

**UNIVERSIDAD MAYOR, REAL Y PONTIFICIA DE SAN FRANCISCO XAVIER DE
CHUQUISACA
VICERRECTORADO**

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



**“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN CONTRATOS POR SERVICIOS
EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA PRIVADA”**

**TRABAJO EN OPCIÓN AL GRADO DE DIPLOMADO EN DERECHO EMPRESARIAL,
VERSION I**

RENÉ SÁNCHEZ SANTILLÁN

SUCRE – BOLIVIA

2023

CESIÓN DE DERECHOS

Al presentar este trabajo, como uno de los requisitos previos para la obtención del Certificado del Diplomado en Derecho Empresarial versión I, de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, autorizo al Centro de Estudios de Posgrado e Investigación o a la Biblioteca de la Universidad para que se haga de este Trabajo, un documento disponible para su lectura, según las normas de la Universidad.

Asimismo, manifiesto mi acuerdo en que se utilice como material productivo dentro del Reglamento de Ciencia y Tecnología, siempre y cuando esa utilización no suponga ganancia económica ni potencial.

También cedo a la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, los derechos de publicación de este trabajo o parte de él, manteniendo mis derechos de autor hasta un período de 30 meses posterior a su aprobación.

René Sánchez Santillán

AGRADECIMIENTOS

- Agradezco a Dios porque me dio salud, se convirtió en la fuente de vida y me dio las cosas que necesito para lograr mis metas.
- En principio estoy extremadamente agradecido con mi Padre, mi Madre, mi Esposa, mis Hijas y con toda mi Familia que me brindó su aliento y apoyo incondicional en todo momento.

DEDICATORIA

A nuestro Dios, a mi Padre que mira e ilumina desde el cielo, a mi Madre, a mis Hermanos, a mis hijas y a mi compañera de vida.

Asimismo, a todos mis amigos y compañeros de trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	1
1. ANTECEDENTES.....	2
2. JUSTIFICACIÓN.....	4
3. SITUACIÓN PROBLÉMICA.....	6
4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
5. OBJETIVOS.....	9
5.1.OBJETIVO GENERAL.....	9
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
6. METODOLOGÍA	9
6.2. MÉTODOS.....	10
6.2.2. Documental.....	10
6.2.3. Análisis - Síntesis.....	10
6.2.4. Deducción - Inducción.....	11
6.3. TÉCNICAS	11
6.3.1. Encuesta.....	11
6.4. INSTRUMENTOS.....	11
6.4.1. Cuestionario.....	11
7. POBLACIÓN Y MUESTRA	12
7.1. POBLACIÓN	12
7.2. MUESTRA.....	12
CAPÍTULO I	13
MARCO TEÓRICO.....	13
1.1. MARCO CONCEPTUAL.....	13
1.1.1. Ámbito laboral.....	13
1.1.1.1. Contratos laborales	13
1.1.1.2. Relaciones.....	17
1.1.1.2.1. Diferencias entre lo laboral, civil y comercial.....	17
1.1.1.3. Jurisprudencia en las Relaciones laborales.....	18
1.1.1.4. Casos Materia laboral.....	19
1.1.1.5. La prestación de servicios y las relaciones jurídicas emergentes.....	20
1.1.1.6. Características.....	22
1.1.1.7. La doctrina de los actos propios en materia laboral	24

1.1.1.8.	Principios	26
1.1.1.8.1.	Protector	26
1.1.1.8.2.	De irrenunciabilidad de derechos.	26
1.1.1.8.3.	De continuidad de relación laboral.	27
1.1.1.8.4.	De la primacía de realidad.	27
1.1.1.9.	Trabajo subordinado	28
1.1.1.10.	Vulneración de los derechos laborales en la contratación de servicios (Contratos civiles) en el ámbito de la empresa privada.	29
1.2.	MARCO CONTEXTUAL	30
1.2.1.	En la CPE	30
1.2.2.	Ley General del trabajo	32
1.2.3.	Vulneración de los derechos laborales en Bolivia con la contratación por servicios	33
1.2.4.	Obligaciones civiles y la simulación de estos en el Código civil	33
	CAPÍTULO II	35
2.1.	INFORMACIÓN Y DATOS OBTENIDOS	35
2.1.1.	Fuentes de Información	35
2.1.2.	Datos obtenidos	35
	CAPÍTULO III	37
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	37
3.1.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.2.	DISCUSIÓN	38
	CONCLUSIONES	40
	RECOMENDACIONES	41
	BIBLIOGRAFÍA	42
	ANEXOS	

RESUMEN

El Contrato es la principal herramienta que utilizamos en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. Podemos decir resumiendo mucho que un Contrato es el documento en el que se resumen las condiciones a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones (dependiendo del tipo de contrato que se utilice los derechos y deberes del empresario y el trabajador variarán).

Mejorar las condiciones del empleo es una tarea que para que sea útil ha de tener un especial cuidado en la forma en que se desarrollan los contratos, vigilando que se respeten todas las obligaciones recogidas en él y mejorando las condiciones de trabajo (derechos y cobertura social) en la que se realizan las actividades laborales por parte de los trabajadores.

En ese sentido, la presente investigación aborda la contratación de servicios, que son vulnerados en el ámbito civil, de tal manera que se hace análisis crítico de esta situación a partir tanto de doctrina, legislación, jurisprudencia y entre otros, de tal manera que se realiza un análisis de los contratos de trabajo.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo adopta gran connotación, en virtud de la extensión del ámbito de aplicación de la Ley Laboral a relaciones que se desenvuelven, si bien no en un plano de relativo equilibrio, si en condiciones más ventajosas para el prestador de servicios, que aquellas ofrecidas por la legislación laboral, y con las nuevas tendencias doctrinarias y jurisprudenciales, el contrato de trabajo se extiende sólo a verdaderas y típicas relaciones de trabajo.

No obstante, las nuevas formas de trabajo surgidas con ocasión de la globalización y el desarrollo tecnológico, han hecho que la doctrina en general, y en Latinoamérica, se plantea nuevos cuestionamientos en relación al elemento subordinación, como definitorio del contrato de trabajo.

Se hizo una investigación descriptiva, que permitió obtener nuevos conocimientos, ampliando las posiciones doctrinarias y jurisprudenciales existentes, a través del análisis documental.

INTRODUCCIÓN

Los contratos de prestación de servicios utilizados por organizaciones empresariales generan dudas acerca de los efectos legales derivados de dicha relación contractual. Si la relación jurídica incluye elementos característicos de la relación laboral, entonces, el prestador de servicios gozará de todos los derechos reconocidos por la Ley General del Trabajo, consecuentemente, la empresa contratante tendrá la obligación de asumir estas cargas, de lo contrario, quedará expuesta a demandas laborales y sanciones administrativas por infracción de leyes sociales.

Bajo esta problemática, el presente documento expone algunos criterios legales útiles para diferenciar una relación laboral de una relación civil o comercial y emite recomendaciones prácticas para las empresas que desean tercerizar actividades de su organización a través de contratos civiles o comerciales de prestación de servicios.

Bolivia ha continuado presentando una situación altamente restrictiva para el ejercicio de los derechos laborales, la libertad de asociación y la acción sindical. En este informe se exponen casos concretos e información estadística actualizada que muestran las formas usuales de explotación del trabajo en los sectores público y privado, así como la exclusión de la protección laboral, económica y social de amplios segmentos de trabajadores, cuyos efectos se manifiestan en el creciente deterioro de las condiciones laborales. (Rojas Callejas, 2010, pág. 13)

El ejercicio de los derechos laborales implica la obligación de protegerlos y respetarlos, lo que solamente puede realizarse con el cumplimiento y fiscalización estricta por parte del Estado y la acción permanente de los sindicatos para promover y exigir el reconocimiento efectivo de los derechos adquiridos y otros conquistados.

En contra de esta posibilidad, la coyuntura económica, social y laboral no ha contribuido a revertir la correlación de fuerzas adversa a los intereses de los trabajadores: un Estado que no vela por su protección laboral e infringe sus propias normas; organizaciones sindicales debilitadas que se debaten entre el control estatal o patronal; y un sector empresarial que persiste en la lógica de reducir los costos laborales directos e indirectos para preservar o incrementar sus márgenes de ganancia.

A pesar del discurso de cambio en el modelo de desarrollo instalado en las esferas gubernamentales, las políticas que se promueven no están orientadas hacia el fortalecimiento de la capacidad productiva y la generación de empleo de calidad en los sectores que hacen uso intensivo de fuerza de trabajo; por el contrario, siguen favoreciendo a la competitividad y ganancia empresarial asentadas en el pago de salarios bajos y el recorte o eliminación de los beneficios laborales dispuestos por ley, con ajustes simultáneos en el empleo en función de las variaciones de la demanda, generando las condiciones para el aumento del desempleo y de la precariedad laboral en todas las esferas del mercado de trabajo.

