

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**  
CARRERA DE DERECHO



**Tesis de grado**

“Límites temporales a la conservación de documentos para la inversión de la prueba en el proceso jurídico laboral en nuestra legislación”

Tesis de grado para optar el grado de Licenciado en Derecho

Postulante:

Juan José Escobar Mendoza

Tutor :

Dr. Iván Campero Villalba

La Paz - Bolivia  
2013

*A mis hijas Sirse Alejandra y Maria José, por todo el amor y la paciencia durante el proceso de investigación.*

*Deseo expresar mi profundo agradecimiento al Dr. Iván Campero Villalba por su generosa, paciente colaboración y asesoramiento que consistió en consejos, crítica, aclaraciones, recomendaciones y apoyo bibliográfico, También a todas las personas que de alguna manera con su recomendación y palabra solidaria de apoyo, fueron el estímulo constante a lo largo de este proceso de investigación.*

*Juan José Escobar M.*

La instancia probatoria es fundamental e importante en el proceso jurídico laboral, pues las simples apariencias bajo las que comenzó el proceso con respecto a su contenido de hechos, intentan transformarse. No puede llegarse a una solución si no se verifica la existencia de estos hechos. Se procederá a la verificación de la prueba sobre la cual actuara el juez, determinando y empleando la norma jurídica correspondiente a fin de extraer la consecuencia y determinar un fallo.

Este fallo, dependerá de la producción de las pruebas necesarias para demostrar lo incoado y si estas han sido producidas con la calidad y los requerimientos determinados para dicho fin. Sin embargo, y cuando no existe la obligación jurídicamente determinada de registrar todos los detalles de la relación laboral, la producción de las pruebas sencillamente pueden desestimar una demanda, hacer injusto un fallo, o en otro caso puede demorar el proceso, sabemos que el tiempo es concluyente en el proceso laboral pues desempeña un papel fundamental, sabiendo que en éste caso se trata de la viabilidad de la base alimentaria del empleador y de su familia.

El presente trabajo de investigación está dirigido primordialmente a sustentar una propuesta que pretende dar las pautas retóricas empíricas para regularizar el registro de la relación laboral como medio de prueba documental obligatorio en el proceso jurídico laboral, así como, establecer el tiempo de conservación de los documentos inherentes a la relación laboral por parte del empleador, documentos a los que el juez tenga acceso de manera directa, de esta manera pueda emitir una sentencia objetiva bajo el principio de la inversión de la prueba, del impulso procesal y la libre apreciación, llegando a la verdad de los hechos.

## ÍNDICE

### PRIMERA PARTE

#### Diseño de la investigación

1. ENUNCIADO DEL TEMA .....	1
2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA .....	1
3. PROBLEMATIZACIÓN .....	4
4. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA TESIS .....	6
4.1. Delimitación Temático .....	6
4.2. Delimitación Temporal .....	6
4.3. Delimitación Espacial.....	6
5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA TESIS.....	7
6. OBJETIVOS DEL TEMA DE LA TESIS.....	9
6.1. Objetivo general .....	9
6.2. Objetivos específicos .....	8
7. MARCOS DE REFERENCIA .....	9
7.1. Marco histórico .....	9
7.2. Marco teórico .....	12
7.3. MARCO CONCEPTUAL .....	17
7.3.1. Inversión de la carga de la prueba .....	17
7.3.2. Contrato de Trabajo.....	18
7.3.3. Prueba del contrato de trabajo.....	18
7.4. MARCO NORMATIVO JURÍDICO.....	19
8. HIPÓTESIS DEL TRABAJO .....	20
8.1. VARIABLES DE LA HIPOTESIS.....	20
8.1.1. Variable Independiente.....	20
8.1.2. Variable Dependiente .....	20
8.2. Unidades de análisis .....	21
8.3. Nexos lógicos .....	21
9. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA TESIS .....	21
9.1. MÉTODOS .....	21
9.1.1. Generales .....	21
a) Método dogmático – jurídico.....	21
9.1.2. Específicos .....	22
a) Método empírico .....	22
b) Método explicativo.....	22
10 TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA TESIS .....	23
10.1. Técnicas bibliográficas y documentales .....	23
10.2. Trabajo de campo .....	23
10.3. Universo y muestra .....	23

### SEGUNDA PARTE

#### Introducción

## **CAPÍTULO I**

### **EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

1.1. Naturaleza jurídica y características del derecho procesal del trabajo .....	29
1.2. El derecho procesal y sus diferencias con el proceso común.....	34
1.3. El Derecho Procesal Laboral como rama autónoma .....	36
1.4. Filosofía del derecho procesal del trabajo .....	39
1.5. Principios fundamentales del derecho procesal del trabajo.....	39
1.5.1. Principio protector .....	42
1.5.2. Equidad .....	45
1.5.3. Principio de Gratuidad .....	45
1.5.4. Principio de Inmediación .....	46
1.5.5. Principio de Publicidad .....	46
1.5.6. Principio Impulsor de Oficio .....	46
1.5.7. Principio de Preclusión .....	46
1.5.8. Principio de la Lealtad Procesal .....	47
1.5.9. Principio de Inversión de la Prueba .....	47
1.5.10. Principio de Concentración .....	48
1.5.11. Principio de Libre Apreciación de la Prueba .....	49
1.5.12. Intevinculación de los principios.....	50

## **CAPÍTULO II**

### **LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL**

2.1. Generalidades .....	52
2.1. Concepto de Prueba en el Proceso Laboral.....	56
2.2.1. Prueba de la relación laboral y el contrato de trabajo .....	61
2.2.2. Función, de la prueba .....	65
2.2.3. Objeto de la prueba .....	71
2.2.4. Medios de Prueba: Sus Clases .....	74

## **CAPÍTULO III**

### **LA PRUEBA DOCUMENTAL Y LA INVERSIÓN DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL**

3.1. Generalidades .....	77
3.2. El Concepto de Documento .....	77
3.2.1. Características del documento .....	82
3.2.2. El Medio de Prueba Documental .....	84
3.2.3. Importancia .....	91
3.3. La Inversión de la Prueba en el Proceso Laboral .....	94

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO JURÍDICO DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL**

4.1. El trabajo en la Constitución Política del Estado .....	106
4.2. Ley General de Trabajo, Decreto Ley de 24 de mayo de 1939 elevado a Ley el 8 de diciembre de 1942 .....	111

4.3. Código Procesal del Trabajo .....	114
4.4. Código de Comercio .....	122

## **CAPÍTULO V**

### **LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA EN SEDE JUDICIAL**

5.1. Nociones Generales .....	130
5.2. La Información .....	131
5.2.2. Naturaleza y Características de la Información .....	133
5.3. Los Sistemas de Información .....	138
5.4. El Sistema de Información Administrativa – (SIA) .....	142
5.4.1. El Uso de los Sistemas de Información .....	143
5.4.2. Utilidad de Los Sistemas de Información Administrativa .....	144
5.5. Información = Eficiencia y Productividad .....	151
5.6. La Simplificación del Trabajo: Objetivo Básico del SIA .....	153
5.7. El SIA y el Proceso Judicial .....	157

## **CAPÍTULO VI**

### **LOS MEDIOS DE PRUEBA DOCUMENTAL SUSTENTADOS EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA Y SU ABSORCIÓN POR EL DERECHO LABORAL**

Presentación .....	161
6.1. Antecedentes .....	161
6. 2. Justificación de la Encuesta .....	162
6. 3. Objetivo General de la Encuesta .....	163
6. 3.1. Objetivos Específicos .....	163
6. 4. Metodología de Trabajo de la Encuesta .....	164
6. 4.1. Diseño de la Encuesta .....	164
6.4.2. Levantamiento de la Información .....	165
6.4.3. Tamaño de la Muestra .....	166
6.4.4. Categoría Muestral .....	166
6.4.5. Sistematización de la Información .....	167
6.5. Resultados Obtenidos .....	167
6.5.1. Proceso laboral .....	168
6.5.2. Inversión de la carga de la prueba .....	171
6.5.3. La legislación sobre la prueba documental en materia laboral .....	172
6.5.4. Posibilidad de regulación Jurídica de la prueba documental .....	177
6.6. Análisis, Observaciones y Comentarios a los Resultados .....	179
6.7. Análisis del Proceso Laboral .....	183
6.7.1. La planilla electrónica de registro laboral .....	197

## **CAPÍTULO VII**

### **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA NORMATIVA**

7.1. Conclusiones .....	201
-------------------------	-----

7.2. Recomendaciones .....	205
7.3. Propuesta Normativa .....	209
7.4. Bibliografía	
7.5. Anexos	
∞	

**“LÍMITES TEMPORALES A LA CONSERVACIÓN  
DE DOCUMENTOS PARA LA INVERSIÓN  
DE LA PRUEBA EN EL PROCESO  
JURÍDICO LABORAL EN  
NUESTRA LEGISLACIÓN”**

**PRIMERA  
PARTE**

**DISEÑO  
DE LA  
INVESTIGACIÓN**



## **1. ENUNCIADO DEL TEMA**

### **“LÍMITES TEMPORALES A LA CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS PARA LA INVERSIÓN DE LA PRUEBA EN EL PROCESO JURÍDICO LABORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN”**

## **2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

El presupuesto del derecho procesal laboral como dice Rodríguez - Piñero,<sup>1</sup> de que el fin del proceso, es la búsqueda de la verdad material, es decir, la verdad a secas, no la llamada verdad procesal. Por tanto, por tanto, en el fallo que manifiesta la sentencia dictada en un proceso laboral, tendría que establecerse sobre la base de los medios de prueba documental indubitadamente, detallada, suficiente y oportunamente puestos a consideración de los jueces para su valoración.

Sin embargo, esto no ocurre así en el proceso laboral, los medios de prueba están sujetos a la voluntad de las partes procesales, soportando la carga de la prueba, y la flexibilidad que existe en esta materia, están sujetos a que el patrón haya por su voluntad producido los medios de prueba documentales (registros de la relación laboral) necesarios para demostrar lo que se alega, en este sentido, se debe también necesariamente establecer modalidades de producción y límites legales a este acto jurídico, considerando dos momentos: en el primero momento el extra procesal, que contempla su producción y conservación o resguardo y el segundo momento que es netamente procesal y

---

<sup>1</sup> M. RODRÍGUEZ-PINERO, *Derecho del Trabajo y Proceso*, Publicaciones de la Escuela Social de Murcia, 1972, págs. 2 y 12.

que tiene que estar relacionado con su presentación y operatividad en el proceso laboral.

En este entendido, denotaremos que la determinación sobre la obligatoriedad del registro y su regulación jurídica sobre la metodología y los tiempos para este acto son muy importantes, ya que su ausencia en la legislación laboral es un vacío jurídico, pues no debemos olvidar en un proceso laboral se refiere y se define sobre el sustento del trabajador y de su familia. La vida no solo es un derecho fundamental sino una condición de todos los demás derechos y obligaciones del trabajador.

Por esta razón consideramos a los documentos que contienen los registros de la relación laboral en toda su variedad, como las más importantes fuentes de prueba que desempeñan un papel de fundamental importancia a la hora de esclarecer la verdad material acerca de las relaciones laborales, o los alegatos de las partes, ya que estos documentos tienen la posibilidad de contener detalles más íntimos y precisos de la relación de trabajo y que perfectamente pueden hacer prueba indubitable en un proceso de allí la importancia que le atribuimos.

Sintéticamente veamos a qué tipo de documentos nos referimos; en la administración de cualquier empresa deben existir cuadernos o libros de registro en los que se anota información de la relación laboral, y estos son; el libro de asistencia diaria, el libro de licencias y permisos, las planillas de pago, las planillas que registren pagos extraordinarios o en su caso horas de trabajo extraordinario, los contratos de trabajo, las ordenes de trabajo, etc. Sabemos también, que todo buen administrador debe llevar un registro pormenorizado de

sus labores y la relación con sus dependientes, registros que considerados como una fuente de información y medio de prueba idónea.

Ahora bien la producción y conservación de estos documentos administrativos como instrumentos que están a cargo de los patronos y estos pueden ser o no entregados a la hora de la presentación de las pruebas, cuando las actuales condiciones evidencian que en la legislación laboral boliviana no se encuentra normado con precisión la forma en que se deben realizar estos registros y el tiempo límite para su conservación y presentación como medió de prueba.

Esto tiene que ver con la cultura administrativa la concepción y el manejo de los registros de la relación laboral que al no existir un modelo de procedimiento que sirva de base para regular la producción de dichos documentos legalmente no existe la obligación de producirlos, considerando que al no estar normado el procedimiento y no existir el elemento coercitivo, no existe la obligación de efectuar dichos registros, ni un plazo establecido para presentarlos. Este hecho hace que esté sujeta a la buena voluntad de los patronos, así su presencia en el proceso puede no realizarse por muchos factores, y perjudicar a la parte demandante en el proceso.

Entonces a tiempo de plantear el problema de investigación nos preguntamos:

¿Qué mecanismos jurídicos pueden ser promulgados en el ordenamiento laboral boliviano, a objeto de evitar los problemas que se presentan con la prueba documental en el proceso laboral, de tal manera que se pueda contar

con fuentes materiales de prueba, confiables e irrefutables y que a su vez su presentación al proceso no dependa de ninguna de las partes?

### **3. PROBLEMATIZACIÓN**

El problema de investigación se presenta como una situación compleja por esta razón descompondremos mediante un sistema problemático planteando en un conjunto de interrogantes que servirán de base para la construcción del marco teórico:

- a) ¿En el proceso laboral en materia de prueba, corresponde al empleador demandado desvirtuar los fundamentos de la acción? ¿Qué debemos entender de esta expresión?
- b) ¿Qué significa la inversión de la prueba en el derecho procesal laboral?
- c) ¿Es razonable considerar que una hipótesis sobre los hechos ha sido probada, cuando una sola de las partes soporta la carga de la prueba?
- d) ¿Cuáles son los estándares de prueba involucrados?
- e) ¿Cómo y por cuánto tiempo el patrón deberá resguardar los documentos de la relación laboral sin que estos prescriban o se destruyan?
- f) ¿Qué elementos de la relación laboral pueden servir de medios de prueba y deberán ser registrados?
- g) ¿Habrán sido las pruebas producidas dentro del tiempo determinado para este fin? ¿Qué debemos entender con la expresión?
- h) ¿Por qué, el tiempo es determinante en el proceso laboral?
- i) ¿Qué tiempo de vigencia tienen los medios de pruebas documentales?

Existe una teoría que se inicia en el campo del derecho laboral y que refleja la

existencia de ciertos problemas básicos en la legislación laboral que deben resolverse. Uno de los principales problemas en que ha derivado lo intrincado de la ley es que ésta en gran medida no se cumple, al ser tan dura en ciertos artículos, permite la salida generando espacios para evadirla y porque estos mismos espacios dan lugar a la aplicación arbitraria o interesada de ciertas normas.

Una legislación que carece de límites en este aspecto genera problemáticas y es fuente de conflictos. También genera un problema de injusticia porque quienes tengan más influencia, conocimiento o cuenten con más recursos económicos serán los que pueden influir y torcer las decisiones de la ley.

Ello evidentemente genera elevados costos sociales y por sobre todo, reduce la credibilidad institucional, que es probadamente muy sensible a la inexistencia de reglas claras y transparentes, con el fin de despejar estas dudas planteamos las siguientes interrogantes para complementar la problematización planteada:

- ❖ ¿En qué instancia procesal se aplica el principio de la inversión de la prueba y cuáles son los plazos para su cumplimiento?
- ❖ ¿Quiénes son afectados al no existir un límite temporal para la consideración de la inversión de la prueba correctamente?
- ❖ ¿Cuáles son las omisiones más frecuentes en relación con la consideración de la inversión de la prueba en materia laboral?
- ❖ ¿Tiene el empleador como el empleado, el conocimiento suficiente de la mecánica procesal de la inversión de la carga de la prueba?
- ❖ ¿Cuáles son los factores que inciden para el desconocimiento de la inversión de la prueba?

## **4. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA TESIS**

### **4.1. Delimitación Temática**

El tema de la investigación discurrirá en la materia de Derecho Laboral, propiamente del Derecho Procesal Laboral en el que se tratará de establecer límites temporales a la inversión de la carga de la prueba, distinguiendo y analizando dos supuestos. Primero los supuestos legales, que son por la vía de atribución normativa específica (aparentes o no); para este cometido recurriremos a la teoría general del Derecho Procesal, y también a la teoría del Derecho Procesal Laboral. Segundo los supuestos jurisprudenciales, estudiando las acciones más frecuentes en la práctica de los juzgados y el recurso a los expedientes de normalidad, facilidad y disponibilidad probatoria, por lo tanto, estamos hablando de todo lo concerniente a la prueba en el Derecho Procesal Laboral.

### **4.2. Delimitación Temporal**

La presente investigación sobre los límites de la inversión de la prueba en materia laboral, se realizará a partir del año 2007, año en que se considera la necesidad que esto implica, hasta la actualidad, para poder analizar las repercusiones que tienen dichas acciones.

### **4.3. Delimitación Espacial**

El presente estudio, estará referido a la Estado Plurinacional de Bolivia como un universo grande de estudio, razón por la que, delimitamos únicamente al departamento de La Paz – Provincia Murillo, en las ciudades de La Paz y El Alto

por ser las que ofrecen mayor factibilidad para su estudio.

## **5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA TESIS**

Desde su aparición, el Derecho Procesal Laboral, tuvo que enfrentar los problemas en la fase probatoria representada especialmente en lo que tiene que ver con los documentos, este es el caso que tomamos como referencia para la investigación de los documentos de registro de empleados como son las planillas de sueldos, las bitácoras de trabajo, notas de adelantos, los cuadernos de cumplimiento de horas trabajo, los cuadernos de asistencia, los registros de enfermedades y accidentes, los memorandos internos de felicitación o de sanciones y otros que tienen la calidad de medios de prueba en la relación laboral.

Según el Código Procesal de Trabajo son considerados como documentos; los escritos, escrituras, certificados. planillas, libros de la empresa o del sindicato, tarjeteros, copias, impresos, planos, dibujos, fotografías, radiografías, sobres de pago, cheques, contraseñas cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas, informes y, en general todo objeto que tenga carácter representativo o declarativo,<sup>2</sup> también son considerados documentos de prueba; los periódicos, revistas, libros, guías telefónicas, folletos y otras publicaciones impresas, u otro que a juicio del Juez deberá tomar en cuenta las pruebas complementarias que se rindan...<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Atr. 159 Código Procesal del Trabajo

<sup>3</sup> Art. 163 Código Procesal del Trabajo

Sin embargo, en el caso del procedimiento laboral boliviano se determina los elementos y el objetivo de la prueba, pero se deja sin mención a la obligación, la forma de producirla y de conservarla.

Un hecho llama mucho nuestra atención, en nuestra legislación laboral<sup>4</sup> en referencia a la prueba documental se tiene establecido muy poco respecto a la forma en que deben producirse, el tiempo que estos deben guardarse o conservarse sin que prescriban, y quienes tienen la obligación de hacerlo, en que tiempo prescriben, que límite existe para su legitimación y validación, se los ha dejado en el olvido y nada se ha hecho a este respecto. Por esta razón, y ante la reiterada necesidad de extender beneficios sociales a través de un procedimiento adecuado que sea concentrado y rápido, se requiere que las pruebas sobre todo las documentales sean de fácil accesibilidad y de probada consistencia, en el logro de este fin se hace necesario contar con fuentes de información que permitan y agilicen el flujo de información necesaria.

Desde ese punto de vista adquiere una gran relevancia el estudio de los principios y las normas que gobiernan la prueba documental en los juicios laborales y su forma de incorporación al proceso. Es necesario, que investiguemos y conozcamos si las reglas procedimentales probatorias aseguran el objetivo antes enunciado, que las pruebas sean presentadas sin retrasos, en un tiempo pertinente y legal, y preferentemente en su integridad, que su incorporación se haga en lo posible sin la necesidad de conminatorias, es decir, en tiempo pertinente y prudencial y cuando se recurre a la conminatoria que ésta tenga un grado de sanción para el conminado omítete en lo posible con la aplicación de sanciones.

---

<sup>4</sup> Exceptuando el Código de Comercio que si hace mención a la obligatoriedad de llevar libros de registro, pero no necesariamente a los que registran la relación laboral en su generalidad, como creemos que debería de estar establecido en la Ley del Trabajo

## **6. OBJETIVOS DEL TEMA DE LA TESIS**

### **6.1. Objetivo general**

Demostrar la necesidad de especificar las formas de registro de la relación laboral y establecer los plazos para la conservación de la carga de la prueba, de tal forma que se pueda dotar de un instrumento legal, operativo, capaz de garantizar que el proceso laboral cumpla con el requisito de la premura y la celeridad generados por el carácter proteccionista del proceso laboral.

### **6.2. Objetivos específicos**

- ❖ Especificar, los límites en la aplicación de la carga de la prueba, sin que ello signifique la desnaturalización de dicha norma.
- ❖ La necesidad de las partes para acudir en igualdad de condiciones al incoar sus intereses.
- ❖ Determinar cuáles son los factores, actualmente que inciden en la inversión de la prueba en los procesos laborales.

## **7. MARCOS DE REFERENCIA.**

### **7.1. Marco histórico**

Los antecedentes de los procesos jurídicos – laborales se remontan a la creación del Departamento Nacional del Trabajo, reconociendo una tramitación sumaria para el esclarecimiento de los problemas laborales. Procedimiento “Sui Géneris” ante las autoridades administrativas del Departamento Nacional del

Trabajo, con competencias para dirimir las controversias sobre riesgos y accidentes de trabajo y un recurso de nulidad ante las Cortes de Distrito o la Corte Suprema de Justicia. Según el monto cuestionado.

Antecedentes, que concluyen en la creación de la Judicatura del Trabajo mediante Decreto Supremo de fecha 2 de marzo de 1940, dando lugar a la separación de las competencias administrativas y judiciales. La primera constituida por inspectores y directores del trabajo, encargados de hacer cumplir las condiciones de trabajo en las unidades de producción, las normas de higiene, seguridad industrial y social, bajo amenaza de denuncia con multa a la judicatura del trabajo por violación a la ley laboral; así como presidir las audiencias de conciliación y las juntas de arbitraje, en los conflictos colectivos. La segunda competencia judicial, abocada exclusivamente a la función de administrar justicia en materia de trabajo y seguridad social.

El Código Procesal del Trabajo, promulgado mediante Decreto Ley No 26896 de 25 de julio del año 1979, en un momento en el cual las condiciones políticas, culturales y particularmente económicas, eran diametralmente opuestas a las actuales. Sin embargo, es muy importante reconocer que las condiciones laborales no han mejorado sino lo contrario se ha empeorado.

Con la escasez de fuentes laborales y el incremento de paros forzosos se produce el subempleo, explotación y abuso de los trabajadores que acuden a buscar trabajo en el sector informal que no cumple con la ley por ello se ha producido una creciente demanda social en petición de justicia, que tiene su proyección inexorablemente sobre la protección social, en tanto que garante jurisdiccional de los derechos de los trabajadores. Este incremento de

conflictividad o litigiosidad social, aun dentro de su importancia o trascendencia cuantitativa, se refleja en los procesos laborales.

Pensamos que la inmensa mayoría de los trabajadores que han ingresado en el desempleo en los últimos años lo han hecho como consecuencia de la extinción de sus fuentes de trabajo y han recurrido a los contratos temporales, aún cuando muchos de estos contratos serían fraudulentos, puesto que no cumplían los requisitos formales previstos en la legislación, ni tampoco su objeto y causa respondían a ninguna de las causas específicas, en la gran mayoría se trata de trabajos eventuales, sobre explotados e ilegales provistos por las microempresas y los comerciantes, es decir, por el sector informal, por lo tanto, seguir un proceso a las micro empresas o a los comerciantes minoristas resulta siendo más costoso que benéfico.

La protección al desprotegido y la comprensión de que el trabajo y sobre todo el salario, los pagos compensatorios y los beneficios sociales son cruciales y determinantes en la supervivencia del trabajador, se debe imponer el rápido y eficaz cumplimiento de las disposiciones infringidas u omitidas, así como reparar en medida proporcional los daños causados en el plazo más breve posible; puesto que el objetivo del proceso laboral, es garantizar que los trabajadores y sus familias tengan un nivel de vida digno, evitando y sancionando la retardación de justicia que hace que la explotación laboral, persista más allá de la conclusión de la relación de trabajo.

El Derecho Procesal Laboral, y especialmente el tema de los medios de pruebas documentales de registro de la relación laboral, han sido huérfanos ignorados, desatendidos tanto por los estudiosos del Derecho, como por los

legisladores. Por esta razón, los sistemas de información y la lógica del derecho están todavía en su primer desarrollo, este es precisamente nuestro interés y nuestro aporte a su discusión y mejoramiento.

El presente trabajo se encuentra entre el pequeño grupo de la gente dedicada al derecho del trabajo que tratan de rectificar esta situación deplorable. En este breve trabajo, se presenta las líneas generales de una teoría de la importancia de los sistemas de información administrativa en la generación de la prueba documental dentro del proceso laboral consistente en los cuadernos de registro de trabajo, separándolos del dominio y control patronal, lo que en nuestra opinión permitirá una mejor información para las decisiones judiciales. Al hacerlo, nos ofrece, entre otras cosas: una muy sutil y perspicaz clasificación de los tipos de enunciados probabilísticos involucrados en la valoración de la prueba; un muy necesario debate sobre la crucial noción de relevancia y su relación con la admisibilidad; y una propuesta acerca de cómo se puede entender correctamente el engorroso concepto de estándar de prueba.

## **7.2. Marco teórico**

Consideraremos, como soporte teórico la teoría de la inversión de la carga de la prueba en virtud de la cual corresponderá al empleador la reversión de la carga de la prueba, esta figura procesal permite bajo ciertos requisitos, desplazar hacia el patrón la referida carga probatoria, es decir, imponerle la tarea de acreditar la conducta ilegal que le atribuye al empleador.

A manera de resumen, la carga de la prueba surge cuando el patrón niega el despido, caso en el cual corre a su cargo la prueba negativa del hecho narrado

en la demanda. Este hecho jurídico responde a la consideración del principio protector característico del Derecho Laboral, según Trueba Urbina, se aplica como principio ante la disparidad social y según Nicollielo como correctivo de la desigualdad social o de desigualación compensatoria.<sup>5</sup>

Deberemos entenderlo como aquel principio en virtud del cual el Derecho del Trabajo, reconociendo la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica de trabajo, promueve la atenuación de la inferioridad económica, jerárquica e intelectual de los trabajadores<sup>6</sup>. En lo adjetivo puede ser definido como la ruptura deliberada de la isonomía procesal, la provocación de privilegios en favor de la parte débil de la relación jurídico-procesal que eliminen o, al menos, amortigüen el desequilibrio interpartes al provocar desigualdades de signo inverso. Su lógica es muy simple: reducir las ventajas innatas del empleador a través del robustecimiento de la posición del trabajador en el litigio.<sup>7</sup>

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, esa alteración modifica la respuesta a la pregunta de quién debe soportar el sacrificio del hecho que no ha quedado suficientemente probado en el juicio, pero sobre el cual recae una razonable sospecha de su ocurrencia. En ese sentido, la carga material de la prueba “despliega su eficacia cuando en el proceso no ha quedado acreditado algún hecho relevante, de tal forma que si los hechos permanecen inciertos o dudosos, se habrán de desestimar las pretensiones de la parte a quien correspondía” su acreditación probatoria. De este modo, como ha afirmado la

---

<sup>5</sup> Citado por *Mario Pasco Cosmópolis en su texto* Derecho del Trabajo y Seguridad Social, pág. 198

<sup>6</sup> LUÍS DE PINHO PEDREIRA DA SILVA, *Principios del Derecho del Trabajo*, Editora LTr, trad. Castellano, São Paulo 1997, pag. 29.

<sup>7</sup> *COSMÓPOLIS, Mario Pasco, El principio protector en el proceso laboral; en su texto* Derecho del Trabajo y Seguridad Social, pág. 204

doctrina, que la “regulación de la carga de la prueba va dirigida únicamente al órgano judicial, para ser aplicada por él a la hora de confeccionar la sentencia, y a pesar de haberse practicado uno o varios medios de prueba sobre uno o varios hechos, tenga dudas de la certeza de los mismos. Es decir, la carga de la prueba sólo opera en la fase de la redacción de la resolución judicial”<sup>8</sup>.

Ahora bien, en lo que toca a la prueba documental es de resaltar como la inversión de la prueba, opera aún cuando se trate de documentación que no siendo obligatoria de llevar por el empleador, al no ser favorable a él, no se la exhiba en el proceso, o se exhiba una documentación alterada que haga prueba contraria a las afirmaciones del trabajador cuando: Se cuestione el monto de retribuciones establecidas por la ley, convención colectiva de trabajo, o acuerdo de partes, salvo que estas hubiesen convenido una suma superior a la impuesta por la ley o convención colectiva. Esta atribución de competencia constituye una paradoja legal que existe en nuestro ordenamiento, a pesar de que la jurisdicción laboral inicialmente atribuye al orden de las presunciones según el Artículo 154 del Código Procesal del Trabajo.

Y explicada así, no corresponde en sentido estricto a una regla de la etapa probatoria, sino a una regla de juicio, esto es, una regla que opera cuando el juez, al momento de dictar la sentencia, debe resolver quién debe soportar el costo del hecho que en el proceso no ha quedado plenamente acreditado, pero de cuya ocurrencia, por la presencia de indicios al respecto, se guarda razonable duda.

---

<sup>8</sup> GIL, Juan, La carga de la prueba en el proceso laboral tras la LEY 1/2000, en Revista Española de Derecho del Trabajo 126 (2005), pag. 91.

En este caso, el hecho cuya razonable duda queda en el proceso –que no es sino el hecho de haber ocurrido la conducta lesiva de derechos fundamentales– afectará, a diferencia de la pauta distributiva normal de un proceso judicial, al demandado, quien sabe desde el inicio del proceso que en la acción de tutela existe por expresa disposición legal una distribución alterada de la carga material del costo probatorio<sup>9</sup>.

En ese sentido, se trata de una regla legal de juicio que no opera, por tanto, ni en la etapa de aceptabilidad de la prueba –audiencia preparatoria– ni de la rendición o incorporación de la prueba –audiencia de juicio– sino que en la etapa de la construcción de la sentencia por parte del juez, esto es, en el de la decisión judicial del fondo del asunto.

La inversión opera cuando: El trabajador reclama el cumplimiento de obligaciones impuestas por ley o las convenciones de trabajo o laudo con fuerza de tales. En efecto, es así desde que la pretensión de restablecimiento del derecho conculcado se canaliza a través de una estructura procedimental – la del procedimiento laboral- orientada marcadamente a lograr la salvaguardia del derecho de la persona privilegiada por el orden jurídico el trabajador y que predispone al juez a obrar en un sentido tuitivo respecto de ella. Además, el restablecimiento del derecho conculcado incluye no sólo medidas urgentes (cese de la conducta antijurídica) sino la reparación (efecto declarativo) estableciendo una indemnización especial.

---

<sup>9</sup> La acreditación de una discriminación o una lesión de derechos fundamentales sin una regla de alivio probatorio, es casi imposible y equivale en algún sentido a no tomarse en serio la protección de esos derechos. Sometidos a la distribución normal de la carga probatoria material propias de los procesos civiles, accionar para proteger esos derechos es perder el tiempo.

Es esta la hipótesis más común, más generalizada. Se pide por ejemplo el pago de salarios, vacaciones, sueldo anual complementario y en tanto el empleador haya conformado la premisa de hecho, esto es que haya aceptado que el trabajador, su empleado, laboró durante los días, quincenas, meses, etc., etc., cuyo pago se reclama, deberá aportar la prueba idónea del cumplimiento de esas obligaciones.

La planilla de horarios y descansos que desde la perspectiva de un buen administrador debe llevar obligatoriamente toda empresa de conformidad con la jurisdicción comercial, ha sido motivo de alegaciones en procura de la aplicación de la inversión de la carga de la prueba. Sin embargo, tanto la jurisprudencia como la doctrina han sido renuentes en adoptar esa postura. Y ello porque la inversión de la prueba, se da en tanto y en cuanto las hipótesis previstas ocurren normalmente en la vida de trabajo.

No existe obligación de llevar libros, registros, planillas especiales u otra documentación laboral y al no ser obligatoria de llevar por el empleador, a requerimiento judicial puede que no se exhiba porque resulten perjudiciales a los intereses del patrón, o resulte que no reúnen las condiciones legales o reglamentarias o el reclamo versa sobre rubros o montos que deban constar u obtener de los mismos.

Aunque visto y estudiado corrientemente como el núcleo dogmático del Derecho Laboral sustantivo, transmutado al campo procesal no sólo resulta plenamente válido, sino que adquiere nuevas y más amplias manifestaciones. Es más, desde una cierta perspectiva puede afirmarse que en realidad es un principio procesal, con efectividad en el derecho sustantivo.

Debemos concluir que la tutela debería otorgar la posibilidad de proteger al trabajador en todas las instancias de la relación laboral desde su inicio hasta el final, el trabajador efectivamente tiene muy pocas posibilidades de que la ley se cumpla en toda su extensión, por tanto, estará sujeto a la arbitrariedad del patrón, en este sentido, es importante garantizar la posibilidad de generar elementos de prueba, es decir, que la ley prevea y establezca con anticipación la existencia conservación y veracidad de los registros.

Es la duda del juez la que acarreará la necesidad de la regla que adquirirá eficacia sólo cuando alcance dimensión procesal. El principio pro operario se hace tangible recién cuando se incorpora en y por el Derecho Procesal del Trabajo, porque, como dice Murgas “el principio tuitivo que informa a las normas sustantivas de trabajo también penetra en el Derecho Procesal del Trabajo y resquebraja incluso la formal concepción de igualdad de los litigantes.” Y más contundente aún, Giglio señala que el Derecho Material del Trabajo se transmite y vigoriza también en el Derecho Procesal del Trabajo y que las características del Derecho Material del Trabajo imprimen sus marcas en el derecho instrumental, particularmente en cuanto a la protección del contratante más débil, cuya inferioridad no desaparece, sino que persiste en el proceso.

Estas corrientes del pensamiento jurídico laboral son relativamente nuevas, nacidas del Derecho Procesal en su acercamiento a la vereda de la ciencia y de su permanente apropiación de la realidad, dirigido, principal y fundamentalmente, a la protección del trabajador, entendiendo como una concordancia entre la alegación y los hechos afirmados como ciertos y

probados como tales, por esta razón y sobre la base de este predicamento, en el proceso laboral en la actualidad la alegación debe ser apreciada como una declaración informativa que puede y debe ser refrendada por los registros de la relación laboral, por lo que, el Juez ya no debe limitarse a examinar los medios de prueba producidos por las partes, sino verificar la verdad o falsedad de la afirmación, basado en la información proporcionada por estos instrumentos de registro que precisamente deberían reflejar la veracidad de la relación de los hechos contenidos en ésta.<sup>10</sup>

## **7.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **7.3.1. Inversión de la carga de la prueba**

Referirse a la carga de la prueba significa preguntarse a quién corresponde probar, vale decir, cuál de las dos partes en conflicto debe aportar la prueba, cualquiera sea la respuesta es la obligación impuesta a uno o ambos litigantes para acreditar la verdad de los hechos alegados por ellos.

