

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO XAVIER - FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

2010

Jorge Machicado



CONTRATO DE TRABAJO

TABLA DE CONTENIDOS

9. CONTRATO DE TRABAJO	4	9.15 Normas Sobre Contratos	10
9.1 ¿Contrato O Relación de trabajo?...	4	9.16 Interpretación.....	10
9.2 Concepto	5	9.17 Estabilidad laboral	10
9.3 Naturaleza. Teorías	5	9.18 Contrato Con Residencia Distinta ..	10
9.4 Antecedentes históricos	5	9.19 Sustitución De Patronos	11
9.5 Características.....	5	9.19.1 Tiempo Del Contrato	11
9.6 Validez Jurídica	6	9.19.2 Contrato A Plazo No Renovable	11
9.7 Eficacia Jurídica	6	9.19.3 Contrato Renovable Por Una Sola Vez	11
9.8 Forma	6	9.20 Prueba del Contrato De Trabajo.....	12
9.9 Terminación del Contrato de Trabajo	7	9.21 Función de la Inspectoría De Trabajo	12
9.10 Modalidades.....	7	9.22 Certificado De Trabajo	12
9.10.1 Contrato de trabajo indefinido	7	9.23 La Tácita Reconducción	12
9.10.2 Contrato De Trabajo Por Tiempo Determinado.....	7	9.24 Periodo De Prueba	12
9.10.3 Contrato De Trabajo Por Realización De Obra O Servicio	8	9.25 Estabilidad en el Empleo.....	12
9.10.4 Contrato colectivo	8	9.26 Efectos del DS 21060 en el contrato de trabajo	12
9.11 Contrato De Aprendizaje	9	9.27 Obligaciones Del Empleador	12
9.11.1 Forma	9	9.28 Derechos Y Obligaciones Del Trabajador.....	13
9.11.2 Obligación del empleador.....	9		
9.12 Perfeccionamiento Técnico De Trabajadores.....	9		
9.13 Contrato De Enganche	9		
9.14 Situación Del Menor Y La Mujer.....	10		

COMO CITAR

MACHICADO, Jorge; *Contrato de Trabajo*, Sucre, Bolivia: USFX® Universidad San Francisco Xavier, 2010, <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/ct.html>

Contrato de Trabajo. Modalidades

Formato: 17 x 24 cm.

Núm. de páginas: 13

Deposito legal en la Biblioteca Nacional de Bolivia N° 2010-16276

USFX® UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO XAVIER
Autor: © JORGE MACHICADO

Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en, o transmitida por, un sistema de recuperación de información, en ninguna forma y por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electrop-tico, por fotocopia, o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de los editores.

Any reproduction y/o diffusion, total or partial, for any means of this document is forbidden and will be punished by criminal law, except for the proprietor's previous written consent.

Equipo técnico de edición:
Verónica Guzmán,
Ramiro Lizondo.

*Diseño, Diagramación e
Impresión:*



Printed in Bolivia – Impreso en Bolivia

CONTRATO DE TRABAJO

<http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/ct.html>

By *Jorge Machicado*

Si estamos de acuerdo con el concepto civilista del contrato: éste es un *acuerdo de voluntades generador de obligaciones*, veremos que en el llamado *Contrato De Trabajo* existe una injusticia, porque ambos contratantes no son iguales, hay una diferencia esencial, uno es inmensamente rico económicamente y la otra parte no tiene nada más que su *fuerza de trabajo*¹. Es por esto que se rechaza el término de *Contrato de Trabajo*, y más bien se acepta que entre ambos sólo hay una *relación* de trabajo. Aún otros van más adelante llamando al Derecho del Trabajo como *Derecho de la Relación del Trabajo*.

¹ **Fuerza De Trabajo.** *Conjunto de capacidades físicas e intelectuales que el hombre pone en acción durante el proceso de producción de bienes materiales.* (NIKITIN, P., *Economía Política*, Medellín: Pepe, 3ra, 1973, pagina 61).

Actualmente por la *Teoría de la Necesidad* y la *Teoría del Riesgo* ya no se puede considerar como contrato de trabajo, sino sólo una *Relación Laboral*. En Derecho del Trabajo la *autonomía de la voluntad*² aun existe pero ya no es *absoluta* sino sólo *relativa*.