1. ANTECEDENTES

Es importante señalar que se tiene un conjunto de trabajos previos en relación al objeto de estudio, en ese sentido podemos señalar:

La prestación de servicios en su acepción general, implica toda actividad desarrollada a favor de otra persona o subordinadamente a ella, exista remuneración o no. Por lo tanto, desde el punto de vista jurídico, la prestación de servicios podría desarrollarse como relación laboral o como arrendamiento de servicios. (Bejarano, 2011, pág. 61)

Cuando se configura una relación de dependencia laboral, la prestación de servicios se materializa e instrumenta mediante el denominado contrato de trabajo regulado por la Ley General del Trabajo. En este contrato, una de las partes, empresario o empleador- otorga remuneración a cambio de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad subordinada de la otra parte denominada el trabajador.

Mientras que cuando la prestación de servicios se desarrolla en condiciones no laborales, la regulación aplicable corresponde al ámbito de aplicación del Derecho privado, concretamente, la regulación aplicable al contrato de obra bajo la modalidad de prestación de servicios, tipificado por el artículo 732 del Código civil boliviano.

Por otra parte, los contratos por prestación de servicios son una de las formas de vinculación más comunes en el campo profesional. Y aunque sean más informales, es necesario conocer los derechos y deberes tanto del empleado como del empleador. (HOME, 2020, pág. 13)

A la hora de buscar y ofrecer empleo es importante tener en cuenta el tipo de contrato con el que se va a vincular a una persona en una compañía, para conocer así, los derechos y deberes que tiene tanto la organización como el colaborador.

Lo primero que hay que saber, es que los contratos por prestación de servicios se refieren a un contrato civil que no considera la existencia de un vínculo laboral; pues no hay relación directa entre el empleador y trabajador, lo que evita que se generen una serie de obligaciones legales y laborales, tanto para el contratista como para el contratante.

La rigidez de nuestra legislación laboral, de 1943, ante contratos atípicos o nuevas formas de empleo ha generado incertidumbre e inseguridad jurídica a las empresas que buscan suscribir contratos, ya sea civiles o comerciales, para la prestación de servicios por parte de trabajadores independientes, en ocasiones con efectos negativos para la actividad económica y la creación de empleos. (Aguilar, 2020, pág. 18)

Las empresas corren el riesgo de que, al contratar a un profesional independiente para la prestación de sus servicios, la relación termine por ser considerada por los tribunales competentes como de naturaleza laboral o como "disfrazada o encubierta", con el fin de impedir la protección que brinda la ley.

El artículo 18 del Código de Trabajo señala que "el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe".

En el derecho comparado, se reconoce y garantiza los derechos de las personas que realizan alguna actividad laboral con relación de dependencia a poder gozar de beneficios que son adquiridos desde el instante y de forma inmediata al inicio de su condición de trabajador.

De tal manera, el Estado se convierte en un ente garantista a que se cumpla con las condiciones que permitan que el trabajador pueda gozar de una vida integra con remuneraciones y retribuciones dignas que le correspondan por la ejecución de la actividad laboral en un ambiente sano y propiamente escogido. (Coba, 2021, pág. 19)

En el presente trabajo se podrá evidenciar, que se han presentado casos judiciales en los cuales se han buscado formas de evadir la responsabilidad del empleador, con la finalidad de pretender vulnerar los derechos de los trabajadores, haciendo un uso indebido de otro tipo de contratos tales como, el contrato de prestación de servicios profesionales, en donde por características propias del convenio civil no genera una relación de dependencia.

2. JUSTIFICACIÓN

La Constitución y normas internacionales, reconocen derechos de carácter general inherentes a la persona, muchos de estos no son meramente laborales; sin embargo, los mencionados, pueden atribuirse y desarrollarse dentro de una relación o vínculo laboral entre los sujetos de ésta, es decir, empleador y trabajador. (Mejía, 2021, pág. 22)

Ante ello, debemos precisar que el sujeto de derecho, así como se desarrolla personalmente dentro del contexto social en un determinado territorio, también cumple el rol de trabajador; por lo cual, los derechos inespecíficos en mención, es decir, aquellos que aun no siendo de carácter laboral, se transforman en derechos laborales atribuidos exigentemente a los trabajadores, cuyo propósito es tutelar el bienestar de éstos, contribuyendo a la limitación del poder de dirección que ejerce el empleador.

La calidad de vida ctv., en el trabajo es un concepto multidimensional relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores. (Mejía, 2021, pág. 25)

Según estos autores, la ctv. es un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral está organizada, objetiva y subjetivamente, en sus aspectos operativos relacionales a fin de contribuir al más completo desarrollo del ser humano, particularmente en el trabajo desempeñado en una institución.

El objetivo de la ctv. está centrado en alcanzar una mayor humanización del trabajo mediante el diseño de mobiliario más ergonómico, con condiciones más seguras y saludables, así como organizaciones más eficaces, democráticas y participativas con capacidad para satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros y para ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal

La calidad de vida en el trabajo es importante porque refleja el conjunto de acciones y factores que repercuten en la vida de los trabajadores, es decir, en el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el trabajo y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral. Recientemente, la ctv. ha tomado mayor importancia por las continuas y crecientes demandas que tienen las empresas del entorno, ya que repercute en mayores exigencias y demandas a los trabajadores

La necesidad de que los trabajadores tengan un mejor nivel de ctv. nos ha llevado, en este documento, a plantearla como un derecho humano laboral. Es decir, existe la necesidad de que toda persona desempeñe su trabajo en un entorno y contexto organizacional en el que pueda tener calidad de vida en el ámbito laboral.

Se entiende este concepto como las posibilidades que ofrece la organización y el trabajo a la persona para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía.

En este sentido, la ctv. se constituye en el derecho a un conjunto de aspectos que permiten que el trabajador satisfaga un ramillete integrado de necesidades que contribuyen a su realización, satisfacción y desempeño efectivo en el trabajo. (Patlan, 2015, pág. 18)

Para que el trabajador cuente con calidad de vida laboral, se requiere necesariamente tener el derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares, el derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio, el derecho a un trabajo que brinde (u otorgue) desarrollo laboral o profesional al trabajador, el derecho a desempeñar un trabajo motivante.

En ese orden se presenta, el derecho al bienestar en el trabajo, el derecho a condiciones y ambiente de trabajo favorables y agradables, el derecho a un trabajo seguro y saludable, el derecho a un trabajo enriquecedor y significativo, el derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado.

También, el derecho a la autonomía en el trabajo, el derecho a la estabilidad laboral, el derecho a trabajar el horario legalmente establecido, el derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo, el derecho a la libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo, el derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo, el derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado, el derecho a recibir un trato equitativo, justo y digno en el trabajo.

3. SITUACIÓN PROBLÉMICA

El trabajo como actividad que “dignifica al ser humano” debe ser objeto de la protección del derecho laboral, independiente de la forma de vinculación de los trabajadores. Sin embargo, aquel que está protegido por esta rama del derecho es el que se encuentra bajo la modalidad de contrato de trabajo o de relación legal y reglamentaria, con el elemento esencial subordinación, lo cual, genera falta de protección y garantías para aquellos trabajadores que están por fuera de estas figuras jurídicas y cuya vinculación es por medio de contratos de prestación de servicios.

Actualmente este tipo de contratos (consultorías, servicios y otros) son muy frecuentes, especialmente a partir de la expedición de las normas laborales, lo que ha generado un problema, consistente en el abuso de este tipo de contratación, principalmente, por parte del mismo Estado a través de muchas de sus instituciones.

De conformidad con lo establecido en la Constitución Política del Estado, sin adjetivos y sin condiciones; pues nótese, que el mencionado artículo no está hablando de trabajo subordinado, dependiente, autónomo, etc.; simplemente habla de trabajo. Pese a lo anterior, la protección que brinda el derecho laboral a los trabajadores está limitada solo a un grupo de estos, ya que todos los tipos de relación laboral que no llevan inmersa la figura de la subordinación, o que, por medio de otras figuras legales, pero mal utilizadas, disfrazan verdaderas relaciones laborales, quedan excluidas de ella.

En consecuencia, la mencionada protección, no se aplica a aquellas labores humanas que realmente son trabajo y que económicamente dependen de terceros, pero que carecen de subordinación o aparentemente no la tienen, vulnerando de esta manera derechos mínimos fundamentales de muchos trabajadores por el solo hecho de tener un tipo de vinculación diferente a los que se encuentran dentro de la legislación laboral.

Este es el caso de los contratos de prestación de servicios, que han ido en aumento en las últimas décadas y que, en lugar de ser la excepción, como deberían, se están convirtiendo en la regla, especialmente en el sector público.

Lo descrito evidencia, cómo muchas entidades públicas utilizan de manera inadecuada un contrato legal, como lo es el contrato de prestación de servicios para evadir las responsabilidades que conlleva una verdadera relación laboral.

Esta situación, obliga a las personas a acudir al principio de primacía de la realidad sobre las formas, para lograr obtener el reconocimiento de sus derechos y para develar la verdad que ocultan muchos de los contratos de prestación de servicios suscritos por estas entidades; muy a pesar de que es el mismo Estado quien debe garantizar que no se vulneren los derechos de los trabajadores.

Es importante, analizar los límites que debe tener el contrato de prestación de servicios, así como, las posibles vías legales que permitan la protección del trabajo en general y no solo de una parte de él, especialmente, cuando éste se presta en beneficio de un tercero y con el fin de evitar que se siga presentando el uso inadecuado y el abuso de este tipo de contratos. Infortunadamente, muchas instituciones de carácter estatal abusan de esta figura legal, establecida en la legislación vigente.

