIÓN, VACACIÓN, AGUINALDO, SUELDO Y CÁLCULO FINAL DEL FINIQUITO

EJEMPLO: Un trabajador es despedido sin causa justificada, entró a trabajar el 23 de mayo de 1994, fue despedido el 6 de junio de 2009, el sueldo percibido es de Bs 3200 en mayo, Bs 3.200 en abril y 3100 en el mes de marzo. Calcular el finiquito.

Paso 1.- Se debe determinar, cuáles son los beneficios a los que se hace acreedor el Trabajador.

- a.- Desahucio
- b.- Indemnización
- c.- Aguinaldo
- d.- Vacación
- e.- Sueldo devengado

Paso 2.- Una vez determinados los beneficios, se procederá a determinar cuál es la base de sueldo imponible.

Se saca el sueldo promedio de los tres últimos meses percibidos.

Mayo de 2009	Bs 3.300
Abril de 2009	Bs 3.200
Marzo de 2009	Bs 3.100

Se realiza la sumatoria de los tres sueldos y se divide entre tres.

$$3.300 + 3.200 + 3.100 \quad 9.600$$

$$9.600 / 3 \quad 3.200$$

Los Bs 3.200 viene a ser la base de cálculo.

Paso 3.- Se procede al cálculo **del desahucio**, este cálculo se realiza, multiplicando el sueldo base por 3, que representa los 3 meses de desahucio que se otorgan por el despido injustificado.

$$3.200 * 3 \quad 9.600 \text{ Bs}$$

Paso 4.- Se procede al cálculo de **la indemnización**, que es equivalente a un sueldo por cada año trabajado.

Se determina cuál fue el tiempo trabajado.

De 23 de mayo 1994 a 6 de junio de 2009.

Son 15 años y 13 días.

Se toma la base de cálculo y se multiplica por el número de años trabajados.

$$3.200 * 15 \quad 48.000 \text{ Bs}$$

Para el cálculo de los días, se divide la base de cálculo entre 12 y el resultado entre 30 días, obtenido este resultado se multiplica por los días trabajados.

$$\begin{array}{r}
 3.200 / 12 \qquad \qquad \qquad 266,66 \text{ Bs} \\
 266.66 / 30 \qquad \qquad \qquad 8,88 \text{ Bs} \\
 8.88 * 13 \text{ días} \qquad \qquad \qquad 115.44 \text{ Bs} \\
 48.000 + 115.44 \qquad \qquad \qquad 48.115,44 \text{ Bs}
 \end{array}$$

PASO 5.- Se procede al cálculo del **aguinaldo**.

El aguinaldo se calcula del 1 de enero al 31 de diciembre.

Se procede al cálculo de los días de aguinaldo ganados

Al 6 de junio son: 5 meses y 6 días.

Se procede al cálculo del pago de aguinaldo por los meses y días trabajados. Tomando la base de cálculo y dividiendo entre los meses y días trabajados.

$$\begin{array}{r}
 3.200 / 12 \qquad \qquad \qquad 266,66 \text{ Bs} \\
 266.66 / 30 \qquad \qquad \qquad 8,88 \text{ Bs}
 \end{array}$$

Entonces tenemos:

$$\begin{array}{r}
 266,66 * 5 \text{ meses} \qquad \qquad \qquad 1.333,30 \\
 8.88 * 6 \text{ días} \qquad \qquad \qquad 53,28
 \end{array}$$

Con lo que sumados tenemos:

$$1.333.30 + 53.28 \qquad \qquad \qquad 1.386, 58 \text{ Bs}$$

Que es el aguinaldo percibido por el trabajador.

Paso 6.- Procedemos al cálculo de **la vacación**.

Inicialmente procederemos al cálculo del tiempo de la vacación efectiva que tiene el trabajador. Por el cálculo inicial se tiene que el trabajador ha cumplido 15 años y 13 días de trabajo, por lo que de acuerdo a la tabla de vacaciones del D.S. de 18 de marzo de 1980 le corresponde 30 días hábiles de vacación. Estos 30 días serían si es que se hubiere cumplido el año entero, pero como se ha interrumpido éste, se procede al cálculo de los días efectivos de vacación que le tocan al trabajador.