9.2 Concepto

Contrato De Trabajo. *Es una convención por el cual una persona llamada trabajador (obrero y empleado) se obliga a poner su actividad profesional al servicio de otra persona llamada empleador y a trabajar bajo la subordinación y dependencia de este, mediando una remuneración denominada salario*³. La convención es el género, el contrato, la especie.

9.3 Naturaleza. Teorías

El contrato de trabajo **es un arrendamiento**. El trabajador entrega su fuerza de trabajo para que el empleador lo aproveche. Es rechazado porque en el arrendamiento existe desplazamiento de la cosa, y la fuerza de trabajo no se desprende nunca del trabajador.

El contrato de trabajo **es una compra venta**. El trabajador vende su fuerza de trabajo al empleador. Es rechazado porque no hay un precio sino un salario, además en la

² **Autonomía de la voluntad absoluta.** *Potestad que tienen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante el ejercicio de su libre albedrío, representada en convenciones o contratos que los obliguen como la ley misma y siempre que lo pactando no sea contrario a la ley, a la moral, al orden público o a las buenas costumbres.*

³ **Salario.** (Del latín *salarium*, pago simbólico en moldes de sal por el amo al servicio doméstico) *Remuneración que percibe el empleado o trabajador (obrero) en dinero, en pago a su trabajo, incluyendo en esta denominación las comisiones y participación en los beneficios, cuando estos envisten carácter permanente* (DR, 39). Todo servicio dependiente debe ser remunerado (CPE, 5) en dinero y no en especie. Las **remuneraciones** pueden por Hora (EUA), por Día (jornal), por Semana, por Mes (sueldo), por realización de Obra; o seguir las costumbres como ser la aparcería, el apartado (entregar la mitad de la reproducción del ganado o de una cosecha). La **diferencia** del *salario* con el *sueldo* está, en que el *sueldo* se paga por mes, en el salario no interesa; puede pagarse incluso por semana, 15 días, etc.

compra venta hay traspaso del derecho de propiedad, cosa que no se da, si así fuera se volvería servidumbre, a la esclavitud. No hay enajenación de la fuerza de trabajo.

El contrato de trabajo **es una sociedad entre el empleador y el trabajador**. La cuota parte del trabajador es su fuerza de trabajo. Es rechazado porque en esta sociedad una de sus asociados no recibe parte del lucro, sino sólo un salario.

El contrato de trabajo **es un mandato**. No es así porque no siempre hacen lo que dice el mandante.

9.4 Antecedentes históricos

El contrato de trabajo tiene origen en dos instituciones romanas: la *Locatio conductio operis* y la *Locatio Conductio Operarum*

La *Locatio conductio operis* o *Arrendamiento o Locación de Obras* tiene origen en el trabajo del artesano libre de Roma que se conceptualiza como un *contrato consensual mediante el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada, por encargo de otra, y ésta a pagar un precio por ella*.

La *Locatio Conductio Operarum* o *Contrato de Arrendamiento de Servicios* tiene su origen en la esclavitud de Roma y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo, por eso se conceptualiza a la *Locatio Conductio Operarum* como un *contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por éste un precio en dinero*.

9.5 Características

Subordinación. El trabajador acata las instrucciones del empleador durante la vigencia del contrato.

Dependencia. Existe un vínculo entre empleador y empleado que determina que la economía de éste último se encuentre su-

jeta al ejercicio de los derechos y cumplimiento de obligaciones bilaterales. .

Exclusividad. El trabajador en forma exclusiva prestará su fuerza de trabajo en favor del empleador, no debiendo mantener relación laboral alguna con otro empleador.

Onerosidad. La relación laboral tiene como objeto para el empleador el cumplimiento de una obligación y para el empleado la remuneración.