En el derecho laboral boliviano, si los hechos son controvertidos, incumbe siempre al empleador probar, aquellos extremos relativos a la antigüedad del trabajador, duración de la jornada de trabajo, abonos de las horas extra o de las vacaciones, importe y pago del salario, etcétera, porque las dificultades técnicas que afrontan los trabajadores para su acreditación son extraordinariamente superiores a las que encuentra el empleador de buena fe para conseguir el mismo resultado.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Kielmanovich Jorge; La prueba en el Proceso civil, Editorial ABELLEDO PERROT , Buenos Aires Argentina, 1985

<sup>11</sup> De la Villa Gil, Luis Enrique; La Demanda Laboral Contestación y Prueba; en Instituciones del Derecho del Trabajo y Seguridad Social; Néstor del buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela, Coordinadores Academia Iberoamericana del

### **7.3.2. Contrato de Trabajo**

Es una convención por el cual una persona llamada trabajador (obrero o 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. La convención es el género, el contrato, la especie.

### **7.3.3. 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 el contrato es verbal se lo puede demostrar por todos los medios de prueba. (Testifical, pericial, etc.).

## **7.4. MARCO NORMATIVO JURÍDICO**

Los fundamentos jurídicos que en marcan a la presente investigación de acuerdo con los criterios establecidos en los objetivos, nos llevan a determinar que son varias las disposiciones sustantivas aplicables a nuestro tema de estudio, dentro las cuales podemos mencionar a:

- Constitución Política del Estado
- La Ley General del Trabajo
- Código de Procedimiento Laboral (DECRETO LEY 16896 DE 25 DE JULIO DE 1979). Artículos 3 en su Inc. h), 66 y 150.
- Código de Comercio.

## **8. HIPÓTESIS DEL TRABAJO**

“Con la promulgación de normas jurídico-administrativas que promuevan la creación de un sistema de información administrativa judicial encargado de regular y controlar el registro documental de la relación laboral; se podrá desarrollar y allanar eficientemente la instancia probatoria en los procesos laborales disminuyendo drásticamente las demoras ya que se estaría eliminando las trabas que se presentan a la hora de aportar los medios de prueba tanto en calidad como en temporalidad.”

### **8.1. VARIABLES DE LA HIPÓTESIS**

#### **8.1.1. Variable Independiente:**

“Con la promulgación de normas jurídico-administrativas que promuevan la creación de un sistema de información administrativa judicial encargado de regular y controlar el registro documental de la relación laboral...”

#### **8.1.2. Variable Dependiente:**

“... desarrollar y allanar eficientemente la instancia probatoria en los procesos laborales disminuyendo drásticamente las demoras que estarían eliminando las trabas que se presentan a la hora de aportar los medios de prueba tanto en calidad como en temporalidad.”

### **8.2. Unidad de análisis**

Corte del Distrito de La Paz.

Código Procesal de Trabajo.  
Empresas como fuentes de trabajo.

### **8.3. Nexo lógico**

... se podrá desarrollar y allanar eficientemente...

## **9. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA TESIS**

### **9.1. Métodos**

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se utilizará los siguientes métodos:

#### **9.1.1. Generales**

##### **a) Método dogmático – jurídico**

Se entiende al método dogmático jurídico, como la actividad ordenada dentro de la investigación jurídica encaminada al estudio e investigación de la doctrina y el derecho.

Analizaremos lo que se refiere a la doctrina y las normas existentes sobre la inversión de la prueba en el Código Procesal de Trabajo, concretamente sobre la limitación temporal de la misma, que afectan no solo a las personas naturales y jurídicas, sino también a los profesionales que desvirtúan el principio de la

inversión de prueba en materia laboral.

### **9.1.2. ESPECÍFICOS**

#### **a) Método empírico**

Se entiende por método empírico, como el fundamento que radica en la percepción directa del objeto de investigación y del problema.

Lo emplearemos para continuar el desarrollo empírico de la investigación, analizando la realidad social en la que nos encontramos, y sobre todo la concurrencia de las partes al proceso laboral.

#### **b) Método explicativo**

El método explicativo, tiene que ver con la explicación detallada del objeto de estudio, relacionado con el método descriptivo, su característica es poner de manifiesto las razones y las causas de un fenómeno o de una cosa.

Su empleo en el trabajo permitirá dar una explicación de las principales causas para la verificación de los límites de aplicación de la inversión de la prueba, el cual nos podrá ayudar a determinar la importancia de la limitación de la inversión de la prueba en nuestra legislación.

## **10. TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA TESIS**

En este trabajo de investigación, por sus necesidades y requerimientos, se utilizarán las siguientes técnicas, consideradas necesarias e imprescindibles:

### **10.1. Técnicas bibliográficas y documentales**

Las técnicas serán utilizadas como medios, que de manera seleccionada permitirán arribar a los fines del trabajo, partiendo desde las disposiciones legales vigentes en el país, relacionadas con el tema, contenidos en materiales complementarios y auxiliares.

### **10.2. Trabajo de campo**

Los medios serán encuestas, recurriendo a personas que están involucradas con este tema (abogados, secretarios de juzgado, trabajadores, empleadores, representantes del Ministerio de Trabajo), que darán los parámetros necesarios para demostrar la hipótesis planteada.

### **10.3. Universo de muestra**

Tomaremos una muestra de 200 personas a quienes se hará responder una encuesta. También es necesario aclarar que se tomarán en cuenta opiniones emergentes de experiencias propias de las personas ya mencionadas, para así llegar a obtener las verdaderas causas presentadas dentro de lo que viene a constituirse la limitación en la inversión de la prueba en materia laboral.

**SEGUNDA  
PARTE**

# INTRODUCCIÓN

El proceso jurídico laboral se inicia por una exposición de apariencias de hechos<sup>12</sup>, narrada por una de las partes, y contradicha por la otra. Estas apariencias, se debe poner en contacto con la realidad exterior de las cosas, para saber si coincide aquella versión subjetiva o apariencia narrada en juicio con la realidad del objeto narrado, en los límites en que al hombre pueda llegar a conocer tal realidad. Esta coincidencia es fundamental, ya que el juez, con esta superposición de apariencias a las realidades, alcanzará un grado de convicción de que la apariencia alegada coincide con la "existencia": y de esa superposición surgirá la conclusión, que pondrá fin al litigio y llegará a formular la sentencia.

Como podemos ver el momento de exponer las alegaciones, apariencias y la realidad del objeto narrado denominado como la instancia probatoria es de fundamental importancia en el proceso judicial puesto que las simples apariencias bajo las que comenzó el proceso, con respecto a su contenido de hechos, intentan transformarse por medio de esta instancia y la actividad de las partes y del mismo juez, en existencia objetiva de tales hechos. Como el conflicto se produce por razón de una discrepancia sobre hechos, no puede llegarse a su solución si no se verifica la existencia de estos hechos para esta verificación esta la prueba, sobre ella actuará el juez, determinando y poniendo en acción la norma jurídica que corresponda, a fin de extraer la consecuencia y determinar el fallo<sup>13</sup>.

En nuestra legislación laboral el tema del registro de la relación laboral que narra los hechos acaecidos a lo largo de esta relación, se encuentra ausentes. Desatendido tanto por los estudiosos del derecho, como por los legisladores, ya

---

<sup>12</sup> Fairén Guillén, Víctor **TEORÍA GENERAL DEL DERECHO PROCESAL**, UNAM, Instituto de investigaciones Jurídicas, Serie G Estudios doctrinales, México 1992, Pág. 425

<sup>13</sup> IBIDEM, pag. 39

que no existe la obligación de llevar estos registros y tampoco la determinación temporal para su conservación o su prescripción como posible medio de prueba.

La sentencia dictada en un proceso laboral, depende de los medios de prueba puestos a consideración de los jueces para su valoración. Estos medios de prueba, a su vez dependerán de la producción las pruebas necesarias para demostrar lo que se debe probar y si estas se han producido con la calidad y los requerimientos determinados para este fin son puestos a consideración del juez.

Sin embargo y lamentablemente cuando no existe la obligación jurídicamente determinada de registrar todos los detalles de la relación laboral como es el caso de la legislación laboral boliviana, la producción de pruebas sencillamente puede desestimar una demanda, hacer injusto un fallo o en su caso puede demorar mucho el proceso considerando que el tiempo desempeña un papel fundamental pues se trata sobre la viabilidad o no de la base alimentaría del trabajador y su familia.

El presente trabajo de investigación está dirigido primordialmente a sustentar una propuesta que pretende dar las pautas teóricas empíricas, para regularizar el registro de la relación laboral como medio de prueba documental obligatorio en el proceso laboral. En él se desarrollará los elementos básicos que consideramos deben contener las documentales que amparan la relación de trabajo. Estos documentos deben estar destinados a la finalidad de ayudar, certificar y orientar en la práctica al juez y así poder emitir fallos acercados a la verdad en una controversia laboral para que las partes y sobre todo la parte

obrera no esté en desventaja por desconocimiento de causa o ausencia de documentales.

Este trabajo conlleva una propuesta para incluirla en la Ley General del Trabajo, que consiste en regular jurídicamente la prueba documental de la relación del trabajo en la relación laboral con la obligatoriedad que se debe imponer para su realización, que regule los elementos básicos que deben contener los documentos que describan la relación de trabajo, de tal forma que sea un poco la historia de la relación laboral para brindarle al juez los elementos de juicio suficientes para fallar en consecuencia, cuando se produzca una controversia de tal forma que revise dichos documentos que interprete y comprenda como se ha desarrollado la relación laboral.

Es decir, consideramos necesario establecer jurídicamente junto con la obligatoriedad del registro los requisitos que deben cumplir los datos que deben incluirse en estos documentos, toda vez que hoy en día los documentos privados amparan la relación de trabajo que no son definitivamente elaborados, o en su caso, solamente van encaminados a satisfacer ciertos requisitos fiscales y/o de administración, que enfocados al área jurídica carecen de ciertos elementos, hecho que llevados en esta forma a un litigio laboral pueden terminar perjudicando a la parte patronal.

El presente estudio resalta la violación que puede llegar a darse, si el juez es excesivamente tutelar dentro del proceso ordinario laboral, de ciertos Principios Constitucionales, por ejemplo la igualdad, el derecho de defensa y del debido proceso, pues si dentro de un proceso laboral se presume jurídicamente una confesión por parte del patrono, consecuencia de ello se dicta una sentencia

condenatoria, posteriormente antes de dictar sentencia, en segunda instancia, se le impide que interponga las excepciones privilegiadas con base en que deben continuar los efectos de haber sido declarado confeso y tener una confesión ficta en su contra, se le estarían violando entonces sus derechos constitucionales. De acuerdo con la importancia jurídica y académica que creemos reviste el presente trabajo de investigación, el informe ha sido organizado de la manera siguiente:

A. El Capítulo I, se refiere al derecho laboral, a los principios que inspiran, tanto en materia sustantiva como en materia adjetiva o procesal, haciendo énfasis en el principio tutelar.

B. El Capítulo II, está dedicado a la prueba en el proceso laboral, estableciendo su importancia de cuáles son sus formas y su determinación para llegar a la sentencia, analizando sobre todo las acritudes que pueden tomarse dentro de esta instancia.

C. El Capítulo III, desentraña la prueba documental y la inversión de la carga de la prueba, estableciendo las características y particularidades que hay dentro de ellas y los efectos que produce la inversión de la carga de la prueba dentro del proceso laboral.

D. El Capítulo IV, está orientado a analizar el marco jurídico de la prueba en el proceso laboral determinando las bases jurídicas sobre las que se mueve la

prueba y se denota los vacíos jurídicos que existen para su aplicación, así como sus efectos.

E. El Capítulo V, presenta una propuesta innovadora y un desarrollo de un tema ignorado por la ciencia del derecho como es el tratamiento de la información y los sistemas de información, y su posible aplicación en el proceso judicial.

F. El Capítulo VI, presenta un estudio de campo efectuado en los tribunales de trabajo y seguridad social, de las ciudades de La Paz y El Alto, así como en el Ministerio de Trabajo, la encuesta sobre el tema que se desarrolla así como las observaciones y opiniones del autor.

G. El Capítulo VII, presenta las conclusiones, recomendaciones y propuesta esperando con ello contribuir al establecimiento de un verdadero Estado de derecho y al mejoramiento de las leyes laborales y su aplicación dentro del proceso laboral en el país.

# CAPÍTULO

## I

**EL DERECHO PROCESAL  
DEL  
TRABAJO**

En la sociedad se producen conflictos de intereses donde el derecho está llamado a componer, con el fin de restablecer la paz por medio de la justicia. Este cometido no basta con el derecho sustantivo o material sino que es necesario el derecho adjetivo o instrumental, siendo esto la importancia del derecho procesal.

Las relaciones entre trabajadores y empleadores tienden a ser conflictivas, el Derecho del Trabajo es el mecanismo jurídico mediante el cual se puede activar los derechos subjetivos de los trabajadores que hubieran sido vulnerados o no respetados por los patronos. Es mediante ese mecanismo que el estado provee justicia y protección a los trabajadores y como compensación garantiza la libertad de empresa para los patronos.

### **1.1. Naturaleza jurídica y características del derecho procesal del trabajo.**

La naturaleza jurídica del procedimiento de tutela laboral es diferente a los otros procesos judiciales, puesto que en éste restablecimiento del derecho conculcado incluye no sólo medidas urgentes (cese de la conducta antijurídica) sino la reparación del daño. Además la disparidad de fuerzas determina la estructura protectora del procedimiento. El juez debe obrar en un sentido tuitivo respecto de la parte privilegiada por el orden jurídico (el trabajador).<sup>14</sup>

La relación laboral al determinar una característica de subordinación produce desigualdad que podemos identificar como:

---

<sup>14</sup> Palavecino Cáceres, Claudio; "Sobre la naturaleza del Procedimiento de tutela laboral", La Semana Jurídica N° 382 - noviembre de 2008, Revista jurídica de la *Universidad de Chile*, Pág. 6

Desigualdades jurídicas: Por lo que el empleador tiene facultades normativas, directivas y sancionadoras, el trabajador debe cumplimiento, obediencia y disciplina.

Desigualdades económicas: El patrono detenta medios de producción, mercaderías, capital, el obrero solo tiene su fuerza de trabajo que vende por un salario.

Desigualdad moral: el patrono tiene libertad subjetiva para adoptar decisiones respecto del conflicto de intereses, el trabajador queda sujeto a la relación para que se mantenga vigente y queda en desventaja cuando el patrón incumple con su salario o con sus obligaciones laborales.

El Principio Protector de los llamados derechos sociales dio origen al Derecho del Trabajo ante la presión social, el legislador no pudo mantener la invención de una igualdad inexistente entre las partes del contrato de trabajo y buscó compensar o nivelar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica que le favorezca, debido a que la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor, el trabajador, y el empleador que lo contrata es evidentemente y muy marcada.

Por esta razón, se afirma que las normas de la Legislación Laboral son protectoras del trabajador, lo que suele mencionar la doctrina laboral precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el principio protector constituye no

sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho Procesal del Trabajo, es decir, su razón de ser y su naturaleza jurídica.

Trueba Urbina, denomina al principio protector como principio de disparidad social, de la misma forma Nicolliello lo denomina como correctivo de la desigualdad social o de desigualación compensatoria. Es en virtud del principio protector que el Derecho del Trabajo, que reconociendo la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica de trabajo, promueve la atenuación de la inferioridad económica, jerárquica e intelectual de los trabajadores<sup>15</sup>.

En su forma procesal o adjetiva puede ser definido como la ruptura deliberada de la isonomía procesal y la provocación de privilegios en favor de la parte débil de la relación jurídico-procesal que eliminen o amortigüen el desequilibrio entre partes al provocar desigualdades de signo inverso. Su lógica es reducir las ventajas innatas del empleador a través del robustecimiento de la posición del trabajador en el litigio.<sup>16</sup>

El equilibrio en la relación de trabajo también tiene su expresión en el proceso laboral, de ahí que la generalidad de la doctrina admite que no sólo en materia sustantiva sino además en el Derecho Procesal del Trabajo rige el principio proteccionista, el carácter tutelar del derecho material del trabajo se transmite y vigoriza también en el Derecho Procesal del Trabajo, conforme a la justificación que plantea Wagner Giglio a la presencia de este principio en el Derecho

---

<sup>15</sup> LUIZ DE PINHO PEDREIRA DA SILVA, Principios del Derecho del Trabajo, Editora LTr, São Paulo 1997, p. 29.

<sup>16</sup> Ibidem *Cosmópolis*, Mario Pasco, pág. 204

Procesal del Trabajo.<sup>17</sup>

Según Fix-Zamudio<sup>18</sup> en su análisis sobre el proceso laboral dice que este significa una nueva dimensión jurídica, más humana, más justa que penetra profundamente en la entraña misma de la naturaleza del hombre y abandona los esquemas abstractos y formalistas del derecho individualista y liberal, concepción que la aleja de las doctrinas totalitarias y de la llamada tesis de la racionalización del poder que imperó cuando se lo quiso imponer como doctrina introductoria de la democracia social.

A este respecto Mario Pasco Cosmópolis afirma que “... algunos doctrinarios contraponen al principio protector, el principio procesal de igualdad o isonomía pero no se trata de una dicotomía excluyente Igualdad vs. Protección, sino definir un concepto o tomar una decisión acerca de la igualdad. De Buen expresa en forma inigualable que la protección rompe en forma dramática con la tesis de la igualdad que ahora, en vez de ser un punto de partida es simplemente el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar. En efecto, esa es la síntesis e igualdad, mas no como medio sino como resultado, consiste en definitiva el principio protector<sup>19</sup>.”

De la casi generalizada aceptación del principio protector, algunos autores como Mario De la Cueva han abrazado una tendencia que rechaza la tesis proteccionista, por considerar que si se aceptase ello equivaldría a negar la fuerza de los trabajadores y admitir que las normas de la legislación laboral han

---

<sup>17</sup> Seminario “ Procedimiento Laboral “Compilación, selección y disposición, 2002” Escuela Nacional de la Judicatura de la República Dominicana,

<sup>18</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago; FIX-ZAMUDIO Y SU APORTACIÓN AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, en FIX-ZAMUDIO Y EL DERECHO PROCESAL, Editorial PORRÚA, México, 1993, Pág. 1638

<sup>19</sup> COSMÓPOLIS, Mario Pasco. Los principios del derecho procesal del trabajo, en Rafael Alburquerque y Néstor De Buen. El derecho del Trabajo ante el nuevo milenio (obra colectiva), Editorial Porrúa, México, 2000, págs. 128-129.

sido una concesión graciosa del Estado, cuando se trata -según esta tendencia- de exigencias inaplazables de la clase trabajadora, de derechos impuestos por el trabajo al capital. Para De la Cueva, lo que se intenta con la tutela que pregona el Derecho del Trabajo, es imponer una tutela a los trabajadores, que no necesitan, ya que la clase trabajadora posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual al capital, y concluye diciendo -siguiendo a Marx- que quien en realidad requiere de la ayuda del Estado burgués, es el capital<sup>20</sup>. En líneas generales, aunque los autores y las propias legislaciones varíen en el grado de protección que las normas laborales otorgan a los trabajadores, debemos aceptar que el Derecho del Trabajo tiene un fin protector<sup>21</sup>.

Hoy día nadie duda que la disciplina del Derecho del Trabajo y todas las normas que lo conforman, tienen un fin protector lo que históricamente surgió por la intervención del Estado para imponer ciertas condiciones mínimas y máximas que debían imperar en el ámbito de las relaciones laborales, en detrimento del libre ejercicio de la autonomía de la voluntad porque se consideró que el trabajador en realidad nunca negociaba libremente y terminaba siempre aceptando las condiciones impuestas por el empleador, compelido por su escasa capacidad económica y la necesidad de obtener los medios necesarios para subsistir.

De allí que la doctrina afirma que: "...la necesidad de proteger a ese hiposuficiente económico, incapaz de negociar con el patrono en igualdad de condiciones y la evidente explotación de que fueron víctimas los trabajadores

---

<sup>20</sup> DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*, 13° Ed. México, Edit. Porrúa, 2000, p.65.

<sup>21</sup> Una norma protectora, explica De Buen (Ob.Cit., p.65), "será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente".

como consecuencia de esa ficticia condición de supuesta igualdad, constituyó el motor que impulsó el surgimiento de un derecho excepcional.<sup>22</sup>

Por todo lo expuesto el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que permiten resolver los conflictos laborales ya sean individuales o colectivos, jurídicos o económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo.

## **1.2. El derecho procesal y sus diferencias con él proceso común**

El Derecho del Trabajo marca un hito muy importante en la historia de las luchas sociales, por desterrar del mundo del trabajo industrial el viejo modelo de relaciones basadas en las formas individualistas y egoístas sustentadas en el derecho civil, y que se prestaban para la explotación abusiva, inhumana e injusta de los trabajadores, este proceso de transformación histórica ha estado presidido de confrontaciones, movilizaciones, resistencia y fundamentalmente de una brutal represión y la negativa a las demandas de los trabajadores por parte de juristas, legisladores, gobernantes y empresarios que solo con las presiones, las grandes movilizaciones y un número muy grande de muertos los trabajadores pudieron vencer a los dueños del capital y a un Estado defensor de los patrones.

---

<sup>22</sup> CARBALLO MENA, César Augusto. El principio de conservación de la condición laboral más beneficiosa con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, en Derecho Laboral Venezolano -Ensayos. Caracas, UCAB, 2000, p.40.

La violencia contra la movilización social por su dureza y la persistencia en búsqueda de justicia por parte de los trabajadores consiguió una reivindicación en el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo. Sin embargo, aún faltaba una parte importante, el mecanismo por medio del cual se pudiera hacer efectivo este derecho sustantivo, así surge el complemento natural del Derecho del Trabajo aparece el Derecho Procesal del Trabajo como el instrumento idóneo para cumplir con los fines del Derecho del Trabajo.

La construcción de este nuevo derecho se forjó a través de la creación de un nuevo tipo de componenda jurídica en el que se debían tener en cuenta la desigualdad de las partes en la relación laboral y la subordinación de una parte a la otra; tanto la dimensión colectiva de los conflictos laborales, como la posibilidad colectiva de mediar frente a ellos; tanto la actuación de organizaciones colectivas de trabajadores y empresarios como la limitación de sus respectivas facultades de interrumpir el proceso de producción.

El desarrollo de este rumbo histórico donde surgió o se creó una nueva rama del derecho, con sus propios principios, su propia dinámica, su propio espacio teórico y judicial se produce en los países industrializados de Europa continental entre fines del siglo XIX y mediados del siglo XX. Recién después de la segunda guerra mundial puede describirse al derecho laboral como una rama sólidamente establecida en el universo de disciplinas jurídicas es también por estas fechas que en América latina se le da mucho énfasis. En nuestro país, este desarrollo es muy dinámico y a la vez lleno de contradicciones, rezagos y retrocesos.

### **1.3. El Derecho Procesal Laboral como rama autónoma**

El Derecho del Trabajo tiene como marco teórico la teoría social y por ello se trata de una legislación especial cuyo carácter consiste en un régimen proteccionista del trabajador, se impone con la intencionalidad de compensar en función de las prerrogativas jurídicas las desigualdades materiales, este particular rasgo ha propiciado a la vez la aparición de una nueva concepción del Derecho Procesal Laboral<sup>23</sup>, que impone sobre la naturaleza de las normas materiales, la necesidad de un nuevo modelo procesal, que definitivamente desterrará a los principios del Derecho Civil que antes habían inspirado al proceso laboral.

Para Fix Samudio, el Derecho Procesal Laboral se encuentra regido por los principios de la teoría general del proceso, aún cuando encuentra en esta disciplina lineamientos peculiares que permiten dotar de autonomía, entendida tal autonomía en su justo límite, dentro de las demás ramas del derecho procesal general.

Se trata de una autonomía académica porque los debates en torno a la misma tienen enfoque distinto, al proceso laboral se le distingue de las otras disciplinas laborales por formar parte del derecho procesal social y predominar los principios procesales de disposición inquisitiva, sobre el principio de compensación. Se define por esta razón al Derecho Procesal del Trabajo como la disciplina científica de derecho procesal general y social en particular, que se

---

<sup>23</sup> COSMÓPOLIS, Mario Pasco, IBIDEM; pág. 204

ocupa del estudio de los presupuestos, la forma, el contenido y los órganos del proceso laboral, en su aspecto normativo, doctrinal y jurisprudencial<sup>24</sup>.

Por lo tanto, se justifica la existencia de una ley procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en la Constitución y las leyes.

Los principios de la legislación social (proteccionismo, irrenunciabilidad, continuidad del vínculo contractual, etc.) determinaron la aparición histórica de un proceso social acomodado a aquéllos y más adecuado que el proceso ordinario civil para la defensa de los derechos nacidos del contrato de trabajo y de las relaciones de previsión o seguridad social.

En Ibero América, esa disgregación de un proceso social especializado respecto del tronco civil originario tendencia fuertemente potenciada en el bienio 1948 -1949, primero a través de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales<sup>25</sup> e inmediatamente después por medio de las conclusiones adoptadas en la Conferencia Regional de los Estados de América<sup>26</sup>, ha contribuido no sólo a fortalecer la tutela de los trabajadores y de los asegurados y beneficiarios desde la doble perspectiva sustantiva y adjetiva, sino que ha ampliado técnicamente los márgenes tradicionales del derecho procesal.

---

<sup>24</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago; FIX-ZAMUDIO Y SU APORTACIÓN AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, en FIX-ZAMUDIO Y EL DERECHO PROCESAL, Editorial PORRÚA, México, 1993, Pág. 1641

<sup>25</sup> Carta Internacional Americana de Garantías Sociales Bogotá, Colombia, 1948

<sup>26</sup> Carta Internacional Americana de Garantías Sociales Montevideo, Uruguay, 1949

Las construcciones científicas de juristas como: Alonso Olea, Couture, Leite, Podetti, Russomano, Trueba Urbina y otros han servido no sólo para consolidar la extensión y límites de esta rama especializada del ordenamiento, han supuesto aportaciones definitivas para las instituciones del derecho procesal entendido en conjunto.

El Derecho Procesal del Trabajo advierte la necesidad de examinar la relación procesal laboral, con independencia de la doctrina sobre la naturaleza del proceso a la cual nos afiliemos, no puede desconocerse que existe una relación jurídica procesal independiente o autónoma de la relación sustancial de trabajo.

Conforme a esta relación se debe examinar el elemento subjetivo y su desarrollo formal, el juzgador, las partes y los auxiliares por un lado; la actividad procesal de las propias partes y el juez por el otro. Pero además, se debe atender a la organización y competencia de los tribunales del trabajo; las facultades y obligaciones que les corresponden; la capacidad procesal de las partes y los participantes de la administración de justicia laboral. Y dentro de un tercer sector, las etapas del procedimiento: demanda, contestación, fijación de la litis, ofrecimiento y, desahogo de pruebas, alegatos y resolución.

El Derecho Procesal Laboral determinará así desde su inicio una original autonomía al incorporar institutos procesales que le son propios, activando instrumentos procesales, singulares y de aplicación efectiva, dentro de estos institutos encontramos la inversión de la prueba, conjuntamente a su implementación en la mayoría de las legislaciones de la región latinoamericana.

## **1.4. Filosofía del derecho procesal del trabajo**

Las leyes de protección social deban ser aplicadas imparcialmente, fuerzan siempre el espíritu del juez a preocuparse con la intención del legislador todo aquello que él desearía en el momento donde la ley es aplicada a los hechos. Así se puede descubrir la mens legis, en su sentido más auténtico. Es esa la comprensión correcta de las leyes laborales, sopesadas teleológicamente y aplicadas según el método sociológico de interpretación de la norma jurídica.<sup>27</sup>

El Trabajo se desarrolla por lo general bajo el poder patronal y el trabajador queda sumido en este ámbito de dominio, la administración está a cargo del patrón, puede y de hecho genera pruebas, ya que registra la relación laboral en todas sus instancias, o por lo menos así debería ser, en cambio, el trabajador debe arrancar la prueba de este ambiente hostil, prueba a la cual el trabajador no siempre tiene acceso. Además, que se encuentra en una situación social y económica de desventaja ante el poder económico y social del patrón.

## **1.5. Principios fundamentales del derecho procesal del trabajo**

La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos en la vida de una sociedad que se puedan presentar. De ahí que en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se advierten lagunas legales que muchas veces dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para resolver el litigio sometido a su jurisdicción; ya que no cabe abstenerse de pronunciar un

---

<sup>27</sup> Rusomano; citado por *Cosmópolis en su texto Derecho del trabajo y Seguridad Social*, pág. 193

fallo con el pretexto del silencio de la ley, a falta de un precepto expreso y aplicable habrán de valerse de los principios generales del Derecho del Trabajo.

Los estos principios que en última instancia son criterios fundamentales que informan el origen y desenvolvimiento de una determinada legislación expresados en reglas y aforismos que tienen virtualidad y eficacia propia con independencia de las normas formuladas en el plano positivo.

Un criterio es compartido por la doctrina, el maestro Américo Plá Rodríguez afirma que los principios del derecho son “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”<sup>28</sup>.

Diremos, también que los principios del derecho son el fundamento o modo de producción de las normas jurídicas existentes y reconocidas en una sociedad. Nos referimos a esas normas o ideas fundamentales, es decir, las bases, orígenes o razones fundamentales que rigen o justifican y fundan un sistema de conocimiento, o una ciencia.

En lo que refiere a los principios procesales laborales, entenderemos como las ideas y reglas que constituyen puntos de partida para la construcción de los

---

<sup>28</sup> Américo Plá Rodríguez. Los principios del derecho del trabajo, 2ª. edición, Ediciones DEPALMA, Buenos Aires, 1990, pág. 9.

instrumentos esenciales de la función jurisdiccional, en el sentido de originarlos, es por esta razón, que se emplea el término de principio, determinando que sean sustancialmente. De otra forma puede decirse que son los criterios inspiradores de la capacidad de decisión y de influencia del órgano jurisdiccional y de las partes en el nacimiento del proceso, en su objeto, en su desenvolvimiento y en su terminación.

Estos principios cumplen una triple función:

1ª) Informadora: puesto que son fundamento del ordenamiento jurídico.

2ª) Integradora, puesto que son fuente inspiradora y supletoria ante un vacío o laguna legal.

3ª) Interpretativa: Operan como criterio orientador del Juez.<sup>29</sup>

Su carácter de criterios fundamentales deriva de expresar los anhelos de justicia de valor elemental y naturaleza objetiva. Y su condición de fuente informativa del ordenamiento explica que puedan adoptar peculiaridades, que, sin romper su tónica general y abstracta, disciplinan la estructura jurídica de un determinado grupo humano y social. No son, ciertamente, verdades absolutas, pero su más pura esencia responde a una general aspiración que se traduce, en la órbita jurídica, en una política de desenvolvimiento y realización de su contenido, es lo que les da utilidad.

---

<sup>29</sup> Federico De Castro, citado por Américo Plá Rodríguez. Los principios del derecho del trabajo, 2ª. edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1990, pág. 11.

En la doctrina y jurisprudencia, los principios generales se emplean como instrumentos para lograr determinados fines, invocados reiteradamente como freno al poder legislativo, para reclamar la homologación de la ley por aquéllos, alcanzan su máximo valor; mientras que la jurisprudencia del Tribunal Supremo parece haberles reducido a su menor expresión y relevancia, como solamente subsidiarios de ley y costumbre, porque en cuanto a los principios informadores, los ha limitado si no estaban recogidos en sus propias sentencias (siendo, así, la jurisprudencia la verdaderamente «informadora», cuando no deformadora, del ordenamiento). Tanto se les ha subordinado al mandato político, las corrientes positivistas, han preferido la función mínima; mientras que los defensores de un suprapositivismo, han reclamado la función máxima.<sup>30</sup>

### **1.5.1. Principio Protector**

De las evidentes diferencias que existen entre una controversia laboral y una controversia ordinaria, ninguna tan clara como la desigualdad entre las partes. Esa desigualdad, hace del empleador la parte fuerte y del trabajador la débil, se produce en el interior de la relación sustancial que los vincula, pero trasciende de modo dramático a la relación jurídico-procesal.

El principio protector, interviene en la ruptura deliberada de la igualdad jurídica procesal de carácter formal, mediante el reconocimiento de privilegios en favor de la parte débil de la relación jurídico-procesal que superen al menos amortigüen el desequilibrio inter-partes al promover protección a una de las partes. Su lógica es simple, reducir las ventajas innatas del empleador a través

---

<sup>30</sup> El presente texto con las adaptaciones a nuestra legislación ha sido tomado del diccionario jurídico Espasa Calpe, S.A. versión digitalizada. 2005

del robustecimiento de la posición del trabajador en el litigio<sup>31</sup>.

El órgano judicial debe ser ecuánime pues no es recomendable que el Juez sea solamente imparcial, sino fundamentalmente sea justo. Este es un hábito o disposición que inclina al demandante a no extremar justicia hasta lo peor, antes de amenguar su pretensión, por más que tenga la ley a su favor. Obrar con equidad quiere decir preferir lo justo por la naturaleza de lo justo por los mandatos de la ley escrita.

La equidad es en resumen, un principio correctivo de la ley injusta, responde al propósito de nivelar desigualdad material de las partes en el proceso. Para este propósito cuenta con las reglas pro operario, este principio cuenta con cuatro reglas:

a) In dubio pro operario: Elegir entre varios sentidos posibles de una norma la más favorable.

Este principio sólo se aplica cuando exista duda sobre el alcance de la norma legal y siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador. La duda no está en la prueba producida, únicamente responde a criterios de apreciación normativa.

---

<sup>31</sup> La definición aquí presentada se ha elaborado sobre la base de la presentada por, *Mario Pasco Cosmópolis en su texto Derecho del trabajo y Seguridad Social, pág. 204*

b) Norma más favorable: Cuando existe más de una norma aplicable, se aplica la más favorable al trabajador.

Mandato general e imperativo otorgado al Juez para resolver casos de colisión o conflicto entre dos o más normas, aplica la más favorable al trabajador.  
Rompe el principio de jerarquía normativa:

\* Norma inferior posterior en el tiempo, invalida y desvirtúa a la de mayor nivel.

\* Si es anterior, la nueva norma la deroga.

c) Condición más beneficiosa: Una norma laboral nunca debe servir para disminuir condiciones favorables al trabajador.

Existencia de una situación concreta anteriormente reconocida, debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador.

Opera en dos direcciones: Restrictiva (empresario) y Extensiva (trabajador)

#### d) aplicación de la Retroactividad

Esta es una cualidad de los derechos sociales y del Derecho Laboral en particular que es consagrada en el artículo 48 de la Constitución Política del Estado, como regla general en la aplicación del ordenamiento jurídico y la norma, en lo que concierne al Derecho Laboral si la aplicación retroactiva de derechos favorecen al trabajador se deberán aplicar preferentemente.

#### **1.5.2. Equidad**

Deben ser admisibles todos los medios probatorios, nada debe impedir la marcha de la verdad, esta propuesta rompe sistemas abstractos y rígidos de valoración de la prueba a fin de dar libertad a los juzgadores para descubrir la verdad.