Sacamos inicialmente el porcentaje de vacación que le toca:

Mediante la regla de 3 simple:

$$\begin{array}{r} 360 \text{ días} \text{ -----} 100\% \text{ de vacación} \\ 156 \text{ días} \text{ -----} x \% \text{ de vacación} \end{array}$$

Resultando el 43.33 %

Para determinar los días exactos hacemos otra regla de 3 simple:

$$\begin{array}{r} 30 \text{ días} \text{ -----} 100 \% \\ X \text{ días} \text{ -----} 43.33 \% \end{array}$$

Resultando 12,9 días hábiles de vacación, redondeando a 13 días hábiles, como estos días ya no podrán ser utilizados por el trabajador entonces se procede a calcular, cuántos días efectivos le corresponden por Derecho de vacación, y se computa contando a partir del día 6 de junio, los días hábiles, y resulta hasta el 25 de junio inclusive, y se contabiliza 19 días calendario, este resultado se obtiene

dividiendo la base de cálculo entre los días del mes y se multiplica por los días efectivos.

$$3.200 / 30 \quad 106,66 \text{ Bs}$$

$$19 \text{ días} * 106,66 \quad 2.026,54 \text{ Bs}$$

Que es el monto que se le tendrá que pagar por concepto de vacación.

Paso 7.- Procedemos al cálculo de **sueldo devengado**, si tomamos en cuenta que el sueldo se paga los últimos 30 días trabajados de cada mes, en nuestro caso quedan 6 días sin cobrar.

$$3.200 / 30 \quad 106,66 \text{ Bs}$$

$$106,66 * 6 \text{ días} \quad 639,96 \text{ Bs}$$

Paso 8.- Procedemos a sumar todos los ítemes a pagarse y el resultado es el **Finiquito**.

DESAHUCIO	9.600
INDEMNIZACIÓN	48.115,44
AGUINALDO	1.386,58
VACACIÓN	2.026,54
SUELDO DEVENGADO	639,96
FINIQUITO	61.768,52 Bs

8.- OTRAS INDEMNIZACIONES

8.1 INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR

En el caso del que el Trabajador fallezca, se da el caso, de que el fallecimiento sea por muerte natural, o por enfermedad o accidente profesional.

8.1.1 MUERTE NATURAL

En el caso de que el Trabajador fallezca por muerte natural, ésta es considerada, como retiro forzoso (por una ficción de la Ley). Por esta razón los herederos tienen derecho al pago de una indemnización por tiempo de servicios, al desahucio, al aguinaldo, vacación y otros derechos.

8.1.2 MUERTE POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO

Inicialmente el Art. 74 de L.G.T. indica “En caso de fallecimiento el Empleador abonará los gastos de entierro, independientemente de la indemnización, siempre que aquella se haya producido por accidente o enfermedad profesional”.

Se complementa esta norma con lo que señala al respecto el Art. 88 de la Ley 102 de 29-XII-1944, señala: “En caso de muerte por enfermedad profesional o accidente de Trabajo, tendrán derecho a cobrar la indemnización equivalente a 2 años de servicio, sus herederos en primer grado, esposa e hijos, o padres...”

8.2.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE QUIEBRA

Se llama quiebra, a la situación legal en la que puede verse compelido un Empresario, que momentáneamente, temporal o definitivamente, se encuentra imposibilitado del cumplimiento de las obligaciones económicas contraídas.

Ante esta situación los Trabajadores se convierten en Acreedores del Empresario Empleador, por el pago de sus beneficios sociales.

El Art. 14 de la L.G.T. dice “En caso de cesación de servicios por quiebra o pérdida comprobada, la indemnización se reducirá a la mitad, y el crédito del obrero gozará de prelación conforme a la Ley Civil”.

Esta norma ha sido modificada por el D.S. Nº 03642 de 11 de febrero de 1954 que dice “En caso de cesación de servicios, por quiebra o pérdida comprobada, el crédito del obrero gozará de prelación civil”. De donde se colige que la reducción en la indemnización del 50% ha sido suprimida (por omisión específica en la norma), por tanto el trabajador cobrará el 100% de su indemnización y de sus adeudos.

Frente a la clausura por liquidación o muerte del propietario, el Art 15 L.G.T. señala “Procede el pago de indemnización en caso de clausura por liquidación o muerte del propietario. En este último caso recaerá en sus herederos”.

9.- PLAZO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

El D.S. 28699 de 1 de mayo de 2006, determina que las Empresas o entidades públicas y privadas que no cumplen con el pago de los beneficios sociales en el plazo de 15 días, están obligados a la cancelación actualizada y al pago de una multa compensatoria a favor del Trabajador, equivalente a la tasa de interés comercial establecida por el Banco Central, vigente al día del pago de los beneficios sociales.

10.- PRESCRIPCIÓN

La prescripción que interesa al derecho del trabajo, es la que libera al deudor de su obligación, en este caso la

norma que libera al Empleador del pago de los beneficios sociales al Trabajador. El Art. 120 de la L.G.T. señala que “las acciones y derechos provenientes de esta Ley, se extinguirán en el término de dos años de haber nacido ellas”.