9.6 Validez Jurídica

Para la validez jurídica de los contratos debe tener en cuenta los siguientes requisitos:

- **Capacidad.** Que es la aptitud legal para adquirir derechos y contraer obligaciones, que se la adquiere a los 18 años. La relativa a los 14 años.
- **Consentimiento.** Las partes manifiestan externamente la formalización de un acuerdo. Es la conciliación recíproca de dos voluntades opuestas sobre un objeto de interés jurídico.
- **Objeto cierto.** Se determina el motivo del contrato, debiendo ésta ser factible de realizarse. Para el empleador el trabajo mismo, para el trabajador el salario.
- **Causa lícita.** Que la voluntad de las partes expresada en el contrato, se sujete a las buenas costumbres, el derecho y la moral. Motivo que induce a contratar, siempre debe ser lícita. Lo que es objeto para el empleador es causa para el trabajador, y viceversa.
- **Forma.** Que el contrato se ajuste y respete las normas y acuerdos de facción del contrato y lo establecido entre las partes intervinientes (escritos, verbales o tácitos).

- **Personal.** La labor a ser desarrollada por el empleado es indelegable "intuitu personae".

9.7 Eficacia Jurídica

El contrato de trabajo requiere para alcanzar eficacia jurídica, debe ser refrendado⁴ por la autoridad del trabajo o la administrativa, en defecto de aquella (LGT, 22; DR, 14, 84).

El contrato de trabajo celebrado por escrito, requiere para alcanzar eficacia jurídica, ser refrendado por el inspector del Trabajo, o en su defecto, por la autoridad administrativa superior del lugar (DR, 14).

9.8 Forma

El contrato individual de trabajo deberá contener las siguientes estipulaciones (SANDOVAL R., Isaac et. al., *Legislación Del Trabajo, Ley General Del Trabajo, Decreto Reglamentario De La LGT, Código Proceso De Trabajo*, La Paz: MundyColor, 1992, paginas 30-66):

1. Nombres y apellidos y razón social del contratante.
1. Edad, nacionalidad, estado civil y domicilio del trabajador.
2. Naturaleza del servicio y el lugar donde será prestado.
3. Determinación de si el trabajo o servicio se efectuará por unidad de tiempo por obra, por tarea o a destajo, por dos o más de estos sistemas.
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
5. Plazo de contrato.
6. Lugar y fecha del contrato inscripción de sus herederos, con indicación de nombre edad, para los efectos de las disposiciones concernien-

⁴ **Refrendar.** Autorizar un despacho u otro documento por medio de la firma de persona hábil para ello.

tes a la reparación de los riesgos profesionales.

Los contratos de trabajo se suscribirán en papel común, quedando exentos del uso de timbres, por tratarse de actos de servicio social (DR, 15) y a la expiración de todo contrato y solicitud verbal del trabajador, el patrono le otorgará en papel común, un certificado que exprese (DR, 16):

1. la fecha de ingreso,
2. la de salida,
3. la clase de trabajo ejecutado,
4. la causa del retiro,
5. la conducta observada.

9.9 Terminación del Contrato de Trabajo

El contrato se rompe por inasistencia o el abandono injustificado del trabajo cuando excedan de seis días hábiles seguidos (Art. 7 Ley de 21 de diciembre de 1948; Art. 6 DS 1592 de 19 abril 1949; Art. 25 DS 3691 de 3 abril 1954) excepto cuando ocurran las siguientes situaciones:

- Periodos de enfermedad.
- Vacaciones Anuales.
- Períodos de descanso pre-post natal.
- Licencias concedidas por el patrón
- Interrupciones originadas por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
- Servicio militar
- Tiempo que dura la suspensión de labores por *lock out* (Cierre de fábrica por el empleador, en es si una huelga empresarial) o huelga legal.
- Cualquier suspensión autorizada por Ley.

9.10 Modalidades

Un Contrato de trabajo también puede estar supeditado a las *Modalidades de los Actos jurídicos*⁵.

⁵ **Modalidades De Los Actos Jurídicos.** *Modificaciones introducidas por ley o por las partes del acto jurídico, a los efectos inmediatos del acto jurídico.* Y son de tres clases: condición (evento futuro incierto de cuya realización depende el nacimiento o extinción de un derecho),

9.10.1 Contrato de trabajo indefinido

Contrato de trabajo indefinido. *Modalidad del contrato de trabajo y consiste en una prestación laboral de tracto sucesivo pero puede extinguirse por mutuo consentimiento de las partes o voluntad unilateral de una de las partes siempre bajo la formalidad del preaviso*⁶.