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

La norma es clara en los parámetros que se deben tener en cuenta para la celebración de este tipo de contratos, por ejemplo: que las actividades no puedan ser realizadas por personal de planta, lo cual poco se cumple en la realidad, ya que en muchas entidades los contratistas y el personal de planta realizan exactamente las mismas funciones; que requieran conocimientos especializados, tampoco se cumple en su totalidad, debido a que, para nadie es un secreto que este tipo de contratación por prestación de servicios obedece, mayoritariamente, al clientelismo puro.

Ahora bien, incluso, en el caso en que en realidad existiese una autonomía, surgen varios interrogantes: ¿si no hay subordinación, no hay trabajo?; ¿si es un trabajo no subordinado, por ese solo hecho, debe estar por fuera del ámbito de protección del derecho laboral?; ¿si la dependencia no es relativa a las funciones, pero hay dependencia económica, ese trabajo no debe estar protegido?

Los interrogantes planteados muestran que muchas entidades del Estado por medio de los contratos administrativos de prestación de servicios, están abusando del uso de esta figura para deslaborizar a una gran cantidad de personas que le sirven para el desarrollo de sus funciones. Igualmente sucede con el principio de meritocracia para ejercer cargos públicos, con la creación de las ya mencionadas nóminas paralelas que, en últimas, pueden llegar a resultar, incluso, más costosas que una nómina de planta, dejando en letra muerta la Ley y la jurisprudencia existentes.

Por su parte, las autoridades del ramo no hacen nada por brindar algún tipo de solución a esta situación, aún peor, manejan en altas cantidades este tipo de contratación; disfrazando, ocultando, evitando y huyendo de verdaderas relaciones laborales. Este mismo fenómeno también se presenta en el sector privado, sin embargo, resulta un poco complicado determinar el número de personas que están bajo estas condiciones.

Ha de tenerse en cuenta, que este tipo de contratación por prestación de servicios no garantiza estabilidad laboral, ni derechos laborales; además, genera una gran incertidumbre en los contratistas cada vez que están ad portas de la terminación de sus contratos y en caso de no renovarse los mismos, estos contratistas son sacados de esas entidades sin ningún tipo de indemnización, liquidación, ni nada que se le parezca.

4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera, se vulneran los derechos laborales en la contratación de servicios (Contratos civiles) en el ámbito de la empresa privada?

5. OBJETIVOS

5.1.OBJETIVO GENERAL

Determinar la vulneración de los derechos laborales en la contratación de servicios (Contratos civiles) en el ámbito de la empresa privada.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los derechos laborales que se vulneran en la contratación de servicios en el ámbito de la empresa privada de acuerdo a la legislación vigente.
- Realizar una comparación entre los contratos laborales y los que son propios del ámbito civil-comercial
- Estudiar y analizar jurisprudencia sobre los contratos por servicios en el ámbito laboral.

6. METODOLOGÍA

6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación descriptiva, se encarga de identificar las relaciones existentes entre dos o más variables. (Sampieri, 2017, pág. 69)

Por tanto, el presente trabajo de investigación se caracteriza por ser descriptivo el cual se desarrolla procedimientos para recabar datos e información referida a la problemática planteada, de manera que permitirá analizar, registrar información e interpretar los datos obtenidos y hacer factible el análisis de los resultados.

6.2. MÉTODOS

6.2.1. Jurídico

Estudia el modo específico del razonar jurídico y, al hacer esto, también se va a ocupar de las reglas de interpretación y aplicación de las normas y principios del derecho positivo. (Petzold, 2018, pág. 5)

En consecuencia, de lo afirmado este método ha sido de mucha utilidad tanto en el análisis de normas legales como de la interpretación de aspectos jurisprudenciales.

6.2.2. Documental

Consiste en la revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema a estudiar. Se trata de uno de los principales pasos para cualquier investigación e incluye la selección de fuentes de información. (Editorial, 2020, pág. 17)

Es el sistema que se sigue para obtener información contenida en documentos, vale decir libros, textos, etc. En la presente investigación se empleará en la sistematización y análisis de trabajos relacionados al problema de investigación.

6.2.3. Análisis - Síntesis

El método analítico-sintético tiene gran utilidad para la búsqueda y el procesamiento de la información empírica, teórica y metodológica. El análisis de la información posibilita descomponerla en busca de lo que es esencial en relación con el objeto de estudio, mientras que la síntesis puede llevar a generalizaciones que van contribuyendo paso a paso a la solución del problema científico como parte de la red de indagaciones necesarias. (Quezada, 2020)

Es de mucha utilidad en el transcurso de toda la investigación, especialmente en la descomposición en sus diversas partes del objeto de estudio, y en la tarea de la revisión bibliográfica que se manifiesta principalmente en el marco teórico en lo relativo al análisis de los derechos laborales que se vulneran en la contratación de servicios.

6.2.4. Deducción - Inducción

Mediante este método se observa, estudia y conoce las características genéricas o comunes que se reflejan en un conjunto de realidades para elaborar una propuesta o ley científica de índole general. (Abreau, 2014, pág. 13)

El método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad.

Teniendo en cuenta estos aspectos, se aplicará fundamentalmente en las conclusiones y recomendaciones.

6.3. TÉCNICAS

6.3.1. Encuesta

Las encuestas son un tipo de técnica de recopilación de información, que consisten en un conjunto prediseñado de preguntas normalizadas, dirigidas a una muestra socialmente representativa de individuos, con el fin de conocer sus opiniones o visiones respecto de alguna problemática o asunto que les afecta.

En tal virtud se aplicará tanto a juristas que trabajan en materia civil y laboral, como también a personas que enfrentan este tipo de problemática a través de preguntas cerradas y abiertas en relación a la identificación de las causas que las empresas privadas suscriben contratos por servicios que corresponden al marco normativo civil.

6.4. INSTRUMENTOS

6.4.1. Cuestionario

Un cuestionario es una herramienta de recopilación de información, es decir, una boleta de encuesta, que consiste en una serie sucesiva y organizada de preguntas. En la presente investigación se aplicará a juristas que trabajan en lo laboral y también a personas que enfrentan este tipo de problemática.

7. POBLACIÓN Y MUESTRA

7.1. POBLACIÓN

La población estará conformada por juristas que trabajan en lo laboral y personas que enfrentan la vulneración de sus derechos en la contratación de servicios en el ámbito civil, en un numero de 200 personas.

7.2. MUESTRA

En el presente trabajo, se tiene como muestra a 80 personas de ambos grupos, teniendo en cuenta la representatividad y significatividad. Se tendrá un muestreo simple y al azar de tal manera que todo el integrante de la población tiene las mismas posibilidades de ser seleccionado.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. MARCO CONCEPTUAL

1.1.1. Ámbito laboral

1.1.1.1. Contratos laborales

Es aquel acuerdo, ya sea escrito o verbal, celebrado entre el empleador y el trabajador en el cual se suscriben todas las condiciones o reglas de trabajo. Este documento debe ser avalado por el Ministerio de Trabajo, por lo cual debe cumplir con ciertos estándares y lineamientos básicos exigidos por la normativa vigente, como por ejemplo el salario mínimo, los aportes a los Fondos de Pensión (AFPs), etc.

Pérez Botija citado por Moscoso Delgado define el contrato de trabajo “como un acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración” (Paredes, 2020, pág. 12)

El contrato de trabajo es el convenio por el que bajo las prescripciones de la ley una persona denominada trabajador o trabajadora se compromete a la prestación de servicios o la realización de una obra, en favor de otro denominado empleador en condiciones de subordinación y dependencia.

Se llama contrato de trabajo a un documento legal en el que se formaliza un acuerdo entre un patrono (empresario, dueño de tienda, gerente de organización, etc.) y un trabajador, en el que se detallan los términos en que se dará la relación de trabajo entre ellos, esto es, los términos según los cuales el trabajador prestará sus servicios al patrono, bajo su dirección, y recibirá a cambio un salario o retribución monetaria. (Equipo Editorial, Etecé, 2021, pág. 7)

Dichos términos deberán darse siempre dentro de lo establecido por las leyes laborales del país o el territorio en donde el contrato de trabajo se firme. En caso de que no sea así, un contrato no será tenido por válido de cara a la justicia y no se podrá reclamar legalmente su cumplimiento, es decir, no podrá ser vinculante, ni obligar a nada a quienes lo suscriben.

Todo contrato de trabajo contempla una serie de derechos y obligaciones para ambas partes involucradas, que tienen la doble misión de garantizar que el trabajo se lleve a cabo de la manera preconcebida y mutuamente aceptada, cumpliendo además con los derechos laborales y las protecciones garantizadas por la ley para el trabajador.

El contrato de trabajo es el acuerdo que se da entre un trabajador y su empleador y se detalla en un documento legal. En el contrato el trabajador se compromete a realizar un trabajo a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución. (Portugal, 2021, pág. 8)

Al respecto la Ley General del Trabajo establece que el contrato de trabajo es individual o colectivo, según que se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato federación o confederación de sindicatos de trabajadores.