Lo que equivale a decir, que una vez elaborado el finiquito o cálculo de indemnización y beneficios sociales, el Trabajador tiene el plazo de dos años para solicitar y hacer efectivo el cobro de lo que se le adeuda, pasado este tiempo y si es que el Trabajador no ejerce este su Derecho, pierde la oportunidad de hacerlo y el Empleador queda liberado de esta obligación por la prescripción o transcurso del tiempo.

TEMA Nº 9

EL SALARIO O REMUNERACIÓN

- 1.- Antecedentes
- 2.- Concepto
- 3.- Importancia del salario
- 4.- Regulación Jurídica del Salario
- 5.- Clases de Salario

1.- ANTECEDENTES

La palabra SALARIO, proviene de la voz latina “Salarium”, que significa sal, más propiamente pago en sal, porque antiguamente se pagaba a los sirvientes domésticos por las labores realizadas, en porciones fijas de sal.

La palabra sueldo, viene de la voz latina “solidus”, que como sustantivo, implica sueldo, moneda de oro que primitivamente valía veinticinco denarios.

Existen muchos sinónimos a la palabra salario, que son remuneración, sueldo, emolumento, pago, haber, gratificación, honorarios, etc.

La importancia del salario tiene una connotación política, económica, social y jurídica.

Tiene una connotación política, porque sobre ella está estructurada todas las relaciones laborales existentes en nuestro país, a tal punto que la C.P.E. en su Art. 46 Inc. I

indica “Toda persona tiene Derecho: l) 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”.

Connotación económica, porque casi siempre el salario o sueldo, es una retribución en dinero, que es el motor que mueve la economía inicialmente familiar y por ende la economía del país.

Connotación social, porque a partir del sueldo o salario del Trabajador, éste podrá garantizar, el sustento, vivienda, vestido y solventar todos los gastos del núcleo familiar, que es la base de la sociedad y del Estado.

Connotación jurídica, porque como ya señalamos las leyes están por la protección del salario y de su oportuno pago, lo que equivale a decir que si es que éste no se cumple, el mecanismo del aparato judicial puede ser accionado para que el pago del sueldo o salario se cumpla, inclusive bajo la coerción de la Ley.

2.- CONCEPTO

La remuneración es la contraprestación en dinero o especie que percibe el Trabajador, por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del Empleador, según el contrato de trabajo que celebraron.

Según Alonzo García, dice que el salario es la retribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, o por vía mixta, que como contraprestación nacida de una relación laboral, el Empresario debe al Trabajador en reciprocidad al trabajo realizado por éste.

En resumen, podemos indicar que el salario es la remuneración total, cualquiera sea su forma, que recibe el trabajador como pago o retribución a la fuerza de trabajo puesta a disposición del Empleador en condiciones de subordinación y dependencia.

De esta definición desprendemos los siguientes elementos:

2.a) REMUNERACIÓN TOTAL.- El salario comprende todas las remuneraciones:

- El sueldo básico
- Horas extraordinarias
- Recargos nocturnos
- Bonos de producción
- Bono de antigüedad
- Bono de transporte
- Gratificaciones
- Primas, etc.

2.b) CUALQUIERA SEA SU FORMA.- El pago puede tener distintas modalidades, sean éstos en dinero, especie, servicio de vivienda, agua, luz, transporte, educación, etc.

2.c) RECIBE EL TRABAJADOR.- El salario sólo existe en la relación laboral y es pagado por el Empleador al Trabajador o a la persona que tenga mandato expreso para este fin.

2.d) RETRIBUCIÓN A LA FUERZA DE TRABAJO.- Es la contrapartida del trabajo, por esta razón debe existir

proporcionalidad entre el esfuerzo desplegado y el salario ganado.

3.- IMPORTANCIA DEL SALARIO

La importancia del salario, radica en que es la razón del trabajo, desde el punto de vista del trabajador, es la manera más directa de poder llevar el sustento diario a su familia.

El salario mensual, sirve de base de cálculo para el pago de beneficios sociales e indemnizaciones, si hubiere lugar.

4.- REGULACIÓN JURÍDICA DEL SALARIO

Art. 52 L.G.T. “Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos del trabajo y la zona del país, se hará por el Ministerio de Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo, o nacionalidad”.

Art. 39 D.R.L.G.T. “Remuneración o salario es el que percibe el Empleado o Trabajador en dinero, en pago de su trabajo, incluyéndose en esta denominación, las comisiones y participaciones en los beneficios, cuando éstos envistan carácter permanente”.

De estas citas legales podemos señalar los siguientes elementos:

4.1.- Vemos que el salario o remuneración comprende a los Trabajadores, Obreros y Empleados, con las características que conocemos.

4.2.- Que no se podrá pactar salario menor que el mínimo vital, que en la actualidad se halla definida en la Ley Financial, o presupuesto general de la nación al comienzo de cada gestión.