Significa que el trabajador no podrá ser removido de su empleo. Este contrato de tiempo indefinido es la modalidad más corriente en la industria y consiste en que se cumple todos días (de *tractus* sucesivo), pero puede terminar en cualquier momento, por:

- mutuo consentimiento, o
- voluntad unilateral, este último debe cumplir con la formalidad del *preaviso*, si no hay tal de proporciona una *indemnización*⁷ a la parte perjudicada.

9.10.2 Contrato De Trabajo Por Tiempo Determinado

Contrato De Trabajo Por Tiempo Determinado. *Modalidad del contrato de trabajo*

plazo o término (evento futuro cierto de cuya llegada depende el ejercicio o extinción de un derecho) y el modo (CC, 507). Sus características son: Expresos. No se presumen, debe estar establecido por las partes o por la ley. Excepcionales. Por regla los efectos son inmediatos. Accidentales. Porque un acto jurídico, este con o sin modalidades surte efectos. Por eso los autores modernos lo denominan elementos accidentales de los actos jurídicos.

⁶ **Preaviso.** *Comunicación que hace el trabajador o el patrón para romper la relación laboral o rescindir un contrato de trabajo, a fin de que el empleador pueda buscar otro reemplazante o el trabajador pueda ir buscando otro empleo.* El preaviso de retiro para obreros y empleados será de 90 días después de 3 meses de trabajo ininterrumpido (LGT, 12; Modificado por el DS 6813 de 3 julio 1964). Si el retiro del trabajador se hace sin los 90 días de *preaviso* el patrono deberá pagar 3 meses de *desahucio*. **Desahucio.** *Compensación en dinero al trabajador por despido intempestivo y que consiste en una suma pagable de 3 meses de sueldo por el perjuicio de quedar sin trabajo, búsqueda de otro empleo y la incertidumbre de ya no poder encontrar otro.*

⁷ **Indemnización.** *Derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores.*

en virtud del cual trabajador debe concluir el trabajo en un tiempo determinado y concluye con el vencimiento del plazo estipulado en el contrato. Su origen esta en la *locatio operis* o Arrendamiento de Obra.

En estos contratos no hay periodo de prueba, es mas estos contratos se los pacta después de este periodo tampoco hay *preaviso*.

Si el empleador rompe antes de tiempo, (*ante tempus*) y es injustificada, paga el *desahucio*, si es justificada no paga (LGT, 16; DR, 9). El trabajador también puede romper el contrato apoyándose en alguna de las causales de terminación del contrato de trabajo (LGT, 16).

Artículo 16 LGT.- No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con Intención en los instrumentos de trabajo.
- b) Revelación de secretos industriales,
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene Industrial,
- d) Inasistencia injustificada de más de tres días, e incumplimiento total o parcial del convenio,
- e) Retiro voluntario del trabajador,
- f) Robo hurto por el trabajador.

Concordado con:

- De la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo: DS 1592 de 19 abril 1949, reglamentario de la ley de 21 diciembre 1948.
- Ampliación a los períodos de ejercicio sindical y cesantía por causas político-sindicales: DS 17286 de 18 de marzo de 1980.
- Aclaración de la antigüedad durante la cesantía: RM 255/80 de 21 de abril de 1980.
- Derogatoria de los incisos d) y f) del Art. 16 de la LGT: Ley de 23 de noviembre de 1944.
- Despido masivo por abandono del trabajo: DL. 2565 de 6 de junio de 1951.
- Retiro indirecto por rebaja de sueldos: DS de 9 de marzo de 1937.
- Despido previo proceso administrativo para trabajadores de bancos: DL de 24 de mayo de 1937.
- Resolución de la Superintendencia de Bancos reglamentaria del DL de 24 de mayo de 1937: Resolución de 1 de junio de 1955.