#### **1.5.3. Principio de Gratuidad**

Todas las actuaciones en los juicios y trámites serán gratuitos, para el trabajador como tasas, costas y obligatorias, defensa gratuita -Defensores de oficio-.

#### **1.5.4. Principio de Inmediación**

Se refiere en la forma donde el órgano que va a decidir, toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba. El Juzgador recibe

una fuente de convencimiento y evidencia superior a la que brinda cualquier otro medio de conocimiento. Por lo que, es obligatoria la presencia del juzgador en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites.

#### **1.5.5. Principio de Publicidad**

Por el que las actuaciones y trámites del proceso del trabajo serán eminentemente públicos, es decir, que a ellos pueden asistir todos los que así lo deseen tenga o no interés en la causa.

#### **1.5.6. Principio Impulsor de Oficio**

Por los Juzgadores que tienen la obligación de instar a las partes a realizar los actos procesales bajo conminación de seguir adelante en caso de omisión.

#### **1.5.7. Principio de Preclusión**

Proceso dividido en fases, indica el momento preciso para realizar los actos procesales. Si estos actos no se realizan cuando se deben, la parte pierde la posibilidad de ejercerlo luego. Exige sinceridad de las partes desde el inicio. Permite mayor juego estratégico, mejora defensas y consiguientemente relaja las formas. Por lo que el Juez no ha cumplido la parte de un acto procesal, dentro del tiempo conferido por la ley. Determinará la clausura de la etapa procesal respectiva.

#### **1.5.8. Principio de la Lealtad Procesal**

Las partes que ejerciten en el proceso una actividad exenta de dolo o mala fe, se refiere al deber de las partes de actuar de buena fe, con lealtad y diciendo la verdad.

### 1.5.9. Principio de Inversión de la Prueba

En el proceso laboral, la carga es atribuida al empleador, quien es por lo común el demandado, con lo que el criterio usual es revertido; de allí que se hable con frecuencia de reversión de la carga de la prueba. El Tribunal Constitucional español utiliza el término “desviación de la carga de la prueba”.<sup>32</sup>

El fundamento para ello es claro: el empleador tiene una posición dominante en materia de prueba, puesto que posee el control de los principales documentos en los que se registran los elementos esenciales de la prestación laboral y de sus remuneraciones y otros pagos; controla igualmente el centro de trabajo, donde deba eventualmente practicarse una inspección; tiene a su servicio, en especial la gran empresa, a profesionales y técnicos que actúan por él en el proceso: abogados, contadores, administradores de personal, etc.; aún su superioridad económica le ha de permitir un más fácil acceso a peritos y técnicos que puedan ser convocados para emitir una opinión. Por donde se mire, su posición es de absoluta ventaja probatoria por lo que cargarlo con la prueba es lo mínimo que puede pedirse en términos de un elemental equilibrio.<sup>33</sup>

El criterio que se maneja, originado en el Derecho Procesal del Trabajo, ha trascendido y hecho fortuna hasta penetrar al moderno Derecho Procesal en su conjunto, por ejemplo, en lo que la doctrina uruguaya denomina “principio de disponibilidad de la prueba, según el cual la parte que dispone de los documentos en los que consta la prueba de los hechos controvertidos, debe suministrarlos al proceso y, si no lo hace, se considera que los documentos le dan razón a la tesis de la contraparte”<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> COSMÓPOLIS, Mario Pasco, IBIDEM; pág. 201

<sup>33</sup> COSMÓPOLIS, Mario Pasco, IBIDEM; pág. 202

<sup>34</sup> AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ, *Visión crítica del derecho procesal del trabajo*. En “Proceso do Trabalho na América Latina”, Ed. LTR, São Paulo, 1991, p. 244.

Hay dos maneras de consagrar la reversión probatoria: expresa, cuando la norma legalmente así lo determina, como es el caso de la ley peruana, que señala que el trabajador sólo está obligado a demostrar su condición de tal, producido lo cual es de cargo del empleador acreditar con prueba que la obligación no existe o que ya ha sido pagada<sup>35</sup>; u oblicua, cuando el ordenamiento consagra determinadas presunciones juris tantum en favor del trabajador, que el empleador está en la necesidad de destruir, como lo hace la ley panameña<sup>36</sup>.

#### **1.5.10. Principio de Concentración**

Reunión de diversos actos procesales en una unidad de acto, reúne la mayor calidad y cantidad posible del material del proceso que aportan las partes. Todas las cuestiones previas, prejudiciales, incidentes, excepciones, no impiden entrar al fondo del asunto ni provocan paralización, sino que se resuelven con la sentencia, evitándose la diseminación del procedimiento en actuaciones separadas.

#### **1.5.11. Principio de Libre Apreciación de la Prueba**

Por el que, el Juez valora las pruebas con amplio margen de libertad conforme a la sana lógica, los dictados de su conciencia y los principios enunciados.

La valoración de la prueba es diversa en el proceso laboral que en el ordinario, en razón al principio protector, como lo ha determinado la jurisprudencia brasileña: “En Derecho del Trabajo la jerarquía de las pruebas, así como la limitación en cuanto a la prueba testimonial, deben ser sopesadas, al menos, con reservas. La naturaleza imperativa de las normas laborales informa la

---

<sup>35</sup> Cosmópolis Se refiere al Artículo 27 de la Ley Procesal del Trabajo peruana, ley 26.636.

<sup>36</sup> Se toma por ejemplo el Artículo 737 del Código de Trabajo de Panamá

pertinencia del principio de la realidad. De ahí que sea posible separarse del aspecto formal, privilegiando el día-a-día de la relación jurídica trabajador-empendedor.

Frente a la necesidad de mantener la fuente de su propio sustento, es conducido, a veces, a aceptar procedimientos condenables del tomador de los servicios. La simple formación de un recibo no excluye, la real armonía entre lo consignado y lo realmente ocurrido”<sup>37</sup>

No es absolutamente pacífica, sin embargo, la aceptación de este principio protector en lo procesal, en tanto que rompe -o, por lo menos, debilita- el principio contradictorio, que supone una dialéctica procesal simétrica. Parte de la doctrina entiende que la desigualdad tutelar del trabajador se da y se agota en el derecho sustantivo, y que es suficiente allí, sin que sea necesario trasladarla al campo procesal, donde debe imperar, por el contrario, el riguroso principio de la igualdad.

Así, por ejemplo, Batalha<sup>38</sup> sostiene que en el proceso laboral tiene vigor el principio de igualdad de las partes, y añade: Los principios *in dubio pro misero* e *in dubio pro reo*, con su símil *in dubio pro fisco*, no prevalecen como principios de orden procesal. Prevalecen cuando se trata de dudas acerca de la relación jurídica que se discute en juicio, pero no constituyen excepciones al principio de igualdad de las partes en el proceso. Las inversiones del *onus probandi* deben ser consagradas a través de presunciones, *juris tantum u hominis*, sin que se

---

<sup>37</sup> **CARLOS COQUEJO COSTA**, Principios característicos del derecho procesal del trabajo, en: revista Derecho Laboral, Nº 117, Montevideo, enero-marzo 1980, pp. 151-152.  
**WILSON DE SOUZA CAMPOS BATALHA** citado por *Cosmópolis* en su texto **Derecho del trabajo y Seguridad Social**, pág. 196

altere el equilibrio de las partes del contradictorio, citando en apoyo de su posición a U. Rocco y M.A. Oderigo.<sup>39</sup>

### **1.5.12. Intervinculación de los Principios**

Esto supone que los principios no se presentan aislados. Verdad real e igualdad sustancial, son dos criterios fundamentales que debe tener proceso socializado, bajo tutela de neutralidad del Juez.

Socialización, no debe llevarse a extremos que destruya el personalismo del Derecho del Trabajo. Asegurar la Justicia sin destruir la libertad. Sumados a estos universales, en la judicatura laboral boliviana encontramos los siguientes principios procesales prescritos en el Artículo 3 del código Procesal del Trabajo: Gratuidad, por el que todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo serán absolutamente gratuitas;

Inmediación, por el que es obligatoria la presencia del juzgador en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites;

Publicidad, por el que las actuaciones y trámites del trabajo serán eminentemente públicos, es decir, que a ellos pueden asistir todos los que libremente así lo deseen;

Impulsor de oficio, por el que los juzgadores tienen la obligación de instar a las partes a realizar los actos procesales bajo conminatoria de seguir adelante en caso de omisión;

---

<sup>39</sup> *Cosmópolis, Óp. cit. pág.196*

Preclusión, por el que el juez, no cumplió por la parte un acto procesal, dentro del tiempo conferido por la Ley, determina la clausura de la etapa procesal respectiva;

La lealtad procesal, por la que las partes ejerciten en el proceso una actividad exenta de dolo o mala fe:

Proteccionismo, por el que los procedimientos laborales busquen la protección y la tutela de los derechos de los trabajadores;

Inversión de la Prueba, por el que la carga de la prueba corresponde al empleador;

Concentración, por la que se evita la diseminación del procedimiento en actuaciones separadas;

Libre apreciación de la prueba, por la que el juez valora las pruebas con amplio margen de libertad conforme a la sana lógica, los dictados de su conciencia y los principios enunciados.

# CAPÍTULO

## II

**LA PRUEBA  
EN EL  
PROCESO LABORAL**

## 2.1. Generalidades

Desde su aparición, el Derecho Procesal laboral, tuvo problemas relacionados con la prueba, estos han acompañado en todo momento al Derecho del Trabajo, condicionando y provocando su propia evolución.

El Derecho de Trabajo, con vistas a asegurar su efectividad, y por tanto la de los valores y principios que le subyacen, se fue conformando, alrededor de los siguientes pilares básicos:

En primer lugar, se erigió un proceso especializado (el proceso laboral o de trabajo), investido con rasgos y características propias. En segundo término, se dotó a los hechos apreciados por los órganos de fiscalización y de represión del incumplimiento de sus normas (la inspección de trabajo) de presunción de certeza o veracidad; lo que no sólo tuvo —y tiene— consecuencia en el seno del proceso laboral. En tercer lugar, y a la vista de las dificultades de prueba que tenían los trabajadores para beneficiarse de normas que buscaban su tutela y protección en situaciones de "desgracia" (caso de accidente de trabajo), e incluso para que les fuera aplicable el ordenamiento laboral en su conjunto, así, cuando el empresario les negara la condición de trabajador por cuenta y dependencia ajena, es decir, que les negara la condición de subordinados y dependientes suyos, se incorporaron a los textos sustantivos determinadas reglas, con importantísimas consecuencias en materia probatoria, estas son las llamadas *presunciones legales juris tantum*<sup>40</sup> especialmente en los casos de

---

<sup>40</sup> Esta expresión latina que nos se traduce como que la ley presume la existencia de algún hecho, salvo que se pruebe lo contrario, tal es el caso por ejemplo de la presunción del trabajo bajo dependencia ajena o la del contrato de trabajo

responsabilidad por accidente de trabajo, y *la inversión de la carga de la prueba*, que determina que el patrón está obligado a presentar las pruebas, debido a su poder sobre la relación de trabajo.

Consideramos importante ocuparnos de los términos que corrientemente son utilizados en el proceso laboral especialmente nos referimos a las expresiones «en materia de prueba, corresponde al empleador demandado desvirtuar los fundamentos de la acción» y «las pruebas han sido producidas dentro del tiempo determinado para este fin», estas nociones no dejan lugar a duda de que en el Derecho Procesal Laboral, existe un interés muy marcado por las cuestiones que tiene que ver con la prueba: ¿Qué debemos entender de la expresión; ¿en materia de prueba, corresponde al empleador demandado desvirtuar los fundamentos de la acción? ¿Es razonable considerar que una hipótesis sobre los hechos ha sido probada, cuando una sola de las partes soporta la carga de la prueba? ¿Cuáles son los estándares de prueba involucrados? ¿Cuándo y por qué la carga de la prueba recae sobre una de las partes y no en la otra? ¿Qué elementos de la relación laboral pueden servir de medios de prueba? ¿Igualmente? ¿Qué debemos entender con la expresión; si estas han sido producidas dentro del tiempo determinado para este fin? ¿Por qué, el tiempo es determinante en el proceso laboral? ¿Qué tiempo de vigencia tienen los medios de pruebas documentales?

Así la prueba y su regulación cobran particular importancia en materia laboral lo que no debe resultar extraño porque la regulación de la prueba es consecuencia obligada de los principios sobre los que desde su origen se ha edificado el proceso de trabajo. Por ello la prueba en materia laboral tiene particularidades que la diferencian y cobran una significación muy interesante.

---

simplemente oral. Es decir, mediante<sup>4</sup> esta presunción legal en materia laboral se presume la existencia de la relación laboral, por lo tanto se presume lo argumentado por el demandante.

El proceso laboral<sup>41</sup>, se inicia con una exposición de los hechos, narrada por una de las partes y contradicha por la otra. A esta exposición de los hechos alegados por las partes. El órgano jurisdiccional que ha de resolver tiene que verificarlas, es decir, ponerlas en contacto con la realidad exterior de las cosas para saber si coincide aquella versión subjetiva o apariencia narrada en juicio con la realidad del objeto narrado, en los límites en que al hombre le es posible llegar a conocer tal realidad.<sup>42</sup>

Esta falta de coincidencia con la realidad de los hechos es fundamental, ya que el Juez, con esta verificación de los alegatos de las partes a la realidad a través de medios probatorios, alcanzará la convicción de que lo alegado coincide con la realidad de los hechos, subsumirá esta convicción de la realidad, sobre los hechos exteriores, a la norma jurídica que le preexiste y de esa superposición surgirá la conclusión, que pondrá fin al litigio resolviendo el conflicto subjetivo en que se basa y en función de esta convicción llegará a formular la sentencia.

Como podemos deducir, en el proceso judicial, el momento probatorio es de extrema importancia en él las simples apariencias narradas en los alegatos de las partes, bajo las que comenzó el proceso, con respecto a su contenido de hechos, intentan transformarse, en existencia histórica de tales hechos, la actividad de las partes en los actos de proposición de prueba y en los actos de práctica de la prueba o en su caso por la actividad del mismo Juez (si lo hace de oficio). Como el litigio judicial (en la mayor parte de sus supuestos) se produce por razón de hechos (aunque puede iniciarse por una discrepancia

---

<sup>41</sup> Con esta expresión nos referimos al conflicto entre dos sujetos que por su contradicción u oposición se lo ha hecho litigio, por haber sido sometido para su resolución a un Juez

<sup>42</sup> **Fairén Guillén, Víctor; *Teoría General Del Derecho Procesal***, Instituto de investigaciones Jurídicas, Serie G estudios doctrinales N° 133, Universidad Nacional Autónoma de México, México Distrito Federal, 1992

puramente jurídica), no puede llegarse a su solución si no se fija esa base de existencia de los hechos, sobre ella actuará el Juez determinando y poniendo en acción la norma jurídica que corresponda, a fin de extraer la consecuencia y el fallo que se reflejará en la sentencia.

## **2. 2. Concepto de Prueba en el Proceso Laboral**

Para Ignacio García, prueba es aquella actividad procesal que desarrollan las partes con el objeto de lograr la convicción del Juzgador sobre la existencia de un hecho, situación, circunstancia o status jurídico, en función de la cual se pretende el reconocimiento de un derecho, un resarcimiento, el cumplimiento de una obligación o la aplicación de una sanción, con este fin se presentan una serie de argumentaciones orales o escritas, documentos y otros elementos materiales que demuestran y evidencian la existencia de lo argumentado, las mismas que llegadas a este status se denominan pruebas materiales.<sup>43</sup> El concepto de prueba puede concebirse desde dos ángulos diversos, sin embargo, en materia laboral necesariamente se encuentra bajo régimen proteccionista, por eso priman las presunciones como la inversión de la carga de la prueba.

Un célebre pensamiento de Jeremías Bentham nos dice “el arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar las pruebas”<sup>44</sup>, esto significa que todo el proceso judicial está sustentado en el arte de probar lo argumentado en la demanda. Surge entonces la pregunta sobre ¿qué es la prueba? y esta no es otra cosa que la acción y efecto de probar, es decir, hacer uso de razones, argumentos, instrumentos u otros medios con los cuales se

---

<sup>43</sup> El presente concepto es un aporte propio sobre la base del concepto que plantea IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN en *La prueba en el proceso de trabajo*, Madrid (Civitas), 1994, pp. 15 y ss.

<sup>44</sup> BENTHAM, *Tratado de las pruebas judiciales*, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1959, t. 1, p. 10.

pretende demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo, para este cometido se emplean los medios de prueba documentos, declaraciones, objetos, que contienen indicios, señales o muestras de algún hecho, acto o acontecimiento, que autoriza y reconoce la ley y que permiten el esclarecimiento, la acreditación, la constatación o demostración de lo argumentado sobre los hechos controvertidos en un juicio que están destinados a conseguir la certeza o convicción que tiene el Juez a la hora de la sentencia.<sup>45</sup>

Trueba Urbina sostiene que la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho.<sup>46</sup>

Todo lo anteriormente expuesto coincide con lo manifestado por Carnelutti que dice, prueba es la demostración de la verdad formal o judicial, es la fijación formal de los hechos discutidos, vale decir cosa o conjunto de cosas que acreditan una verdad o un hecho que permiten justificar, manifestar y hacer patente la certeza de un hecho o la verdad de algo con razones, instrumentos o testigos.<sup>47</sup>

Según Sentís Melendo, prueba llega a nuestro idioma procedente del latín; probatio, probationis, lo mismo que el verbo correspondiente (probo, probar probare), vienen de probus, que quiere decir bueno, recto, honrado. Así pues, lo que resulta probado es bueno, es correcto, podríamos decir que es auténtico; que responde a la realidad. Ésta, y no otra, sería la verdadera significación del

---

<sup>45</sup> Elaboración propia sobre la base del concepto desarrollado por Francisco Ramírez Fonseca, "La Prueba en el Procedimiento Laboral", 5ª ed., Editorial PAC., México 1984, p. 94.

<sup>46</sup> Alberto Trueba Urbina, "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1965, p. 398.

<sup>47</sup> CARNELUTTI, Francesco; **Instituciones Del Proceso Civil** traducción de la quinta edición italiana por Santiago Sentís Melendo **Volumen 1** Ediciones Jurídicas EUROPA-AMERICA, **Buenos Aires-Argentina 1950, Pág. 257**

sustantivo probo que sería; correcto, bueno y honrado y del verbo probar: verificación o demostración de autenticidad.<sup>48</sup>

Este autor sostiene que prueba es “la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia”. Desde esta perspectiva si alguien habla de diferencia entre prueba penal, prueba civil o prueba laboral ésta sólo puede verse por los efectos que trate de dársele a lo probado, pero no en la esencia de la prueba misma. “Acreditación de la certeza de un hecho”.<sup>49</sup>

En derecho social se admiten todos los medios de prueba reconociéndose la realidad de la relación como presupuesto cardinal, el sistema probatorio se organiza de modo tal que la interpretación, en caso de duda sea favorable al trabajador y que se compensen desigualdades económicas con desigualdades jurídicas, obligándose al empleador al cumplimiento de numerosos requisitos formales y substanciales tendientes a evitar fraudes contractuales y en las condiciones de trabajo.

Según Hernando Devis Echandia “Entendemos por pruebas Judiciales el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción, asunción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre los hechos que interesan al proceso”.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Sentís Melendo, S. "In dubio pro reo", Ejea, Buenos Aires, 1971

<sup>49</sup> Sentís Melendo, Santiago; “La Prueba. Los Grandes Temas Probatorios”, E.J.E.A. Buenos Aires, 1979, p. 33.

<sup>50</sup> HERNANDO DEVIS ECHANDÍA; **COMPENDIO DE LA PRUEBA JUDICIAL**, Tomo 1, Editores, RUBINZAL – CULZONI, Buenos Aires, Argentina, 2000, Pág. 14

El laboralista mexicano Jorge García López<sup>51</sup> la prueba en el proceso laboral es el Conjunto de actuaciones que dentro de un juicio se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas. Es toda razón o argumento para demostrar la verdad o la falsedad en cualquier esfera o asunto.<sup>52</sup>

Un poco más eficiente es la definición propuesta por Montero Aroca cuando dice que prueba es la actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del Juzgador sobre la existencia de datos aportados al proceso por las partes o a fijarlos conforme a una norma legal.<sup>53</sup>

Podemos afirmar que corrientemente y en un sentido bastante amplio, se conoce como prueba todo aquello que a nuestro criterio sirve para acreditar un hecho o un derecho, así la prueba del despido es el memorando, a falta de este el acta de la inspección a la fuente laboral o la declaración de testigos. Sin embargo, en el sentido estricto, lo anterior nos hace referencia a lo que doctrinalmente se denomina medios de prueba. Así pues, un medio de prueba es aquel instrumento legal que contiene elementos que sirven para llevar al juzgador al convencimiento de la veracidad de los hechos que son materia del proceso (por ejemplo: la boleta de pago, la declaración de un testigo, la carta de despido, etc.) en cambio, prueba es la actividad procesal por la que este conjunto de elementos forman en el juzgador una convicción acerca de la verdad o falsedad de los hechos alegados por las partes (por ejemplo, en el medio de prueba acta de inspección se encuentra consignado el resultado de la

---

<sup>51</sup> GARCIA LÓPEZ, Jorge. La Prueba Documental en materia Laboral. Disponible en [www.enj.org](http://www.enj.org).

<sup>52</sup> Francisco Ramírez Fonseca, "La Prueba en el Procedimiento Laboral", 5ª ed., Editorial PAC., México 1984, p. 94.

<sup>53</sup> JUAN MONTERO AROCA; INTRODUCCIÓN AL PROCESO LABORAL, 5.ª edición, Editorial Praxis, Barcelona, 2004, p. 364.

constatación, que formará en el juzgador la convicción necesaria para su fallo, será la prueba en sí; en el medio de la prueba, consta planilla de pago que podrá observarse si el demandante se encuentra o no registrado en dicho libro, lo que determinará la convicción del juzgador siendo en este caso la prueba el registro o su omisión), es importante entonces recordar que es la tarea de generar la convicción del Juez. Es por lo tanto, la acción y el instrumento que logra lo que se denomina prueba.

En el Derecho Procesal del Trabajo por regla general el Juez deberá verificar o comprobar las afirmaciones producidas por las partes, se le autoriza para indagar hechos ignorados o no aportados al proceso, lo anterior también tiene excepciones en los procedimientos de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica -artículo 155 del Código Procesal del Trabajo-. El juez podrá averiguar los hechos, practicando cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, conforme los artículos 152, 156, 157 y 158 del mismo cuerpo legal.<sup>54</sup>

Podemos ver y pretender sintetizar lo expuesto, se debe entender por prueba aquella actividad procesal por la que se tiende a alcanzar la convicción del Juzgador sobre la existencia de un hecho, situación, circunstancia o *status* jurídico, en función de la cual se pretende el reconocimiento de un derecho, un resarcimiento, el cumplimiento de una obligación o la aplicación de una sanción.

Comprende todo ese conjunto de actuaciones y elementos que dentro de un juicio se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos alegados en la demanda y negados en la contestación, mediante la presentación de los medios de prueba aceptados por la normativa procesal y que deben ser

---

<sup>54</sup> Código Procesal del Trabajo, en el texto de Isaac Sandoval Rodríguez, Legislación del Trabajo, Ed. Los Amigos del Libro, 3ª Reimpresión, 1999, Pág. 355 y s.s.

aportados al proceso siguiendo las prescripciones o mandatos que están establecidos dentro del marco jurídico laboral determinado por la Legislación del Trabajo. Son en resumen el conjunto de actuaciones tendientes a aportar ante el órgano judicial elementos de convicción que ratifiquen la certeza de los hechos alegados o negados por las partes.

Conforme lo expuesto podemos concluir que en la práctica laboral para el éxito de la pretensión no se requieren demandas abundantemente argumentadas sino lo que se requieren son pruebas documentadas, que son la razón o motivo alegado al proceso mediante los medios y procedimientos que determina la ley con el fin de otorgarle al Juez el convencimiento sobre las afirmaciones o negaciones vertidas, en la demanda y contestación a la demanda.

### **2.2.1. Prueba de la relación laboral y el contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado u obrero) pone su actividad a disposición de otra persona (empleador, patrón, locatario, empresa) en forma continuada a cambio de una remuneración.<sup>55</sup>

Las nuevas corrientes teóricas del Derecho del Trabajo consideran superado el concepto legal de contrato de trabajo ya que la contractilidad o voluntad de las partes en la relación productiva no es real<sup>56</sup>. No se trata de una relación entre iguales que estuviera sujeto a la voluntad de las partes, existe una desventaja por parte del obrero o trabajador que se somete por necesidad, este contrato no

---

<sup>55</sup> Este concepto fue tomado de Ramírez Gronda citado en el Diccionario De ciencias Jurídicas de Manuel Ossorio.

<sup>56</sup> Sandoval Rodríguez, Isaac; Legislación del Trabajo, Ed. Los Amigos del Libro, 3ª Reimpresión, 1999, Pág. 32.

queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, es pues la ley la que impone limitaciones a la misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos de los trabajadores.

Por eso su estipulación puede ser escrita u oral, validándose ambas formas a favor del trabajador, mediante la presunción no del contrato sino de la prestación del trabajo y la existencia de una relación laboral de dependencia.

Según el laboralista Dr. Raúl Jiménez Sanjines, el llamado contrato de trabajo sería nada más que la indicación de una relación de trabajo subordinada a las condiciones del mismo, en el que nada tiene que hacer las voluntades de las partes intervinientes, como en el caso boliviano son las leyes las que reglamentarán la mayoría de las condiciones de trabajo.

En este entendido y según lo sostiene el mismo autor; “el contenido de la relación de trabajo no depende de la voluntad patronal u obrera, una prueba más de ello es el carácter dinámico de la relación, carácter que deriva de la naturaleza del Derecho del Trabajo.”<sup>57</sup>

La definición que propone Benito Pérez siguiendo a Rouast, indica que "el contrato de trabajo es una convención por la que una persona pone su actividad

---

<sup>57</sup> Jiménez Sanjinés, Raúl; Lecciones de Derecho Laboral; segunda edición, Editorial POPULAR, La Paz, 2001, Pág. 327

profesional a disposición de otra persona, a fin de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho, a cambio de una remuneración llamada salario"<sup>58</sup>

La prueba del contrato de trabajo es normalmente su verificación y su averiguación, por lo que una vez que se demanda por cumplimiento de obligaciones laborales, se deberá constatar la existencia de la relación laboral, con este fin el legislador ha establecido la inversión de la prueba y es el patrón quien deberá probar la existencia o la inexistencia de dicha relación, o contrato de trabajo.

La prueba del contrato de trabajo está constituida por todos los elementos o medios aceptados por la normativa procesal y de fondo, en este último caso en institutos o circunstancias especiales tienen por objeto la demostración de la existencia de la relación laboral o de un hecho, situación, circunstancia o *status* jurídico, que hubiera acontecido dentro de esta relación bajo cuya circunstancia y en función de la misma se pretende el reconocimiento de un derecho, un resarcimiento o la aplicación de una sanción. Sabemos también que un gran número de relaciones laborales o de trabajo no se plasman en un contrato en estas circunstancias el probar dicha relación será mucho más difícil.

La mayor parte de los procesos laborales versan sobre pago de beneficios sociales. Por esta razón resulta de nuestro interés la presente investigación sobre las características formas y el marco legal que determina la prueba. En ese sentido, al demandante que se declara trabajador o ex trabajador le interesa convencer al juzgador que mantiene o mantuvo una relación laboral

---

<sup>58</sup> PÉREZ, BENITO; *Derecho del trabajo*, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1983, Pág. 95 y 96

con el demandado y que como resultado de esta relación el patrono le adeuda todo o una parte de sus beneficios sociales o de sus sueldos devengados.

Contrariamente, al demandado a quien se imputa la condición de empleador o ex empleador le interesa convencer al juzgador que no existe o no existió relación laboral o en todo caso, que no existe ninguna deuda ni obligación con el demandante. Para satisfacer dicho objetivo las partes en disputa aportarán al proceso todos los medios de prueba que consideren necesarios y cuando se presentaran algunas situaciones de incertidumbre el propio juzgador actuará de oficio respecto a los medios que le puedan llevar a un grado de certeza respecto a la veracidad de las posiciones y en última instancia ante la ausencia de estas puede guiarse por presunciones jurídicas.

Hemos hecho referencia a un concepto muy importante para la materia que tratamos “medios de prueba” surgen interrogantes como por ejemplo: ¿Qué son esos medios de prueba?, ¿quién debe ofrecerlos?, ¿cómo y cuándo se ofrecen?, ¿cómo y cuándo se cuestionan? y ¿cuándo se actúan? Estas interrogantes emergen ahora respecto a la actividad probatoria en el proceso laboral.

Para responderlas, tendremos como marco legal inicial al Decreto Ley N 16896, Código Procesal del Trabajo y de igual forma toda la legislación laboral, además de otras disposiciones sobre esta materia contenidas en nuestra legislación.

Para los alcances y fines de la investigación diremos que los medios de prueba son las herramientas jurídico-procesales en virtud de las cuales el Juez se pone

en contacto con hechos desconocidos para comprobarlos en base a la calidad demostrativa que los mismos proporcionan y que llevan a la certeza de tales hechos. Dentro de un procedimiento judicial cualquiera sea su índole, los medios de prueba se encaminan a confirmar la verdad o falsedad de los hechos aducidos en la demanda. Los medios de prueba por excelencia son los documentos que son denominados también como medios instrumentales<sup>59</sup>.

Es importante que tomemos en cuenta que el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo aplican algunas pautas especiales en materia de prueba, en virtud de su fin protectorio y equilibrador de los derechos del trabajador.

Una de las características particulares del proceso laboral existe la posibilidad de una inversión de la carga probatoria donde se modifica el principio general del derecho procesal civil por el cual quien alega un hecho tiene a su cargo la prueba o su demostración. En cambio, en el Derecho Procesal Laboral, la legislación impone que invocado un hecho por parte del trabajador el empleador es el que debe admitirlo o demostrar lo contrario, es decir, que es improcedente, parcial, totalmente falso, o inexistente.

### **2.2.2. Función de la prueba**

Los argumentos y los hechos se prueban dentro y por medio de una fase o actividad de proceso laboral que se llama etapa de la prueba, a la que en consecuencia se puede definir como: Aquella actividad procesal encaminada a producir en el Juez el convencimiento de la verdad o no de una alegación de

---

<sup>59</sup> A este respecto existe una máxima popular que dice; “papelitos cantan” para confirmar la importancia que los documentos tienen

hecho, o/y fijar los hechos necesitados de prueba como datos, independientemente de ese convencimiento en virtud de una regla de valoración legal. En este último caso hablamos de prueba legal en oposición de prueba libre<sup>60</sup>.

Se deduce de este concepto que la finalidad y objeto de los efectos de la prueba laboral consisten en primer lugar: en la aportación de los medios de convicción sobre los hechos que sirven de base a la pretensión y en segundo lugar para que con esos medios el Juzgador establezca la verdad o no de los hechos litigiosos, que le permitan dictar su resolución o sentencia que ponga fin a la controversia.

Dentro de esa posibilidad existe dificultad de probar determinados hechos, por ejemplo, cuando el ordenamiento jurídico atribuyera prontamente a un peculiar valor jurídico y a la apreciación fáctica efectuada por el inspector de trabajo, cuando se trata de la presunción de veracidad o certeza

Esta actuación de la Inspección de Trabajo puede tener influencia igualmente en un posterior pleito laboral sustanciado ante la jurisdicción laboral. Está lejos de ser infrecuente que la activación por los trabajadores de la función inspectora se haga (aunque no sólo con vistas) a dotarse de pruebas preconstituidas para un futuro pleito laboral.<sup>61</sup>

La relación de la inspección de trabajo con los tribunales laborales no termina aquí entre otras cuestiones, determinados informes se integran y son piezas del propio procedimiento judicial. Es el caso, por ejemplo, de los informes sobre la

---

<sup>60</sup> GOMEZ ORBANEJA, EMILIO, Pag 46

<sup>61</sup> IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN; Prueba y Proceso Laboral, en la revista *Derecho Privado y Constitución* Núm. 4. Septiembre-Diciembre 1994, Pág. 165

vulneración de derechos laborales y de los informes sobre accidentes de trabajo.

Un segundo importante ejemplo de cómo el Derecho del Trabajo se enfrenta con problemas probatorios: la presunción de laboralidad. Ciertamente es una peculiar presunción porque lo que se presume no es un hecho sino una calificación jurídica. Pero como ha señalado Martín Valverde, ha sido históricamente un instrumento procesal de gran importancia para prevenir posibles simulaciones y ocultaciones de contrato,<sup>62</sup> facilitando las cosas al trabajador desde la perspectiva de su actividad y carga probatorias sirviendo de freno a un intento que desgraciadamente forma parte del acervo de fenómenos que acompañaron siempre al ordenamiento laboral en el intento empresarial de eludir la aplicación de sus normas.<sup>63</sup> La presunción rápidamente incorporada a la regulación legal sustantiva del contrato de trabajo ha sido y es así, funcional a la efectividad del Derecho del Trabajador.

Otro ejemplo de presunción legal *iuris tantum* que se considera preciso llevar a los textos legales sustantivos fue la consistente salvo la prueba en contrario, se considerará que son constitutivos de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar de trabajo<sup>64</sup>.

La producción de un accidente de trabajo tenía —y tiene— importantes consecuencias para el empresario (y/o para la entidad con la que tuviera

---

<sup>62</sup> VALVERDE A. MARTÍN; "La formación del Derecho del Trabajo en España", en F. VALDES; M. C. PALOMEQUE; M.<sup>a</sup> E.<sup>a</sup> CASAS; F. PÉREZ ESPINOSA, y J. GARCÍA MURCIA, *La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Madrid (Congreso de los Diputados), 1987, p. LXXIX.

<sup>63</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO, "La huida del Derecho del Trabajo", *RL*, 1992, I, pp. 85 y ss. Considerando sobre todo una perspectiva moderna, subrayando su actual complejidad y ambigüedad.

<sup>64</sup> Un ejemplo de esto son las enfermedades profesionales "listada (s)" en los anexos 1 y 2 del código de Seguridad Social y que se diferencian de las lesiones contempladas en el anexo 2 en que en estas últimas se precisa probar el nexo causal lesión-trabajo, lo que no sucede con las primeras, precisamente "por el juego de una presunción legal".

asegurado el riesgo) lo que le llevaba a negar que la lesión del trabajador hubiera sido sufrida con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena.

El ordenamiento laboral estableció reglas expresas y específicas en materia de distribución de la carga de la prueba. Ejemplo de ello son las reglas legales que explícitamente corresponde al empresario la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo<sup>65</sup>. O aquellas otras que obligan al demandado a aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad cuando de las alegaciones del actor se deduce la existencia de indicios de discriminación o de lesión de derechos fundamentales.<sup>66</sup>

En este sentido, nos encontramos con la dicotomía entre hecho y derecho que en los sistemas procesales han provocado un deslinde de cometidos entre la labor del juez y la de las partes.

Es importante señalar que en el Código del Trabajo en el Artículo 266 Inc. c), establece como principio general del Proceso Laboral, la INMEDIACIÓN, o sea, la obligatoria presencia de las autoridades laborales en la práctica de pruebas. Esto permite al Juez tener una mejor convicción acerca de los medios de prueba que han llegado al proceso que le permitan resolver apegado a derecho.