A partir de las características señaladas y de otros aspectos importantes, se tiene el siguiente cuadro comparativo de los diferentes tipos de contratos, donde se reflejan con nitidez las diferentes diferencias entre lo laboral, civil y comercial.

CUADRO COMPARATIVO N 1 CONTRATOS LABORALES, CIVILES Y COMERCIALES

CONTRATOS LABORALES	Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. (Equipo Editorial, Etecé, 2021, pág. 9)
--------------------------------	--

	<p>Presenta los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración. Se refiere al pago que recibe el trabajador periódicamente. • Jornada laboral. Se refiere a la cantidad de horas que se trabajará. En la mayoría de los países se estableció una jornada máxima de ocho horas diarias. • Vacaciones. Se refiere a una cantidad de días al año en los que el empleado no irá a trabajar, pero no dejará de recibir su paga. • Condiciones de trabajo. Se refiere a algunos requerimientos básicos que debe tener todo entorno laboral: ambiente saludable, herramientas de trabajo disponibles, control de los factores de riesgo. • La identificación de las partes involucradas: patrono y trabajador(es). • La fecha de inicio de la relación laboral, y la de cierre en caso de ser una relación laboral temporal o su duración probable. • El domicilio fiscal de la empresa, o el lugar en el que se asienta legalmente la empresa o el patrono, ya que se usará como marco jurídico detrás del contrato el que exista en este territorio designado. • La cuantía del salario y de los complementos que presente. • La duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo. • La categoría o grupo profesional en la que se inscribe el trabajo a desempeñar, así como la descripción del mismo. • La duración de las vacaciones y las condiciones en que se disfrutarán. • Los plazos de preaviso y las consideraciones sobre la interrupción de la relación laboral. • Convenio colectivo aplicable, de haberlo, así como los datos para su identificación.
	<p>Se definen como un acuerdo entre dos o más partes en el cual se pactan obligaciones y/o derechos que se comprometen a cumplir. (DOCUSING, 2023, pág. 10)</p> <p>Presentan los siguientes elementos:</p>

<p>CONTRATOS CIVILES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consentimiento: todas las partes deben celebrar el contrato a voluntad y en libertad. • Convenios por voluntad propia, en los cuales se generan o transfieren derechos u obligaciones. • Objeto: el motivo por el cual se celebra un contrato debe ser lícito, además de posible y determinado. En esta parte se detallan las condiciones o los servicios que deben cumplir las partes que celebran el contrato. • Causa de la obligación: es la justificación del porqué se debe cumplir con lo pactado. Tiene que ser lícita, verdadera y existente. • Capacidad de las partes: es uno de los elementos más importantes porque es el que regula la capacidad de los involucrados para celebrar el contrato.
<p>CONTRATOS COMERCIALES</p>	<p>Es un pacto entre dos entidades o personas que los obliga a cumplir todos los aspectos que allí se especifican, tanto en sus obligaciones como en sus derechos. Condicionalmente deben generar algún tipo de ganancia a alguno de los entes partícipes. (Bci valor payme, 2022, pág. 9)</p> <p>En tal virtud se tienen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La información básica del proveedor de bienes o servicios: nombre de la empresa, RUT comercial, dirección comercial y datos del representante legal. • La autorización del representante legal para suscribir contratos a nombre del cliente. Para esto se deberá incluir su nombre, apellido, RUT, teléfono y cargo. • Los datos del usuario o empresa que está contratando el bien o servicio, es decir, la razón social RUT, nombre de fantasía, giro comercial, domicilio, comuna y región. • Las condiciones: duración del contrato, multas en caso de incumplimiento, derechos y obligaciones de las partes, etc. Todo esto debe ser leído en detalle para evitar malos entendidos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Un anexo de contrato donde se especifiquen los bienes o servicios ofrecidos. Asimismo, es imprescindible incluir las tarifas y un mandato de pago automático de alguna entidad bancaria en caso de que la metodología de pago sea de esa manera.
--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de la bibliografía señalada

1.1.1.2. Relaciones

La relación laboral se establece entre dos actores, el empleador y el empleado. Claramente esta relación no es simétrica, ya que el empleador suele tener mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. A partir de esto, el derecho laboral debe limitar la acción de los empleadores a fin de proteger al actor más débil de la relación. (FUDE, 2021, pág. 2)

Como podemos ver, el derecho laboral está fundamentado en un principio protector, con lo cual debe aplicar aquellas normas o reglas que sean más favorables para la situación del trabajador.

Es el vínculo jurídico laboral – obligatorio entre el trabajador y el empleador del cual nacen derechos y obligaciones regulados por la ley laboral.

1.1.1.2.1. Diferencias entre lo laboral, civil y comercial

CUADRO COMPARATIVO N 2 DE RELACIONES LABORALES, CIVILES Y COMERCIALES

RELACIONES LABORALES	RELACIONES CIVILES	RELACIONES COMERCIALES
Se caracterizan porque los trabajadores están sometidos al poder de subordinación de parte del empleador, de tal forma que este tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador tiene la	Es un conjunto de normas y principios jurídicos que regulan las relaciones o vínculos privados que las personas establecen entre ellas,	Son aquellas actividades productivas que se producen entre dos o más agentes económicos (compradores y vendedores). El fin de estas es mantener el producto dentro del mercado, así como

<p>obligación de cumplir, siempre y cuando estas órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en contrato de trabajo y el convenio colectivo.</p> <p>Presentan los siguientes elementos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subordinación • Remuneración • Prestación personal del servicio • Relaciones laborales individuales y colectivas 	<p>con la finalidad de preservar los intereses de la persona, sea natural o jurídica, a nivel patrimonial o moral.</p> <p>Es un derecho privado, es decir, regula relaciones privadas donde no existe interés público.</p> <p>Sus destinatarios pueden ser personas físicas o jurídicas.</p>	<p>satisfacer sus respectivas necesidades.</p> <p>Las relaciones comerciales, por ende, aglutinan todos aquellos tratos que se producen entre individuos, empresas o países.</p> <p>Los cuales, tienen como objetivo la compraventa de mercancías entre sí. Aunque las transacciones comerciales suelen integrar bienes y servicios, las relaciones comerciales también fomentan intercambios de tipo político, cultural, así como tecnológico.</p> <p>Estas relaciones comerciales gozan de gran importancia para la economía.</p>
--	--	---

Fuente: Elaboración propia a partir de la bibliografía señalada

1.1.1.3. Jurisprudencia en las Relaciones laborales

“La relación laboral es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, y existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración (...). (Tribunal Constitucional Plurinacional, 2022, pág. 15)

Los elementos que caracterizan dicha relación, son la dependencia y subordinación, prestación de trabajo por cuenta ajena, percepción de remuneración o salario, correspondiendo aclarar que éste último se refiere a la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud a un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Con la aclaración que precede, resulta necesario señalar que para establecer la existencia de la relación laboral y para proteger a la parte desvalida de la misma, es plenamente aplicable el principio de primacía de la realidad, por el que su existencia no depende de los acuerdos realizados por las partes, ni la apariencia de los contrarios, sino de la situación real en que se halla el trabajador en términos de la relación de dependencia, subordinación, prestación de trabajo por cuenta ajena y remuneración, puesto que ello es compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y con la naturaleza protectora del derecho del trabajo.

1.1.1.4. Casos Materia laboral

Las accionantes, denuncian la vulneración de sus derechos al trabajo, a la estabilidad y continuidad de la relación laboral, a una remuneración justa y a la seguridad social, dado que la Gerente General de SINEC, empresa de la cual dependían, no cumplió hasta la fecha con la conminatoria de reincorporación laboral, que emitió la Jefatura Departamental de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Santa Cruz, dentro de la denuncia que interpusieron ante dicha entidad, que resolvió su situación en forma favorable. (Tribunal Constitucional Plurinacional, 2018, pág. 20)

En consecuencia, en revisión de la Resolución dictada por el Juez de garantías, corresponde dilucidar si tales extremos son evidentes y si constituyen actos ilegales lesivos de los derechos fundamentales o garantías constitucionales de las accionantes, a fin de otorgar o denegar la tutela solicitada.

En tal sentido, el Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Cuarta Especializada; en virtud de la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado y el art. 12.7 de la Ley del Tribunal Constitucional del Estado Plurinacional; en revisión, resuelve: CONFIRMAR la Resolución 19 de 30 de octubre de 2017, cursante de fs. 440 vta. a 443 vta., pronunciada por el Juez Público de Familia Tercero del departamento de Santa Cruz; y, en consecuencia, CONCEDER la tutela solicitada, disponiendo la reincorporación inmediata de las accionantes a sus fuentes laborales, en los términos establecidos en la Conminatoria de Reincorporación RA JDTSC/R.R. 056/17 de 3 de agosto de 2017, emitida por la Jefatura Departamental del Trabajo, Empleo y Previsión Social de Santa Cruz.

1.1.1.5. La prestación de servicios y las relaciones jurídicas emergentes

La prestación de ser vicios en su acepción general, implica toda actividad desarrollada a favor de otra persona o subordinadamente a ella, exista remuneración o no¹. Por lo tanto, desde el punto de vista jurídico, la prestación de ser vicios podría desarrollarse como relación laboral o como arrendamiento de ser vicios.