4.3.- No existe discriminación salarial en razón del sexo, nacionalidad, etc. Lo que nos parece lógico si partimos del hecho de que salario es proporcional al trabajo desarrollado o a desarrollarse.

4.4.- El reglamento indica de que el pago se lo debe realizar únicamente en dinero, lo que nos parece un error, ya que la misma ley señala y permite el pago en especie y otras formas.

5.- CLASES DE SALARIO

Existen diversas clasificaciones de las clases o formas de salario, por razones de metodología, emplearemos la clasificación hecha por Jorge Rodríguez Manzini, quien las divide en cuatro.

5.1.- Salario Mínimo

5.2.- Salario Principal y en dinero

5.3.- Salario Complementario

5.4.- Otras prestaciones salariales.

5.1.- SALARIO MÍNIMO.- La doctrina española sostiene que la expresión salario mínimo, acostumbra aplicarse al salario fijado como sueldo de contratación, por debajo del cual es ilícito trabajar por cuenta de otro. Es el que determina la cantidad mínima que se debe pagar al Trabajador y comprende:

5.1.1.- Salario Mínimo Vital.- Que es el que determina el Gobierno a través de la Ley Financial o Presupuesto General de la Nación para cada gestión y que se va incrementando en cada gestión en función de la pérdida de valor adquisitivo, que tiene el salario.

5.1.2.- Salario Mínimo Profesional.- Es la cantidad mínima que se debe pagar al Profesional Universitario, que cuenta con Título en Provisión Nacional, y está regulado por los convenios que realizan la Confederación de Profesionales (Colegio de Profesionales) con el Gobierno nacional, y éste a su vez mediante Decreto Supremo, fija cuál es el salario mínimo profesional.

5.2.- SALARIO PRINCIPAL Y EN DINERO.- La parte más importante de la remuneración, está ligada al instrumento de pago, y dos son los sistemas básicos de cálculo salarial, cada uno de los cuales toma como unidad de cómputo a elementos objetivos de la prestación del trabajador.

Dos son los elementos objetivos en la prestación de servicios del trabajador que determinan el sueldo que se cancela al Trabajador y que se divide en: Salario por Tiempo y Salario por Resultado.

5.2.1.- SALARIO POR TIEMPO: El salario por tiempo es el que tiene como módulo, el mes, el día y la hora pero cualquiera que sea la forma de medición , el salario siempre se adquiere por el trabajo efectivamente prestado durante el período convenido. Es decir es el pago que el Empleador efectúa por el tiempo de trabajo prestado y se subdivide en Jornal y Sueldo mensual.

5.2.1.1.- JORNAL.- Es el salario que el Empleador cancela al Trabajador por día de trabajo realizado, de acuerdo a

previo convenio de partes, esta modalidad es empleada en los trabajos agrícolas, de construcción, etc.

5.2.1.2.- SUELDO.- Es el salario que el Empleador cancela al Trabajador, por un mes de trabajo realizado (días hábiles), esta modalidad es la más corriente en las empresas y se cancela en forma mensual.

5.2.2.- SALARIO POR RESULTADO.- Es el pago que realiza el Empleador al trabajador, por el producto final terminado, independientemente del tiempo que le tomó desarrollar ese resultado al Trabajador, y se subdivide en: a destajo, Comisión, Porcentaje en Ventas, Primas.

5.2.2.1.- A DESTAJO.- El salario se establece en función a la cantidad de trabajo u obra producida, con independencia del tiempo invertido, es el pago que realiza el Empleado al Trabajador que realiza una determinada tarea, ej: El cavado de una zanja de 10 metros de largo por dos de profundidad, este pago se efectiviza cuando se ha cumplido con la tarea asignada.

5.2.2.2.- COMISIÓN.- Es la facultad del Empleador que da al Trabajador para que ejecute algún encargo, y es el porcentaje que cobra el vendedor de cosa ajena por encargo.

5.2.2.3.- PORCENTAJE EN VENTAS.- Es la retribución que da el Empleador al Trabajador por las ventas realizadas, de un determinado producto, este porcentaje se calcula en función del acuerdo de partes.

5.2.2.4.- PRIMA.- Es un premio que da el Empleador al trabajador independientemente de su sueldo, consistente en el 10% (o más) de la utilidad anual que percibe el

Empleador y que será repartida proporcionalmente entre los Trabajadores de la Empresa.

5.2.3.- SALARIO COMPLEMENTARIO.- Es el Salario que independientemente del sueldo mensual u otra modalidad percibe el Trabajador, como una complementación al salario fijado es decir es adicional al sueldo ya fijado, y se divide en:

Gratificaciones, Sueldo anual Complementario, participación de las ganancias, en especie, Viáticos, Bonos legales y extraordinarios.