---

<sup>65</sup> art. 150 CPT Boliviano

<sup>66</sup> IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN; Óp. Cit. Pág. 165

En el sentido más general es la obtención de la verdad, pero es bueno aclarar, que esa verdad no hace referencia a una verdad absoluta a la que hacemos referencia tiene grados, es decir múltiples niveles de verosimilitud o porcentajes de posibilidades de verdad, nos referimos a la verdad formal y a la llamada verdad material. Lo cual, si no coincide, se halla muy próximo a la diferenciación de la verdad subjetiva y de la verdad objetiva, diferencia ineludible, tratándose siempre de sostenedores o titulares humanos sujetos.

La verdad formal residirá en una determinada aproximación a la verdad total de un hecho o de varios hechos, tal como lo permiten las limitaciones de la ciencia y de las posibilidades de tiempo y las prescripciones legales, esta aproximación será considerada suficiente para generar convicción en el Juez. Esto se basa en un sistema legal de declaración de los hechos probados, que permiten los convenios probatorios entre las partes y aún de la disponibilidad intra-procesal de la prueba por las partes.

Si los litigantes hubieren convenido en que se falle definitivamente el pleito sin necesidad de prueba, el Juez puede dictar sentencia. Aquí se ve muy bien que las partes, han considerado la verdad (verdad formal) dentro del ámbito que han querido, se ha mostrado al Juez en los escritos de alegaciones al "convenir" que se omitía el estadio probatorio, consideran ya probado para ellas, lo que en las alegaciones han dicho, ellas o las adversas.

Esta verdad formal como objetivo de la prueba naturalmente, sólo cabe en los procesos de tipo dispositivo, voluntarios, evitables o sustituibles por otro medio de resolución del conflicto (dispositivos extra procesales) cuyo máximo ejemplo se halla en el proceso civil, aunque las tendencias modernas en general, tienden a disminuir el imperio de los particulares en su extensión social y si las

partes admiten que se reciba el pleito a prueba, son ellas las que determinan su amplitud y los medios a utilizar, salvo lo que la ley especifique.

La verdad material de los hechos residiría en un total conocimiento por el Juez. Ahora bien, el Juez, como persona humana no puede prescindir de sí misma de su subjetividad. Por mucho que desee obtendrá, si la ley se lo permite, una versión subjetiva de la verdad y se aproximará a ella, mucho más a nuestro entender como la versión de un hecho reside en él mismo y los del proceso no son propios del Juez (salvo algunos: sus propios actos de instrucción y de resolución), esa "verdad" la entendemos filosóficamente imposible; los mismos medios de transmisión humanos, la desfiguran, aunque sea involuntariamente. Pero si el juez y ley se lo permite con restricciones que afectan a los derechos fundamentales de la personalidad de las partes, puede llegar más o menos cerca de la verdad material, tomando la iniciativa de investigarla, esto es, acudiendo a la inquisición o pesquisa. A ello se muestran los ordenamientos más inclinados cuando se trata de un conflicto en el que se halla afectado un especial *ius cogens*, el penal; aún en lo extra-penal cuando opera dicho *ius-cogens* como los procesos sobre la capacidad o incapacidad de las personas, los de divorcio, separación matrimonial o nulidad de matrimonio. Y aún se va más allá en ordenamientos tan intradispositivos como el procedimiento laboral: recordemos las diligencias para mejor proveer que el Juez puede ordenar, cuando ya han precluido las alegaciones de las partes, y antes de dictar su sentencia.<sup>67</sup>

Siempre en función de su finalidad en concreto, en el seno de un proceso, la prueba, puede clasificarse, para el ordenamiento nacional, en formal y libre,

---

<sup>67</sup> Ver los artículos 152 y subsiguientes del Código Procesal del Trabajo.

según los formalismos que la rodean, y en vista de obtener la mayor o menor convicción del Juez. Está claro que la prueba libre es la más adecuada para el proceso laboral, pero sin perjuicio de formalismos exigibles siempre (como lo es el de que cada parte tenga conocimiento de las pruebas aportadas por la contraria, para defenderse mediante contra-pruebas), por corresponder a principios fundamentales de todo proceso (la contradicción, la bilateralidad, *cfr. supra*). Y es tendencia general el disminuir los formalismos que pueden hacer a la prueba inadecuada e incluso incomprensible, si se abusa de ellos, y su elevado costo que rodean a la prueba.

### **2.2.3. Objeto de la prueba**

Como regla de carácter general, el objeto de la prueba se halla constituido por la veracidad o falsedad de los hechos invocados en las alegaciones, debiendo entenderse por “hechos” todos aquellos sucesos o acontecimientos externos o internos susceptibles de comprobación mediante percepción o deducción.

Cuando se dice que el objeto de la prueba judicial son los hechos, se toma este vocablo en sentido lato, es decir, como todo lo que puede ser percibido y que no es simple entidad abstracta, ni mucho menos puede ser reducida exclusivamente a suceso o acontecimientos, este concepto es comprensivo de todo lo que puede probarse para fines procesales.

Otro aspecto a tener en cuenta está dado por las atribuciones que tienen los jueces en ciertos casos en los que los medios de prueba que arguye el trabajador no reúne todos los elementos indispensables, o simplemente no han

sido presentadas en cuya oportunidad se puede recurrir a indicios y sobre todo a presunciones establecidas en especial en la ley sustantiva.

Un hecho muy importante que debemos considerar es que el Juez tras la respuesta a la demanda, al declarar trabada la relación procesal como inmodificable, fija los puntos de hecho a probarse, es decir, es él quien determina los puntos de hecho o de derecho que deberán probarse, es decir, él decide lo que se debe probar en el proceso y en función de ello se proyectarán los medios de prueba. Esto ratifica nuestra posición sobre que la prueba es una actividad procesal que está destinada a demostrar la verdad o falsedad de lo argumentado.

Es tanto así que la imagen del juez perfectamente neutro y pasivo, espectador privilegiado de un duelo protagonizado únicamente por las partes, a quienes corresponde en exclusiva la aportación del material probatorio, es una imagen que hoy se encuentra patentemente desfasada y superada.

En la actualidad, se ha impuesto el afán de descubrir la verdad a cuyo objeto se dota al juez de mayores poderes. Si es cierto que los juristas de los países democráticos siguen sosteniendo mayoritariamente que en materia civil no pertenece al juez buscar una verdad objetiva contra la voluntad de las partes, también lo es que se ha tomado conciencia de que las decisiones judiciales deben ser el reflejo más cercano posible de la verdad.<sup>68</sup> Precisamente porque es deber suyo descubrir la verdad, el juez moderno, naturalmente dentro de las pretensiones de las partes, está llamado a desarrollar un importante papel en la

---

<sup>68</sup> MUÑOZ SABATE, Luis; *Técnica probatoria. Estudios sobre las dificultades de la prueba en el proceso laboral*, Barcelona, Ed. Praxis, 1983, 2.ª ed., pp. 105 y ss.

búsqueda de las pruebas, de suerte que esta última es muy frecuentemente el resultado de la colaboración entre el juez y las partes.

En los diferentes ordenamientos nacionales aparece un principio relativamente nuevo que obliga a todos a contribuir al descubrimiento de la verdad, principio que en el siglo XIX habría parecido contrario a la libertad individual; pero en la actualidad y como una viva manifestación de los cambios que se producen en las ideas jurídicas se considera que la administración de justicia es un servicio público que impone a los ciudadanos obligaciones concretas.

Del análisis global de Perrot, particular interés tiene para el presente trabajo el incontestable avance que todos los sistemas judiciales modernos evidencian en sentido de que el juez puede obligar a aportar pruebas. Se plantea el problema -señala Perrot- porque puede ocurrir a quien le incumbe la carga de la prueba no posea el documento para justificar sus alegaciones, porque lo posea su adversario, que se cuida mucho de aportarlo espontáneamente o porque está en manos de un tercero.

En la concepción individualista del proceso del siglo XIX no se aceptaba la idea de que una de las partes pudiera ser obligada a suministrar a su adversario las pruebas y medios de convicción que le hacían falta; *nemo tenetur edere contra sí*, se decía y se rechazaba, con mayor motivo, que un tercero pudiera ser obligado a aportar pruebas a un debate que no le concierne. Pero en la actualidad esta manera de razonar resulta anacrónica y se acepta que el derecho a la prueba exige que el juez pueda obligar a una de las partes o a un tercero a aportar contra su voluntad las pruebas que sean decisivas para la

solución del proceso. No es aceptable que el juez resuelva sabiendo que su decisión está alejada de la verdad, únicamente porque una parte o un tercero no han querido proporcionar una prueba esencial.<sup>69</sup>

La evolución habida en la concepción del juez y en la superación de su idea de que, con excepción del penal el proceso era cosa de las partes, puede verse asimismo la existencia de intereses públicos ligados a la fase probatoria del proceso laboral" que buscan la procuración de la verdad <sup>70</sup>.

#### **2.2.4. Medios de Prueba: Sus Clases**

Debe distinguirse entre fuente de prueba que es una realidad preprocesal, es sustancial y material; de lo que es medio de prueba, que es un concepto jurídico procesal que nos indica que la fuente ha sido presentada al proceso y como tal, es decir como medios de prueba existen única y exclusivamente en el proceso es formal y procesal.

El Artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, refiere que durante el término probatorio las partes podrán valerse de todos los medios de justificación, como ser: instrumentales, la confesión, el testimonio de terceros, la inspección judicial, los dictámenes periciales, los informes, los indicios, los medios científicos y cualquier otro elemento racional que sirva a la formación de la convicción del Juez siempre que no estén expresamente prohibidos por la Ley ni sean contrarios a la moral o al orden público. Puede disponerse, asimismo reproducciones o fotografías de documentos, objetos, lugares o personas.

---

<sup>69</sup> PERROT, R; El Derecho a la prueba, Ed. Bosch, Barcelona, 1983, pp. 96-99

<sup>70</sup> MUÑOZ SABATE, Luis; Óp. Cit. Interés público, por cierto, que como luego se verá, cede ante la posición preferente de los derechos fundamentales y su condición de inviolables, por lo que no cabe admitir ni otorgar valor en el proceso a las pruebas obtenidas con violación de aquellos derechos.

Es permitido, para establecer si un hecho puede o no realizarse de determinado modo, proceder a la reconstrucción del mismo.

- Confesión en juicio
- Documentos públicos
- Documentos privados y correspondencia
- Libros de los comerciantes
- Dictamen de los peritos
- Reconocimiento judicial
- Testigos

También pueden hacerse por:

- Instrumentos (son documentos públicos, privados y libros de comerciantes)
- Confesión
- Inspección personal del Juez (reconocimiento judicial)
- Peritos
- Testigos
- Presunciones

# CAPÍTULO

## III

**LA PRUEBA DOCUMENTAL  
Y LA INVERSIÓN  
DE LA PRUEBA  
EN EL PROCESO LABORAL**

### **3.1. Generalidades**

Desde la perspectiva del trabajo y como presupuesto consideramos a la prueba documental como el mejor instrumento para determinar la veracidad de lo argumentado en la demanda y negado en la contestación y mejor aún para la adquisición de certeza ante la probabilidad de los hechos sujetos a prueba en el proceso, es sin lugar a dudas un medio de prueba que con buena administración y el adecuado apoyo tecnológico y científico puede dar lugar a mejorar el proceso laboral.

Iniciaremos el recorrido del presente capítulo con la designación<sup>71</sup> del concepto documento desde el punto de vista jurídico procesal ya que en la actualidad la variedad documental es muy grande, diversa y consideramos importante su desarrollo conceptual y teórico.

### **3. 2. El Concepto de Documento**

Documento es todo objeto normalmente escrito en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos,<sup>72</sup> es decir en él constan datos fidedignos o susceptibles de ser empleados como tales para probar algo,<sup>73</sup> por ejemplo, una instrucción que se dio a alguien en cualquier

---

<sup>71</sup> Nos referimos a la función por la cual toda designación es la relación de referencia de una expresión respecto de un objeto, es decir esta designación señala sólo si el objeto es correctamente nombrado por la expresión. Lo que nos lleva a la significante de la designación ya que toda designación porta un significado, pero en un plano más profundo de lo simplemente designado, lo significado tendrá que ver con lo denotado y connotado por ese objeto.

<sup>72</sup> COUTURE, Eduardo; Vocabulario Jurídico., Ediciones DEPALMA, Buenos Aires, 1983, Pág. 239

<sup>73</sup> J. CABRERA BAZAN, *La prueba en el proceso de trabajo*, editorial RDET, 1983, pp. 56

materia, un aviso o un consejo para advertirle sobre algún problema o deuda, puede tratarse también de diplomas, cartas, memorandos, ordenes, memorias, contratos informes, memoria o nota de cuanto uno ha logrado, dispuesto o ejecutado o lo que ha sido convenido entre dos o más personas u otro escrito que ilustra acerca de algún hecho principalmente de los históricos. Mediante él se perpetúa la memoria de un hecho en el papel u otro material en el que se registra en forma escrita o gráfica los hechos o negocios jurídicos que se consideran de importancia para la vida de las personas.<sup>74</sup>

En su sentido documento es toda representación material destinada a reproducir una determinada manifestación de pensamiento como una voz fijada duramente, vox mortua<sup>75</sup>; una imagen, una firma un texto declarando la intención de dos personas para realizar algo, un acuerdo, un film que refleja un hecho, etc.

En el derecho positivo documento es todo objeto material que incorpora la expresión escrita de un pensamiento. En el derecho procesal el concepto documento recibe también el denominativo de instrumento que tiene por significado aquella escritura o gráfica en papel u otro material que se justifica o prueba alguna cosa, este puede ser privado o público: Privado el que, autorizado por las partes interesadas pero no por funcionario competente, prueba contra quien lo escribe o sus herederos. Público el que autorizado por funcionario público que tenga competencia para dicho cometido acredita los hechos que refiere y su fecha<sup>76</sup>.

---

<sup>74</sup> El aporte final es nuestro

<sup>75</sup> Chiovenda citado por Morales Guillen, Carlos, en su obra "Código Civil" concordado y anotado. Pág. 1632

<sup>76</sup> Se ha desarrollado el texto sobre lo propuesto por *Eduardo Antonio Vanegas López; El procedimiento laboral mexicano en nuestros días* Primera edición: Instituto Politécnico Nacional, Dirección de Publicaciones, México, DF, 2007, Pág. 129

En el proceso laboral los argumentos de la demanda y los documentos presentados por el trabajador gozan de protección por la presunción juris tantum a su favor. Es la parte demandada la que deberá probar lo contrario pues es muy corriente que quien elabora y conserva los documentos de la relación laboral es el patrón y este podría no presentarlos si estos no hacen prueba a su favor.

Para evitar confusiones conceptuales señalaremos que los términos documento e instrumento difieren entre sí por su aplicación. El distingo conceptual, se refiere a que documento sería el género y el instrumento una especie de aquél que sirve para identificar los documentos que son o pueden ser presentados en el proceso judicial.

Por ende en su amplia acepción debe entenderse por documento todo objeto susceptible de representar una determinada manifestación del pensamiento o una instancia de la realidad, esta idea de representación material de hechos o cosas es de la esencia del documento.

En cambio, instrumento sería el documento en sentido forense es decir, por el que se constatan una relación jurídica que es objeto de duda en el proceso. Sintetizando para el lenguaje procesal la referencia a documentos o instrumentos, es análoga en el sentido que todos ellos son admisibles como medio de prueba.

El documento o instrumento sirve para esclarecer hechos alegados o negados, es decir, demostrar mediante estos instrumentos que las conductas alegadas tengan consecuencia jurídica:

1) Documentos escritos y firmados, como por ejemplo una *escritura de contrato* que constata un hecho o una declaración de voluntad o un negocio jurídico.

2) Documentos literales no firmados, como por ejemplo los recortes periodísticos; publicaciones impresas, boletos de transporte.

3) Documentos materiales, es decir, aquellos objetos que como los planos, fotografías, grabaciones, marcas, etc., poseen la misma aptitud representativa.

Es importante recalcar que en el proceso laboral se debe tener cuidado de presentar aquellos documentos que tengan relación o vinculación con los hechos litigiosos formativos de la relación procesal. De allí que se haya dicho que no son documentos procesales los textos que no tengan vinculación con el tema del proceso, vale decir en su contenido no se refieran a los hechos afirmados y no admitidos.<sup>77</sup>

Es indiferente la naturaleza material del documento, puede ser entonces un papel, tela, madera, metal, piedra, pizarra, cera, etc., etc.

---

<sup>77</sup> Art. 153 del Código Procesal del Trabajo

Para algunos autores la existencia de escrituras o palabras no es imprescindible a los fines procesales. Ha sido Chiovenda, quien dentro de la más selecta doctrina nos dio el concepto amplio de la acepción documento desde el punto de vista procesal.

También es indiferente, con respecto a los instrumentos los tipos de escritura, con tal que sea comprensible. Indiferente también la clase de presentación de los tipos, es decir que lo sea por imprenta, máquina de escribir o manuscritos; con tinta común o china, de color o negra, con pluma, pincel o estilete.

En resumen, documento procesalmente hablando consiste en un escrito como cualquier objeto que consigne la relación laboral que pueda proporcionarnos información respecto de los hechos litigiosos, debiendo contener normalmente la virtualidad de ser llevado físicamente ante la presencia del órgano jurisdiccional.

Una definición que consideramos muy importante respecto al concepto documento para el proceso laboral es la que nos proporcionan Rodolfo Capón Filas, – Eduardo Giorlandini y dice documento es todo:

1. Título o prueba escrita, Instrumento público o privado.
2. La firma es condición esencial de todos los actos extendidos en forma privada relacionada con el contrato de trabajo.

Empero cuando el trabajador no sabe o se halla impedido de extender su firma, bastará su individualización mediante la impresión digital siempre y cuando su autenticidad resulte de los demás elementos del documento.

3. El documento no puede ser firmado en blanco por el trabajador, puede oponerse al contenido, demostrando que las declaraciones insertas en el mismo no son reales.

4. Las cláusulas o rubros insertos en documentos formularios dispuestos o utilizados por el empleador, cuando no correspondan al impreso o la incorporación de declaraciones o cantidades cancelatorias o liberatorias, como también cualquier otra declaración de la que pueda derivarse la pérdida de un derecho por el trabajador, deberán apreciarse por los jueces con un criterio *pro-operario*.<sup>78</sup>

### **3.2.1. Características del documento**

El documento posee características especiales que lo distinguen de otros medios de prueba, entre las más importantes tenemos:

1.- El documento, no es un acto en sí mismo por el contrario es un objeto ocasionado por un acto; esta circunstancia lo distingue de la prueba de confesión y de la prueba testimonial que no son objetos y sí son actos por sí mismos.

2.- El documento, es un objeto creado por una conducta humana pues en su formulación necesariamente interviene un hombre.

3.- El documento, sirve para representar ideas o hechos pues de no poseer dicha representación de ideas o hechos será un indicio.

---

<sup>78</sup> CAPON FILAS, Rodolfo – GIORLANDINI, Eduardo; Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Relación Individual De Trabajo; Editores RUBINZAL y CULZONI S.C.C. 1987 Santa Fe – Argentina; Pág. 172

4.- En el Derecho Civil, el documento consigna normalmente hechos pasados o presentes como el caso del instrumento que consigna un contrato de compra-venta, cuyo acuerdo se celebró previamente, primero se celebró el contrato verbalmente y después de celebrado se documentó, consignándose hechos pasados; en el caso donde se asienta el recibo de una cantidad de dinero que se entrega en el acto de la firma estamos evidentemente ante un hecho presente.

En materia laboral los documentos representan hechos pasados, presentes y futuros. El recibo de pago de salarios reconociendo las faltas al trabajo y el memorándum de despido o el preaviso entregado por el patrón al trabajador consigna hechos pasados, los recibos de pago de vacaciones, aguinaldo, utilidades, salario, etc., consignan hechos presentes y finalmente, el contrato individual, el contrato colectivo, contrato ley y reglamento interior de trabajo plasman las condiciones de trabajo a cumplirse en el futuro.

Normalmente, el documento contiene declaraciones que pueden relatar hechos propios o de terceros constituyendo en el primero de los casos una confesional extrajudicial y en el segundo una declaración testifical.

El documento es siempre un acto extra-procesal pues surge fuera del proceso, las actas de diligencias celebradas en juicio son prueba de actuaciones y no documentales.

El documento es una prueba real y objetiva, pues es una cosa distinta de la prueba personal y subjetiva.

El documento es una prueba pre-constituida porque existe y se manifiesta desde antes que surja el litigio, incluso en muchas ocasiones se crea a fin de prevenirlo.

### **3.2.2. El Medio de Prueba Documental**

En Derecho, la prueba documental es uno de los medios disponibles para demostrar la veracidad de un hecho alegado. Esto por cuanto la información que consta en documentos puede ser valorada por un juez como muestra veraz de la autenticidad de un hecho.

La prueba literal o documental está representada por la prueba escrita en sus variadas formas, varía por su importancia; a) según haya sido preconstituida al establecerse una relación jurídica (contrato) o haya sido destinada a reproducir ocasionalmente el pensamiento o la actividad de las partes (cartas, papeles domésticos); b) según provenga de las partes en juicio (confesión) o de un tercero; y c) según provenga de particulares (libros comerciales) o de funcionarios públicos (despachos, certificados)<sup>79</sup>

Esta institución jurídica tiene su aplicación en los procesos laborales y se desarrolla dentro de la etapa procesal de la aportación de medios destinados a la demostración de los hechos o derechos alegados en la demanda, con el objetivo de convencer al tribunal de la verdad de las proposiciones o

---

<sup>79</sup> Morales Guillen, Carlos, Código Civil concordado y anotado, Tomo II Edt. Gisbert & Cia. Libreros Editores, La Paz Bolivia, 1982, Pág. 1632

afirmaciones que los litigantes han expresado como base de sus pretensiones materiales.

En el procedimiento laboral la prueba documental o instrumental adquiere una particularidad diferente de la prueba en el procedimiento civil, porque en el procedimiento laboral, se establece una referencia no limitativa de medios de prueba documentales, de forma tal que se consideran pruebas documentales los escritos, escrituras, certificados, planillas, libros de la empresa, tarjeteros, copias, impresos, planos, dibujos, fotografías, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas y en general todo objeto que tenga carácter representativo o declarativo.<sup>80</sup>

Este medio de prueba es privilegiado en el proceso laboral y puede llegar en cualquier estado en que se encuentre la causa, antes de finalizado el proceso con la dictación de la sentencia.

En la práctica forense nos encontramos que este medio de prueba requiere de la voluntad del patrono para que los documentos lleguen al proceso. En tal sentido nuestra legislación procesal laboral establece una obligación a la parte patronal debe ser quien soporte la carga de la prueba y que su incumplimiento deriva en una sanción al empleador que consiste en tener como ciertos a favor de la parte que los pide, todos los antecedentes que la parte manifieste y están contenidos en dichos documentos, en esto consiste la presunción de certidumbre a la que se refiere el Código Procesal de Trabajo en su Artículo 160. Cabe destacar que en el proceso laboral para la validez de las pruebas basta la presentación de estos en original o copia. Las regulaciones para este

---

<sup>80</sup> Art. 159 del Código Procesal del Trabajo boliviano

medio de prueba se encuentran descritas en los Artículos 159 al 165 del mismo cuerpo legal.

Este concepto es central en la investigación y a los fines de su mejor comprensión a continuación una serie de nociones y principios que conllevan el objetivo antedicho.

El gran maestro alemán Rosenberg<sup>81</sup> señala que prueba de documentos es la que se realiza mediante el contenido de documento.

Couture<sup>82</sup> por su parte refiere que "es el medio de evidencia a través de documento que crea en el Juez la convicción necesaria para admitir como ciertas o rechazar como falsas las proposiciones formuladas en el juicio". A ello obedece –dice- que en el lenguaje de cierto Derecho positivo se indique que "las pruebas se hacen con instrumentos..." Para este insigne procesalista, los vocablos documento e instrumento son análogos.

Por otra parte, tenemos la certeza de que es de mucha utilidad para los fines del trabajo dar al concepto prueba documental la siguiente definición: Es aquel medio de prueba sustentado en un documento en virtud del cual y en función a su contenido se pretende demostrar la verdad de un hecho litigioso que sirve de base a la pretensión manifestada en la demanda, esta definición no está en

---

<sup>81</sup> Rosenberg; *Derecho procesal civil*, Madrid 1956, pág. 421 Y sgts.

<sup>82</sup> Eduardo Couture *Vocabulario Jurídico*, Editorial DEPALMA, Pág. 502, acepción 4.

contradicción con lo enunciado en el Artículo 159 del Código Procesal del Trabajo.

El concepto documento hace referencia tanto a la forma como al contenido, dando carácter literal a estos estén firmados o no, daremos a continuación la opinión de doctrina, jurisprudencia y normas positivas vigentes en nuestro país que así lo postulan.

La jurisprudencia, está de acuerdo en este aspecto, con la opinión de los autores más especializados. Así en precedentes judiciales se ha dicho que tal documento es un plano, una fotografía, un dibujo, un recorte de diario (de los cuales ninguno tiene firma y sólo el último es literal), como una escritura pública, últimamente también se ha declarado admisible incorporar al expediente un CD o DVD y grabaciones fonoeleótricas.<sup>83</sup>

El Código Procesal del Trabajo vigente en nuestro país y sus reformas sólo aluden al vocablo documento, describiéndolo en sus cualidades y clasificaciones, sin embargo no especifican quien tiene la obligación de su elaboración, conservación y cuidado, tampoco regula las formas como debe llevarse los registros y los contenidos necesarios de los mismos, siendo entonces esta situación la que origina la necesaria intervención del legislador o en su caso, del órgano jurisdiccional.

Encontramos que es el Código de Comercio en sus artículos 52 y 53 con mejor técnica regula el sentido y alcance de quien tiene la obligación de elaborar y

---

<sup>83</sup> Sentencias Constitucionales N° 0245/2002 y 048/2005

custodiar los libros y cuadernos de registro que pueden ser los medios de prueba documental, bajo el nomen juris de "CONSERVACIÓN DE LIBROS Y PAPELES DE COMERCIO" "OBLIGACIÓN DE MANTENER LIBROS Y PAPELES AUN EN CASO DE CESE DE ACTIVIDADES O MUERTE DEL COMERCIANTE"<sup>84</sup> lo que parece un hecho muy interesante y llamativo ante la ausencia de esta regulación en la legislación del trabajo.

De la misma forma y reiterando lo mandado por la Ley General del Trabajo y sus particulares características; salvo disposición en contrario podrán ser presentados como prueba toda clase de documentos, aunque no sean escritos, o papeles; como ser mapas, radiografías, diagramas, reproducciones fotográficas y en general cualquier otra presentación material de hechos o de cosas<sup>85</sup>.

El trabajador puede utilizar como medio probatorio para acreditar su relación laboral, cualquier documento o referencia de otra índole que permita aplicar el principio de primacía de verdad real sobre la verdad formal, por ejemplo en el caso de que a través de un comprobante de pago provisional acredita un adelanto de su remuneración, no siendo exigible que presente la boleta de pago esto constituye una exigencia formal.

Otra particularidad del documento es que se trata de medio probatorio autónomo. El procedimiento judicial en su generalidad inclusive en sus reformas admite este tipo específico de medio probatorio, es decir le da vigencia positiva,

---

<sup>84</sup> Código de comercio Boliviano, Artículos 52 y 53

<sup>85</sup> Art. 159 ver infra, Ley General del Trabajo.

además mantiene sus diferencias formales con respecto a otros medios (confesión, pericial, etc.).

Ambos documentos constituyen el medio representativo del hecho a probar. Sin embargo se ha advertido claramente la diferencia de uno y otro tipo de medio probatorio señalándose que mientras el documento es un objeto que se crea contemporáneamente al hecho representado, el testimonio es un acto que tiene lugar con posterioridad al hecho que representa.

Es importante aclarar lo siguiente: La autonomía expresada respecto de esta prueba, no impide que en muchas circunstancias se origine la necesidad del documento deba ser obligadamente corroborado por otros medios de prueba, es decir, que exista complementación probatoria. Advertimos esta situación en los documentos producidos electrónicamente o en los escritos sin firma.

El documento como medio de prueba es un papel escrito que contiene imágenes, voces, sonidos, imágenes, donde constan palabras, fotos, imágenes o dibujos o que mediante él empleó de tecnología se consigue este registro o grabación sobre cualquier soporte material. Es en su acepción más general un objeto o cosa material que relata experiencias pasadas, hechos, pensamientos, manifestaciones de voluntad, actos comunicativos que sirven para confirmar o desmentir, hechos o actos de relevancia jurídica.

El documento es un medio de prueba, que deberá ser valorado por el Juez al decidir la controversia pero a su vez es un objeto de prueba ya que debe ser

examinado y verificado en el proceso, para corroborar su autenticidad. Es una prueba preconstituida, pues existe antes del proceso judicial.

Respecto a su índole la casi totalidad de los autores alude a este medio de prueba ubicándola dentro de las que se han denominado preconstituidas por ser aquéllas preparadas con anterioridad al juicio, por mandato de la ley o por voluntad de las partes con el objeto de constatar la creación extinción o modificación de un derecho, en nuestro caso de una relación laboral.<sup>86</sup>

Podemos decir que estamos ante una prueba generalmente preconstituida, pero que nada obsta a que pueda surgir o constituirse con posterioridad a la etapa formativa del proceso, siendo admisible su agregación a los autos en las etapas que la ley formal determina para esos eventos.

Dentro de los documentos que pueden ser utilizados como medios de prueba hallamos a los instrumentos públicos que deben permanecer archivados en sede judicial y sus copias. Probada su autenticidad hacen plena prueba, salvo que sean enervados por otras pruebas (como por ejemplo, si se probará la falsedad ideológica) sobre los hechos materiales que consignan y que pasaron ante el oficial público interviniente.

En el caso de los instrumentos privados, probada la autenticidad de las firmas se constituyen también en medios de prueba pero el firmante aún cuando haya reconocido su firma o la autenticidad de ella haya sido probada por otros medios puede desconocer el contenido del documento, aunque el firmante será

---

<sup>86</sup> Hugo Alsina, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, 2ª ed. Heliasta, t. III, pág. 227.

el encargado de probar la falsedad denunciada. Dentro de los instrumentos privados pueden incluirse las cartas firmadas que contengan algún sello empresarial, iniciales, seudónimos que estén firmadas por empleados o dependientes y los telegramas.

También se incluyen como pruebas documentales películas, grabaciones, fotografías, etc., etc. En todos los casos previamente, debe comprobarse su autenticidad.

Las contraseñas también se incluyen en este tipo de prueba que son las señas adheridas a personas o cosas, como impresiones digitales, títulos profesionales, marcas de los animales o los nombres comerciales.

### **3.2.3. Importancia**

El medio de prueba documental, en el caso de los procesos laborales, puede ser desde nuestra perspectiva el medio más importante para generar en el ánimo del juzgador la convicción sobre la verdad de las afirmaciones que las partes han propuesto como base de la relación procesal. Su gran eficacia procesal ha sido bien explicada por la doctrina.<sup>87</sup> Se ha señalado de sus ventajas frente a la prueba testimonial.<sup>88</sup> Su gran trascendencia como medio probatorio tiene enlace a través de la idoneidad del documento para -perpetuar hechos pasados,<sup>89</sup> son como una voz fijada perdurablemente<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> Alsina, Óp. Cit, pág. 394.

<sup>88</sup> Palacio, Lino, *Manual*, t. II, pág. 177 "b".

<sup>89</sup> De Pina y Castillo Larrañaga, *Instituciones de Derecho procesal civil*, México, 1946, pág. 243.

<sup>90</sup> Palacio, Lino, *Manual*, t. III, pág. 329, siguiendo a Chiovenda.

Se habla y con razón de la gran importancia que posee la fe documental que inclusive a través de los instrumentos se amplifica a través de lo que se conoce como Fe pública. Aquella fe documental "consiste evidentemente, en el crédito que en el tráfico jurídico encuentran los documentos con carácter general", máxime teniendo en cuenta que el documento fija, transmite, perpetúa el pensamiento, informa, enseña, muestra la verdad en el suceder del tiempo, protege y conserva.<sup>91</sup>

A propósito de las pruebas literales hoy rige a diferencia de la antigüedad el principio de escritos vencen testigos, tal el caso de los films de vídeo de seguridad, de las fotografías, de las grabaciones de audio que garantizada su veracidad son efectivas y determinantes cuando se trata de probar el error el dolo o la violencia de los otorgantes.<sup>92</sup>

Ya una vieja ley hispana decía (Ley 115, Título 18, Partida 32), "si el escribano es hombre de buena fama, deberá ser creído aquél y no los testigos", cuando como razón que ocurre muchas veces que los hombres no se acuerdan exactamente de las cosas y añade que esa es la razón porque se escriben las cosas y quede remembranza de como pasaron y en que quizá fueron previstas. He ahí las razones porque las cartas públicas que aducían las partes ante los juzgadores debían ser creídas.<sup>93</sup> Esta también la razón para que documentos consistentes en filmaciones de cámaras de seguridad así como fotografías o grabaciones de audio y en su caso los documentos que registran la relación laboral, deben dar certeza de verdad y ser determinantes para la sentencia.

---

<sup>91</sup> Silva Melero, *La prueba procesal*, Madrid 1963, t. I, pág. 238.

<sup>92</sup> Alsina, *op. cit.*, pág. 397.

<sup>93</sup> Silva Melero, citada por la *Enciclopedia Jurídica OMEBA de donde se ha tomado el texto con las modificaciones correspondientes.*

En el derecho laboral el documento ha adquirido un relieve especial porque la relación laboral se desarrolla mediante el registro de sus acciones y actos de trabajo y porque corresponde al patrón la tarea de realizar dicho registro como de llevar los libros de contabilidad. Es quien debe probar muchas proposiciones vertidas en el juicio que pueden y deberían plasmarse con relativa facilidad en los documentos que la práctica laboral aconseja elaborar.

Los abogados especialistas en la materia frecuentemente al observar una carencia o inadecuada documentación patronal, narran hechos falsos en la demanda de tal forma que con la simple presentación de las mismas, impide a la empresa justificar sus excepciones y perjudica la esencia del proceso protector, degenerando en un oportunismo falto de toda ética. También, los patrones a menudo obtienen firmas de los trabajadores en documentos en blanco que después llenan como contratos, pagares, renunciaciones o reconocimientos con otros hechos.

Puede y de hecho así se da que no lleven los registros adecuadamente, no informen sobre las contrataciones, no registren con la minuciosidad necesaria la relación laboral, no presenten los documentos reales, etc. Lo anterior no es ético, ni honesto, pero es explicable en una época como la nuestra en la que el mejor abogado no es el conocedor, ni el estudioso, sino el que mejor miente.

Podemos decir que en el propósito de imponer una conducta honesta se debe fomentar el uso adecuado de la prueba documental, justificados por el reconocimiento pleno de que el patrón que representa a la parte obligada también recurrirá a la “chicana” y a la falsead en el momento que se presente la oportunidad. Ante esta situación es obvio que la mejor fórmula de destruir las mentiras, las falacias, las inmoralidades y la falta de ética es la formulación y

debida utilización de una correcta documentación que puede producirse con un adecuado sistema de Información Administrativa.