Cuando se configura una relación de dependencia laboral, la prestación de ser vicios se materializa e instrumenta mediante el denominado contrato de trabajo regulado por la Ley General del Trabajo. En este contrato, una de las partes –el patrono, empresario o empleador- otorga remuneración a cambio de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad subordinada de la otra parte denominada el trabajador. (Bejarano, 2011, pág. 18)

Mientras que cuando la prestación de ser vicios se desarrolla en condiciones no laborales, la regulación aplicable corresponde al ámbito de aplicación del Derecho privado, concretamente, la regulación aplicable al contrato de obra bajo la modalidad de prestación de servicios, tipificado por el artículo 932 del Código civil boliviano.

En este contexto, conviene recordar que ya en los tiempos de los romanos se distinguía entre la *locatio operis*, o arrendamiento de obra, y la *locatio operarum*, o arrendamiento de ser vicios. El primero, era el contrato por el cual una persona se obligaba frente a otra a ejecutar un trabajo o una empresa determinada; mientras que el segundo -el contrato de arrendamiento de ser vicios- era el contrato por el cual una persona ponía su actividad y sus talentos profesionales al ser vicio de otra, por un tiempo determinado o indeterminado, tiempo en el cual el profesional quedaba obligado a prestar los ser vicios propios de su especialidad³. Similar diferenciación encontramos en la regulación civil vigente en Bolivia.

En realidad, a la prestación de ser vicios se pueden aplicar normas legales distintas, generando derechos y obligaciones distintos. A la prestación de ser vicio en relación de dependencia laboral se aplica la Ley General del Trabajo (en adelante LGT) y se generan todos los derechos laborales y sociales que le corresponden a los trabajadores; mientras que a la prestación de ser vicios en condiciones de independencia se puede aplicar la regulación del Código de Comercio (en adelante CCM) o del Código civil (en adelante CC) y los derechos

y obligaciones emergentes son los que se tienen pactados en el correspondiente contrato de prestación de servicios.

Estos efectos legales distintos provocan confusión en el sector empresarial moderno a tiempo de determinar cuál es la regulación aplicable a sus contratos de prestación de servicios. Por ejemplo: Si A desarrolla servicios a favor de B a cambio de una remuneración económica, ¿qué tipo de relación jurídica se configura entre A y B: laboral, civil o comercial?

En realidad, la respuesta a estas interrogantes no depende del tipo de documento utilizado o el contrato elegido, tampoco depende de la legislación pactada contractualmente o del nombre o rótulo utilizado para el dicho contrato, sino que se aplica una u otra regulación en función a las características materiales con las que se efectúa la prestación del servicio. Son estas características materiales las que motivarán la aplicación de la Ley General del Trabajo, el Código de comercio o el Código civil.

En sede del Derecho laboral, tanto el artículo 5 LGT, como el artículo 5 de su Decreto reglamentario, establecen que el contrato de trabajo es aquel en virtud del cual una o más personas se obligan a prestar sus servicios manuales o intelectuales a favor de otra u otras personas.

Mientras que, desde el punto de vista del Derecho privado, el artículo 732 del Código civil, establece que por el contrato de obra el empresario o contratista asume, por sí solo o bajo su dirección e independientemente, la realización del trabajo prometido a cambio de una retribución convenida. Aclara también, que el objeto de este contrato puede ser la reparación o transformación de una cosa, cualquier otro resultado de trabajo o la prestación de servicios.

Nótese, que, en este artículo, el Código civil está incluyendo el término “empresario” para hacer referencia tanto a las prestaciones de servicios empresariales como a las prestaciones de servicios profesionales. El término profesional debe ser entendido en su sentido amplio, incluyendo a los técnicos y empíricos que, sin embargo, son considerados especialistas en el oficio contratado, y que prestan sus servicios directamente y no a través de una organización empresarial.

Precisamente, los ser vicios prestados por profesionales constituyen uno de los supuestos regulados por el código de comercio como actos no comerciales, concretamente por el artículo 8 del Código de comercio que establece que no serán considerados como actos de comercio la prestación directa de ser vicios por profesionales y los ser vicios de los artesanos, obreros y otros, establecidos sin condición de empresarios. En sentido contrario, toda prestación de ser vicios prestados por personas (profesionales o técnicos) que integran una organización empresarial será considerada como prestación de ser vicios empresariales regulados por el Código de comercio⁵ y supletoriamente por el Código civil.

1.1.1.6. Características

La normativa relevante a los efectos del estudio de los contratos de prestación de ser vicios y su diferenciación respecto a los contratos civiles o comerciales se encuentra fragmentada en la legislación laboral vigente en Bolivia. Las normas más relevantes son:

El Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, denominado Ley General del Trabajo (LGT), que regula los derechos y obligaciones emergentes del trabajo y que en su artículo 2 define las condiciones de trabajador y empleador, y la relación de trabajo por cuenta ajena.

El Decreto Supremo 224 de 23 de agosto del 1943, denominado Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, que en su artículo 4 determina que no se consideran “empleados” a los que presten ser vicios desde sus domicilios u oficinas, sin concurrir cotidianamente a las del patrono, o aquellos cuyos servicios sean discontinuos.

La Ley del 26 de octubre del 1949 y su Decreto Reglamentario del 26 de enero de 1956, que dispone que los profesionales, sean estos, abogados, médicos, ingenieros, dentistas, farmacéuticos, contadores, matronas, enfermeras, visitadoras o asistentes sociales diplomadas, procuradores y profesores o maestros que trabajan en empresas comerciales, industriales e instituciones bancarias a sueldo mensual, aunque no estén sujetos a horario continuo, gozarán de todos los beneficios sociales acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores.

El Decreto Supremo 23570 de 26 de julio del 1993, que en su artículo 1 establece que las características esenciales de la relación laboral son: (a) La relación de dependencia y

subordinación del trabajador respecto al empleador. (b) La prestación del trabajo por cuenta ajena. (c) La percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones.

El Decreto Supremo 28699 del 1 de mayo del 2006, que ratifica como características esenciales de la relación laboral a la relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador, la prestación del trabajo por cuenta ajena y la percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones.

El Decreto Supremo 107 de 1 de mayo de 2009, que tiene por objeto garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y el goce pleno de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores dependientes asalariados de las empresas, sea cual fuere la modalidad de estas empresas. Esta disposición sugiere la legalidad de las actividades de empresas subcontratantes de personal y aclara que la norma laboral presumirá la existencia de relación de dependencia laboral entre la empresa subcontratada y los dependientes directos de ésta, aunque anuncia que se sancionará cualquier tipo de práctica empresarial tendiente a evadir relaciones típicamente laborales, sean de subcontratación u otras similares; referencia aplicable a la tercerización, externalización, intermediación, u otras modalidades similares.

Esta es la normativa laboral vigente y aplicable a los contratos de prestación de servicios en Bolivia. De su análisis se infiere que ante la presencia fáctica de los elementos de dependencia y subordinación en la prestación del servicio, se estará ante una relación laboral y, se desplazará en sus efectos, a la regulación comercial o civil. Sin duda, los elementos característicos que identifican la existencia de una relación laboral son precisamente la subordinación y la dependencia laboral.

Sin embargo, la legislación laboral no es clara respecto al significado de estas características, más aún en situaciones de servicios prestados en circunstancias como las que se desarrolla dentro de la empresa moderna. Por ello, conviene realizar algunas precisiones respecto a la subordinación y la dependencia como elementos característicos de la relación laboral.

La subordinación y la dependencia son como dos caras de una misma moneda: la relación empleadora – trabajador. En la relación laboral el empleador adquiere dominio y dirección de

la fuerza física o mental de su trabajador, lo sujeta a su autoridad⁷, lo hace su dependiente y se responsabiliza por sus actos.

En el mismo contexto, el trabajador queda subordinado a la dirección del empleador durante la jornada de trabajo, realizando las actividades que el empleador le instruye. Es decir, la subordinación es el poder de dirección⁸ que ejerce el empleador sobre el empleado que se deriva en el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del empleador para dirigir la actividad del trabajador, quien es su dependiente a efectos de obtener mayor rendimiento o productividad de la empresa bajo la dirección que él ejerce.

Nótese, que la subordinación y dependencia no son definibles en términos precisos y unívocos, en realidad, es un conglomerado de circunstancias, que, en mayor o menor medida, contribuyen a crear un clima económico y social concreto, susceptible de encajar razonablemente en el encuadre jurídico¹⁰ de la subordinación y dependencia laboral

1.1.1.7. La doctrina de los actos propios en materia laboral

Esta idea ha generado un gran debate y jurisprudencia, fundamentalmente, para resolver conflictos donde se discute la existencia de la subordinación y dependencia contra los actos propios o también, “el deber jurídico de no contrariar conductas propias pasadas”

Los requisitos de aplicación son: “a) una conducta anterior relevante y eficaz; b) el ejercicio de una facultad o de un derecho subjetivo por la misma persona, quien, al actuar, crea una situación litigiosa por aparecer una contradicción entre ambas conductas; c) una pretensión nacida de la segunda conducta que, de admitirse, repercutiría en derechos adquiridos por terceros o bien causaría daño; d) identidad de sujetos que actúan”.