5.2.3.1.- GRATIFICACIONES.- Son la serie de premios que el Empleador otorga a sus Trabajadores por diversos factores: Aniversarios, buen rendimiento, superproducción, récord de ventas, etc.

5.2.3.2.- SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.- Es un incentivo que se otorga a los trabajadores por logros obtenidos por éstos en la producción y el trabajo desempeñado a lo largo del año transcurrido.

Dicha costumbre se convirtió en obligatoria y de cumplimiento general por imperio de una norma legal, adquiriendo la denominación de AGUINALDO o sueldo anual complementario.

5.2.3.3.- PARTICIPACIÓN DE LAS GANANCIAS.- Que es similar a la prima ya descrita, con la diferencia que ésta no es obligatoria y se da solamente con ocasión de buenos réditos en la Empresa.

5.2.3.4.- RÉCORD DE VENTAS.- Incentivo que se otorga en la modalidad de porcentaje, cuando las ventas de la Empresa superaron las expectativas previstas en la gestión.

5.2.3.5.- SUELDO COMPLEMENTARIO EN ESPECIE.- Que se otorga en diversas formas: en Alimentos, Vivienda, ropa, asistencia escolar, etc.

5.2.3.6.- VIÁTICOS.- Que se otorgan por escalas predeterminadas y que sirven para solventar gastos, cuando el Trabajador realiza viajes a lugares distintos al de su centro habitual de trabajo, diferenciando la categoría de viáticos en función al tiempo de viaje.

5.2.3.7.- BONOS LEGALES.- Que son los determinados por la Ley, como ser el Bono de antigüedad, Bono profesional, Bono por Título Profesional que se paga de acuerdo a escala predeterminada.

5.2.3.8.- BONOS EXTRAORDINARIOS.- Que son otorgados por realizar trabajos en situaciones extraordinarias, como ser Bono por tareas riesgosas, Bono por trabajar en lugares inhóspitos, por trabajos extras, etc.

6.- CATEGORÍAS Y BONOS

6.1 CATEGORÍA

Es la responsabilidad que exige el cargo opuesto del trabajador, corresponde la calificación y experiencia del Trabajador.

Es un nivel dentro de la escala salarial, una determinada posición dentro de la escala de remuneraciones, por lo tanto en las empresas se paga según la categoría que tenga el Trabajador.

Al celebrarse el contrato de trabajo, deberá tomarse en cuenta la categoría profesional del Trabajador. La determinación de la categoría no la fija el Empleador

caprichosamente, sino que guarda estricta relación con las tareas que desarrolla el Trabajador, tomando en cuenta la experiencia en trabajos similares (Currículum).

6.2 BONOS

Son escalas o porcentajes que hace la Ley para mejorar el salario, son componentes salariales no consolidados, es la ventaja patrimonial que hace el Empleador al Trabajador.

Estos bonos han surgido en la época de los procesos inflacionarios, para compensar la depreciación de la moneda.

A partir del proceso de hiperinflación que vivió nuestro país (1983-1986) la creación de bonos proliferó de manera desmesurada, es por eso que el D.S. 21060 señala: “con la finalidad de mejorar los niveles de remuneración actuales, se consolidan al salario básico todos los bonos existentes que corresponden a cualquier forma de remuneración tanto en el sector público como en el privado, sea que se origine en convenios de parte, en laudos arbitrales o en disposiciones legales, con excepción de los bonos de antigüedad, de producción y el de frontera, mismos que se encuentran vigentes”.

6.2.1. BONO DE PRODUCCIÓN

El Bono de Producción se define en nuestra legislación en el Art. 1 del D.S. 10464, de 15 de marzo de 1983 “ como remuneración adicional, por un esfuerzo productivo también adicional destinado a superar una determinada meta de producción. Este bono deberá ser pagado al margen del sueldo o salario y en ningún caso podrá ser consolidado a éste.”

El D.S. 19518 de 22 de abril de 1983, amplía los alcances del anterior D.S. “definido como una remuneración adicional, supone una meta productiva también adicional, concertada entre la empresa y el sindicato, tomando en cuenta las peculiaridades del respectivo centro de trabajo, esta meta de producción debe estar garantizada por la parte patronal, suministrando los equipos y materias primas necesarios al buen funcionamiento del sistema productivo normal y una asistencia regular a la fuente del trabajo”.

El D.S. 21137 de 30 de noviembre de 1985, determina la racionalización del bono productivo, eliminando en el sector público este bono adicional.

El D.S. 24067 de 10 de julio de 1995, en su Art. 11 define a las empresas públicas que pueden pagar este bono de producción, “serán considerados como Empresas Entidades que cuentan con patrimonio propio, autonomía de gestión administrativa y financiera, y que hayan sido legalmente creadas como tales”.