### **3. 3. La Inversión de la Prueba en el Proceso Laboral<sup>94</sup>**

Hablar de la carga de la prueba significa preguntarse a quién corresponde probar, vale decir cuál de las dos partes en conflicto debe aportar la prueba, cualquiera sea la respuesta es la obligación impuesta a uno o ambos litigantes para acreditar la verdad de los hechos alegados por ellos.

El ordenamiento laboral boliviano establece y admite reglas para invertir la carga de la prueba en beneficio de la parte débil en la relación laboral,<sup>95</sup> en virtud de las cuales no incumbe probar al que dice o sea al demandante, sino a la persona contra la que se dirige la reclamación, tal como ocurre en el derecho laboral brasileño respecto del despido.

En el derecho laboral boliviano si los hechos son controvertidos incumbe siempre al empleador probar aquellos extremos relativos a la antigüedad del trabajador, en la duración de la jornada de trabajo los abonos de las horas extra o de las vacaciones son importe y pago del salario, etc., etc., porque las dificultades técnicas que afrontan los trabajadores para su acreditación son extraordinariamente superiores a las que encuentra el empleador de buena fe para conseguir el mismo resultado.<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> La presente nota con las adaptaciones y correcciones a la jurisdicción laboral boliviana ha sido tomada del texto La prueba en el Proceso Laboral, Portal jurídico legal, de la biblioteca jurídica Argentina; viernes, 14 de diciembre de 2007

<sup>95</sup> Ver los Arts. 3 inciso h), 66, y 150 del Código Procesal del Trabajo boliviano.

<sup>96</sup> De la Villa Gil, Luis Enrique; La Demanda Laboral Contestación y Prueba; en Instituciones del Derecho del Trabajo y Seguridad Social; Néstor del buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela, Coordinadores Academia Iberoamericana del

La doctrina que sustenta la inversión de la carga de la prueba encuentra su fundamento en la teoría de la culpa contractual<sup>97</sup> que resulta tan esencial a los fines de la reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de despido o retiro forzado e intempestivo o de accidentes de trabajo que se produce por razones ajenas a la responsabilidad del trabajador que puede decirse que sin ella resultarían letra muerta todas las disposiciones encaminadas a justificar y a dar efectividad al derecho laboral.

La teoría de la culpa contractual en este entendido establece una presunción *juris tantum* contra el patrono pues éste ha incumplido el contrato por no cancelar los salarios, por despedir intempestivamente al trabajador, vale decir sin justificativo o razón legal, sin preaviso, en forma arbitraria y unilateral o en caso de accidentes laborales no reintegrar sano al trabajador.

Se presume que la víctima -el trabajador- no tiene por qué probar la culpa de su patrono, quien en cambio si quiere eximirse de responsabilidad, deberá probar que los sueldos le han sido cancelados oportunamente al trabajador, que no se le adeuda nada, que las cuotas al seguro han sido cubiertas también en su plazo, incluyendo las horas extraordinarias y que las vacaciones hayan sido cubiertas, cumplir sagradamente con los bonos u otros pagos extraordinarios, si el siniestro o la enfermedad fue debido a la culpa de la víctima, en su caso a algún problema insuperable para el empleador o a un caso fortuito o de fuerza mayor.

---

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Primera Edición 1997, Pág. 843

<sup>97</sup> Se llama así a la que se deriva del incumplimiento de un contrato y que obliga al culpable al resarcimiento de daños y perjuicios. Se entiende que la causa del incumplimiento ha de ser atribuible a quien lo incumple, y no a causas fortuitas o de fuerza mayor.

Por virtud de: la teoría de la responsabilidad los dependientes mantienen la presunción adversa al patrono, debido a que es bajo su mandato que se realizan las tareas, pero con una extensión mayor ya que el caso fortuito cae dentro de la responsabilidad reparadora.

En cuanto a la teoría del riesgo profesional, la presunción se hace todavía más dura porque ni siquiera la imprudencia profesional de la víctima, ni su culpa, por lo menos levé, ni la fuerza mayor, por lo menos la que es inherente al trabajo, pueden librarle de la obligación de indemnizar, siendo únicamente lícito oponer a dicha presunción la excepción de intencionalidad por parte de la víctima y en ciertas legislaciones la culpa inexcusable y aportar la prueba de tales excepciones.

Ahora bien la inversión de la prueba no supone que haya de recaer también sobre el patrono la prueba de la inexistencia del accidente, de la falta de relación de trabajo con el demandado, de las consecuencias de la lesión y del grado de incapacidad, de la cuantía del salario y del importe de la retribución. Estos hechos, o siquiera parte de ellos, siguen quedando a la carga probatoria del reclamante. Así, por ejemplo, para tener derecho a la indemnización, la víctima o sus derecho-habientes han de probar la sujeción fiel del demandado a la legislación del riesgo profesional, el contrato de arrendamiento de servicios que une a la víctima y al demandado, los elementos constitutivos del accidente, la relación de causalidad entre el accidente y el trabajo y la relación de causa a efecto entre el accidente del trabajo y la invalidez o la muerte de la víctima.

Sin embargo, en lo que hace a la prueba del accidente basta con acreditar la existencia de una lesión proveniente de la acción violenta y súbita de una causa exterior, llegando incluso a declarar que cuando exista la duda de si se trata de un suicidio es el empresario quien debe demostrarlo. La relación entre el accidente y el trabajo queda probada, según la jurisprudencia francesa tan sólo con que el accidente haya sobrevenido en el lugar y en el tiempo del trabajo.

En lo que se refiere a la prueba de la relación entre el accidente y la incapacidad o la muerte, pese al principio enunciado de que corresponde a la víctima o a sus derechohabientes, la misma jurisprudencia ha llegado a sentar otra verdadera inversión de prueba al consignar que toda lesión que se produce en un accidente sobrevenido por el hecho o con ocasión del trabajo, debe ser considerada salvo prueba en contrario como resultado de ese accidente. Lo cual la víctima o quienes de ella traigan causa, quedan relevados de acreditar el nexo que exista entre el accidente y las lesiones productoras de la incapacidad o de la muerte. Será al patrono a quien incumbirá demostrar la falta de relación entre el accidente y la incapacidad o la muerte.

Se ha advertido que la condición de empresario o del trabajador influye poderosamente en la capacidad de aportación de prueba, por lo que, no se debe ser insensible a esta situación jurídico-material.<sup>98</sup> En efecto, la posición de preponderancia del empleador, ya no en el seno del contrato de trabajo sino en la organización empresarial, hace que aquél tenga acceso o posea datos e informaciones de muy difícil accesibilidad al trabajador, hasta el punto de que el

---

<sup>98</sup> M. GARCÍA FERNANDEZ, Tutela jurisdiccional y carga de la prueba en el proceso de trabajo, Revista Española de Derecho del Trabajo (REDT), 1983, núm. 15, pp. 378-37

empresario es con frecuencia el único que puede aportar algunas de las pruebas<sup>99</sup>.

Por lo que recae en estos casos la prueba sobre el trabajador, omitiendo y haciendo abstracción de la dificultad y hasta imposibilidad que aquél encuentra para ello y sin reparar en la facilidad probatoria del empleador, puede implicar exigir al primero una prueba diabólica<sup>100</sup> o imposible. Se exige de alguien un comportamiento imposible en materia probatoria se estará vulnerando los derechos.

Es cierto que las dificultades probatorias del trabajador aludidas deben contrarrestarse con unas adecuadas previsiones normativas<sup>101</sup> -pero no sólo materiales, sino también procesales- siendo un indudable avance en esta línea, la inversión de la carga de la prueba que en estos términos resulta siendo una garantía de la seguridad jurídica en el proceso laboral dado también sus especiales características.

Cruz,<sup>102</sup> señala que la inversión de la prueba no significa que el obrero sólo debe limitarse a la denuncia del incumplimiento de la obligación o del accidente para ser pagado o indemnizado, estima que la víctima no puede en este caso probar su relación jurídica con el demandado; la falta de pago o el adeudado o en su caso el accidente ocurrido; el grado de incapacidad sufrido.

---

<sup>99</sup> M. RODRIGUEZ-PIÑERO, "Derecho a la prueba y proceso de despido", *RL*, 1990, I, p. 33.

<sup>100</sup> J. CRUZ VILLALON, *Constitución y proceso de trabajo*, *REDT*, 1989, núm. 38, p. 249

<sup>101</sup> M. GARCÍA FERNANDEZ, *Tutela jurisdiccional y carga de la prueba en el proceso de trabajo*, cit., p. 389.

<sup>102</sup> J. CRUZ VILLALON, *Constitución y proceso de trabajo*, *REDT*, 1989, núm. 38, pp. 256

En nuestro particular caso, los salarios están establecidos sobre la base de un mínimo nacional que sirve de base para el acuerdo sobre los salarios, los montos deberán estar determinados por esta base y deberán regir el contrato de trabajo, puesto que el Ministerio de Trabajo deberá validar y ratificar el contrato. La ausencia de estos requisitos debería hacer responsable y presumir culpabilidad en el patrón. En lo que afecta a los accidentes propiamente dichos el problema de la prueba queda expuesto en la forma mencionada.

La naturaleza jurídica del procedimiento de tutela laboral es diversa a la de otros procedimientos judiciales. Puesto que en este el restablecimiento del derecho conculcado incluye no sólo medidas urgentes (cese de la conducta antijurídica) sino la reparación (efecto declarativo). Además la disparidad de fuerzas determina la estructura del procedimiento. El juez debe obrar en un sentido tuitivo respecto de la parte privilegiada por el orden jurídico (el trabajador).

La inversión de la carga de la prueba es una característica de la naturaleza del procedimiento laboral y con ese espíritu está presente en nuestro ordenamiento jurídico laboral, sin embargo merece consideración especial tanto por la trascendencia indicada, cuanto por la determinación de su alcance jurídico, pues que el problema de las obligaciones devengadas o derechos vulnerados que corrientemente son argumentadas por los trabajadores y que son negadas por los patronos así como la reparación de los accidentes y su cumplimiento efectivo, todo esto están vinculadas y sujetas a la calidad de la prueba de la responsabilidad subjetiva u objetiva a la posibilidad de hacerlo y otros factores que le están vinculados a las partes en una relación laboral.

Sabiendo además y fundamentalmente que el fin del proceso de trabajo es como dice Rodríguez-Piñero,<sup>103</sup> la búsqueda de la verdad material, es decir, la verdad a secas no la llamada verdad procesal.

Aquella verdad se ha de llegar en la inmensa mayoría de los casos a través y por medio de la prueba, es necesario garantizar que estos medios de prueba no estén sujetos a la arbitrariedad de las partes, además que dados los adelantos científicos es necesario vincularlos al proceso laboral incorporándolos cada vez más para la generación de esta certeza que nos da la verificación científica y la garantía de idoneidad de la prueba mediante la ciencia sabida que es la característica de la presentación de la prueba y de su importancia determinante en el proceso.

El Código Procesal del Trabajo establece que el magistrado, apreciando los elementos de convicción en los resultados de la sentencia, declarará expresamente los hechos que estime probados.<sup>104</sup>

El registro de la relación laboral llevada a cabo en documentos de diverso tipo que son el medio de prueba fundamental donde se encuentra registrada la historia de la relación laboral, su garantía de idoneidad y de veracidad del registro de los hechos le da su importancia y es sustancial a la hora de las pruebas en un proceso laboral.

Debido a la administración y por ende el registro de la relación laboral está a cargo del empleador como tiene el control y el poder sobre la relación laboral,

---

<sup>103</sup> M. RODRÍGUEZ-PINERO, *Derecho del Trabajo y proceso*, Publicaciones de la Escuela Social de Murcia, 1972, págs. 2 y 12.

<sup>104</sup> Artículo 158 del Código Procesal del Trabajo

pues es quien debe llevar un registro pormenorizado de su empresa, lo que acontece con su negocio porque al ser su negocio este lo controla y determina. Un principio del derecho procesal deja a su cargo la carga de la prueba en que fundamente sus excepciones o su oposición a la demanda del trabajador. Es decir que a diferencia del proceso civil común donde se entiende quien alega algún hecho se debe probar, en el Derecho Procesal Laboral en la medida en que el patrón se opone o reputa de falsas a las pretensiones o los alegatos del trabajador demandante, debe probar esta oposición y su argumentación contraria. Es por esta razón que se habla de inversión de la carga de la prueba.

Se pretende mejorar el proceso laboral mediante la implementación de un sistema de información administrativa<sup>105</sup> judicial que genere una base documental certificada por una autoridad pública que consigne idóneamente la relación laboral e incorporarla al proceso como medio de prueba idónea, elaborado bajo normas de calidad y de certificación que la validen como indiscutibles, de esta forma resultará mucho más sencillo para el juzgador el allanar la instancia probatoria en el proceso laboral. Máxime en el proceso judicial laboral donde la intervención estatal debe ser inspirada en los postulados de la justicia social, porque el trabajador no puede estar a expensas de un pleito moroso para defender su medio de vida para él y su familia.

Es necesario instituir un conjunto de normas jurídico-administrativas que impongan la implementación de un sistema de información administrativa y judicial, la misma que se originaría en las fuentes de trabajo reflejando pormenorizadamente la relación laboral en libros y hojas de registro que temporalmente deberán ser transmitidas mediante boletas informativas al

---

<sup>105</sup> El concepto "Administrativo" en este apartado no hace referencia al Derecho Administrativo o la legislación administrativa, sino a la ciencia de la administración, es decir que los SIA son instrumentos que ayudan a mejorar la eficiencia de la administración de las instituciones y de las empresas por su puesto.

Ministerio de Trabajo, estas boletas informativas deberán tener la calidad de declaraciones juradas y éstas deberán estar bajo tuición del Ministerio de Trabajo quienes deberán periódicamente ratificar la veracidad de las mismas y validarlas, quedando además como custodios o fiduciarios<sup>106</sup>, que se encarguen de conservarlas darles valor de documento público para ser presentadas en el proceso laboral a la orden del Juez de la causa.

Este sistema de información le otorgará certeza de veracidad a la prueba documental al estar certificados por funcionario público lo que permitirá afrontar la instancia probatoria con eficiencia e imparcialidad, en lo posible dentro de los plazos legales y bajo orden del juez de la causa, eliminando las trabas que se presentan a la hora de aportar los medios de prueba tanto en calidad como en temporalidad.

El trabajador al saber que la relación ha sido registrada eficientemente y que esta validada por el Ministerio de Trabajo contará con instrumentos de prueba aptos para el proceso, a las que el patrón no podría oponerse a dichas pruebas lo que facilitará la fase probatoria dada la garantía de idoneidad de las mismas y su base tecnológica y científica que aportarán un gran avance al proceso laboral.

Hay casos -en menor- que, al existir conformidad entre las partes sobre los hechos aducidos no es necesaria la fase probatoria, de la que debe prescindirse sin que por ello quede incompleto el proceso. Esta claro que la prueba constituye una parte fundamental del proceso, aún cuando no lo es

---

<sup>106</sup> Esta es una ficción jurídica muy útil para la resolución del problema y así debe de entenderse con todos los elementos que de ella se emplean sin subterfugios ni escaramuzas negativas.

menos que, no obstante su trascendencia de la que ya nos hemos hecho eco, puede existir válidamente un proceso sin la correspondiente prueba.

Pues bien, si la prueba es una institución típica y característica del proceso que incluso no tiene virtualidad jurídica fuera de él, obvio resulta que su naturaleza jurídica ha de ser eminentemente procesal. En consecuencia todas las normas que la regulan y constituyen -enumeración de los medios probatorios- condiciones de admisibilidad y procedimiento para su práctica, valoración, efectos, etc., tienen naturaleza procesal.

Al respecto Chiovenda afirmara que “introducir algo en el Código de Comercio no es lo mismo que se presente en el Derecho civil y a la inversa, no basta sacar de ese cuerpo legal un precepto civil para despojarle de su verdadero carácter”.

Como es sabido la ley del proceso nacional y por tanto con arreglo a esta ley se aplicarán todas y cada una de las normas relativas a la prueba, dado, como se deja dicho su naturaleza procesal. Si por el contrario su carácter fuera sustantivo o civil, el juzgador tendría que aplicar en algún o algunos casos aislados el Derecho extranjero correspondiente.

El primero de los impedimentos que señala M. Sabaté, es el económico no cabe predicarse del proceso laboral dada su gratuidad; el segundo la prolongada duración del proceso es hoy día el cáncer que comienza a corroerle en tanto no desaparezcan las actuales circunstancias coyunturales o en otro caso, se proceda a una generosa dotación de medios materiales y especialmente

personales a la jurisdicción laboral. No hay que olvidar que la rapidez es tan necesaria en el proceso social que puede afirmarse en este aspecto, una justicia administrada a través de un proceso tardío resultaría prácticamente ineficaz (Véase J. MENÉNDEZ- PIDAL, *Derecho Procesal Social*, Editorial Revista de Derecho Privado, 3.a ed., Madrid, 1956, pág. 115).

Rodríguez-Pinero (*ob. cit.*, págs. 7 y 8) vuelve sobre este tema diciendo Rapidez y celeridad. Un proceso gratuito y simplificado que se prolongase en el tiempo con un alargamiento *ad protrahendum causas ad infinitum* es incompatible con lo laboral, que es el sector más sensible a las exigencias de celeridad y de prontitud en la decisión.

Russomano, dice sobre este tema: existe concordancia unánime sobre el hecho de que la acción laboral por su naturaleza exige una solución rápida y que esa meta no puede ser alcanzada con los procedimientos tradicionales civiles. Como es sabido el tiempo del proceso civil hace que el individuo tenga con frecuencia que esperar años antes de ver satisfecha su pretensión. Esta intolerable perpetuación de los procesos Andreoli la compara con las desigualdades regionales, las deficiencias de la Seguridad Social, la situación hospitalaria u otros males de nuestro tiempo.

Cuando el protagonista (trabajador) necesita percibir para sobrevivir de inmediato debe saber reclamar o aclarar su situación a la empresa, teniendo unos límites legales, la justicia tardía sigue siendo la peor de las injusticias.

Aparte de otro razonamiento adicional que también sugiere Andreoli, la duración excesiva de un proceso de trabajo daña a la entera colectividad, porque, perpetúa la conflictividad entre los trabajadores y el empleador. Una solución adecuada de los conflictos de trabajo debe ser rápida y un proceso prolongado equivale al menos para el trabajador, a un proceso inaccesible. No es exagerado afirmar que la Jurisdicción de Trabajo es la cenicienta de nuestras jurisdicciones.

Ninguna reforma del proceso de trabajo puede hacerse sin partir de esta necesaria premisa; la imposición de una absoluta igualdad de trato en medios materiales y personales entre el proceso de trabajo y los demás procesos, igualdad de trato que supone suministrar los medios proporcionalmente al número, importancia social y cuantía económica de los asuntos.

# CAPÍTULO IV

**MARCO JURÍDICO  
DE LA PRUEBA  
EN EL  
PROCESO LABORAL**

El marco jurídico de esta investigación está determinado por la normativa laboral que rige esta materia en nuestro país. La revisión de la legislación laboral nos arroja certezas sobre lo sostenido en la hipótesis de trabajo que ha guiado la presente investigación y que confirma su propuesta.

#### **4.1. El trabajo en la Constitución Política del Estado**

La Constitución Política del Estado determina la importancia de la relación laboral para la economía jurídica boliviana,<sup>107</sup> en este entendido fija los límites de su marco constitucional que rige esta materia y el resto de las leyes en el Capítulo Quinto, sección III titulada Derecho al Trabajo y al Empleo, determina al trabajo como derecho fundamental e impone al Estado y al gobierno la obligación de velar por su observancia y protección.

---

<sup>107</sup> Constitución Política del Estado Art. 46.

Comentario.- Así encontramos en el Artículo 46° el marco constitucional del trabajo que define a este como derecho fundamental y que refiere que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna... De la misma manera una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.”

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

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

Artículo 47.

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

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

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

Comentario.- Como podemos ver lo establecido en las normas antes citadas confirman la protección del trabajo y del trabajador en la relación de trabajo, sin embargo no se ha establecido aún la concordancia y complementación con la legislación laboral.

Artículo 48.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 49.

I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

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

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

Comentario.- En este artículo encontramos en el párrafo segundo la base constitucional para nuestra propuesta es pues mediante la ley que se pueden regular la elaboración y cuidado de los documentos que registren la relación laboral y que se presentarán como medios de prueba en el proceso laboral.

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

Comentario.- En este artículo encontramos la base que da fundamento a nuestra propuesta ya que la implementación de un sistema de información Administrativa judicial como un organismo administrativo especializado y dedicado a la regulación del registro de la relación laboral con el objetivo de resolver conflictos y de dar certeza y confiabilidad a los fallos judiciales.

Como podemos advertir la Constitución Política del Estado no hace referencia expresa al proceso judicial y mucho menos al aspecto de la prueba, pero si resalta la defensa del trabajo y del trabajador. Es en el artículo 25 en el que encontramos elementos determinantes de la prueba en su parágrafo IV.

Artículo 25.

I. Toda persona tiene derecho a la inviolabilidad de su domicilio y al secreto de las comunicaciones privadas en todas sus formas, salvo autorización judicial.

II. Son inviolables la correspondencia, los papeles privados y las manifestaciones privadas contenidas en cualquier soporte, éstos no podrán ser incautados salvo en los casos determinados por la ley para la investigación penal, en virtud de orden escrita y motivada de autoridad judicial competente.

III. Ni la autoridad pública, ni persona u organismo alguno podrán interceptar conversaciones o comunicaciones privadas mediante instalación que las controle o centralice.

IV. La información y la prueba obtenida con violación de correspondencia y comunicaciones en cualquiera de sus formas no producirán efecto legal.

Comentario.- Para que no se produzca esta violación debe estar establecida en la Ley General de Trabajo la obligación de llevar registro de la relación laboral y la presentación obligatoria de los registros laborales que estarán destinados a ser medios de prueba. Y en el procedimiento la forma en que se debe realizar tal labor.

## **4.2. Ley General de Trabajo, Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a Ley el 8 de diciembre de 1942**

Determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola. Excluye a los funcionarios públicos y al ejército, que cuentan con normas especiales.

Regula aspectos relativos al contrato o convenio colectivo, el contrato individual con sus diferentes modalidades, el de aprendizaje; prohíbe el enganche, establece un régimen especial relativo al trabajo a domicilio, al trabajo doméstico y el aeronáutico.

Determina las condiciones de trabajo (jornada, días hábiles, descansos, remuneraciones, primas anuales), el trabajo de mujeres y menores, ascensos, seguridad e higiene en el trabajo, asistencia médica y otras provisiones sociales, como provisión de artículos de primera necesidad, perfeccionamiento

técnico de los trabajadores, riesgos profesionales, grados de incapacidad y las correspondientes indemnizaciones, primeros auxilios y seguro social obligatorio.

Asimismo, establece el derecho de libre asociación para empleadores y trabajadores, regula los conflictos colectivos, la huelga y lock-out, determina el arbitraje obligatorio, la prescripción de los derechos laborales y las sanciones.

En la Ley General del Trabajo respecto a las pruebas encontramos el siguiente artículo que hace directa referencia:

Artículo 6. El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad.

Comentario.- Este artículo indica claramente la amplitud y permisividad respecto de la prueba ya que en referencia al contrato laboral su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba, es decir que se deben aportar aquellos medios de prueba que no sean contrarios al orden jurídico que nos rige, que fundamentalmente consagra el respeto a la personalidad humana como fundamento y fin del ordenamiento jurídico, siempre que no afecten la moral, la libertad personal de los litigantes o de terceros o no estén expresamente prohibidos para el caso.

Es importante hacer notar que en este caso el contrato puede no existir, los documentos de la relación laboral pueden tampoco ser conocidos por el trabajador, ser omitidos por el patrono, definitivamente no realizándolos o en su caso de existir no presentarlos al juzgado como medio de prueba sobre todo si estos favorecen la argumentación del trabajador.

Este artículo abre una posibilidad a mayor producción de pruebas ya que en la actualidad el desarrollo científico y tecnológico puede significar un valiosísimo aporte para la práctica del Derecho, las tecnologías, los ingenios electrónicos y los avances en la comunicación y transmisión de información, así como el relevamiento de la misma ha hecho de que la voluntad del individuo pueda superarse y lograr información sin el empleo de la fuerza en una forma que podemos calificar de mucho más humana, particularmente en contraposición a medios de prueba admitidos en los procedimientos judiciales y de alguna manera están sujetos a la voluntad individual.

Comentario.- Como ya lo manifestamos a la hora de la inversión de la prueba el patrón no siempre puede conseguir las pruebas, porque no las conservó adecuadamente y ya no existen o las que presentó sean inútiles en el proceso judicial, o lo que es más grave aún que simplemente estas no se han producido porque no existe una normativa destinada a este fin que obligue su producción, lo que terminará perjudicando al trabajador y en su caso al mismo patrón o empresario, este hecho nos manifiesta la necesidad de una regulación que obligue al registro de la relación laboral el mismo que servirá como medio de prueba documental en el proceso laboral.

La regla que impone la inversión de la carga de la prueba en juicio no es una limitante que impida o manifieste la imposibilidad de apoyar en la generación de medios probatorios documentales ni el respeto por los derechos privados de las partes se verán afectados con su producción obligatoria, por eso pensamos que se debe implementar técnicas para su elaboración, transmisión, cuidado y conservación conjuntamente a la exigencia de su producción lo que estamos seguros puede servir para asegurar con su verificabilidad y comprobada calidad su posición de imparcialidad al Juez.

### **4.3. Código Procesal del Trabajo<sup>108</sup>**

Establece los procedimientos para la tramitación de todos los asuntos relativos a las cuestiones laborales cuyo conocimiento corresponda a la Judicatura del Trabajo y de Seguridad Social. Determina a diferencia de otras materias, la inversión de la carga de la prueba (corresponde al demandado empleador) y los procesos son sumarísimos. También establece procedimientos especiales más breves, por infracción de ley social, para desafuero sindical, declaratorio de derechos para cobro de beneficios sociales al fallecimiento de un trabajador, en materia de seguridad social y recuperación de patrimonio sindical.

En Título IV –normas general- en lo concerniente a la prueba dice:

Artículo 149. Con la contestación negativa a la demanda se constituye la relación jurídico-procesal, y, en consecuencia, el Juez mediante auto abrirá un período de prueba de diez días comunes y perentorios a las partes, fijando en forma precisa los puntos de hecho a probarse, resultantes de las expresas

---

<sup>108</sup> El análisis está circunscrito al Código Procesal del Trabajo Boliviano

pretensiones del demandante y de los puntos específicos de la contestación. Este auto podrá ser objetado por las partes dentro de tercer día y decidido mediante pronunciamiento previo e inmediato. La apelación se concederá sólo en el efecto devolutivo.

Comentario.- Se está estableciendo 10 días comunes y perentorios para la presentación de los medios de prueba, esta es una norma que no ha sido complementada con otra que obligue a la producción de la prueba documental, por ello este plazo se prolonga muchas veces en forma indefinida.

Artículo 150. En esta materia corresponde al empleador demandado desvirtuar los fundamentos de la acción, sin perjuicio de que el actor aporte las pruebas que crea conveniente.

Comentario.- El Precitado artículo que impone la inversión de la prueba está incompleto puesto que solo impone como responsabilidad al demandado pero no aclara las condiciones de esta obligación, ni los tiempos para su presentación.

Artículo 151. Durante el término probatorio las partes podrán valerse de todos los medios de justificación, como ser: instrumentales, la confesión, el testimonio de terceros, la inspección judicial, los dictámenes periciales, los informes, los indicios, los medios científicos, y cualquier otro elemento racional que sirva a la formación de la convicción del Juez, siempre que no estén expresamente prohibidos por la Ley, ni sean contrarios a la moral o al orden público.

Puede disponerse, asimismo reproducciones o fotografías de documentos, objetos, lugares o personas.

Es permitido, para establecer si un hecho puede o no realizarse de determinado modo, proceder a la reconstrucción del mismo.

Artículo 152. El Juez podrá de oficio actuar y orientar todas las diligencias que tiendan al mayor esclarecimiento de los hechos controvertidos. Vencido el término probatorio y aún en segunda instancia sólo se aceptarán documentos de fecha posterior conforme a lo previsto en el Artículo 331 del Código de Procedimiento Civil.

Si el Juez no pudiere practicar personalmente las pruebas, por razón del territorio, comisionará a otro para que en la misma forma las practique.

Artículo 153. Las pruebas deben ceñirse a la materia del proceso y son inadmisibles las que no se refieren a los hechos afirmados y no admitidos, así como las legalmente ineficaces.

El Juez puede rechazar de plano los medios de prueba prohibidos por la Ley, notoriamente dilatorios o propuestas con el objeto de entorpecer la marcha del proceso. También podrá rechazar la práctica de pruebas obviamente inconducentes.

Artículo 154. No requieren prueba los hechos afirmados por una parte y admitidos o reconocidos por la contraria, respecto a los cuales la ley no exija

prueba específica; los hechos notorios, los que estén amparados por una presunción de derecho, y el derecho escrito que rigen en la Nación.

Comentario.- Este artículo es claro, pues cuando un documento registra una situación de la relación laboral, en la que los informes de ambas partes han coincidido este documento manifiesta que un hecho afirmado por una parte y que los registros de la relación laboral así lo reflejen no tendrá mayor discusión

Artículo 155. Además de las pruebas ofrecidas por las partes, el Juez podrá ordenar la práctica de todas aquellas que en su opinión sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos. No obstante, para decretar de oficio la declaración de testigos, será necesario que éstos aparezcan mencionados en otras pruebas o en cualquier acto procesal de las partes.

El juzgador debe, en cualquier momento, ordenar de oficio la repetición o perfeccionamiento de cualquier prueba, cuando ha sido mal practicada o sea deficiente.

Comentario.- En la salvedad de las fallas en las pruebas y en apoyo del juez la obligatoriedad de los registros pueden sin embargo darle certeza de los hechos.

Artículo 157. Aún vencido el término probatorio y dentro el plazo para dictar sentencia, el Juez podrá acordar para mejor proveer la práctica de cuantas pruebas estime necesarias.

Si la diligencia consiste en la confesión judicial o en pedir algún documento a una parte y esta no comparece o no lo presenta en el plazo que se haya fijado, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada.

Comentario.- Este artículo determina los atisbos de una regulación temporal cuando afirma alguna cosa o hecho que es lo que se conoce como la inversión de la carga de la prueba, se añade la parte coercitiva al dar valor de hecho probado lo alegado por la parte demandante.

Artículo 158. El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motivada de la sentencia el Juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

Comentario.- Este precepto legal contiene una base más para nuestra propuesta, el Juez si bien no estará sujeto a una tarifa de prueba, deberá ser inspirado en los principios científicos de la prueba, sin embargo al existir la obligación del registro y ser una obligación legal y esta es la formalidad para su presentación en el proceso y por tanto le concedería la posibilidad de ser la prueba determinante del proceso a la prueba documental producida por el registro de la relación laboral, esta es su ausencia y la necesidad de su implementación.

En base a lo expuesto concluimos que la ley asigna a las partes la función de reunir y aportar al proceso el material de hechos (alegaciones y probanzas) limitando al Juez en base al principio de inmediación, adoptar ese material probatorio.

En la siguiente parte el Código Procesal del Trabajo hace referencia a la prueba documental. Con referencia a los documentos el Capítulo Segundo del mismo dice:

Artículo 159. Son documentos: los escritos, escrituras, certificados, planillas, libros de la empresa o del sindicato, tarjetas, copias, impresos, planos, dibujos, fotografías, radiografías, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas, informes y, en general, todo objeto que tenga carácter representativo o declarativo.

Comentario.- En esta amplia acepción debe entenderse por documento todo objeto susceptible de informarnos respecto de una determinada situación. Esta función especializada de representación material de hechos o cosas es la esencia del documento. Para los fines del proceso se tomará en cuenta aquellos que constatan una relación jurídica que presenta controversia, es decir nos dan certeza de su acontecimiento histórico.

Artículo 160. Cuando el demandado se niega a presentar algún documento solicitado por la otra, el Juez lo conminará a exhibirlo, bajo la alternativa de presunción de certidumbre.

Comentario.- En este artículo encontramos una nueva situación coercitiva esta vez específicamente referida a los documentos quienes de no ser presentados se les dará por ciertos y existentes, lo que terminará perjudicando al patrón.

Artículo 161. Los documentos privados deben presentarse en sus originales para que tengan el valor que en este capítulo se les da, pero tendrán el mismo valor las copias de tales documentos en los casos siguientes:

- a) Cuando la parte contra la cual se presenta la copia, la reconozca expresa o tácitamente, como genuina;
- b) Cuando la copia haya sido compulsada y certificada por el Secretario;
- c) Cuando se presente en copia fotostática o reproducida por cualquier otro medio técnico, siempre que sea autenticada por el funcionario encargado de la custodia del original;
- d) Cuando el original no se encuentra en poder del deudor.

Comentario.- Este artículo se refleja la necesidad de un registro de la relación laboral, estos registros cuando son ratificados por la parte laboral y son presentados como declaración jurada su calidad de prueba es mucho más eficiente.

Artículo 162. Los documentos no firmados sólo tendrán valor si son reconocidos expresamente por la parte a quién se atribuyen o si se demuestra, por los medios comunes de prueba, que proceden de dicha parte.

Se exceptúan los libros de Comercio debidamente registrados.

Comentario.- Nuevamente la ausencia de la obligatoriedad del registro de la relación laboral se hace presente y manifiesta la necesidad de su implementación.

Artículo 163. También harán prueba los periódicos, revistas, libros, guías telefónicas, folletos y otras publicaciones impresas, u otro que a juicio del Juez deberá tomar en cuenta las pruebas complementarias que se rindan.

Si los documentos procedentes del extranjero estuvieran escritos en lengua que no sea el español, se presentarán traducidos o se solicitará su traducción por intérprete público y en defecto de éste por uno ad-hoc nombrado por el Juez.

Comentario.- Otra vez se amplían los alcances del documento como fuente y medio de prueba sin discriminar su importancia y nivel de veracidad.

Artículo 164. Los documentos otorgados en un país extranjero tendrán fuerza probatoria, siempre que hubieran sido legalizados.

Comentario.- No se discrimina la calidad de los documentos otorgados en país extranjero, aquí también se requiere que reflejen la relación laboral y le den la suficiente fe probatoria.

Artículo 165. El Juez de oficio o a solicitud de parte, puede pedir informes a

cualquier oficina pública o privada que, en su opinión, estime pertinente al proceso para verificar las afirmaciones de las partes.

El Juez apreciará estos informes según las reglas de la sana crítica.

Comentario.- Existe en el primer párrafo de este artículo la base legal para nuestra propuesta, lo que falta es aclararlo y especificar sus funciones, cosa que haremos más adelante.

De lo expuesto se puede diferir algo que llamó la atención y lo destacamos en nuestra legislación laboral concretamente en la legislación laboral no se tiene establecido<sup>109</sup> una regulación efectiva u operable con respecto a la prueba documental consistente en los cuadernos de administración o bitácoras de trabajo -que necesariamente debe surgir del registro de la relación laboral y debe ser elaborada tanto por el patrón como por los trabajadores- ya que el Código del Trabajo y su Procedimiento nada dicen respecto de la forma en que deben elaborarse, el tiempo que estos deben guardarse y quienes tienen la obligación de hacerlo, cuando prescribe una prueba de esta naturaleza, como debe presentarse y como debe solicitarse.