Los actos propios protegen fundamentalmente la buena fe, la confianza y estabilidad en las relaciones jurídicas. Para que el autor quede vinculado a ella, la conducta debe ser relevante, eficaz (no debe estar viciada) y debe darse en el marco de una relación jurídica.

La doctrina de los actos propios es fundamentalmente una regla de conducta, tiene un carácter secundario (se aplica cuando no hay solución legal expresa) y esencialmente constituye un

medio de defensa procesal (generalmente como excepción de fondo). (Mariscal, 2013, pág. 27)

El debate más álgido que ha generado la aplicación de la doctrina de los actos propios en materia laboral, se ha presentado al momento de resolver conflictos donde se discute la existencia de la subordinación y dependencia. La voluntad de los contratantes no es la de obligarse laboralmente.

Se refiere no a una situación que encubre una relación laboral, sino a “una opción jurídicamente lícita y ajena todo propósito fraudulento”.

La hipótesis es clásica: prestación de servicios personales (“honorarios”) en los que el prestador del servicio, una vez extinguido el vínculo contractual que lo unía con quien lo retribuía, busca justamente la protección laboral, en circunstancias que nunca entendió estar regulado por un contrato de trabajo, es decir nunca se sintió ni actuó como trabajador dependiente.

Sólo pretende esta calidad (o su existencia) cuando deja de prestar servicios. Voluntaria y lealmente las partes contratantes, sea como consecuencia de nuevas formas organizativas donde desaparecen algunas de las manifestaciones clásicas de la subordinación y dependencia sea como consecuencia directa de la autonomía de los contratantes, estos “no quieren ni entienden” que exista un contrato de trabajo o una relación laboral entre ellos.

Este es el escenario en que se prestan y retribuyen los servicios, con el agregado (y he aquí un nuevo ingrediente) que esta forma de vinculación se desarrolla de manera leal y correcta (a veces por años).

El conflicto detona cuando cesa el vínculo contractual: el prestador del servicio “romperá la buena fe” para acudir a la figura del contrato de trabajo. Su pretensión, entonces, hurga el amparo laboral, aún por sobre su propia conducta anterior. (Mariscal, 2013, pág. 28)

Se recurre a la figura del contrato de trabajo para reclamar, principalmente, indemnizaciones, feriados y cotizaciones previsionales. Incluso, el prestador cesado invoca la irrenunciabilidad

laboral, la presunción de laborabilidad o la primacía de la realidad para amparar y justificar su pretensión.

De esta forma, el problema se “laboraliza” y se traspasa directamente a las instancias laborales correspondientes, a los que se les reconoce plena competencia en casos como estos.

Los tribunales han recurrido a la doctrina de los actos propios para rechazar pretensiones contradictorias con la conducta del prestador del servicio, cuando ello contraría la buena fe y la confianza depositada en dicha conducta previa.

1.1.1.8. Principios

1.1.1.8.1. Protector.

Es el principio fundamental del derecho laboral que implica la defensa de la parte más vulnerable en una relación laboral (el trabajador). Está regido por tres normas principales: regla de la norma más favorable (en el caso de concurrencia de dos o más normas se debe aplicar aquella que más favorezca al trabajador), regla de la condición más beneficiosa (una nueva norma no puede empeorar las condiciones de un trabajador), regla in dubio pro operario (ante una norma que posea dos o más interpretaciones se debe aplicar la que más beneficie al trabajador). (Equipo Editorial, Etecé, 2022, pág. 30)

Este principio traduce el sentido primordial del Derecho del Trabajo, “la protección al trabajador”, ya que mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, este principio desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador.

1.1.1.8.2. De irrenunciabilidad de derechos.

Implica que ningún trabajador puede renunciar a los derechos básicos laborales como: descanso y vacaciones pagas, organización sindical libre, acceso a condiciones de trabajo dignas, entre otros. (Equipo Editorial, Etecé, 2022, pág. 31)

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Este principio constituye otro elemento que diferencia esta rama del Derecho de otras, en las que la renunciabilidad de derechos es más bien un principio, es decir, las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe.

1.1.1.8.3. De continuidad de relación laboral.

Implica que el contrato que se firma entre empleador y empleado es de duración prolongada, ya que supone que el trabajo es la principal fuente de ingreso del trabajador. (Equipo Editorial, Etecé, 2022, pág. 32)

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo, es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario de que este permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo.

La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

1.1.1.8.4. De la primacía de realidad.

Implica que ante la discrepancia entre los hechos que ocurren en la realidad y lo que está asentado en documentos, prevalece aquello que se basa en los hechos.

Es importante recordar también que en nuestra legislación impera el principio de primacía de la realidad, que establece que en materia laboral prima lo que efectivamente suceda en la realidad y las condiciones reales en las que se desarrolla una relación, sobre lo que se haya pactado en cualquier documento.

Los principios del derecho laboral son las pautas e ideas esenciales sobre las que se basa y sustenta la norma, fundamentales para garantizar el orden jurídico y sirven como guía para todo aquel que quiera o necesite interpretarla.

1.1.1.9. Trabajo subordinado

De tal suerte, que el Derecho del Trabajo nace para proteger el trabajo subordinado, siendo aquel que se ejecuta para otra persona, bajo sus órdenes, y a cambio de una remuneración o contraprestación económica.

En tal sentido, el Derecho del Trabajo tiene como destino principal, la protección jurídica del trabajo subordinado, siendo ésta la forma de trabajo predominante, en los primeros tiempos del derecho del trabajo.

No obstante, hoy se hace extensivo a los conceptos de trabajos para subordinados o cuasi labóreales, en atención a la dependencia, o bien, independencia económica.

Las características del contrato de trabajo, y sus elementos, servían para separarlo y delimitarlo del derecho civil, sin mayores problemas. En tal sentido, el trabajo subordinado, implicaba una relación jerárquica, la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros. (Rodríguez, 2019, pág. 34)

Mientras que el trabajo no subordinado implica: la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa igualdad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos (honorarios) usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; y la no exclusividad.

El cambiante mundo con sus avances, ha traído nuevas formas de trabajo; siendo que a veces se hace difícil determinar cuándo el trabajo es subordinado y cuándo no lo es. Hay muchas

actividades que, siendo trabajo personal, no quedan necesariamente calificadas como trabajo subordinado y, por consiguiente, comprendidas en el ámbito protector del derecho del trabajo, por ser consideradas prestaciones independientes.

1.1.1.10. Vulneración de los derechos laborales en la contratación de servicios (Contratos civiles) en el ámbito de la empresa privada.

La igualdad jurídica, quiere decir que la Ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características, ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades. Todas las personas son iguales ante la Ley, sin distinción de credos, razas, ideas políticas, posición económica.

Por tanto, todas las personas son exactamente iguales, merecen el mismo respeto de sus derechos. Cualquier tipo de discriminación en contra de la igualdad, es intolerable.

Cuando se habla de igualdad nos referimos que, aunque las personas sean muy diferentes en cuanto a la naturaleza como ser altos y bajos, listos y torpes, negros y blancos, rubios y morenos, ricos o pobre, por ningún motivo estas diferencias pueden ser causales para justificar una diferencia de derechos.

La igualdad jurídica es un principio jurídico, que determina que todas las personas sin discriminación alguna tenemos los mismos derechos y la facultad de activar los aparatos estatales para el reconocimiento de los mismos en igualdad de condiciones.

Es decir, que, para la efectivización de este principio jurídico, no es suficiente que todo el ordenamiento jurídico reconozca iguales derechos a todas las personas, sin discriminación alguna, sino además se requiere que el Estado provea de mecanismos para que todas las personas puedan hacer valer esos derechos en igualdad de condiciones.

Se entienden vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Se vulneran estos derechos cuando “en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”.

O sea, tal como se viene señalando, son los mismos derechos constitucionales que se aplican a todos los chilenos los que son extrapolados al ámbito del Derecho del Trabajo para evitar o frenar vía judicial ciertos abusos en los que puede incurrir el empleador(a) sobre el trabajador(a).

1.2. MARCO CONTEXTUAL

El presente trabajo de investigación está relacionado con los contratos de trabajo que se realizan principalmente en el ámbito privado en la ciudad de Sucre, donde se observa que gran parte de los trabajadores sufren la vulneración de sus derechos laborales.

1.2.1. En la CPE

La Constitución Política del Estado es la expresión jurídica de los factores de poder imperantes en una sociedad y los equilibrios que estos llegan a alcanzar para garantizar el establecimiento y la estabilidad de un determinado orden social. Por lo tanto, la Constitución Política del Estado establece la forma de Estado, forma de Gobierno, los derechos y deberes fundamentales, en consecuencia, determina las líneas maestras, las directrices del tipo de sociedad que se adoptará.

Asimismo, la Constitución Política del Estado contiene normas orgánicas, es decir, normas que establecen y regulan la estructura jurídico-política del Estado, determinando su forma, la forma de Gobierno, los Órganos de Poder, así como la organización, conformación y atributos de dichos Órganos de Poder. Contiene también normas dogmáticas, las que establecen las declaraciones de principios, derechos y garantías constitucionales. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2020, pág. 23)

Por consiguiente, todo estudio que se realice sobre las normas legales nacionales siempre debe partir de la Constitución Política del Estado, por ser la Ley de Leyes y la primera norma en el país, tomando en cuenta que ninguna norma podría contradecir o ser contraria en sus argumentos o contenido a la Constitución Política del Estado, bajo el Principio de la Supremacía Constitucional.