Artículo 9 DR. No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención en las máquinas, productos o mercaderías.
- b) Revelación de secretos industriales.
- c) Omisiones o imprudencias que afectan a la higiene y seguridad industrial.
- d) Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o más de seis en el curso de un mes.
- e) Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del Reglamento Interno de la empresa.
- f) Retiro voluntario del trabajador, antes de los términos fijados en el artículo 13 de la LGT o en el contrato.
- g) Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador.
- h) Vías de hecho, injurias, o conducta inmoral en el trabajo.
- i) Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente.

Concordado con:

- Artículo 16 LGT.
- Ley de 21 de diciembre de 1948, DR. 19 de abril de 1949
- Ley de 23 de noviembre de 1944
- DL de 6 de junio de 1951
- DS de 9 de marzo de 1937

9.10.3 Contrato De Trabajo Por Realización De Obra O Servicio

Si hay subordinación y dependencia se adscribe al Contrato de Trabajo por tiempo determinado, si no hay dependencia ni subordinación estamos frente a un Contrato de Locación de Obra o Servicio, pero de carácter civil y regido por normas del Código Civil (Contrato de Obra: CC, 732 - 749).

9.10.4 Contrato colectivo

Contrato colectivo. *Convenio entre uno o más patronos y un sindicato, federación o confederación sindicatos de trabajadores, con el objeto de determinar condiciones generales bajo o de reglamento* (DR, 17; "Normas de contrato colectivo de trabajo" véase DS 05051 de 1 octubre 1958; "finalización del contrato colectivo de trabajo", véase ley de 13 diciembre 1956).

El *contrato colectivo* no sólo obliga a quienes lo celebrado, sino a los obreros que

después se adhieran a él por escrito, y a quienes posteriormente ingresan al sindicato contratante (LGT, 23)

El patrono que emplee trabajadores afiliados a asociaciones de trabajadores estará obligado a celebrar con ellas contratos de trabajo cuando lo soliciten (LGT, 27; DR, 17, 18, 19, 20; DS. 05051; Ley 13 diciembre 1956 Art. 13).

El *contrato colectivo* de trabajo deberá ser obligatoriamente celebrado por escrito y registrado ante el Inspector de Trabajo (DR, 18).

Sólo los sindicatos federaciones o confederaciones sindicatos de trabajadores con personería jurídica reconocida por el Supremo Gobierno, organizados de acuerdo a la Ley General del Trabajo y a su reglamento podrán suscribir validamente contratos colectivos (DR, 19).

La representación de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores será ejercida conforme a sus estatutos (LGT, 23, 24, 25, 26 27; DS de 1 Noviembre 1958; Ley de 13 diciembre 1956).

9.11 Contrato De Aprendizaje

Contrato de aprendizaje. *Aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende, con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje del comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos (LGT, 28)*

9.11.1 Forma

El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito. En él sólo se presume la mutua prestación de servicios; la remuneración y demás modalidades del contrato se estipularán expresamente (LGT, 29).

9.11.2 Obligación del empleador

El empleador está obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a la escuela. En caso de accidente o enfermedad del aprendiz dará aviso a sus representantes legales, sin perjuicio de prestarle las primeras atenciones médicas (LGT, 30, DR, 21 y 22).

Todo contrato de aprendizaje deberá ser refrendado por el Inspector de Trabajo, en el que también intervendrá a su conclusión para examinar su cumplimiento (DR, 21).

Todo contrato de aprendizaje consignará bajo la responsabilidad del patrono, el cumplimiento del primer período del Artículo 30 de la Ley sobre asistencia escolar, en caso de incumplimiento del patrono se le condenará al pago de salarios por todo el tiempo que duró la prestación del servicio del aprendiz (DR, 22; LGT, 28, 29, 30; Código del Menor, 216, 217, 218, 219, 220 y 221).

9.12 Perfeccionamiento Técnico De Trabajadores

Las empresas que tengan más de 500 trabajadores, subvenderán los gastos para que un trabajador o el hijo de un trabajador, siga estudios de perfeccionamiento técnico en centros de enseñanza nacionales o extranjeros. El beneficiado deberá ser boliviano y podrá ser escogido por el patrono o a indicación del sindicato. La pensión se suspenderá por conclusión de los estudios o reprobación en exámenes. En ambos casos el patrono deberá subvencionar a otro trabajador (LGT, 78).