Estos problemas han acompañado al Derecho del Trabajo, en el caso de la legislación laboral boliviana no se ha avanzado en este respecto. Por esta razón ante la reiterada necesidad de contar con elementos de prueba documentales que produzcan certeza se deberá obligar a su producción a través de un procedimiento adecuado y verificable, así las pruebas sobre todo las documentales que sean producto del registro de la relación laboral serán de fácil accesibilidad y de probada consistencia, para este fin indudablemente es

---

<sup>109</sup> Exceptuando el código de Comercio que si hace mención a la obligatoriedad de llevar libros de registro, pero no necesariamente a los que registran la relación laboral en su generalidad, como creemos que debería de estar establecido en la Ley del Trabajo

necesario pues la presencia de un sistema de información administrativa que permita y agilice el flujo de información necesaria para el proceso laboral.

#### **4.4. Código de Comercio**

Ante la ausencia o vacío legal respecto de la obligación de mantener un registro de la relación laboral lo más pormenorizado posible, nos hemos tomado la libertad de analizar y proponer los lineamientos que sobre registro y documentos sostiene el Código de Comercio a objeto de desarrollar una regulación apropiada de las pruebas documentales en el proceso laboral, a este respecto señala:

Artículo 36. (Obligación de llevar contabilidad) Todo comerciante está en la obligación de llevar una contabilidad adecuada a la naturaleza, importancia y organización de la empresa, sobre una base uniforme que permita demostrar la situación de sus negocios y una justificación clara de todos y cada uno de los actos y operaciones sujetas a contabilización, debiendo además conservar en buen estado los libros, documentos y correspondencia que los respalden. (Artículos 36 al 65 y 419 del Código de Comercio).

Comentario.- Existe la obligación legal de llevar libros de registro de la relación laboral en este Código, conocidos como los libros de contabilidad, en los que se encuentra también asentadas las planillas de pago y estas están en relación con los registros de asistencia, también podemos deducir que se registran los elementos extraordinarios y especiales que hacen a la relación laboral.

Artículo 37. (Clases de libros) El comerciante debe llevar, obligatoriamente, los siguientes libros: Diario, Mayor y de Inventario y Balances, salvo que por ley se exijan específicamente otros libros.

Se podrá llevar además aquellos libros y registros que estime convenientes para lograr mayor orden y claridad, obtener información y ejercer control. Estos libros tendrán la calidad de auxiliares y no estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 40, aunque podrán legalizarse los considerados necesarios para servir de medio de prueba como los libros obligatorios. (Artículos 55 y 64 del Código de Comercio).

Comentario.- Este artículo ratifica lo antes mencionado con el fin de ser medios de prueba se establecen estos libros de registro.

Artículo 38. (Comerciantes por menor) Los comerciantes individuales que negocian por menor, cuyo volumen de operaciones y capital empleado en sus actividades comerciales no alcance a los mínimos exigidos por disposiciones legales sobre la materia, cumplirán la obligación que impone el artículo anterior, registrando diariamente un resumen de las compras y ventas al contado, y un detalle de las que hagan al crédito, incluyendo los cobros y pagos realizados con tal motivo.

Comentario.- La obligatoriedad es llevada los niveles más reducidos, en la actualidad debemos tomar en cuenta que gran parte de las fuentes de trabajo son proporcionadas por los llamados pequeños y micro empresarios, también existe para ellos la obligación de llevar registro de las relaciones laborales.

Artículo 40. (Forma de presentación de los libros) Los comerciantes presentarán los libros que obligatoriamente deben llevar, encuadernados y foliados, a un Notario de Fe Publica para que antes de su utilización, incluya, en el primer folio de cada uno, acta sobre la aplicación que se le dará, con indicación del nombre de aquél a quien pertenezca y el número de folios que contenga, fechada y firmada por el Notario interviniente, estampando, además, en todas las hojas, el sello de la nota que lo autorice y cumpliendo los requisitos fiscales establecidos.

Serán también válidos los asientos y anotaciones que se efectúen por cualquier medio mecánico o electrónico sobre hojas removibles o tarjetas que, posteriormente, deberán ser encuadernadas correlativamente para formar los libros obligatorios que serán legalizados, siempre que faciliten el conocimiento de las operaciones y sirvan de prueba clara, completa y fidedigna. La autorización para su empleo será otorgada por el Registro de Comercio, a pedido del interesado, requiriendo resolución fundada sobre la base de dictamen de peritos, del cual podrá prescindirse en caso de existir antecedentes de utilización respecto del procedimiento propuesto.

Cuando se trate de sociedades por acciones, la autorización se la otorgará previo dictamen favorable del respectivo órgano administrativo de control.

Comentario.- Este precepto legal es muy esclarecedor y nos otorga las indicaciones sobre los elementos de base, nos revela claramente la ausencia

de esta obligación en el Derecho Laboral. Sería importante su incorporación a dicho cuerpo de ley.

Artículo 42. (Prohibiciones) En los libros de contabilidad se prohíbe:

- 1) Alterar el orden progresivo de fechas de las operaciones;
  - 2) Dejar espacios en blanco;
  - 3) Hacer interlineaciones o superposiciones;
  - 4) Efectuar raspaduras, tachaduras o enmiendas en todo o parte de los asientos;
  - 5) Arrancar hojas, alterar el orden de foliación o mutilar las hojas de los libros.
- Cualquier error u omisión se salvará con un nuevo asiento en la fecha en que se advierta, explicando con claridad su concepto.

Artículo 43. (Sanciones) La infracción de los dos artículos anteriores y sin perjuicio de la acción penal correspondientes hará que los libros que contengan dichas irregularidades carezcan de todo valor probatorio en favor del comerciante que los lleve.

Artículo 51. (Archivos de correspondencia) El comerciante, al dirigir correspondencia en relación con sus negocios, debe dejar copia fiel de ésta utilizando cualquiera de los medios que asegure la exactitud y duración de la copia. Igualmente, conservará la correspondencia que reciba en relación con sus actividades comerciales, con anotación de la fecha de recepción, contestación o nota de no haberse dado respuesta.

Asimismo, conservará archivados y ordenados los documentos que respalden los asientos en sus libros de contabilidad, de manera que se facilite su verificación en cualquier momento. (Artículo 65 del Código de Comercio).

Si los libros están formados por hojas removibles o tarjetas, éstas deberán estar numeradas y conservarse archivadas para su posterior encuadernación.

Comentario.- Estos artículos precedentes nos manifiestan la importancia que tienen estos documentos de registro y la necesidad que existe de su incorporación al Derecho Laboral.

Artículo 52. (Conservación de libros y papeles de comercio) Los libros y papeles a que se refiere el artículo anterior, deberán conservarse cuando menos por cinco años, contados desde el cierre de aquellos o desde la fecha del último asiento, documento o comprobante, salvo que disposiciones especiales establezcan otro período para cierto tipo de documentos. Transcurrido este lapso podrán ser destruidos, previo cumplimiento de las normas legales. (Artículos 51, 65 y 369 del Código de Comercio).

Artículo 53. (Obligaciones de mantener libros y papeles aún en caso de cese de actividades o muerte del comerciante) El cese de las actividades comerciales no exime al comerciante del deber referido en el artículo anterior, y si éste hubiera fallecido, la obligación recae sobre sus herederos. En caso de

disolución de la sociedad, serán sus liquidadores los obligados a cumplir lo prevenido precedentemente. (Artículos 52 y 397 del Código Comercio.)

Comentario.- Es muy importante tomar en cuenta estos artículos ya que el Código Procesal del Trabajo no ha establecido el tiempo para la conservación de los documentos ni la obligación de conservarlos para su fin probatorio.

Artículo 64. (Doble contabilidad) Si se lleva una doble contabilidad incurriéndose en fraude, los libros y papeles hacen prueba en contra del comerciante, independientemente de las sanciones penales aplicables. Hay doble contabilidad fraudulenta cuando un comerciante lleva dos o más iguales en las que registra en forma diferente, las mismas operaciones, cuando tiene distintos comprobantes sobre los mismos actos o cuando se asientan parcialmente las operaciones.

Comentario.- Este hecho que suele ser corriente afecta a la veracidad de los registros y nos manifiesta la posibilidad de fraude, sin embargo cuando una declaración escrita es certificada por otra de la parte contraria no existe duda de su veracidad.

Artículo 65. (Archivo y reproducción de documentos) Los comerciantes pueden conservar sus documentos y correspondencia en general, mediante sistemas de micro-film, copias fotográficas, fotostáticas y otros similares, en tanto

cumplan con los requisitos legales exigidos para el efecto. (Artículo 1311 del Código Civil y 51 del Código Comercio).

Comentario.- Pudimos constatar de esta revisión, la existencia de legislación que impone a los patrones la obligación de llevar libros de registro de la relación laboral.

Ahora bien, no basta con su elaboración y cumplimiento del registro. Es imprescindible que estos documentos sean llevados físicamente a presencia del Juez, para ser admitidos como prueba documental.

Este hecho debería darse, puesto que en la práctica los medios de prueba documental se adjuntan al expediente del proceso, formando parte como una de sus piezas esenciales. Pero puede darse el caso y de hecho en muchos de los casos consultados se da que el patrón no muestre o presenta los documentos de registro, alegando tranquilamente que no guardan relación o que no tienen vinculación con los hechos litigiosos formativos de la relación procesal o con los puntos a probar determinados por el Juez.

Debería de tomarse en cuenta lo establecido por el Artículo 159 y 163 del Código Procesal del Trabajo en los que se establece que es indiferente la naturaleza material del documento, pudiendo ser un papel, tela, madera, metal, piedra, pizarra, cera, etcétera de la misma forma es indiferente la clase de tipos de escritura, con tal que sea comprensible o pueda hacerse comprensible.

# CAPÍTULO

# V

**LOS SISTEMAS DE  
INFORMACIÓN  
ADMINISTRATIVA EN SEDE  
JUDICIAL**

## **5.1. Nociones Generales**

Este capítulo está dedicado a analizar, explicar que son y cómo funcionan la Información en los Sistemas de Información, según la perspectiva del trabajo cuál puede ser su empleo y utilidad para el registro y empleo del proceso laboral.

En la actualidad el avance de la informática y las telecomunicaciones, han logrado la velocidad y eficacia de transmisión de la información una eficiente aplicación en materia de simplificación de la gestión de procesos y procedimientos en el campo administrativo, este hecho indudablemente plantea nuevos desafíos al Derecho Procesal Laboral especialmente en materia probatoria en lo que hace a los plazos para la presentación y validación de la prueba documental, puesto que parece como si el derecho procesal en general y el laboral en especial permaneciera estático en esta materia, frente a la velocidad de procesamiento de los datos, la información y la repercusión que esto tiene en la sociedad.

Debido a la socialización y generalización de la tecnología mediante su empleo como mecanismos para el entretenimiento, información y la comunicación, estos han producido cambios en las relaciones sociales y económicas que inciden, a su vez en las formas de pensar, en los valores y las propias necesidades sociales.

En consecuencia, estas innovaciones tecnológicas y su influencia en las relaciones sociales han incidido también en las estructuras jurídicas y en la actualidad exigen cambios para su específica regulación en lo referente a la información y los sistemas de información está en estado embrionario, pues

como casi siempre sucede, las nuevas realidades socio-económicas y tecnológicas van muy por delante del Derecho.

De entre las múltiples vertientes de las nuevas tecnologías y particularmente, de la informática, nos interesa resaltar su potencial impacto en las relaciones laborales en el ámbito de la empresa aportando unas reflexiones que residen, sobre todo en las consecuencias positivas que el uso de los Sistemas de Información Administrativa adaptados a la relación laboral que tenga consecuencias judiciales como medio para coadyuvar con la labor judicial, a través de nuevos medios tecnológicos tiene en los procedimientos laborales una gran aportación y ayuda en cuanto a la prueba documental.

En este contexto nos enfrentamos a dos realidades que marcan el análisis: primero, la insuficiencia cuando no el vacío legal de una regulación específica sobre la materia y segundo, el vacilante reconocimiento legislativo y jurisprudencial de la operatividad de estos mecanismos tecnológicos en los centros de trabajo y su aplicación en el proceso laboral en lo que se refiere a la prueba documental y su incidencia en los plazos para su presentación, conservación y regulación, que son los que principalmente pueden verse afectados por la incorporación de las nuevas tecnologías de información y control en el ámbito de las empresas.

## **5.2. La Información**

En sentido general la información es todo lo que sabemos de algo y podemos transmitirlo a alguien, es el conocimiento sobre una parte de la realidad sistematizada y lista para transmitirse a otra u otras personas, es decir, es un

conjunto organizado de datos que constituyen un conocimiento en forma de mensaje sobre un determinado ente o fenómeno.<sup>110</sup>

De esta manera, si por ejemplo organizamos datos sobre una relación laboral de una empresa (número de trabajadores, intensidad del trabajo, cantidad de producto elaborado por cada trabajador, rendimiento diario, comportamiento social, asistencia regular, entrada y salida, récord de permanencia en el trabajo, etc.) y escribimos por ejemplo, unas planillas informativas, hojas de trabajo o bitácora laboral diaria, podemos decir que estas hojas constituyen información fidedigna sobre esa relación laboral.

Con el transcurrir del tiempo la información ha llegado a constituirse en el elemento más importante y vital para encarar con éxito el complejo escenario de los servicios y su administración, es a través de ella el personal de las instituciones y quienes se relacionan con ella conocen las actividades que desarrolla, al mismo tiempo que se conocen los factores y variables que afectan y condicionan su comportamiento.

Con el crecimiento de las relaciones tanto internas como externas de las instituciones de la sociedad motivadas con el desarrollo científico tecnológico y por añadidura en el crecimiento sin precedentes de la comunicación y la informática, ha surgido la necesidad inexcusable y urgente de contar con información suficientemente fiable y consistente en el espacio y el tiempo.

---

<sup>110</sup> Campbell J. El hombre gramatical. Información, entropía, lenguaje y vida. México D.F: Fondo de Cultura Económica, 1989.

Por ello y en un concepto más afín al trabajo diremos que la información es un conjunto organizado de datos<sup>111</sup>, cuyo propósito es reducir la incertidumbre aumentando el conocimiento respecto a una situación, un objeto, un negocio, un suceso o bien acerca de una persona, su conducta, o los pormenores de una relación laboral, de esta forma nos permite tener la certeza sobre algo y en función de ella tomar decisiones.

### **5.2.2. Naturaleza y Características de la Información**

La información es de naturaleza social y humana pues el hombre desde sus albores desarrolló distintas formas de información con el objetivo de la comunicación hasta llegar a las actuales, la información es fundamental en la vida social y de ella se alimentan los seres humanos. El concepto de información en este sentido se relaciona con el intercambio de datos o mensajes entre un emisor y un receptor mediante la utilización de algún medio o canal de transmisión.

La información es el significado que otorgan las personas a las cosas. Los datos se perciben mediante los sentidos, estos los integran y generan la información necesaria para el conocimiento quien permite tomar decisiones para realizar las acciones cotidianas que aseguran la existencia social.<sup>112</sup>

El ser humano ha logrado simbolizar los datos en forma representativa para posibilitar el conocimiento de algo concreto y creó las formas de almacenar y utilizar el conocimiento representado. La información en sí misma, como la

---

<sup>111</sup> Con el objeto de diferenciar dato de información, se debe decir que un dato no tiene significado en tanto que la información sí la tiene. Consultar en este sentido Angulo Marcial N. Información: una nueva propuesta conceptual. Revista Cienc. Inform. 1996; 27(4):190-5.

<sup>112</sup> Páez Urdaneta I. Gestión de la inteligencia, aprendizaje tecnológico y modernización del trabajo informacional. Retos y oportunidades. Revista de informática, Caracas: Universidad Simón Bolívar, 1992.

palabra es al mismo tiempo significado y significante, este último es el soporte material o simbología que registra o encierra el significado, el contenido.

Existe una dualidad de planos de existencia de la información, uno como entidad subjetiva que se genera en la mente de las personas y otro, (el que más nos interesa) como una existencia objetiva, material en la cual se percibe la información cuando se plasma en algún soporte o se transmite en un proceso de comunicación (documentos).

Entre estos planos existe una interrelación dialéctica. La relación indisoluble que se establece entre la información, el conocimiento, el pensamiento y el lenguaje se explica a partir de comprender que la información es la forma de liberar el conocimiento que genera el pensamiento humano. Dicha liberación se produce mediante el lenguaje oral, escrito, gesticular, etc., un sistema de señales y símbolos que se comunican de alguna manera.<sup>113</sup> Una forma de dicha liberación objetiva y material son los documentos y las bases de información.

De acuerdo con lo antedicho, puede considerarse que la información transita por dos estados o momentos: el primero, cuando la mente humana asimila, procesa e interpreta, es decir la transforma en conocimiento, el cual según Páez Urdaneta consiste en un conjunto de estructuras informacionales que al internalizarse se integran a los sistemas de relacionamiento simbólico de más alto nivel y permanencia<sup>114</sup> y el segundo, cuando se registra en forma documental, que actúa como fuente de información mediante el lenguaje. Una

---

<sup>113</sup> Vizcaya Alonso D. Lenguaje e información. Revista Ciencias de la Información, La Habana, 1997; N° 28, pág. 109-17.

<sup>114</sup> Urdaneta Paez, Op Cit.

fuerza de información no es más que cualquier objeto o sujeto que genere, contenga, suministre o transfiera otra fuerza de información.

Encontramos también que la Cibernética, es definida "... como la mecanización de los procesos de control intelectual...", cuyo fundador fue Norbert Wiener se encargó de mantener el orden en cualquier sistema natural o artificial. Estos avances dieron lugar a una nueva etapa en el desarrollo de la tecnología<sup>115</sup>

La información suele caracterizarse de varias formas. Ciertas clases de información son más adecuadas que otras para encarar determinados tipos de problemas o tomar una decisión, por lo que se debe verificar que las características de la información se ajusten a la situación y al modelo de interpretación de a quien está dirigida o a quien le van a servir, es decir de quien va a tomar decisiones. En la extensión siguiente se muestra algunas de las múltiples características de la información, clasificadas de acuerdo con sus posibles usos y varían dependiendo del tipo de problema en particular que se trate.

**a)** La información puede ser histórica o predicativa.

La información histórica puede usarse para elaborar soluciones opcionales a los problemas y controlar su desenvolvimiento. Es utilizada en el diseño para evaluar opciones en la etapa de selección y es útil para proporcionar un modelo de comparación en las etapas de implantación y control, en nuestro caso puede ser eficiente para la contrastación con las alegaciones sostenidas en la demanda y la oposición.

---

<sup>115</sup> McHale J. El entorno cambiante de la información. Madrid: Tecnos, 1981.p.18.

**b)** La información puede ser anticipada o inesperada.

Algunos expertos en sistemas expresan que la información carece de valor confirma algo y reduce la incertidumbre. La información que de una u otra forma se prevé ayuda en el diseño y evaluación de opciones da certezas para la determinación de soluciones a problemas.

**c)** La información puede ser presentada en forma resumida o detallada.

Generalmente la información resumida es suficiente para detectar problemas, pero en nuestro caso la información más detallada es mucho más recomendable.

**d)** La información puede ser actualizada o relativamente antigua.

Para la identificación del problema se requieren frecuentemente ambos tipos. En muchos tipos de problemas, las etapas de implantación y control requieren información actualizada con frecuencia, sin embargo para la verificación y contrastación es preferible la antigua.

**e)** La información puede estructurarse poco o mucho.

Un ejemplo de información altamente estructurada es un informe con categorías claras para clasificar toda la información que contiene. En cambio, la información poco organizada - por ejemplo, información de diferentes tipos y diversas fuentes - puede ser muy útil en la localización y

solución de problemas. Sin embargo, para la determinación del fallo judicial se necesita información estructurada.<sup>116</sup>

También se debe observar qué características de la información se requiere para un determinado proceso y si están relacionadas con los diferentes tipos de alegaciones y que tipo de información se requiere para lograr la convicción del Juez para las decisiones judiciales; así proporcionar información inadecuada, es un error frecuente en los sistemas de información judicial.

Las decisiones judiciales o sentencias se caracterizan por el uso de información histórica. Normalmente, la fuente de información es la operación interna de la empresa. Los datos (por ejemplo, de producción y control, de asistencia, de pagos y adelantos, de primas y bonos, número de trabajadores, intensidad del trabajo, cantidad de producto elaborado por cada trabajador, rendimiento diario, comportamiento societal, Asistencia regular, entrada y salida, récord de permanencia en el trabajo, saldos de cuentas por cobrar y por pagar, etc.) deben detallarse perfectamente<sup>117</sup>. Por lo tanto, la información para la decisión judicial o sentencia necesita ajustarse estrechamente al tiempo histórico real y ser en lo posible detallada y exacta.

Lo que se considera ideal para la determinación de fallos judiciales, generalmente, es información declarada en forma periódica, ya que hay necesidad de información muy detallada y precisa. En tal razón, las decisiones judiciales o sentencias se caracterizan por requerimiento de información muy

---

<sup>116</sup> Lucas Henry, Conceptos de los Sistemas de Información para la Administración, Edit. Mac Graw Hill, México, 1989, Pág. 31 y subsiguientes.

<sup>117</sup> Lucas Henry, Obr. Cit., Pág. 32.

estructurada. Los requerimientos para sentencias judiciales pueden muy bien comprender el ámbito de control operativo y los de planeación estratégica.

Lo más importante para los jueces y las partes como usuarios de sistemas de información es estar consciente del uso que se pretende dar a la información y del tipo de problema de decisión.

### **5.3. Los Sistemas de Información**

Muy sintéticamente diremos que un Sistema de Información es un conjunto de elementos que interactúan entre sí con el fin de apoyar las actividades de una empresa o una institución. Estos elementos son de naturaleza diversa y normalmente incluyen:

El equipo computacional, (Hardware)

El recurso humano que interactúa con el sistema de información.

Los datos, o información fuente, que son introducidos al sistema.

Los programas que son procesados y producen diferentes tipos de resultados (Software).

Los modernos sistemas de información están cambiando la forma en que operan las organizaciones actuales.<sup>118</sup>

---

<sup>118</sup> Lucas Henry, Conceptos de los Sistemas de Información para la Administración, Edit. Mac Graw Hill, México, 1989, Pág. 12.

A través de su uso se logran importantes mejoras, pues automatizan los procesos operativos de las empresas, proporcionan información de apoyo al proceso de toma de decisiones y lo que es más importante, facilitan el logro de ventajas competitivas a través de su implementación en las empresas.

Las dos primeras ventajas que supuso el empleo de la informática como instrumento de tratamiento de textos y como sistema de organización o gestión de archivos siendo tan inmensas, en seguida quedaron superadas por la importancia del ordenador como medio de conexión a internet. El fenómeno que a partir de aquí, se ha propagado con una fuerza vertiginosa ha sido esa capacidad de los ordenadores de conectarse entre sí por medio de la red.

Miles de millones de personas, desde una pantalla de ordenador, comparten ahora en milésimas de segundo todo tipo de información.

Esa transformación global se ha venido en llamar así, con razón, la de la sociedad de la información. En ella, en esa sociedad global intercomunicada, son en realidad, los ordenadores los que se conectan o se comunican entre sí, compartiendo un mismo lenguaje, que puede tener complejas y muy diversas codificaciones -word, java, pdf, hash, etc...., pero que no son sino las variantes de un nuevo lenguaje universal, el llamado lenguaje de los ordenadores utilizado constantemente en el comercio electrónico, también como herramienta para almacenar, conservar y transmitir información de unos sujetos a otros, creando un nuevo tipo de documento sin papel<sup>119</sup>.

---

<sup>119</sup> Loudon Kenneth C. & Loudon Jane P. ADMINISTRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN, Editorial Mc Graw Hill México, 2004, Pág. 5

En estas dos últimas décadas, se han operado dos cambios en el ámbito mundial y su presencia fundamental ha alterado el entorno y la forma de administrar las instituciones y hacer los negocios. El primero, está motivado en una velocidad asombrosa en la recolección y transmisión de información mediante el despliegue de sistemas y tecnologías de información y el segundo en el surgimiento y reforzamiento de la lucha contra la corrupción.

Dentro de las tecnologías de información los Sistemas de Información Administrativa se constituyen en instrumentos administrativos y gerenciales de primera importancia, ya que aportan para la eficacia y eficiencia del proceso de toma de decisiones a partir de proporcionar información correcta, oportuna y apropiada<sup>120</sup>, lo que permite tener la certeza sobre algo y en función de ella tomar decisiones. Por lo tanto, los Sistemas de Información pueden funcionar en todas las instituciones públicas y son el medio por el cual se generan procesos comunicacionales entre los diferentes niveles de la organización institucional en forma vertical y horizontal.<sup>121</sup>.

Por otra parte, al influjo de los cambios operados por la llamada lucha contra la corrupción en las administraciones públicas del mundo en su conjunto empezó a realzar el valor de la información para el desarrollo no solo de las actividades de gobierno sino de los servicios públicos, se impuso la administración transparente y de puertas abiertas permitiendo nuevas oportunidades de mejorar la estructura organizacional a partir de la comunicación.

---

<sup>120</sup> Esta es la naturaleza de los sistemas de información Administrativa proporcionar información correcta, oportuna y apropiada, vale decir cierta y confirmatoria, por lo tanto eficiente como prueba en el proceso judicial laboral

<sup>121</sup> Laudon y Laudon, Obr. Cit. Pág. 6

Como podemos ver los sistemas de información han adquirido actualmente una enorme e innegable trascendencia para las instituciones públicas que basan el desarrollo y éxito de sus actividades en la información, tal es el caso de los juzgados donde los procesos judiciales se sustentan en documentos que son presentados como medios de prueba, para dirimir los problemas planteados para su resolución y cuya esencia innegablemente es la información.

Una de las definiciones más importantes respecto de Sistema de Información nos la proporcionan Laudon, Keneth; Laudon, Jane, quienes señalan que “un sistema de información es un conjunto de procedimientos ordenados al ser ejecutados, proporcionan información para apoyar la toma de decisiones y el control en la organización. La información se define como una entidad tangible o intangible que permite reducir la incertidumbre acerca de algún estado o suceso”<sup>122</sup>.

Para los fines del trabajo, un sistema de información es un conjunto sistematizado de registros y datos ordenados al ser ejecutados, proporcionan información para apoyar en la toma de decisiones de tal forma que pueden convertirse en medios de prueba eficaces para determinar las resoluciones judiciales o sentencias. En función a la información que se define como una entidad tangible que permite reducir la incertidumbre acerca de las alegaciones de las partes sobre algún estado o suceso.

---

<sup>122</sup> Laudon y Laudon; Obr. Cit., Pág. 5.

De manera general, los Sistemas de Información comprenden equipos informáticos en redes y recursos humanos calificados y se caracterizan por proporcionar información adecuada para responder a los desafíos y complejidades de certeza en las pruebas que plantean los procesos contenciosos y el dinamismo del proceso judicial laboral.

Por otro lado, estos sistemas tienen como objetivo facilitar el entendimiento y desenvolvimiento de las partes en un contencioso laboral, especialmente a los jueces que desarrollan actividades jurisdiccionales, dado los grandes volúmenes de información que deben procesar y manejar para atender con eficacia y eficiencia a sus usuarios.

#### **5.4. El Sistema de Información Administrativa – (SIA)**

Un Sistema de Información Administrativa puede definirse técnicamente como “un conjunto de componentes interrelacionados que permite capturar, procesar, almacenar y distribuir la información para apoyar en la toma de decisiones y el control en una institución. Además, pueden también ayudar a los administradores y el personal a analizar problemas, visualizar cuestiones complejas y a crear nuevos productos o servicios”<sup>123</sup>.

El Sistema de Información Administrativa es una herramienta administrativa importante que aporta en la eficiencia en la toma de decisiones y en la gestión de las organizaciones públicas o privadas. La revolución del conocimiento y la información se inicia a principios del siglo veinte y se ha acelerado gradualmente hasta ser imprescindible en ambos sectores.

---

<sup>123</sup> Laudon y Laudon; Obr. Cit. Pág. 8

En el gráfico N° 2 se muestra la interrelación de las personas que trabajan en el campo o en las fábricas y las que desarrollan su labor en las ventas, educación, banca y todo tipo de empresas o instituciones públicas; siendo estas últimas actividades que implican principalmente el trabajar con información, distribuir o crear la misma, por la que el trabajo en los campos del conocimiento y la información hoy en día ocupan el 75% de la fuerza de trabajo. En consecuencia, una economía basada en el conocimiento, en la información, la tecnología y los sistemas de información, adquieren gran importancia para generar riqueza y desarrollo, además para facilitar la administración de justicia.

#### **5.4.1. El Uso de los Sistemas de Información**

Desde el punto de vista de la administración de justicia los Sistemas de Información pueden ser mucho más que herramientas insumo. Desde el punto de vista de los servicios públicos, un sistema de información es una solución de organización y administración basada en la tecnología de la información a un reto que surge del medioambiente<sup>124</sup>.

Así, los Sistemas de Información proporcionan la solución organizacional más importante a los más variados retos y complejos problemas que surgen en el medioambiente de los servicios públicos.<sup>125</sup> Por lo tanto, un administrador debe conocer en amplitud las tecnologías de la organización, administración e información de estos sistemas para diseñarlos y usarlos de manera eficaz y

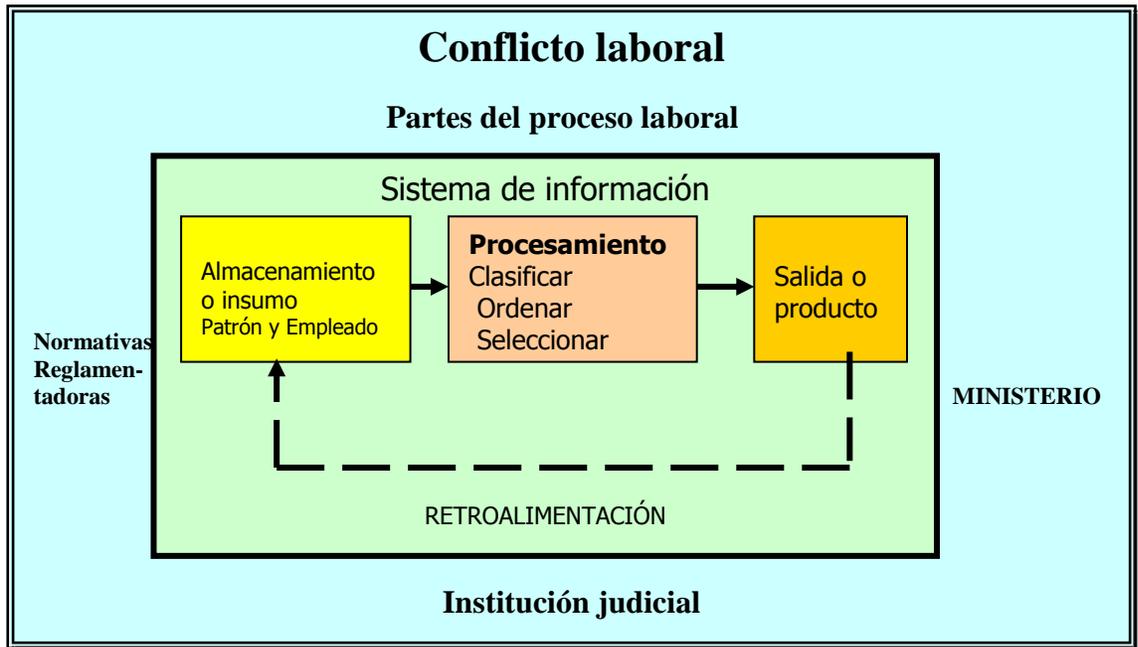
---

<sup>124</sup> Ibidem, Pág. 11.

<sup>125</sup> MURDICK, Robert G. "SISTEMAS DE INFORMACION ADMINISTRATIVA" Ed. Prentice Hall México, 1988, pág. 68

eficiente en el desarrollo de las actividades del servicio público. Primeramente, es necesario entender el entorno, la estructura, la función y las políticas de las organizaciones, así como el papel que tiene la administración y la toma de decisiones en la misma, examinando las capacidades y oportunidades que proporciona la tecnología de información actual para dar soluciones a los desafíos y retos que plantea el medio interno y externo a la organización.

**GRÁFICO N. ° 1**  
**FUNCIONES DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN**



*Fuente Laudon y Laudon, Obr. Cit., Pág. 09 la adaptación es nuestra*

#### **5.4.2. Utilidad de Los Sistemas de Información Administrativa**

Los Sistemas de Información Administrativa (SIA) sirven a los niveles ejecutivo, mandos medios y operativos de la institución, proporcionando informes y en algunos casos acceso en línea a los registros ordinarios e históricos de la organización.

De ahí que se sostiene que los sistemas de información están cambiando la forma que operan las organizaciones actuales. A través de su uso se logran importantes mejoras, pues automatizan los procesos operativos de las empresas, proporcionan información de apoyo al proceso de toma de

decisiones y lo que es más importante, facilitan el logro de ventajas competitivas a través de su implantación en las empresas<sup>126</sup>.

Por otra parte, los Sistemas de Información Administrativa sirven principalmente a las funciones de planeación, análisis, control y toma de decisiones a nivel gerencial. De una manera general compendian la información obtenida del análisis y procesamiento de las operaciones cotidianas y estandarizadas, presentando un resumen rutinario y de informes de excepción que ayudan y facilitan en el desarrollo de los procesos arriba mencionados, dentro de los cuales se puede incluir:

- El equipo computacional; que es el hardware necesario para que el sistema de información pueda operar, lo constituyen las computadoras y el equipo periférico que puede conectarse a ellas.
- El recurso humano; que interactúa con el sistema de información, está formado por las personas que utilizan el sistema, alimentándolo con datos o utilizando los resultados que genere.

---

<sup>126</sup> COHEN Daniel, Sistemas de Información Para la Toma de Decisiones. Edit. McGraw Hill, México 1995, Pág. 3

- Los datos o información fuente; son introducidos en el sistema y corresponden a todas las entradas que necesita el sistema de información para generar como resultado la información que se desea.
- Los programas; son procesados y producen diferentes tipos de resultados, siendo estos parte del programa del software del sistema de información que hará que los datos de entrada sean procesados correctamente y generen los resultados que se esperan.

En este sentido, un Sistemas de Información Administrativa comporta cuatro actividades básicas: entrada, almacenamiento, procesamiento y salida de información.

Por otra parte, deben cumplir tres objetivos básicos dentro de las organizaciones para verificar su utilidad: 1) automatización de procesos operativos; 2) proporcionar información veraz que sirva de apoyo al proceso de toma de decisiones<sup>127</sup>; y 3) lograr ventajas competitivas a través de su implantación y uso.