Luego regula el pago “El pago del bono de producción para el sector público de las Empresas definidas como tales en el Art. 11, sean éstas productoras de bienes o proveedoras de servicios, debiendo tomarse en cuenta que: la Previsión para el pago de este bono deberá estar incluida en el presupuesto de la Entidad”.

Para la ejecución o pago de este bono, el Ministerio de Hacienda verificará los siguientes aspectos:

- Dictamen de Auditoría Externa, preparada por una firma consultora legalmente establecida en el país,

que verifique y confirme las metas de producción efectivamente alcanzadas por la Empresa en la gestión anterior, las cuales necesariamente deberán ser superiores a las programadas en el presupuesto de la entidad para la gestión.

- El excedente de la producción deberá resaltar en estados financieros. Estos últimos no podrán provenir de mejoras tecnológicas, o de incrementos en las tasas, tarifas o precios.
- El monto total a pagarse no podrá exceder del 25 % de los excedentes financieros producto del incremento de la producción.
- El monto a pagar a cada Trabajador por este beneficio, no podrá exceder de un sueldo mensual, calculado en base al promedio del total ganado durante los tres últimos meses de la gestión anterior.

6.2.2. BONO DE ANTIGÜEDAD

El bono de antigüedad, se estableció en el año 1956, y es un pago adicional que se realiza al Trabajador, en función a una escala determinada por los años de servicio prestados en la Institución, como compensación a la experiencia adquirida, la pericia empleada y el desgaste de su energía laboral.

El D.S. 21060 en su Art. 60 determina la siguiente escala única aplicable a todos los sectores laborales:

2	a	4 años	= 5 %
5	a	7 años	= 11 %

8	a	10 años = 18 %
11	a	14 años = 26 %
15	a	19 años = 34 %
20	a	24 años = 42 %
25		años adelante = 50 %

6.2.3. BONO DE FRONTERA

El D.S. 21137, con la denominación de subsidio, regula en los siguientes términos “se substituyen los bonos de frontera, zona o región con un subsidio de frontera, cuyo monto será el 20% del salario mensual. Se beneficiarán con este subsidio solamente funcionarios o trabajadores del sector público cuyo lugar de trabajo se encuentra dentro de los 50 Km lineales de las fronteras internacionales. Esta disposición regirá también para las empresas del sector Privado”.

Para efectos de cálculo, se toma en cuenta el salario básico y se multiplica por el porcentaje establecido.

ÍNDICE

TEMA 1	9
EL TRABAJO	9
1.- NOCIONES DE TRABAJO	9
1.a) NOCIÓN ETIMOLÓGICA	9
1.b) NOCIÓN FÍSICA	10
1.c) NOCIÓN FISIOLÓGICA	10
1.d) NOCIÓN ECONÓMICA	10
1.e) NOCIÓN JURÍDICA	11
1.e.a) ACTIVIDAD HUMANA	11
1.e.b) ACTIVIDAD LIBRE	11
1.e.c) MATERIAL	12
1.e.d) INTELECTUAL	12
1.e.e) PERMANENTE	12
1.e.f) TRANSITORIA	12
1.e.g) PERSONA NATURAL	12
1.e.h) EJECUTA CONSCIENTEMENTE	13
1.e.i) SERVICIO DE OTRO	13
1.e.j) FINALIDAD INDEFINIDA	13
1.e.k) SUELDO O SALARIO	13
2.- DEFINICIONES GENERALES Y COMUNES	13
2.1) TRABAJADOR	13
2.2) EMPLEADOR	13
2.3) AUTORIDAD COMPETENTE	13
2.4) LUGAR O CENTRO DE TRABAJO	13
2.5) SUELDO O SALARIO	14
2.6) CONTRATO DE TRABAJO	14
3.- EL TRABAJO EN LAS FORMACIONES ECONÓMICA SOCIALES ..	14
3.a) COMUNIDAD PRIMITIVA	14
3.b) RÉGIMEN ESCLAVISTA	15
3.c) RÉGIMEN FEUDAL	16

3.d) LA COLONIA	17
3.d.1) Tributo en Encomienda	17
3.d.2) Mita Minera	18
3.e) LA SERVIDUMBRE	18
3.f) EL CAPITALISMO	18
3.g) EL SOCIALISMO	20
TEMA Nº 2	21
FUENTES Y RELACIONES CON OTRAS CIENCIAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	21
1.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	21
2.- FUENTES REALES Y FORMALES	21
2.1 FUENTES REALES	21
2.2 FUENTES FORMALES	22
2.2.1 LA LEY	22
2.2.2 LA DOCTRINA	23
2.2.3 LA COSTUMBRE	23
2.2.4 LA JURISPRUDENCIA	23
3.- JERARQUÍA DE LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO ..	24
3.a) LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO	29
3.b) LA LEY	29
3.c) CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	30
3.d) LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO	30
3.e) LOS PACTOS COLECTIVOS	30
3.f) LOS FALLOS ARBITRALES	31
3.g) EL REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO	31
3.h) EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	31
4.- RELACIONES CON OTRAS CIENCIAS	31
4.1 Ciencias Jurídicas	32
4.2 Ciencias Sociales	32