Mas normativa jurídica acerca este acápite del *contrato de aprendizaje* puede encontrarse en:

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/dialogo/relabyfp/legisl/i.htm>

9.13 Contrato De Enganche

Contrato de enganche. *Aquel que tiene por objeto la contratación de trabajadores, por persona distinta del patrono, para las*

faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual. (LGT, 31).

Esa *persona distinta* solo puede ser el Estado. Se prohíbe a los intermediarios (DS 288 de 4 abril 1945 Art. 3) a no ser que estos intermediarios estén autorizados por el Estado (DR, 23).

Si se contrata en un lugar distinto al de la residencia del trabajador, el patrono sufragará los gastos razonables de viaje y retorno (LGT, 9; DS 2340 de 11 enero 1951).

Antecedentes: Ley De Enganche. *Ley De Enganche* (16 noviembre 1896). Con el auge de la explotación del caucho en el noreste boliviano se había contratado trabajadores sin la garantía de retorno. Razón por la que se dicta esta ley. Establece:

- Pulpería
- Salario justo, y obligación de mandar un porcentaje a la familia del trabajador.
- Garantía del retorno.
- No adelanto de sueldo. Este era el mecanismo para endeudar al trabajador, por lo que no podía volver donde su familia.

9.14 Situación Del Menor Y La Mujer

En Derecho Laboral el vocablo menor se refiere al que está entre los 14 a 18 años. La edad mínima fue fijada en la 1ª Conferencia del Trabajo de 1919. Puede trabajar pero bajo autorización de sus padres o institución que lo tiene a su cargo.

La mujer antes de la Reforma Constitucional del 30 de octubre de 1938 era una incapaz relativa (menor, casada). Luego con la reforma por el Principio de la Igualdad Jurídica puede contratar en materia laboral.

Para la protección se establecen normas como: la mujer no podrá trabajar en lugares insalubres, no puede realizar trabajos nocturnos, su jornada laboral no excederá las 7 horas diarias y 40 semanales.

9.15 Normas Sobre Contratos

El contrato en materia civil siempre es escrito si la cuantía es mayor a Bs. 200. En materia laboral se acepta el contrato oral por razones de analfabetismo, es más frecuente que el contrato escrito. Por eso se aplica el *Principio in dubio pro operario*⁸ y el *Principio de la Inversión de la Prueba*.

9.16 Interpretación

La interpretación se refiere al uso de los dos principios: el *Principio in dubio pro operario*, significa que el juez debe aplicar toda la normativa que sea favorable al trabajador. Y el *Principio De La Inversión De La Prueba*, significa que el empleador el indicado para probar que el trabajador actuó con culpa o dolo y por esta razón ser suspendido de su empleo. El trabajador no tiene que probar nada.

9.17 Estabilidad laboral

El Decreto Supremo 21060 en su Art. 55 omite esta disposición. "Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario. Se abrogan los Decretos Supremos 7072 de 23 de Febrero de 1965, 9190 de 23 de Abril de 1970, 17289 de 18 de Marzo de 1980 y Decreto Ley 17610 de 17 de Septiembre de 1980." (Art. 55º. "Titulo III Del Régimen Social, Capitulo I Del Empleo y De La Relocalización").

9.18 Contrato Con Residencia Distinta

Si se contrata en un lugar distinto al de la residencia del trabajador, el patrono sufragará los gastos razonables de viaje y retorno (LGT, 9; DS 2340 de 11 enero 1951).

⁸ **Principio in dubio pro operario** ('en caso de duda apóyese al trabajador') *Valoración de lo justo por una sociedad que en caso de duda en cuanto a al sentido y alcance de todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo y de seguridad deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador o beneficiarios.*

9.19 Sustitución De Patronos

La sustitución de patronos no afecta la validez de los contratos existentes, el sustituido será responsable hasta los 6 meses después de la transferencia, a no ser que el anterior ya haya indemnizado por el tiempo anterior trabajado (LGT, 11; D.S. 1592 de 19 abril 1949 Art. 8).