Los Sistemas de Información Administrativa abarcan un gran campo dentro de la estructura de la organización, de ahí que si logran la automatización de los

---

<sup>127</sup> Esta función especialmente es la que más interesa a los fines del trabajo

procesos operativos, son llamados frecuentemente Sistemas Transaccionales, ya que su función primordial consiste en procesar transacciones tales como pagos, cobros, pólizas, entradas, salidas y otros. Asimismo, apoyan al proceso de toma de decisiones son los denominados Sistemas de Información para Ejecutivos (SIE), siendo este último el que abarca los sistemas estratégicos que se desarrollan en las organizaciones con el fin de lograr ventajas competitivas, a través del uso de la tecnología de la información.

En términos generales, el uso de los Sistemas de Información Administrativa en las empresas e instituciones se va incrementando considerablemente y en un futuro será mayor, siendo las tendencias futuras las siguientes:

- La tecnología de la información se usará como parte de una estrategia corporativa o institucional ya que dan una ventaja competitiva con las del entorno o propenderá a la prestación más eficiente de servicios.
- Los Sistemas de Información Administrativa serán parte del trabajo en equipo a partir de la reducción de las horas de trabajo, mejorar la calidad de vida, dar mejores servicios a los clientes o simplemente cambiar la forma de trabajo, utilizando las computadoras personales conectadas en red.
- Transformará la organización y cambiará su estructura, como un ejemplo bastante claro tenemos el uso del correo electrónico y el internet.

- Las organizaciones cambiarán la arquitectura cliente-servidor, ya que los usuarios trabajarán con computadoras (clientes) conectadas en red a un servidor.
  
- Los Sistemas de Información Administrativa apoyarán de manera importante el rediseño de los procesos de información y verificación. Las técnicas de reingeniería de procesos continuarán apoyándose en este tipo de sistemas.

Por todo lo anterior, se puede mencionar que los Sistemas de Información Administrativa han evolucionado en su uso a partir de la automatización de los procesos operativos de las organizaciones, proporcionando información que sirva de base para el proceso de toma de decisiones y logrando ventajas competitivas mediante su implantación y uso, sobre todo apoyando al nivel gerencial de la organización mediante la simplificación de sus funciones y trabajo.

La principal guía de funcionamiento en las primeras etapas de la mayoría de las empresas es tocar la música de oído; sin embargo, si esto es verdad, ¿cómo sobreviven? La respuesta es bastante simple, la principal razón para la supervivencia de muchas organizaciones en embrión es la administración eficiente de la información. Se trata del ingrediente secreto que combina en número increíble de horas de esfuerzos, un trabajo intenso y sus mejores pensamientos -modificados por la experiencia- para la supervivencia y el

eventual desarrollo de su idea original para convertirla en una organización viable.<sup>128</sup>

Para que un Sistema de Información Administrativa tenga la utilidad esperada, debe ser aplicable por personas competentes, quienes tendrán cuidado de estructurar el sistema de información que satisfaga los objetivos de la organización y responda a las realidades de su ambiente, tanto interno como externo. No obstante, la experiencia indica que se desarrollan por medio de tanteos, para satisfacer necesidades repentinas y responder a crisis imprevistas. Este hecho requerirá indudablemente de capacitación permanente del personal, por lo que, también se deberán invertir recursos y tiempo en este cometido.

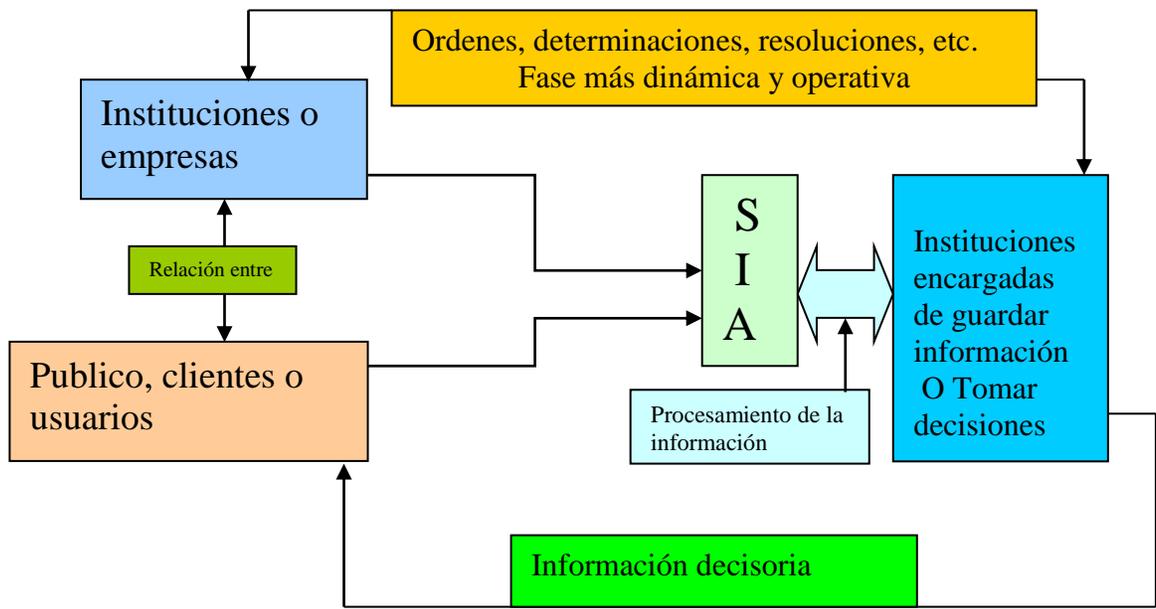
En síntesis, los criterios para evaluar la eficiencia de un Sistema de Información Administrativa, tienen que ver con proporcionar datos exactos, oportunos y significativos para la planeación, el análisis y el control por parte de la administración con el fin de lograr que el crecimiento de la organización sea óptimo. Ni la grandiosidad del equipo, ni la complejidad de las técnicas de toma de decisiones pueden contrarrestar el hecho de que el Sistema de Información Administrativa no satisfaga ese criterio.

Debe servir para mejorar en la administración de la organización y en el caso de la presente investigación, garantizar la producción, conservación y transmisión oportuna y verificable de las pruebas documentales en el proceso laboral.

---

<sup>128</sup> Bocchino, Op Cit. Pág. 11

**GRÁFICO N° 2**  
**EL USO EFICAZ DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN**



*Fuente: Elaboración*

Se debe entender, que los Sistemas de Información son y deben ser parte de las empresas, cualquiera sea su naturaleza, pues todas están compuestas por diferentes niveles y especialidades, donde sus estructuras reflejan una clara división del trabajo. Una organización coordina el trabajo mediante una jerarquía estructurada y procedimientos de operación de acuerdo con normas e información, para su registro y almacenamiento.

Toda organización tiene una cultura única con valores y formas de hacer las cosas, que han sido aceptadas por la mayor parte de sus miembros, los cuales pueden estar implícitas en los Sistemas de Información. Los diferentes niveles y especialidades en una organización crean también diferentes intereses y puntos

de vista, que a menudo entran en una situación de conflicto. Los administradores perciben los retos de la organización en el entorno, analizando la situación y elaborando la estrategia organizacional para responder a esos retos, debiendo ejercer en todo momento un liderazgo responsable.

Los administradores deben hacer más que administrar lo que ya tienen, también deben crear nuevos productos, servicios y además de tiempo en tiempo, deben crear de nuevo a la institución.<sup>129</sup> La tecnología de la información puede desempeñar un papel poderoso al llevar a cabo la reingeniería de la organización.

## **5.5. Información = Eficiencia y Productividad**

La calidad de una organización, más allá de lo que representa en términos de un producto, debe medirse partiendo de eficiente manejo de los recursos y el tiempo de entrega de su producto, esto induce en el presente tema darle valor de la información que genera y la alimenta para el logro de sus objetivos propuestos y para mejorar la eficiencia y calidad con la que se entrega un producto o servicio a los clientes, así también la forma en que desarrolla o administra la relación laboral.

Se dice que hay factores de impacto sustancial sobre la productividad, que nunca serán visibles a través de las cifras de costos. Primero están los conocimientos que es el recurso más productivo del hombre si se utiliza

---

<sup>129</sup> Laudon y Laudon, Obr. Cit., Pág. 32.

apropiadamente, pero al mismo tiempo, el más costoso y completamente improductivo si se lo utiliza mal.<sup>130</sup>

De igual manera, una medida final de la productividad de la información es su accesibilidad, es decir debe verificarse el acceso directo que se tiene respecto del usuario final, debe aclararse también que una serie de rutinas y procedimientos causan demoras de la información; asimismo, es necesario mencionar que la información afecta la productividad y por consiguiente, debe usarse económicamente y profesionalmente como cualquier otro recurso que cuesta dinero.<sup>131</sup>

Generar información precisa es el objetivo de los sistemas de información y es otro de los criterios fundamentales de evaluación ya que de no existir esta situación difícilmente se podrán alcanzar los objetivos planteados en la organización. En consecuencia el valor de la información afecta indiscutiblemente a la productividad de una organización en todos sus niveles jerárquicos, de ahí que su adecuado tratamiento no solo es importante a efectos de la toma de decisiones sino también para generar una mayor productividad empresarial.

En el caso de la labor judicial en el ámbito laboral, un sistema estructurado para la producción de información especializada pueda proporcionarnos la información requerida en el proceso en forma oportuna y detallada puede resultar muy útil para la toma de decisiones.

---

<sup>130</sup> Citado en Miranda G., Modelo de Sistema de Información para Decisiones de la Gerencia Financiera, U.C.B., La Paz, 1989, Pág. 22

<sup>131</sup> Ibidem, Pág. 22.

## **5.6. La Simplificación del Trabajo: Objetivo Básico del SIA.**

Uno de los objetivos de la ciencia es el de simplificar las labores más arduas y mecánicas, en ese afán se han inventado las máquinas y toda la tecnología, este actuar es el resultado de una filosofía que se ha desarrollado a lo largo de todo el proceso de la historia de la humanidad y se ha acelerado en el anterior siglo y que es admirable sus logros en la actualidad.

“La filosofía sobre la aplicación de los instrumentos de sistemas es conocida como simplificación del trabajo, se resume quizá mejor mediante el antiguo adagio que dice que es mejor trabajar con mayor inteligencia que con mayor intensidad”.<sup>132</sup>

Esta filosofía ha dado enormes resultados en el curso de los años, su objetivo es encontrar mejores y más fáciles métodos para realizar el trabajo. Su procedimiento se describe con frecuencia como la sistematización del sentido común en su carácter administrativo. Así todas las etapas terminan engranando eficientemente al utilizar esta técnica y producen reducción en tiempos y en gastos; generando procesos eficaces. Se trata de uno de los instrumentos básicos en el concepto del SIA, la simplificación del trabajo es sistemática, rigurosa y completa en lo que se refiere a la búsqueda de eficacia y eficiencia.

Cuanto más se utiliza los condicionados los participantes pueden ver todos los aspectos de su zona de responsabilidad de acuerdo con el dicho de que hay

---

<sup>132</sup> BOCCHINO A. William Sistemas de Información para la Administración, Edit. Trillas México 1983, Pág. 95.

que trabajar con más inteligencia y no con más intensidad, esto requiere de información y de un flujo sistematizado de la misma. Esta actitud, una vez desarrollada es el instrumento más eficiente de todos para el mejoramiento de la administración. La simplificación del trabajo puede ser un agente crucial de cambio para provocar esa mejora. En esencia la simplificación del trabajo es un método sistemático de eliminación de todas las tareas innecesarias, moldeando los trabajos restantes, para hacer que funcionen de manera más rápida y eficiente.<sup>133</sup>

En el pasado, la simplificación del trabajo se identificó en general con las actividades de fabricación y se lograron muchos mejoramientos en los trabajos en las líneas de producción; sin embargo, los mismos principios pueden ser de gran ayuda para el analista de sistemas, en el mejoramiento de los métodos y los procedimientos que constituyen los sistemas en todos los tipos de organizaciones sociales.

Resulta bastante interesante el hecho de que las mismas etapas que simplifican el trabajo, tienen también tendencia a hacer que se incremente su calidad. Los procedimientos complejos que llevan mucho tiempo son difíciles de efectuar, son costosos y han llegado a ser la causa principal de errores, malos entendidos, callejones sin salida y retrasos. Cuando se simplifican esos procedimientos, pueden obtenerse muchos beneficios; por ejemplo:

- **Mayor exactitud:** Cuanto más simple sea el procedimiento, menos probabilidades habrá de que se produzcan errores.

---

<sup>133</sup> IBIDEM, Pág. 96.

- **Mayor velocidad:** se eliminan las operaciones innecesarias y se simplifican las necesarias.
  
- **Mejoramiento de la moral:** se suavizan las irregularidades en las cargas de trabajo y su distribución.
  
- **Mayor facilidad de adiestramiento:** los procedimientos simplificados pueden aprenderse con mayor facilidad.
  
- **Costos más bajos:** ayudan a la organización a sobrevivir y crecer.
  
- **Seguridad en el empleo:** una organización que tenga éxito es un buen lugar para trabajar.<sup>134</sup>

Para que los beneficios anteriormente citados se puedan dar se requiere poner en práctica los siguientes principios de simplificación del trabajo:

1.- Todas las actividades deben ser productivas; es decir, que deben producir directamente resultados.

---

<sup>134</sup> Ibidem, Pág. 97.

2.- Las actividades deben estar interrelacionadas para producir un flujo suave de trabajo.

3.- Las actividades deben ser tan simples como resulte posible.

4.- La participación de los interesados desarrolla la comprensión esto, a su vez, fomenta su cooperación entusiasta.

5.- El hombre se encarga de efectuar las tareas, es el que mas cerca está del punto de trabajo y se encontrará en condiciones de ayudar a mejorarlo.

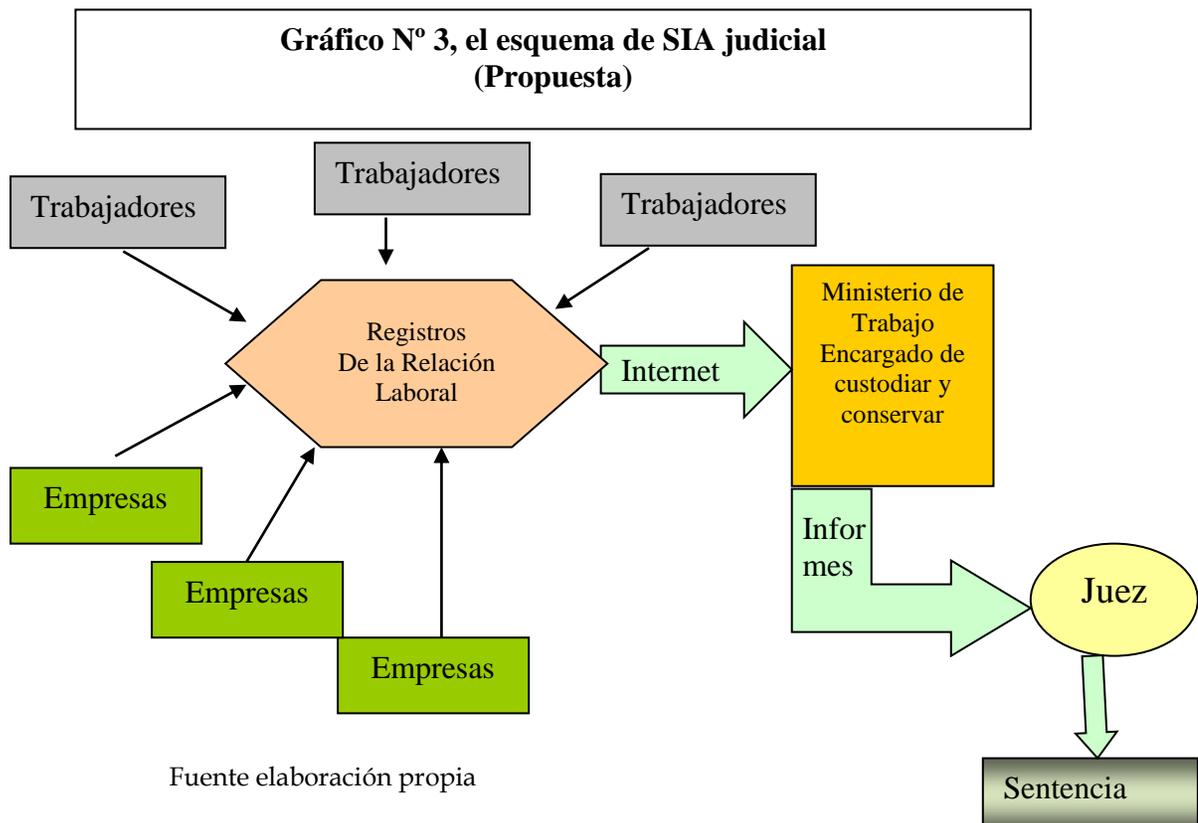
6º.- Las personas hacen ciertas cosas debido a que se dan cuenta que así fomentan sus propios intereses. Vale decir, que si pueden satisfacer sus necesidades básicas de seguridad, reconocimiento y auto expresión, al hacer algo, lo harán con entusiasmo.

Dentro de los instrumentos que se pueden utilizar a objeto de simplificar el trabajo y que son aplicables al análisis y diseño del Sistemas de Información Administrativa, se puede mencionar los siguientes: 1º) la gráfica del flujo del proceso; 2º) el diagrama de flujo; 3º) la gráfica de distribución del trabajo; 4º) el conteo del trabajo; y 5º) el diseño de formas.

## **5.7. El Sistema de Información Administrativa y el Proceso Judicial**

Cuando alguien desarrolla una actividad económica o administrativa, se debe tomar en cuenta lo que se considera buena administración y para ello se debe entre otras cosas, fundamentalmente llevar un registro de la actividad económica y mantener una información detallada de este proceso, para poder en cualquier momento tomar una buena determinación o demostrar lo acontecido, en este último propósito los registros asentados en cuadernos y libros de notas son un material de primera importancia que no parece tener el interés de los legisladores en materia laboral.

Con el objeto de entender cómo puede funcionar el sistema de información administrativa desde la óptica particular del trabajo, en él o para el proceso judicial laboral desarrollamos el siguiente esquema:



La realización práctica de un Sistema de Información Administrativa para el Derecho Laboral puede efectuarse mediante la aplicación de dos métodos de diferente concepción, la regulación de los cuadernos de registro en las empresas y los plazos para su conservación y presentación al proceso.

Los patrones de las fuentes de trabajo deberán realizar el registro escrito y detallado de la relación laboral en forma escrita y en formato regular -planillas-, información que deberá remitir periódicamente al Ministerio del Trabajo vía Internet, para que esta entidad gubernamental almacene y conserve la información, que a su vez estará disponible para conocimiento del juzgador, quien podrá acceder introduciendo una clave.

Describimos sucintamente la información que el patrono debe presentar:

- a) Antecedentes de los contratos de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato;
  
- b) Información del pago de salarios, de los recibos de pagos de salarios, primas, bonos, compensaciones y otros pagos extraordinarios.

- c) Nómina de personal y descripción de los cargos, que deberán ser actualizados regularmente.
  
- d) Controles de asistencia, detallados que se lleven en el centro de trabajo, los mismos que deberán transmitidos vía sistema de información al Ministerio de Trabajo, en forma mensual.

Los documentos señalados en el gráfico anterior para que sean efectivos y sirvan como información deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta cinco años después de haberse extinguido la relación laboral, concordante con lo establecido en el Artículo 52 del Código de Comercio.

En este sentido, los patrones tienen la obligación de transmitir la información, este acto puede realizarse mediante el uso de la computadora y el Internet constituyendo una red o un sistema especializado como los que se emplea en las declaraciones juradas a Impuestos Internos y su portal destinado para ese fin, por el que se pueden enviar planillas con cuadros analíticos complejos y cuadernos de contabilidad detallados, entonces es posible realizar dicho circuito mediante un sistema especializado y al igual que en este sistema los documentos o planillas electrónicas tendrán la calidad de declaración jurada, y al ser registradas por el Ministerio de Trabajo y expedidas como copias tendrán la calidad de documento público de pleno valor y vigencia.

# CAPÍTULO

# VI

**LOS MEDIOS DE PRUEBA  
DOCUMENTAL  
SUSTENTADOS EN SISTEMAS  
DE INFORMACIÓN  
ADMINISTRATIVA Y SU  
ABSORCIÓN POR EL DERECHO  
LABORAL**

# CAPÍTULO

# VII

**CONCLUSIONES ,  
RECOMENDACIONES Y  
PROPUESTA  
NORMATIVA**

## **Presentación**

Este capítulo recoge un importante trabajo de campo que pondrá al descubierto la necesidad de regular jurídicamente el registro documentado de las relaciones de trabajo y que este hecho constituye un avance de las normas laborales, en consecuencia, de los principios de veracidad o primacía de la realidad, de lealtad procesal, de celeridad y de economía procesal.

### **6.1. Antecedentes**

En el proceso laboral corrientemente se resta importancia a los medios de prueba documental y además estos están sujetos a la voluntad de la parte procesal que soporta la carga de la prueba, dado el vacío jurídico que existe en esta materia,<sup>135</sup> están sujetos a que el patrón haya producido (generado) estos medios de prueba documental (documentos que registran la relación laboral) que son necesarios para demostrar lo sostenido en la demanda y negado en la contestación, también para allanar la duda sobre si estos han sido producidos dentro del tiempo determinado e idóneamente para este fin, en este sentido, se debe establecer modalidades de producción y límites legales a este acto jurídico, que tiene dos momentos uno extra procesal que contempla su producción y conservación o resguardo, y el otro que es netamente procesal y que tiene que ver con su presentación y operatividad en el proceso laboral.

Desde la perspectiva del trabajo consideramos a los documentos que contienen los registros de la relación laboral en toda su variedad, como las más importantes fuentes de prueba que desempeñan un papel de fundamental importancia a la hora de esclarecer la verdad material acerca de las relaciones

---

<sup>135</sup> No existe regulación específica en la legislación laboral boliviana, sobre cómo debería realizarse los registros, quien debería realizarlos, quien debería conservarlos y cuando debería presentarlos al proceso laboral.

laborales o los alegatos de las partes, ya que estos documentos tienen la posibilidad de contener los detalles más íntimos y precisos de la relación de trabajo.

Perfectamente pueden hacer prueba indubitable en un proceso laboral, de allí la importancia que le atribuimos. Sintéticamente veamos a qué tipo de documentos nos referimos; en la administración de cualquier empresa deben existir cuadernos o libros de registro en los que se anota verazmente la relación laboral, y estos son; el libro de asistencia diaria, el libro de licencias y permisos, las planillas de pago, las planillas que registren pagos extraordinarios o en su caso horas de trabajo extraordinario, los contratos de trabajo, las ordenes de trabajo, etc.

Con el fin de comprobar todos estos enunciados y de contar con bases para plantear caminos de solución al problema de la investigación hemos preparado una encuesta tomando como base a las ciudades de La Paz y El Alto.

## **6. 2. Justificación de la Encuesta**

Se ha preparado la siguiente encuesta que ha sido elaborada y realizada a fin de indagar la opinión de la gente sobre el proceso laboral, la prueba documental y las posibilidades para su mejoramiento y regulación jurídica, de la misma forma saber cuál es la percepción, cómo han entendido el principio de la inversión de la prueba en relación al Derecho Procesal Laboral, con el objetivo de aportar datos que permitan desarrollar un análisis más científico, profundo y responsable en torno a estos asuntos, que nos permita promover la

modernización del proceso laboral y la generación de científicidad y garantía de veracidad en las pruebas documentales.<sup>136</sup>

El diagnóstico, pretende identificar la apreciación que tiene los litigantes sobre la demora del proceso, relacionada con las dificultades que presentan las pruebas documentales debido a la ausencia de regulación jurídica referente a los documentos de registro de la relación laboral a la hora generar prueba de las posibles transgresiones y violaciones a los derechos de los trabajadores e identificar las causas y motivaciones. Con el propósito de formular propuestas de regulación jurídica sobre la prueba documental, realistas y viables con un espíritu constructivo.

### **6. 3. Objetivo General de la Encuesta**

Pretender conocer la opinión respecto de la prueba documental en el proceso laboral que al respecto tienen los trabajadores y el público litigante en general en las ciudades de La Paz y El Alto, sobre la prueba documental y la ausencia de normativa que regule la producción de este tipo de prueba los plazos para su cumplimiento, abusos y violaciones de que son objeto, en los procesos laborales especialmente en la etapa probatoria, así como de los niveles de aceptación y credibilidad de la justicia laboral a este respecto.

#### **6. 3.1. Objetivos Específicos**

1. Indagar sobre el conocimiento del Proceso Laboral.

---

<sup>136</sup> Este proyecto ha sido desarrollado sobre la base del trabajo Comunicación con Derechos; Miradas y Voces Ciudadanas; presentado por el Centro para Programas de Comunicación/Bolivia y el proyecto Comunicación con Derechos del Centro para Programas de Comunicación (CPC), con el apoyo financiero de la Cooperación Belga al Desarrollo.

2. Indagar sobre el cumplimiento de los plazos respecto a la inversión de la prueba y las pruebas documentales.
3. Conocer la percepción sobre los procesos laborales y los juzgados del Trabajo.
4. Conocer la percepción ciudadana sobre la necesidad o no de desarrollar sistemas de información administrativa judicial, así como el nivel de conocimiento que se tiene sobre este tema y la legislación vigente al respecto.
5. Conocer la percepción de la gente en torno a la labor que desarrollan los juzgados y las empresas en cuanto a la prueba documental.

## **6. 4. Metodología de Trabajo de la Encuesta**

### **6. 4.1. Diseño de la Encuesta**

Para la obtención de la información, se elaboró un cuestionario con 16 preguntas debido a sus características se plantearon preguntas cerradas (Ver Anexo N° 1).

El cuestionario está subdividido en cuatro ejes temáticos:

- 1) Proceso laboral.
- 2) La prueba documental y la Inversión de la prueba.
- 3) La legislación sobre la prueba documental en materia laboral.
- 4) La prueba documental y los sistemas de información Administrativa.

Se plantearon las preguntas con respuestas múltiples para que tuvieran mayor opción. En promedio cada persona encuestada debió responder al menos 14 preguntas.

Para garantizar la calidad de la información recopilada y orientar de mejor manera al encuestador, se incorporó en el cuestionario instrucciones y guías que facilitaron la comprensión de cada una de las preguntas a la hora de ser formuladas.

#### **6.4.2. Levantamiento de la Información**

Para el levantamiento de la información se eligieron dos ciudades La Paz, y El Alto, concretamente las dependencias del Ministerio de Trabajo y los alrededores de los juzgados laborales de estas ciudades porque es en ellos donde se ventila y resuelve el proceso laboral, es decir, se mueve el mundo litigante y hacia los que estaba orientado el trabajo.

El método utilizado para el levantamiento de la información está sobre la base del muestreo aleatorio estratificado.

En el trabajo de recojo de la información, se contó con la ayuda, participación y apoyo de estudiantes y docentes de las carreras de Derecho de las universidades estatales de las dos ciudades.

### **6.4.3. Tamaño de la Muestra**

Para el análisis conjunto de las dos ciudades se tomó una muestra representativa de 100 encuestas, en un periodo de dos meses, centrada en los juzgados laborales como en el Ministerio de Trabajo de las ciudades de La Paz y El Alto, con proporcionalidad de género del 50%, de acuerdo con la siguiente relación:

Toma de la muestra en las Dos ciudades:

Ciudad de La Paz: 50 encuestas (25 mujeres y 25 hombres)

Ciudad de El Alto: 50 encuestas (25 mujeres y 25 hombres)

### **6.4.4. Categoría Muestral**

El grupo encuestado estaba comprendido por trabajadores o ex trabajadores que tuvieron, tienen o pretenden comenzar una demanda laboral y algunos patrones que están en esta misma circunstancia, en los juzgados laborales y el Ministerio de Trabajo personas mayores de 18 años (25% de la muestra), haciendo énfasis en mayores de 30 años (75% de la muestra).

El área de levantamiento como ya lo indicamos estuvo comprendida por los juzgados laborales y el Ministerio de Trabajo, que es el área donde se encuentran los trabajadores que tuvieron, tienen o pretenden comenzar una demanda laboral.

Debido al tamaño de la muestra, se asume una representatividad global para las dos ciudades.

#### **6.4.5. Sistematización de la Información**

Una vez recopiladas las encuestas, se procede a sistematizar la información habiendo recolectado más de 3.200 datos que han sido ordenados según ciudad, ejes temáticos, preguntas y sub-preguntas.

### **6.5. Resultados Obtenidos**

El trabajo refleja la opinión de las trabajadoras y los trabajadores que han tenido o tienen actualmente un conflicto jurídico laboral, su opinión refleja la visión que estos tienen de la necesidad de recurrir a los juzgados laborales y el sentir respecto a la justicia o injusticia que estos perciben con los resultados de estos procesos.

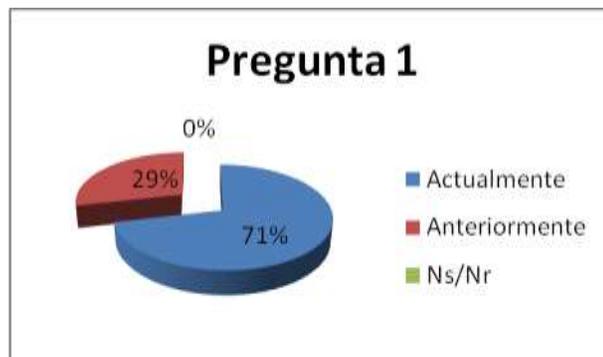
En este sentido, se ha procurado presentar un cuestionario lo más sencillo y directo posible de tal manera que sea comprendido por los encuestados, con este fin los encuestadores han explicado previamente las preguntas a los encuestados para que pudieran comprenderlas en su dimensión y así responder con mayor soltura y veracidad sobre los cuatro ejes temáticos que comprendían.

- a) Proceso laboral.

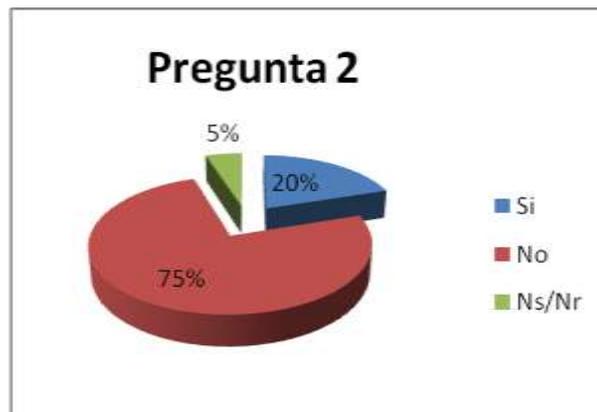
- b) La Inversión de la carga de la prueba.
- c) La legislación sobre la prueba documental en materia laboral.
- d) Posibilidad de regulación Jurídica de la prueba documental

### 6.5.1. Proceso laboral

Este primer grupo de preguntas está dirigido a la percepción de la gente respecto del proceso laboral con el objetivo de verificar sus opiniones respecto a la garantía y seguridad que un proceso tutelar puede ofrecer.



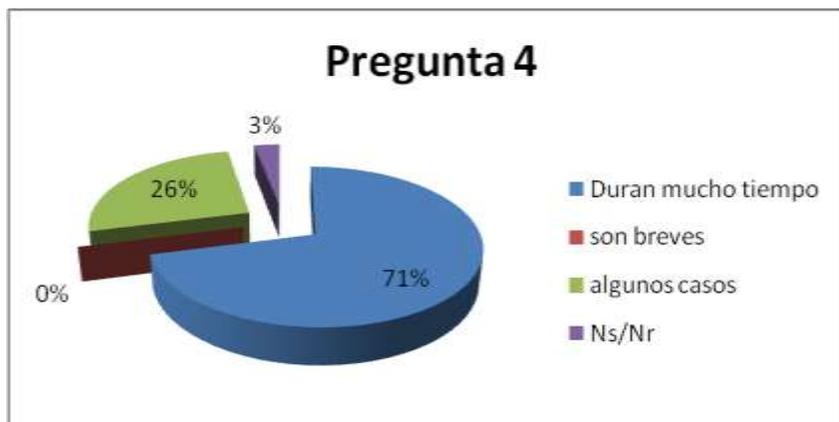
El 71% de las personas encuestadas afirmaron que si actualmente sostiene un proceso laboral y que están inmersos en su desarrollo, el 29% de los entrevistados afirma que ya sostuvieron en el pasado reciente un proceso de esta naturaleza, por lo tanto, el grupo entrevistado conoce del tema de la investigación.



De todos los entrevistados el 75 % que es una mayoría, no se siente protegido por la judicatura laboral lo que nos muestra la percepción de la gente respecto a un proceso teóricamente tutelar y un porcentaje mucho menor el 20% afirmó que en cambio si se sienten protegidos por ésta.

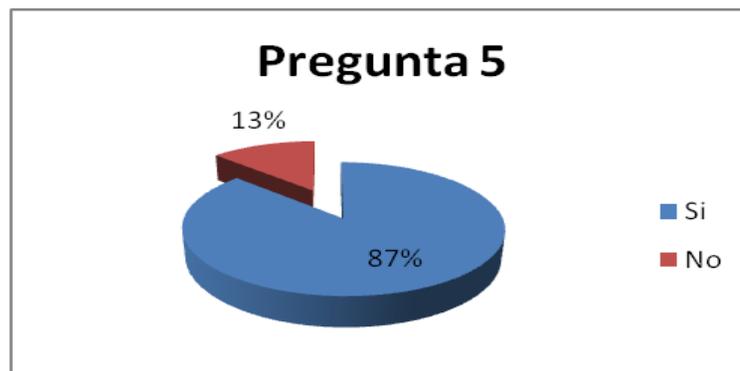


Las respuestas a esta pregunta son muy particulares y llama mucho nuestra atención pues el 16 % de encuestados opina que un trabajador puede tranquilamente llevar adelante un proceso judicial sin tropiezos, un 9% opina que sólo en algunas ocasiones se puede llevar adelante un proceso sin problemas, sin embargo, una gran mayoría opina que no se puede sostener un proceso laboral sin problemas y que muchos de ellos nunca más acudirían a este proceso cabe aclarar que quienes opina así son personas que ya tuvieron la experiencia en su mayoría.

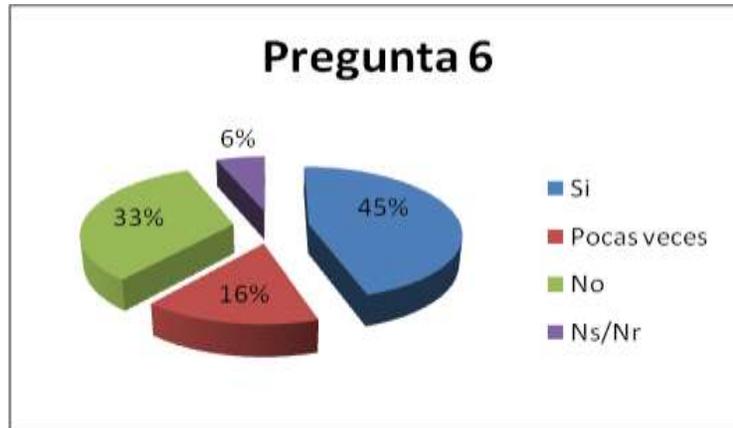


Esta pregunta en secuencia de las anteriores se integra a la misma serie referidas a los resultados del proceso judicial laboral, como podemos ver el gran problema de los procesos desde la perspectiva de la mayoría es que estos duran mucho tiempo, 71% estos resultados cuestionan la eficiencia del proceso judicial laboral. Es muy representativo el resultado y los datos que proyecta puesto que esto nos impulsa precisamente a reforzar nuestra propuesta.