4.1.1) DERECHO CONSTITUCIONAL	32
4.1.2) DERECHO CIVIL	32
4.1.3) DERECHO PENAL	33
4.1.4) DERECHO ADMINISTRATIVO	33
4.1.5) DERECHO COMERCIAL	33
4.1.6) DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y PRIVADO	34
4.2.1) POLÍTICA SOCIAL	34
4.2.2) ECONOMÍA POLÍTICA	34
4.2.3) PSICOLOGÍA DEL TRABAJO	35
4.2.4) MEDICINA DEL TRABAJO	35
TEMA Nº 3	37
PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	37
1.- PRINCIPIO DE PROTECCIÓN Y DE TUTELA	38
2.- PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD	39
3.- PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD	39
4.- PRINCIPIO DE CONSERVACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	40
5.- PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD	41
6.- PRINCIPIO DE RETROACTIVIDAD DE LAS LEYES LABORALES....	41
7.- PRINCIPIO DE INEMBARGABILIDAD.....	42
8.- PRINCIPIO DE RENDIMIENTO	42
9.- PRINCIPIO DE GRATUIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS	
JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS	43
10.- PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN	44
11.- PRINCIPIO DE PUBLICIDAD	44
12.- PRINCIPIO DE IMPULSIÓN DE OFICIO	44
13.- PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN	44
14.- PRINCIPIO DE LA LEALTAD PROCESAL	45
15.- PRINCIPIO DE INVERSIÓN DE LA PRUEBA.....	45
16.- PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN	45

TEMA Nº 4	47
EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO	47
1.- ASPECTOS GENERALES	48
2.- DEFINICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	48
3.- RELACIÓN DE TRABAJO	48
4.- CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO	49
4a) Bilateral o Sinalagmático	49
4b) Oneroso	49
4c) Conmutativo	49
4d) Consensual	50
4e) De Ejecución Continuada	50
4f) Normado	50
5.-REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	51
5a) CAPACIDAD DE LAS PARTES	51
5 b) CAUSA	53
5c) OBJETO LÍCITO	54
5d) CONSENTIMIENTO	55
6.- TRABAJADORES QUE SE HALLAN DENTRO DE LA L.G.T.....	56
TEMA Nº 5	59
MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	59
EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL TIEMPO.....	59
1.- ASPECTOS GENERALES	60
2.- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO	
INDETERMINADO O INDEFINIDO	60
3.- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO	
O A PLAZO FIJO	63
4.- CONTRATO DE TRABAJO POR SERVICIO Y OBRA VENDIDA	64
4a) Sola Prestación de Servicios	64
4b) La obra vendida	64

5.- CONTRATO DE PRUEBA O PERIODO DE PRUEBA	66
6.- CONTRATOS DE TRABAJO SUCESIVOS	68
7.- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	69
7.1.- ANTECEDENTES	70
7.2.- FORMAS DE CONTROL	70
7.3.- REMUNERACIÓN	71
7.4.- EXTINCIÓN	71
8.- REGLAMENTO INTERNO	72
9.- CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO	73
10.- LA PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO	75
11.- EL JUS VARIANDI	76
11.a) EL JUS VARIANDI NORMAL	76
11.b) EL JUS VARIANDI EXCEPCIONAL	77
12.-INVENCIONES DEL TRABAJADOR.....	78
13.- CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO	79
TEMA Nº 6	81
SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	81
1.- GENERALIDADES	81
2.-SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	83
3.- CLASIFICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN.....	83
A) RAZONES AJENAS A LA VOLUNTAD	83
B) SUSPENSIONES VOLUNTARIAMENTE DISPUESTAS	
POR EL EMPLEADOR	86
c) SUSPENSIÓN VOLUNTARIAMENTE DISPUESTA POR	
EL TRABAJADOR	88
4.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	90
5.- CLASIFICACIÓN DE LOS MODOS DE EXTINCIÓN	91
A) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR	
VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.....	91

B) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR	
VOLUNTAD DEL EMPLEADOR	92
6.- EL BENEFICIO DE LA RELOCALIZACIÓN	94
7.- DESPIDO INDIRECTO	95
8.- CARTA DE RETIRO	96
9.- CERTIFICADO DE TRABAJO	96
TEMA Nº 7	99
LOS DESCANSOS DEL TRABAJO	99
1.- CONCEPTO	99
2.- CLASIFICACIÓN DE LOS DESCANSOS	99
2.1.- DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA	100
2.2. DESCANSO ENTRE DOS JORNADAS	100
2.3.- DESCANSO DOMINICAL O SEMANAL	101
3.- OTROS DESCANSOS	101
3.1. a) SÁBADO INGLÉS	102
3.2. b) FERIADOS	102
3.3 FESTIVIDADES	103
4.- VACACIÓN ANUAL	103
4.1 CARACTERÍSTICAS DE LA VACACIÓN ANUAL	104
4.2 SITUACIONES ESPECIALES DE LA VACACIÓN ANUAL	105
TEMA Nº 8	107
PREAVISO, DESAHUCIO E INDEMNIZACIONES	107
1.- GENERALIDADES	107
2.- PREAVISO	107
3.- PREAVISO EN LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO	109
4.- DESAHUCIO	109
5.- INDEMNIZACIÓN	109
5.a) INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PREAVISO	110

5.b) INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD	110
6.- RETIRO VOLUNTARIO E INDEMNIZACIÓN (QUINQUENIO)	111
7.- CÓMPUTO DEL QUINQUENIO, DESAHUCIO, INDEMNIZACIÓN, AGUINALDO, VACACIÓN Y DÍAS TRABAJADOS	113
7.1 CÓMPUTO DEL QUINQUENIO	113
7.1 CÁLCULO DEL DESAHUCIO, INDEMNIZACIÓN, VACACIÓN, AGUINALDO, SUELDO Y CÁLCULO FINAL DEL FINIQUITO	115
8.- OTRAS INDEMNIZACIONES	119
8.1 INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR	119
8.1.1 MUERTE NATURAL	120
8.1.2 MUERTE POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO	120
8.2.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE QUIEBRA	120
9.- PLAZO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	121
10.- PRESCRIPCIÓN	121
 TEMA Nº 9	 123
EL SALARIO O REMUNERACIÓN.....	123
1.- ANTECEDENTES	123
2.- CONCEPTO.....	124
2.a) REMUNERACIÓN TOTAL	125
2.b) CUALQUIERA SEA SU FORMA	125
2.c) RECIBE EL TRABAJADOR	125
2.d) RETRIBUCIÓN A LA FUERZA DE TRABAJO	125
3.- IMPORTANCIA DEL SALARIO	126
4.- REGULACIÓN JURÍDICA DEL SALARIO	126
5.- CLASES DE SALARIO	127
5.1.- SALARIO MÍNIMO	127
5.1.1.- Salario Mínimo Vital	128

5.1.2.- Salario Mínimo Profesional	128
5.2.- SALARIO PRINCIPAL Y EN DINERO	128
5.2.1.- SALARIO POR TIEMPO	128
5.2.2.- SALARIO POR RESULTADO	129
5.2.3.- SALARIO COMPLEMENTARIO	130
6.- CATEGORÍAS Y BONOS	131
6.1 CATEGORÍA	131
6. 2 BONOS	132
6.2.1. BONO DE PRODUCCIÓN	132
6.2.2. BONO DE ANTIGÜEDAD	134
6.2.3. BONO DE FRONTERA	135

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política del Estado
- Código de Seguridad Social y su Reglamento
- D.S. 21060 y su Reglamento
- D.S. 24586
- D.S. 24587
- El Estatuto del Funcionario Público
- Ley 975 del 2/05/98
- Ley General del Trabajo y sus Reglamentos
- Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar
- Ley de Pensiones y su Reglamento
- Reglamento al Estatuto del Funcionario Público
- Reglamento de Recursos de Revocatoria y Jerárquicos para la Carrera Administrativa
- Resoluciones de la Superintendencia de Pensiones
- Sistema de Declaración de Bienes y Rentas de los Servidores Públicos
- Álvares Sacristán, Isidoro. Diccionario Jurídico laboral, 2da. Madrid, 1956
- Barbagelata, Héctor Hugo. El Derecho del Trabajo en América Latina. Madrid, Serie de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1985
- Cabanellas, Guillermo: Tratado de Derecho Laboral. Cuarta Edición, Heliasta, Buenos Aires, 2002
- Caldera, Rafael: Derecho del Trabajo, El Ateneo, Buenos Aires, 1974
- Deveali, Mario: El Derecho del trabajo, Astrea, Buenos Aires, 1983
- Jiménez Sanjinés, Raúl: Historia del Derecho del Trabajo

Boliviano y Bases para una Nueva Ley General del Trabajo.
La Paz, Popular, 1998

- Montoya Melgar, Alfredo: Derecho del Trabajo, 6ª Ed., Tecnos, Madrid, 1981
- Rubinstein, Santiago: Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Imprenta de la Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina, 1983.