“En caso de sustitución de patronos si el transferente indemniza el trabajador por el tiempo que estuvo a su servicio, el cómputo de la antigüedad con relación al sucesor hará desde el día siguiente al último cubierto por la indemnización sin considerar período de prueba alguno. En el caso contrario, el trabajador conservará la antigüedad ganada al servicio del anterior patrono.”(D.S. 1592 de 19 abril 1949 Art. 8).

9.19.1 Tiempo Del Contrato

El contrato podrá pactarse por (LGT, 12):

- a) tiempo indefinido,
- b) cierto tiempo,
- c) o realización de obra o servicio.

“El contrato de trabajo puede celebrarse en forma oral o escrita por tiempo indefinido o, a plazo fijo, por temporada por realización de obra o servicio, condicional o eventual.” (Decreto ley 16187 de 16 febrero 1979 Art. 1).

Estas disposiciones han sido modificadas por el Art. 55 del D.S. 21060 que determina la libre contratación. Dice: “Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo”.

9.19.2 Contrato A Plazo No Renovable

“El contrato de trabajo puede celebrarse en forma oral o escrita por tiempo indefinido o, a plazo fijo, por temporada por realización de obra o servicio, condicional o eventual.” (Decreto ley 16187 de 16 febrero 1979 Art. 1).

A falta de estipulación escrita se presume que es por tiempo indefinido salvo prueba en contrario.

No están permitidos más de dos contratos plazo fijo, tampoco están permitidos contratos a plazos en tareas propias permanentes de la empresa. En caso de evidenciarse la infracción de prohibiciones por el empleador, se dispondrá que el contrato a plazo fijo convierta en contrato de tiempo indefinido (DL 16187, Art. 2; Resolución Ministerial 193/72 de 15 mayo 1972)

Las indemnizaciones por tiempo de pagados por terminación de contrato suscrito a plazo fijo para ocupaciones permanentes, se reputarán como anticipo de liquidación final, siempre que hubiera discontinuidad alguna entre uno y otro contrato, considerándose c fecha original la de la primera contratación (DL 16187, Art. 4)-

9.19.3 Contrato Renovable Por Una Sola Vez

La R.M. Nº 283 del 13 de junio de 1962 dice: El contrato de trabajo pacta esencialmente por tiempo indefinido. Sin embargo, podrá ser limitado en su duración si así lo impone la naturaleza misma de la obra a ejecutarse o del servicio a prestarse. En este caso el contrato deberá ser forzosa t imprescindiblemente suscrito en forma escrita y su duración no excederá de un año; podrá ser renovado por una sola vez, siempre que el empleador ante la autoridad administrativa competente la necesidad absoluta de renovación que en ningún caso se extenderán por más de un año. Si vencido el término estipulado subsisten las actividades para las que el trabajador contratado, se operará la tácita reconducción del contrato por tiempo indefinido.

La R.M. 193/72 de 15 de mayo de 1972 dice:

- a) Los contratos de trabajo pactados sucesivamente por un- lapso menor al término de prueba o por plazos fijos que sean renovados periódicamente; adquirirán la calidad de contratos a plazo indefinido a partir de la segunda contratación y siempre

que se trate de realización de labores propias del giro de la empresa.

- b) A excepción de los trabajadores por temporada que necesariamente quedan cesantes durante cierto tiempo del año, caso en el que deberá preferirse la recontractación de los trabajadores que prestaron sus servicios anteriormente.

Últimamente se hizo una práctica del contrato a plazo fijo para evitar el pago de beneficios sociales, en virtud a ello es que la Ley dispone: "Que si se evidencian más de dos contratos consecutivos, se considera que el contrato es indefinido y por este tipo de contratos se deben pagar beneficios sociales seguros y otros."

9.20 Prueba del Contrato De Trabajo

La prueba es el documento escrito del contrato de trabajo, lo tiene que demostrar el empleador, se sigue el Principio de la Inversión de la Prueba. Si es oral puede demostrar por todos los medios de prueba, testifical, pericial, etc.