El artículo 14 de la Ley de Leyes, determina que: “Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica, con arreglo a las leyes, goza de derechos, libertades y garantías reconocidas por esta Constitución, sin distinción alguna”; de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen condición económica o social, u otra cualquiera. La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.

El Artículo 21° del mismo precepto legal dispone que todas las personas tengan derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamenta su ejercicio, así en el artículo 46 reza que “toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional sin discriminación y con remuneración justa”.

El Derecho al Trabajo que tiene toda persona, es un aspecto fundamental y básico para la convivencia humana, ligada a una justa retribución que se debe reconocer a todo ser humano.

La Constitución no solo establece al trabajo como un derecho sino también como un deber, ya que en el Artículo 108 determina que todas las personas tienen el deber fundamental de trabajar, según su capacidad física e intelectual, en actividades lícitas y socialmente útiles. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2020, pág. 23)

De lo mencionado se puede puntualizar que el Derecho al Trabajo, se presenta no solo como un derecho sino también como un deber, que no puede ser privado ni obstaculizado y menos por falta de acceso a la justicia, debido a que no se puede acceder a un abogado que patrocine una causa.

Toda persona tiene derecho a un trabajo digno con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna, sin discriminación y con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional. (Artículo 46, parágrafo I, C.P.E.)

Asimismo, estipula que: "El estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinara las sanciones correspondientes".

Consecuentemente el Estado es el máximo ente, que tiene como misión proteger el trabajo y el capital. En este contexto, los derechos que emergen del trabajo deben ser protegidos por el Estado, y que mejor manera de protegerlos sino es proporcionando una Defensa Pública a los trabajadores de bajos ingresos económicos, que no pueden contratar los servicios de un abogado.

1.2.2. Ley General del trabajo

La Ley General del Trabajo en Bolivia, promulgada en fecha 8 de diciembre de 1942, en su Título II que se refiere al Contrato de Trabajo, no trae una definición formal, solo establece que el contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

La Ley General del Trabajo, es la norma que regula con carácter general los derechos y obligaciones que de alguna manera emergen del trabajo, pero ¿Cómo hacer respetar esos derechos sino se tiene acceso a la justicia?

Sin embargo, su Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943, en el Capítulo del Título II, reconoce como contrato individual de trabajo, aquél en virtud del cual una o más personas se obligan a prestar sus servicios manuales o intelectuales a otra u otras.

Determina, igualmente, que el contrato individual de trabajo constituye la ley de las partes, a reserva de que sus cláusulas no impliquen una renuncia del trabajador a cualquiera de los derechos que le son reconocidos por las disposiciones legales. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2020, pág. 23)

La última parte de la citada disposición reglamentaria, se halla en perfecta relación y concordancia con lo señalado en la Constitución Política del Estado cuyo Art. 162, expresa: "Las disposiciones sociales son de origen público. Serán retroactivas cuando la ley expresamente lo determine. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de los

trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos"

1.2.3. Vulneración de los derechos laborales en Bolivia con la contratación por servicios

En los últimos años, la figura de contratos laborales civiles son el común denominador en las fuentes laborales públicas y privadas, en abierta violación de los derechos de los trabajadores, además de generar altos niveles de empleo precario en Bolivia. Sin embargo, ante esta situación el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, se limita a responder que si es contrato civil, "no hay nada que hacer".

De acuerdo a lo observado con los contratos por servicios se vulneran o lesionan; salarios, bonos y horas extras impagos, seguridad social a corto y largo plazo de acuerdo a las denuncias, seguido por despidos intempestivos, beneficios sociales,

1.2.4. Obligaciones civiles y la simulación de estos en el Código civil

Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público. Artículo 1255 del código civil

En tal sentido se expresa una relación jurídica por virtud de la cual un sujeto llamado deudor queda vinculado jurídicamente respecto de otro sujeto llamado acreedor a realizar una conducta que puede consistir en un dar, en un hacer o en un no hacer.

En tal sentido la simulación se encuentra regulada y normada en el Código Civil boliviano para que la parte interesada pueda plantar una demanda judicial invocando las causas de este instituto, el Art. 543 y siguientes del Código Civil Boliviano en relación a la simulación de los contratos para determinar su utilidad y aplicación en el ámbito procesal civil establecer que es jurídicamente un contrato y los requisitos que deben cumplir. (Condori, 2020, pág. 12)

La simulación consiste en aparentar una declaración de voluntad que no se desea, contando con la aquiescencia de la parte a quien esa declaración va dirigida. Mediante la simulación se

da a los terceros un falso concepto de la "realidad, la naturaleza, los participantes, los beneficiarios o las modalidades, de la operación

CAPÍTULO II

2.1. INFORMACIÓN Y DATOS OBTENIDOS

2.1.1. Fuentes de Información

Las fuentes de información son instrumentos para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información. La difusión del uso de la comunicación a través del ordenador y de flujos de información a través de Internet, adquiere una importancia estratégica decisiva en las sociedades desarrolladas y la utilidad de estas viene determinada por su respuesta a la necesidad de información de los usuarios. (Muñoz, 2021, p.34)

Se puede establecer que en la presente investigación fueron analizadas diferentes normas legales como ser la Constitución Política del Estado, la ley General del Trabajo y sus reglamentos, sentencias constitucionales, entre otras referidas a los contratos de trabajo que se realizan especialmente en el ámbito privado.

En tal sentido. se acudió a la revisión sistematizada de monografías y tesis en relación a la problemática planteada, que permitió obtener información de fondo sobre el tema, como también apoyar argumentos e ideas y contrastar argumentos.

2.1.2. Datos obtenidos

A objeto de determinar la situación actual de los trabajadores, se aplicó un cuestionario tanto a juristas que trabajan en laboral, como también a personas que enfrentan este tipo de problemática a través de preguntas cerradas y abiertas en relación a la identificación de las causas que las empresas privadas suscriben contratos por servicios que corresponden al marco normativo civil.

En tal sentido, la gran mayoría de los encuestados manifiestan que es muy importante la confección de un contrato de trabajo, porque mediante éste instrumento se puede establecer fácilmente la relación laboral; también porque en él se destacan las condiciones particulares en las que, él trabajador prestó sus servicios, pudiendo estar enmarcado en las leyes laborales

o no, como ser: duración del contrato, jornada diaria, haber básico, remuneraciones, clase de trabajo o trabajador (obrero, empleado, doméstico, profesional, de confianza sin ser jerárquico, alta confianza como los jerárquicos, etc.), naturaleza de la fuente laboral, etc.

Según los empleados el contrato aporta la seguridad de trabajar en un negocio profesional que ha definido claramente sus obligaciones y el acuerdo respecto a todos los términos del empleo. En él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador. Del contrato de trabajo se derivan derechos y deberes de las partes y es una prueba fundamental cuando se solicite la ayuda de un juez en casos de incumplimiento o desacuerdos.

Para la empresa, permite tener la seguridad de que el empleado es totalmente consciente de sus obligaciones y que ha acordado cumplir los términos establecidos. Para la empresa, el contrato también puede tener la intención de proteger a la clientela y la propiedad intelectual del negocio, como, por ejemplo:

En tal sentido, según los datos obtenidos del cuestionario, se refleja en gran parte que existe vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en contratos por servicios en el ámbito de la empresa privada especialmente, esto corrobora lo señalado por el análisis efectuado a la información documental y bibliográfica.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede precisar que se determinó las garantías jurídicas en relación a la contratación de prestación de servicios en el marco de la normativa vigente, en cuanto existe diferentes aspectos que vulneran los derechos laborales de los trabajadores en cuanto efectúan contratos en materia civil, donde no existe subordinación ni dependencia, se pacta libremente la remuneración, los servicios se prestan de forma personal, no exonera a las partes de las obligaciones fiscales

Precisamente una de las causas por la que a veces se dificulta la identidad de la naturaleza de un contrato, es porque los elementos, tales como la subordinación, la ajenidad, la contraprestación, etc., son también elementos que están presentes en otros contratos que no necesariamente, son contratos de trabajo.

Al respecto, los encuestados sostienen, que el contrato de trabajo se caracteriza por:

- Es un contrato de actividad o de prestación, pues supone la ejecución de un servicio por cuenta ajena y bajo dependencia de otro.
- Es un contrato consensual, es decir, se perfecciona con el sólo consentimiento de las partes, dado en forma válida.
- Para el trabajador es *intuitu personae*.
- Es bilateral.
- Es sinalagmático perfecto.
- De ejecución continua o tracto sucesivo.
- Es oneroso.
- El contrato de trabajo involucra un negocio jurídico, regido por la libertad de formas.

La dependencia o subordinación, viene a significar un elemento característico del Contrato de Trabajo. Por una parte, los factores de producción, los avances tecnológicos, la globalización,

los actuales problemas económicos, entre algunos aspectos, han venido a darle un vuelco a la concepción tradicional de subordinación. Y por la otra, existe una marcada resistencia a entender y aplicar la evolución del concepto subordinación.

Es por ello, el derecho del trabajo plantea como dilema en los tiempos que corren, saber hasta dónde llega su manto de protección, esto es, si sólo abarca el trabajo subordinado (personal, ajeno, remunerado, dependiente, y exclusivo) y que toda otra relación personal que no encaje dentro de las características de éste, queda desprotegida, o, por ficción pudiera encajar dentro de los postulados tuitivos.

Generalmente las empresas privadas suscriben contratos por servicios que corresponden al marco normativo civil, en cuanto reportan mayores utilidades.

Respecto a la jurisprudencia sobre los contratos por servicios, se observa que el Tribunal Constitucional Plurinacional, emite sentencias constitucionales contradictorias en sentido de que no protegen los derechos y garantías de los trabajadores.

3.2. DISCUSIÓN

El sistema de justicia no brinda solución pronta y cumplida, para los problemas de los trabajadores sin patrocinio legal. Pese a los esfuerzos que realice el Estado en promover los derechos laborales, a la fecha no se ven cambios sustantivos, constituyendo en una grave violación a los derechos económicos sociales de la población trabajadora.

Dentro de las Jefaturas Departamentales de Trabajo, dependientes del Ministerio de Trabajo, se brinda asesoría gratuita y seguimiento, pero no se proporciona seguimiento a demandas ante los Juzgados del ramo luego de haber agotado el proceso administrativo interno.

Esta es la gran debilidad del sistema de justicia e institucionalidad a cargo de la protección de los derechos laborales, ya que existe un sistemático debilitamiento de estas instancias y en la administración de justicia.

En ese marco como ya se estableció anteriormente, se puede decir que el trabajo es un deber y un derecho, y constituye la base del orden social y económico, así como el de que el trabajo y el capital gozan de un régimen de protección por parte del Estado.

Los trabajadores, pese a todas las instancias que buscan la protección de los derechos laborales, aún se encuentran en situación de desventaja frente al capital de los empleadores, prueba de ello es que incluso en la Jefatura Departamental del Trabajo, los trabajadores no encuentran solución a la problemática inmediata de la falta de recursos, producto de la pérdida del empleo para el sostenimiento familiar.

El Estado actúa como ente tutelador de los derechos laborales, de este modo ha creado mecanismos que permitan el reconocimiento de derechos laborales, un mecanismo es la Conciliación que se desarrolla en el Ministerio de Trabajo. La Conciliación es un mecanismo para la resolución de conflictos, en forma amistosa y equitativa, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado Conciliador, quien es un funcionario del Ministerio de Trabajo.

Entonces si bien el Ministerio de Trabajo, siguiendo la línea constitucional de proteger los derechos laborales, pretende actuar asesorando o interviniendo como ente conciliador, esto no es suficiente para el reconocimiento de los derechos laborales, se requiere de una defensa pública, que permita que los trabajadores, pueden demandar sus derechos ante instancia jurisdiccional que tiene facultades coercitivas.

Con la conciliación ante el Ministerio de Trabajo, se pretende evitar llevar a la justicia ordinaria litigios de larga duración y mejorar las relaciones entre las partes, dado que en esta actuación no resultan perdedores, ni triunfadores.

CONCLUSIONES

Cada uno de los aspectos que contempla la presente investigación fueron analizadas y sistematizadas, en ese sentido se tienen:

- En una primera instancia, se determinó la vulneración de los derechos laborales en la contratación de servicios (Contratos civiles) en el ámbito de la empresa privada, a través del análisis, doctrinal, legal y jurisprudencial.
- Por otra parte, se analizó los derechos laborales que se vulneran en la contratación de servicios en el ámbito de la empresa privada de acuerdo a la legislación actual
- A partir de la comparación entre los contratos laborales y los que son propios del ámbito comercial, se tiene una clara diferencia de ambos.
- Por último, se estudió y analizo la jurisprudencia sobre los contratos por servicios en el ámbito laboral teniendo en cuenta las sentencias constitucionales al respecto.

RECOMENDACIONES

Entre las más importantes se tienen.

- Dada la importancia de tener como referencia una dependencia que preste este tipo de asesoría, se debe estudiar e impulsar la propuesta de creación de una Defensoría Pública Laboral que brinde acompañamiento y asesoría incluso en los procesos de mediación o conciliación.
- El contenido de los contratos laborales es una de las responsabilidades del sector patronal que revisten mayor trascendencia, pues de su contenido emanan las condiciones laborales a cuyo tenor se tendrán que atener de manera rigurosa las partes que lo suscriben.
- Es importante que se realicen estudios comparativos entre los diferentes tipos de contratos, a fin de establecer con precisión sus diferentes efectos y otros aspectos.
- Se considera fundamental, que se efectúen análisis e interpretación en relación a la jurisprudencia sobre los contratos por servicios en el ámbito laboral, civil y comercial,

BIBLIOGRAFÍA

- Abreau, J. L. (20 de Diciembre de 2014). *El Metodo de la Investigacion*. Obtenido de El Metodo de la Investigacion: [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Aguilar, C. L. (9 de Septiembre de 2020). *El Contrato de Servicios Profesionales ¿Relación laboral o autonomía profesional?* <https://www.aguilarcastillolove.com/articles/2020/9/9/el-contrato-de-servicios-profesionales-relacin-laboral-o-autonoma-profesional>
- Bci valor payme. (26 de agosto de 2022). *Característica y uso de los contratos comerciales*. <https://www.valorpyme.cl/blog/caracteristica-y-uso-de-los-contratos-comerciales>
- Bejarano, F. J. (2011). Los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en bolivia. *Scielo*, 45-70.
- Coba, L. (6 de Julio de 2021). *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7843>
- Condori, T. A. (21 de julio de 2020). *Demanda por simulacion*. <http://ddigital.umss.edu.bo:8080/jspui/handle/123456789/18363>
- DOCUSING. (9 de marzo de 2023). *Contratos civiles: qué son y cuáles son los tipos*. <https://www.docusign.mx/blog/contratos-civiles>
- Editorial, E. (23 de Octubre de 2020). *Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas*. <https://www.lifeder.com/investigacion-bibliografica/>.
- Equipo Editorial, Etecé. (5 de Agosto de 2021). *Contrato de trabajo*. <https://concepto.de/contrato-de-trabajo/#ixzz7nB1qqDoD>
- Equipo Editorial, Etecé. (2 de Febrero de 2022). *Derecho laboral*. <https://concepto.de/derecho-laboral/#ixzz7nB0pp600>
- FUDE. (30 de Marzo de 2021). *¿Qué es el derecho laboral?* <https://www.educativo.net/articulos/que-es-el-derecho-laboral-620.html>
- HOME. (26 de Octubre de 2020). *Lo que debes saber sobre los contratos por prestación de servicios*. <https://xposable.com/lo-que-debe-saber-sobre-los-contratos-por-prestacion-de-servicios/>
- Mariscal, P. F. (15 de Marzo de 2013). *“La defensa publica de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos recursos economicos*

- <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/13351/T4274.pdf?sequence=1>
- Mejía, S. N. (15 de Octubre de 2021). *Derecho Laboral: Importancia de los derechos inespecíficos*. <https://www.enfoquederecho.com/2021/10/15/derecho-laboral-importancia-de-los-derechos-inespecificos/>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (28 de Octubre de 2020). *Guía de derechos laborales*. https://www.mintrabajo.gob.bo/wp-content/uploads/2021/02/libro_bib_lab_guia_derechos_laborales_2020.pdf
- Paredes, R. (17 de Octubre de 2020). *¿Qué es el contrato de trabajo?* <https://www.rigobertoparedes.com/es/que-es-el-contrato-de-trabajo/>
- Patlan, P. J. (4 de Junio de 2015). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo* <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>
- Petzold, P. H. (13 de enero de 2018). *Sobre la Naturaleza de la Metodología Jurídica*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-62682008000100010
- Portugal, G. (23 de Febrero de 2021). *Tema 3: Contratos de trabajo*. <https://www.studocu.com/bo/document/universidad-central-bolivia/derecho/tema-3-contratos-de-trabajo-en-bolivia/16028130>
- Quezada, S. A. (10 de Diciembre de 2020). *Metodo Teoricos de Investigacion: Analisis-Sintesis, Induccion-Deducion, Abstracto-Concreto-Logico*. https://www.researchgate.net/publication/347987929_METODOS_TEORICOS_DE_INVESTIGACION_ANALISIS-SINTESIS_INDUCCION-DEDUCCION_ABSTRACTO-CONCRETO_E_HISTORICO-LOGICO
- Rodriguez, R. (25 de Octubre de 2019). *El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales*. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2019/5-7.pdf>
- Rojas Callejas, B. (15 de Marzo de 2010). *No hay derecho!. Situación de los derechos laborales en Bolivia, 2009* .: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Bolivia/cedla/20101001091135/nohayderecho2.pdf>
- Sampieri, R. (18 de Junio de 2017). *Metodologia de la Investigacion*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Tribunal Constitucional Plurinacional. (16 de abril de 2018). *Sentencia constitucional plurinacional 0123/2018-S4*. <https://jurisprudencia.tcpbolivia.bo/Fichas/ObtieneResolucion?idFicha=36888>