9.21 Función de la Inspectoría De Trabajo

Su *función* es fiscalizar la relación obrero patronal y en lo referente al *finiquito* se encarga de darle el visto bueno al mismo. Esta Inspectoría es parte de El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

9.22 Certificado De Trabajo

Documento que establece la **idoneidad** y **profesionalidad** del trabajador y que por ley debe entregar el empleador y que tiene la finalidad de acreditar esa idoneidad para la búsqueda de un nuevo empleo.

9.23 La Tácita Reconducción

Tácita reconducción. *Repetición del contrato pactado.* Opera cuando vencido el plazo del trabajador continúa prestando servicios, e implica la renovación del contrato por un plazo igual que al estipulado

en el contrato inicial. Si la tácita reconducción se da por 2 veces se convierte en Contrato de Trabajo a Plazo Indefinido.

En los contratos a plazo fijo se entenderá existir reconducción si el trabajador continúa sirviendo vencido el término del convenio (LGT, 21)

9.24 Periodo De Prueba

Periodo De Prueba. *Demostración de idoneidad, capacidad y calidad para desempeñar su trabajo para el conocimiento del empleador durante un término de 89 días.*

Se lo elimina en 1980 en razón a que la capacidad e idoneidad se lo prueba con el título de la profesión. Pero es repuesto por el DS 21060..

9.25 Estabilidad en el Empleo

La estabilidad en el empleo garantiza el planeamiento de la vida futura. La estabilidad se pierde con el DS 21060-

9.26 Efectos del DS 21060 en el contrato de trabajo

Sus efectos son:

1. Desaparecen los Contratos por tiempo indefinido.
2. Desaparece la estabilidad laboral.
3. Implanta la libre contratación.
4. Aumenta la productividad de las fábricas.
5. Se incrementa el trabajo a destajo.
6. Trabajo por obra en domicilio. (con el consiguiente ahorro de energía para el empleador).
7. Desaparecen las bonificaciones.

9.27 Obligaciones Del Empleador

Son efectos del contrato de trabajo:

1. Dar ocupación plena al trabajador.
2. Salario justo por sus servicios. Debe permitir alimentación adecuada.
3. Mantener las maquinas en perfecto estado de funcionamiento.

4. Respetar la jornada laboral. Las horas extraordinarias deben ser remuneradas.
5. Proveer Certificado de Buena Conducta.
6. Proveer Posta Sanitaria.
7. Cumplir con las indemnizaciones.
8. Permitir que el trabajador cumpla con responsabilidades familiares en caso de enfermedad de alguno de los suyos.
9. Trato cordial hacia el trabajador.
10. No aceptar padrinazgos. Esto crea relación de preferencia. La LGT es el marco de las relaciones entre ambos.
11. Utilizar el idioma de la mayoría de los trabajadores. (Esta ya desechada).
12. No acosar sexualmente al trabajador.
13. No vender productos que produce la fabrica a los trabajadores. Ya que con esto se ata al trabajador, lo lleva a endeudarse, además no recibe el salario en dinero. Disminuye el salario, ya que el producto es vendido en el mercado a precios más bajos que al trabajador. Se prohíbe totalmente el pago en especie.

14. Las fábricas de los rubros de vinos y alcoholes no pueden dar cupos a sus trabajadores. Los subsidios en especie son permitidos cuando la pobreza le lleva a comprar otra cosa al requerido. Por ejemplo se da subsidio de leche porque si se le daría en dinero el trabajador compraría otra cosa, no leche. Además un subsidio no es parte de un salario, ya que su *leif motiv* es dar alimento al lactante.

9.28 Derechos Y Obligaciones Del Trabajador

Entre sus Derechos están:

1. Vacación pagada, descanso dominical para reponer energías.
2. Jornada laboral de solo 8 horas.
3. Derecho a la libre asociación profesional(CPE, 7).
4. Derecho a no ser acosado sexualmente.
5. Entre sus Obligaciones están:
6. Preservar el capital.
7. Respeto al empleador.
8. No asistir al trabajo en estado de embriaguez o drogado.
9. Ejercer sus funciones a cabalidad.
10. Respeto al contrato de trabajo.