### 6.5.2. Inversión de la carga de la prueba

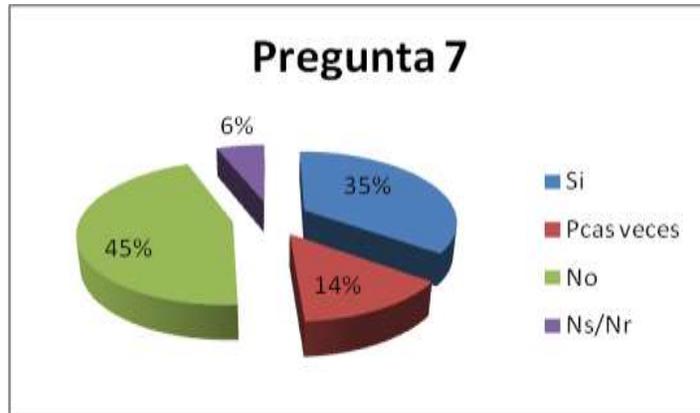


El 24% de las personas encuestadas en forma muy particular afirmaron no tener una idea general sobre lo que es la inversión de la prueba y que incluso los abogados patrocinantes en sus procesos no les habrían explicado en qué consiste este principio.



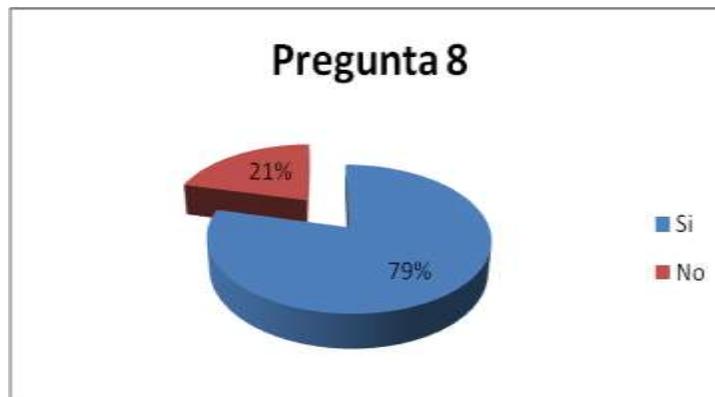
El resultado de esta pregunta es muy interesante, pues opinan que como se los explican esta particularidad si podría ayudar, ese es el resultado del 45%, el 16% opina que en algunos casos resulta y el 33% de los encuestados (os) opina que no se cumple eficientemente con la inversión de la prueba en el proceso laboral, lo que no ayuda a fortalecer la igualdad y relacionaron este hecho con la necesidad de recibir información oportuna, veraz y suficiente por parte de los juzgados y que los funcionarios de estos juzgados por toda respuesta a la solicitud de información responden que consulten con su abogado, aún si la consulta está dirigida a ver si el proceso está siendo llevado con eficiencia

Parece ser que no existe la vocación de servicio en los funcionarios judiciales, la información es un derecho que tienen todos los usuarios y que es violado reiteradamente en los juzgados, aún en los anuncios que colocan ornamentalmente.

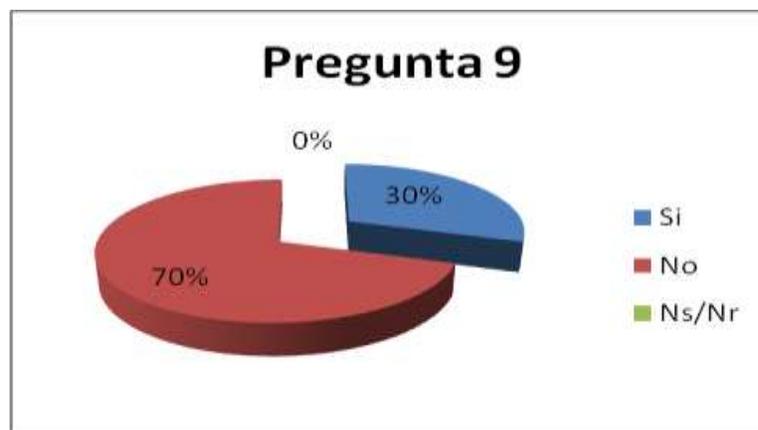


De similar manera al punto anterior, se preguntó si se creía que los trabajadores ejercen su derecho a la inversión de la carga de la prueba que reiteraremos es una protección judicial para los trabajadores. Al respecto, el 45% de las encuestadas (os) respondieron que no se ejerce este derecho es más que no existe protección y en algunos casos, que pocas veces se ejerce este derecho, lo llamativo es que en contraste el 14% opina que sí es se ejerce y que es una protección para los trabajadores.

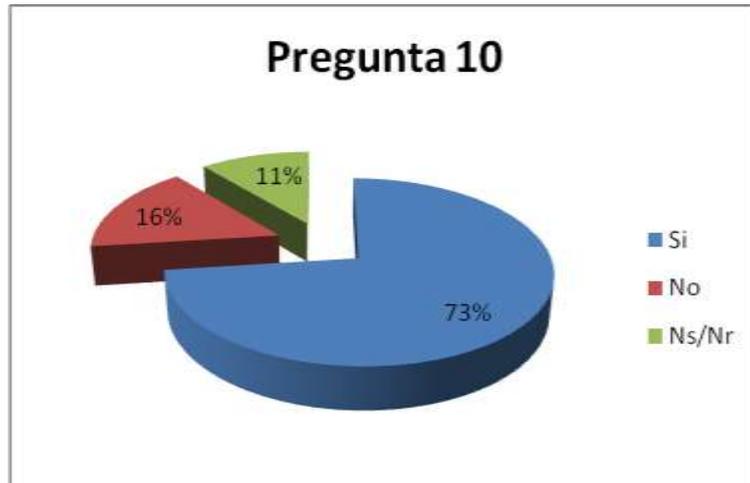
### 6.5.3. La legislación sobre la prueba documental en materia laboral



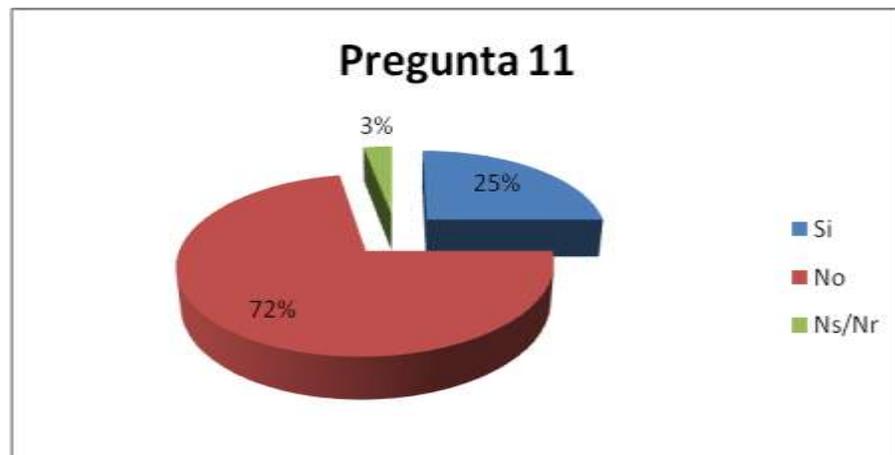
Un alto porcentaje de las personas entrevistadas (79%) cree que es muy difícil para el trabajador probar los incumplimientos patronales y se sabe que son ellos los que atropellan los derechos de los trabajadores, pero no se cuentan con pruebas y que las presunciones judiciales no funcionan; el (21%), dicen que es el derecho a la presentación de pruebas el (21%), opina que este es un derecho irrenunciable de los trabajadores.



El 70% de las personas encuestadas afirmaron que la legislación respecto a las pruebas documentales no es aplicable a la situación actual y que se debe modificar, en cambio un 30% opina que si es aplicable que lo importante es tener conocimiento de los plazos para la inversión y presentación de pruebas.

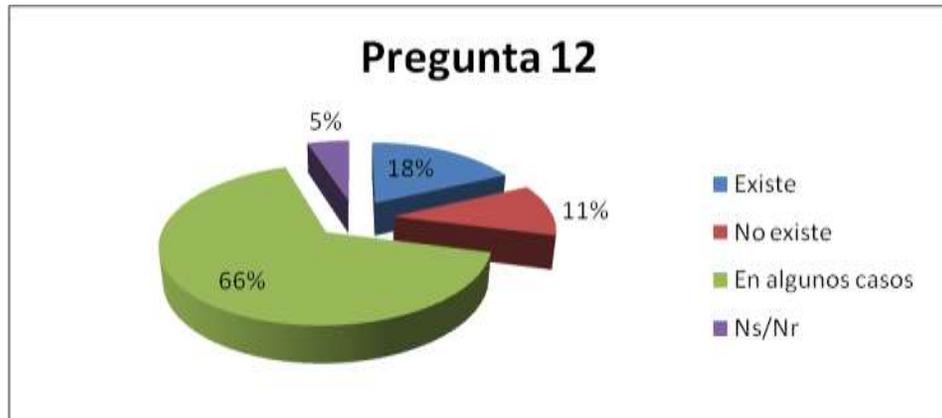


En esta pregunta que guarda relación con la anterior el 73% de los encuestados (as) opina que las pruebas documentales son importantes en el proceso laboral y que se debería tomar mayor atención a este respecto y que el hecho de no tener regulación jurídica respecto de su obligatoriedad demora mucho los procesos judiciales perjudicando sobre todo a los trabajadores.

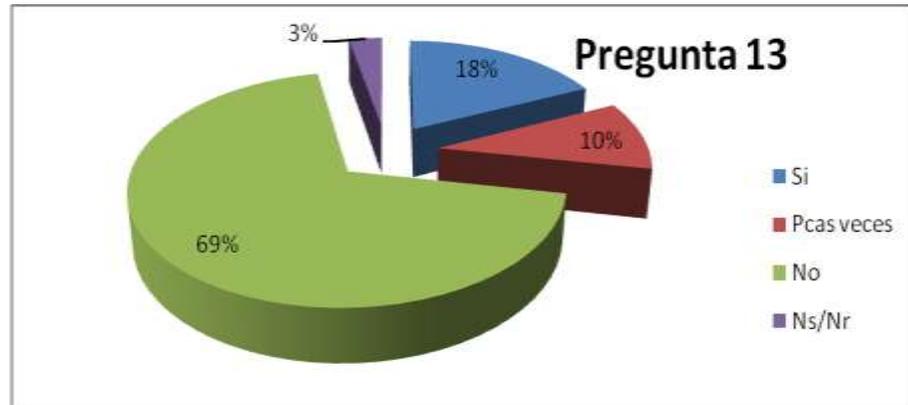


Según la opinión de la mayoría de las personas encuestadas, 72% se muestra preocupado por que no exista una regulación jurídica respecto a la prueba documental, a la que consideran muy importante y que los patronos registran

únicamente lo que les conviene y en la mayor parte no tiene costumbre de llevar registros.



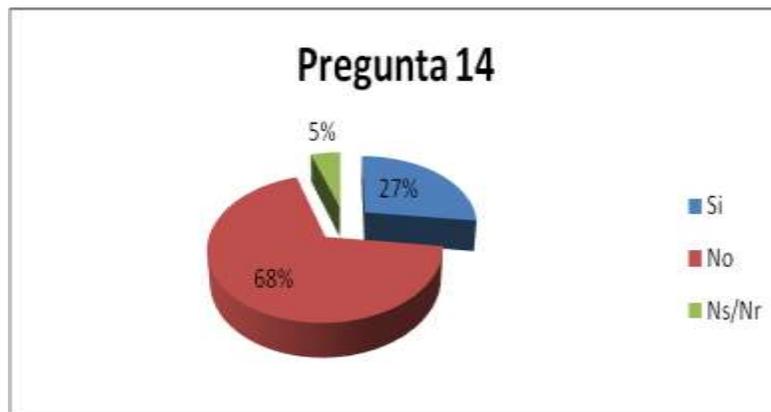
El 66% de los encuestados no tienen conocimiento sobre que exista en la ley la obligatoriedad de registrar la relación laboral ni que sea obligatoria la producción de documentos, se extrañó también que la ley no hubiera tomado en cuenta dicho aspecto que coadyuvaría en la mejora de la eficiencia en el cumplimiento de plazos para la inversión de la prueba, la mayor parte de los encuestados opina que esta herramienta puede ser muy útil en las relaciones laborales como en el proceso laboral. Según se puede deducir no existe en nuestro país la costumbre de registrar las relaciones laborales.



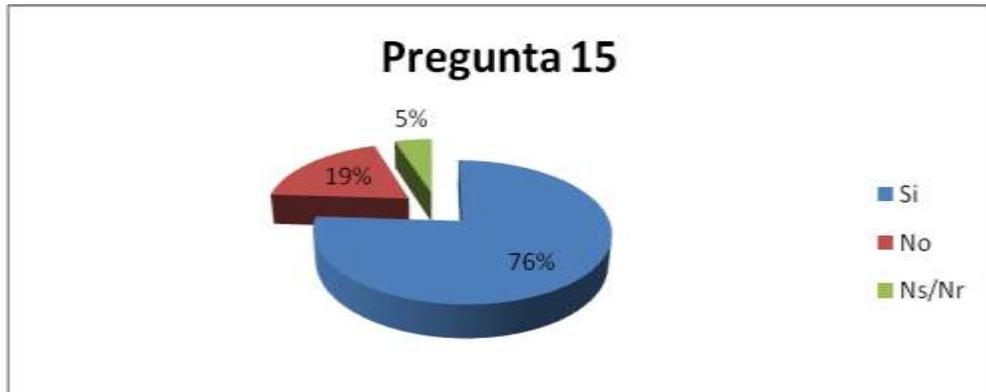
Esta es una muy interesante pregunta y las respuestas que se han dado son muy llamativas, se nota que existe mucha duda respecto a este tema puesto que la mayor parte el 69 % de las encuestadas y encuestados sin dudarlo respondieron negativamente ya que según su opinión lo patrones sólo presentan lo que les conviene, el porcentaje que respondió afirmativamente es del 18% y el que respondió que son pocas las veces en que puede servir los documentos presentados por los patrones es del 10%.

Significa un punto muy interesante y que nos demuestra un hecho definitivo los trabajadores tampoco se ocupan de registrar o no les es permitido verificar los documentos de registro ni el destino que estos tienen, se debería tratar en un trabajo de investigación posterior profundizar este tipo de respuestas.

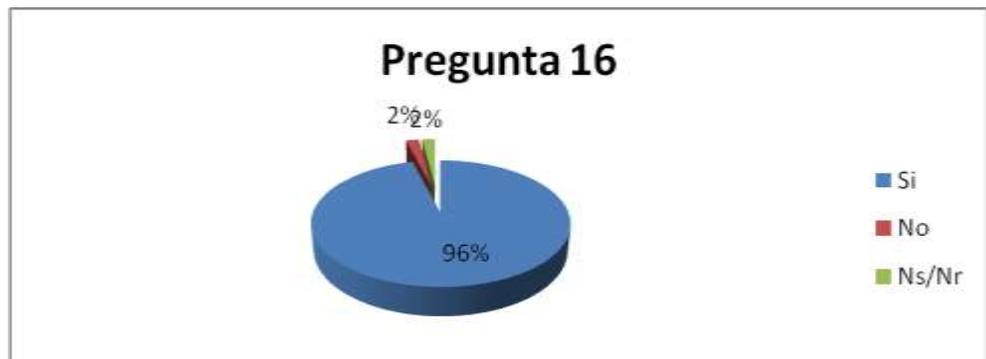
#### 6.5.4. Posibilidad de regulación Jurídica de la prueba documental



Esta pregunta fue contundente en la mayor parte de los casos y la respuesta fue igualmente, el 68% de las encuestadas y encuestados sostiene no conocer las leyes que imponen los sistemas de registro de datos de la relación laboral además que la legislación en lo que toca a la prueba es deficiente. Este alto porcentaje de las personas entrevistadas está en lo justo porque efectivamente dentro de las leyes laborales bolivianas no se ha establecido esta obligación.



La respuesta a favor de que se regule la obligación de llevar registro de la relación laboral es contundente y demuestra esta sentida necesidad pues en la mayor parte de los casos está sujeta al arbitrio del patrón o al descuido de los trabajadores.



La respuesta a esta pregunta tuvo un correlato muy particular pues la gran mayoría de los casos se ha tenido que explicar en qué consistiría este registro y comprendido el tema las personas respondieron afirmativamente en un 96 % que es una respetable cantidad que apoya el cambio para lograr la mejora del servicio judicial y administrativo.



Ratificando lo anterior, las respuestas para esta pregunta son igualmente contundentes la gente opina que una adecuada regulación de la prueba documental ayudaría a acelerar el proceso laboral por la calidad de los documentos que serían categóricos medios de prueba.

Los alcances del presente estudio han estado orientados sobre todo a obtener valoraciones y percepciones cuantitativas de la gente respecto a los temas centrales del trabajo de investigación. Las conclusiones que se presentan a continuación, están relacionadas directamente con dichos resultados; sin embargo, nos han permitido realizar algunas apreciaciones cualitativas.

## **6.6. Análisis, Observaciones y Comentarios a los Resultados**

El presente apartado, está dirigido a comprobar la hipótesis sustentada como base de la presente investigación y a demostrar la conveniencia que el carácter protector de las normas de trabajo debe propender en un país como el nuestro, en donde el incipiente desarrollo tecnológico apenas si alcanza a prometer el futuro desarrollo del proceso laboral, que de alguna manera podría por virtud de

la ley y el obligatorio registro de la relación laboral crear la estructura necesaria para obligar a los empleadores a cumplir con la legislación laboral, que no obstante y el carácter protector de sus normas, hoy no se cumple.

Ratificamos pues nuestra hipótesis que sostiene que “con la promulgación de normas jurídico-administrativas que promuevan la creación de un sistema de información administrativa judicial encargado de regular y controlar el registro documental de la relación laboral; se podrá desarrollar y allanar eficientemente la instancia probatoria en los procesos laborales disminuyendo drásticamente las demoras ya que se estaría eliminando las trabas que se presentan a la hora de aportar los medios de prueba tanto en calidad como en temporalidad.”

También con el presente capítulo pudimos corroborar la realidad sobre lo que verdaderamente para las relaciones de trabajo bolivianas y específicamente para los trabajadores, podría constituir la regulación jurídica del registro de la relación laboral, teoría que impulsada sobre la base de los llamados Sistemas de Información Administrativa podría generar mayor seguridad a la hora de las pruebas y acelerará de alguna manera el desarrollo del proceso.

Este capítulo demuestra que las modernas corrientes laboristas y la práctica cotidiana nos obligan a incorporarnos a la modernización de los procedimientos del Proceso judicial laboral, esto implica que en países como el nuestro las relaciones de trabajo, deben ser establecidas dentro de un proceso protector pero a la vez transparente para colocar a los medios de prueba a completa disposición del juez y las partes, que en esa dirección pasaría a ser quien

establecería las condiciones sobre las que se desarrollaría toda la relación de trabajo.

Son pocas personas las que podemos decir que conocen el contenido y los alcances de la actual Constitución Política del Estado y los derechos establecidos por ley. Sin embargo, como podemos constatarlo los encuestados ya sea por intuición, preceptos morales y/o sentido común, se ajustan o acercan acertada y positivamente a los mismos.

La sociedad y en especial los trabajadores exigen que se cumplan con los objetivos básicos por las que fueron creadas las instancias de la judicatura laboral como tribunales de especialidad y protectivos, en este entendido se debe buscar cambios a esta judicatura por su característica particular y los fines y objetivos que persigue, la justicia laboral en todo lo que puede significar este término es diferente de la justicia Civil, el solo hecho de pretender compararlas es un despropósito y mucho más aún si se pretende emplear los mecanismos de uno en el otro o querer que así sea.

Aunque el Sistema de Información Administrativa es un concepto nuevo la tendencia de la opinión es que éste enriquece la relación laboral y ayuda a mejorar el proceso judicial laboral, por ser más amplio y por estar relacionado con la participación activa de las partes de la relación laboral en todo el proceso.

En general, los tribunales de justicia laboral no gozan de credibilidad sobre su imparcialidad. Se evidencia una percepción negativa toda vez que la gente opina que éstos están subordinados a intereses políticos, partidarios y/o empresariales; consecuentemente la justicia que se imparte y el cumplimiento de la ley sustantiva entran en un profundo cuestionamiento.

En este contexto, la resolución de los conflictos laborales depende de la información que ésta tenga un flujo acelerado y confiable, lo que implica contar con un adecuado, efectivo y eficiente Sistema de Información Administrativa. En nuestro país al contrario los sistemas de información administrativa respecto de la relación laboral entre trabajadores y empresa son anacrónicos y su flujo es demasiado lento y en muchos casos no existen o se encuentran sujetos a la arbitrariedad de los administradores o propietarios que casi siempre son propensos a la doble contabilidad y son poco amigos a proporcionar informes o registrar detalladamente la relación laboral, lo que perjudica grandemente a los trabajadores y en su caso a las empresas en lo que respecta a los pagos de salarios, beneficios sociales, finiquitos, pago de salarios devengados, vacaciones, sueldo anual complementario y otros cuyo pago se reclama, para efectivizarlo se requiere de aportar la información que haga de prueba idónea, para que se encuentre sujeto a la inversión de la prueba o de lo contrario a la arbitraria y objetable presunción jurídica.

En la actualidad los cambios que se han generado en el mundo y en las relaciones laborales en particular deben influir en su regulación jurídica y este hecho en el caso de nuestro país hace surgir muchos desafíos para la administración de justicia en el ámbito laboral, en lo que hace al proceso judicial y su característica particular de la inversión de la prueba relacionada especialmente con la prueba documental.

Así podemos deducir que la presentación de documentos en los que se ha registrado la relación laboral que son importantes en el juicio laboral por su valor probatorio, se debe establecer y determinar un tiempo prudencial para su conservación y cuidado, además que sean las instituciones rectoras de la materia las encargadas de contar con un sistema al cual el Juzgador pueda tener acceso desde el Juzgado (despacho) y constatar la información vertida por el demandante o demandado y no se pueda alegar destrucción o extravió de las pruebas materiales, todo bajo el principio de la celeridad y efectividad en los procedimientos laborales.

## **6.7. Análisis del Proceso Laboral**

A la primera observación que hacemos del proceso judicial laboral dentro del Derecho del Trabajo en nuestra judicatura, emergen razonables dudas acerca del grado de eficacia y de eficiencia de esta disciplina jurídica. Un ejemplo demostrativo de este hecho es cuando obligatoriamente los trabajadores tienen que someterse a la judicatura del trabajo para solucionar alguno de sus conflictos laborales, la impresión que tienen es casi siempre de un derecho laboral es un mecanismo anticuado e inútil que no sirve para cubrir las necesidades de justicia de los trabajadores.

Esta situación que manifiesta la poca confianza que le merece a la sociedad ese instrumento que denominamos proceso Judicial, es producto de una sentida falta de fe en la probidad y la competencia profesional y científica de los medios de prueba especialmente de los documentales y ante la manifiesta obsolescencia y escasa científicidad y tecnología de los procedimientos jurídicos probatorios.

Pues mientras que la ciencia y los científicos de otras ramas del saber procuran permanentemente descubrir e inventar nuevas técnicas, hacerse de nuevos medios para el progreso de sus disciplinas y mejorar así el servicio que prestan a la humanidad, todos los que de alguna manera tienen que ver con el Derecho, cuyo espacio más representativo es el proceso judicial, donde supuestamente se busca justicia y transparencia este es el caso del procedimiento probatorio en el que se siguen manipulando instrumentos arcaicos dotados más de espectacularidad y especulación, pero no de eficacia, por la falta de científicidad y tecnologías adecuadas que han generado un ambiente de mediocridad, que ha permitido y permite todo tipo de corruptelas por la práctica del mínimo esfuerzo que es a todas luces una barrera de entrada a la economía judicial.

Preocupa aquí la disciplina jurídica laboral que tiene más relación con la aplicación práctica del procedimiento probatorio y de los medios de prueba documental dentro del Derecho del Trabajo y del Derecho Procesal del Trabajo. Dentro del derecho probatorio nos referiremos específicamente a la metodología probatoria, puesto que indudablemente, es la más importante de todos los diferentes eslabones que componen el proceso judicial laboral. Aunque respetando la unidad del orden jurídico, no ocultamos que por razones procedimentales cabe apreciar siempre ciertos matices al tratar la prueba documental.

La administración de justicia es un servicio público que el Estado está obligado a prestar en beneficio de los trabajadores y de los patronos, conjuntamente de todos y cada uno de los integrantes de la sociedad, servicio que debe ser orientado en búsqueda de calidad, prontitud, eficacia y eficiencia.

En este propósito, sostenemos que se deben realizar una serie de cambios normativos para alcanzar las proposiciones antes señaladas, no basta la creación de más tribunales y juzgados, tal y como alguna propuesta lo ha venido sugiriendo y el Poder Judicial lo ha venido haciendo desde hace ya algunos años lo que sin duda ha permitido una distribución más eficiente de la carga de trabajo, a pesar de esto la congestión existente es evidente, así tenemos por ejemplo que un simple juicio por cobro de sueldos devengados, sigue tardando más de tres años en ser resuelto y si este proceso saliera del fuero común y se elevara en apelación este hecho puede durar más de dos o tres años, con lo que se puede tardar más de seis años en ver dictada la sentencia y otro más en ejecutoriarla en perjuicio de la celeridad procesal que es la garantía de seguridad jurídica, sin duda alguna, la falla es estructural, es decir, todo el sistema judicial está fallando por muchas razones, este es un tema sin duda delicado, muchos cambios seguramente son necesarios, sin embargo, de ello y por las limitaciones del trabajo, vamos a señalar uno de los cambios que se pueden operar y que nos parece importante es que consideramos que es urgente e imprescindible simplificar y concentrar los procedimientos probatorios a través del empleo de Sistemas de Información Administrativa aplicando el uso de la informática, la organización judicial para funcionar de manera eficiente, requiere implementar sistemas de información Administrativa utilizando los métodos y las tecnologías informáticas, para hacer que sus elementos de prueba sean indubitables y seguros, así como se los exige en el mundo moderno.

En el presente tiempo es innegable que la implantación de las redes de comunicación ligadas a la potencialidad de los instrumentos para almacenar, gestionar y transmitir información está originando una rápida transformación de los tradicionales modos de organización social y económica, que tiene su impacto en los estilos de vida y los patrones de convivencia. Los sectores que

comprendieron primero la potencialidad de este proceso fueron los sectores financieros privados y paulatinamente, otros se fueron plegando al avance tecnológico, ello ha impactado en todo el sistema económico -productivo y de servicios- hasta llegar al ámbito de la administración central y los servicios públicos. La administración de justicia, en tanto servicio público no puede quedar indiferente ante este aspecto.

Es pues una urgencia y deber constitucional el mejorar los servicios especialmente en lo que concierne a la administración de justicia en el ámbito de la prueba laboral dada su especial característica, sin embargo a pesar de este deber constitucional, nos encontramos que no se cuenta con los documentos de registro de la relación laboral adecuados, en cantidad y calidad que proporcionen datos administrativos reales y completos que evidencien la situación y la forma en que se ha desarrollado la relación laboral y que porcentaje del contrato laboral se ha cumplido, en definitiva información lo más fidedigna posible para una eficiente administración de justicia, sin embargo se sigue trabajando con la escasa información disponible en el sistema, la misma que además está sujeta a la voluntad de la parte patronal, se puede afirmar que este servicio público es deficiente e incapaz de convertir en derecho positivo la encomienda constitucional de una justicia pronta, expedita y para los trabajadores, pensamos que es debido a la poca experiencia en materia de sistemas de información administrativa, la deficiente implementación y sobre todo la corrupción.

Coincidimos con el Dr. Iván Campero, que para el cumplimiento de sus propósitos el poder judicial ha establecido una tramitación extremadamente formalista y altamente burocrática. Por esta razón el proceso laboral resulta

esencialmente lento y extremadamente formal o burocrático, demostrado está que el exceso de atención de la forma puede distorsionar los fines del proceso, retardando la sentencia o desatendiendo el fondo del litigio.<sup>137</sup>

Si el fin del proceso es obtener la restitución del derecho vulnerado. Y en el caso particular del derecho laboral se trata del sustento o de la salud de los trabajadores la premura es determinante. El proceso judicial para el cumplimiento de tal propósito exige determinado formalismo, lo que definitivamente termina distorsionando los fines del proceso, retardando la sentencia o desatendiendo muchas veces el fondo del litigio, que está sustentado en el derecho sustantivo.

Así pues de la revisión de la jurisdicción laboral y especialmente de su proceso y procedimiento probatorio podemos concluir que no cumplen con el propósito de obtener una pronta, vale decir oportuna y justa restitución del derecho vulnerado.

El sistema judicial boliviano y especialmente los tribunales juzgadores siguen la lógica de la tristemente famosa conducta alto peruana de se acata pero no se cumple y es este sistema se plantea en dos espacios diferentes, que manifiestan una doble moral judicial, uno es el sustantivo en donde las normas determinan conductas cuyo incumplimiento debe ser sancionado. Teóricamente

---

<sup>137</sup> Iván Campero Villalba, *LA IMPERATIVIDAD DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL BOLIVIANO*; en la página Web E Mail: [revistacientificaft@fibertel.com.ar](mailto:revistacientificaft@fibertel.com.ar) [editor@eft.org.ar](mailto:editor@eft.org.ar); ISSN 1669- 4031 **Equipo Federal del Trabajo** Asociación Civil sin fines de lucro Paraná 557, piso 3º, dto.C 1400 Ciudad de Buenos Aires R 4373 4726, Publicado el 04-12-2007 / Edición N° 31

estas normas son protectoras de la paz social, pero en su parte adjetiva o procesal todo este armado se desestima dejando sin efecto la norma sustantiva por errores de procedimiento o por la conocida doblez o chicana, tendiente a la corrupción, lo cierto es que debido a las particularidades del proceso, que se supone que ha sido desarrollado para accionar y aplicar la ley, no se cumple lo que ella manda. Así lo adjetivo supedita a lo sustantivo, lo que resulta paradójico y absurdo, rompiendo con la lógica jurídica y generando una muy natural desconfianza en el sistema judicial y la protesta y desilusión de quienes tiene la desgracia de caer en este procedimiento.

Es paradójico en un tiempo en el que la velocidad de la transmisión de la información es tan impresionante, en nuestros tribunales las computadoras y la cibernética sirven para jugar cartas; en un tiempo en el que la sistematización de la información es una necesidad ineludible, los sistemas de información siguen siendo arcaicos o definitivamente no existen.

Pensar en un proceso judicial en nuestro medio es algo que tiene un sentido muy alejado de la justicia, es una especie de tortura por los altos costos económicos, morales, psicológicos y temporales que representa, que en la mayor parte de los casos termina siendo una frustración por la falta de igualdad jurídica que conduce a la injusticia, irónico que en la casa de la justicia se cometan tantas injusticias, el sabor amargo de la frustración y la impotencia, la impunidad es una constante en los tribunales y por ello pensamos la protesta ante su accionar.

Ahora bien; la tortura tiene muchas formas, el maltrato, la discriminación, la inaplicación del derecho, el cohecho, la omisión de justicia, la denegación de justicia, la corrupción descarada e impune y en última instancia, la inoperatividad de la justicia al producir sufrimiento en las partes son también formas de tortura.

En base a lo expuesto, sostenemos que el Derecho Procesal del Trabajo no debe ser formalista, sino por el contrario simple y sencillo sustentado en la ciencia y su desarrollo contando con el auxilio de sus tecnologías. Algunos tratadistas para destacar el principio de la sencillez del proceso suelen hablar de la informalidad del proceso. Un ejemplo de la aplicación de sencillez la encontramos en la legislación Venezolana que posibilita la interposición de la demanda verbalmente, en cuyo caso el Juez la reducirá a un acta con la cual se encabeza el proceso. Incluso el Juez está facultado para interrogar al demandante, si fuera menester para completar la demanda. La oralidad, es un principio estrechamente ligado a la sencillez, así como la implementación de los sistemas de información administrativa judicial y lo que se busca, con ambos, es facilitarle al trabajador la defensa de sus Derechos.

En nuestro caso lo que se quiere, es que en el proceso laboral prevalezca la dinámica de los sistemas de información, sólo así el Juez puede obtener una impresión más cercana a los hechos y al conflicto mismo, de una fuente imparcial y auditada. Por otra parte, la aplicación de los sistemas de información permite el cumplimiento de otros principios como el de celeridad, veracidad, inmediación, concentración, etc.

En la medida en que prevalezcan los Sistemas de Información Administrativa judicial en el proceso, los jueces tendrán menos oportunidad de evadir su obligación de dirigir, personalmente, los diferentes actos y diligencias que les permitan una mejor y más rápida administración de justicia.

El Código Procesal del Trabajo, fue promulgado mediante Decreto Ley N.º 26896 de 25 de julio del año 1979 en un momento en el cual las condiciones políticas, culturales y particularmente económicas, eran diametralmente opuestas a las actuales, así como el desarrollo científico y tecnológico no se equiparaba a las posibilidades del actual.

La esencia e importancia del Derecho Laboral, deriva del espíritu del derecho mismo, es la búsqueda de justicia y no la simple administración de leyes la que se pretende con él, teniendo en cuenta además que el objetivo inmediato del procedimiento laboral es el rápido y eficaz cumplimiento de las disposiciones infringidas u omitidas, como reparar en medida proporcional los daños causados por el incumplimiento de obligaciones sea en el plazo más breve posible; y el objetivo final, es garantizar que los trabajadores y sus familias tengan un nivel de vida digno, evitando y sancionando la explotación laboral.

No se puede dejar de reconocer que un Derecho del Trabajo poseedor de principios y objetivos propios y especiales por su carácter protectorio, necesita un procedimiento laboral que permita la aplicación de una normatividad sustantiva, que aplique sus principios en la búsqueda de cumplir sus objetivos. Que requieren de un procedimiento particular y propio que debe ser cumplido por los tribunales laborales quienes apliquen fundamentalmente el derecho sustantivo del trabajo y los principios del mismo para el cumplimiento de sus

fines específicos que son diferentes de los perseguidos por el derecho común.

Nuestros antecedentes jurídicos - laborales se remontan a la creación del Departamento Nacional del Trabajo, reconociendo una tramitación sumaria para el esclarecimiento de los problemas laborales. Procedimiento “Sui Géneris” ante las autoridades administrativas del Departamento Nacional del Trabajo con competencias para dirimir las controversias sobre riesgos y accidentes de trabajo y un recurso de nulidad ante las Cortes de Distrito o la Corte Suprema de Justicia, según el monto cuestionado.

Antecedentes que concluyen en la creación de la Judicatura del Trabajo mediante Decreto Supremo de fecha 2 de marzo de 1940, dando lugar a la separación de las competencias administrativas y judiciales. La primera constituida por inspectores y directores del trabajo, encargados de hacer cumplir las condiciones de trabajo en las unidades de producción, las normas de higiene, seguridad industrial y social, bajo amenaza de denuncia con multa a la judicatura del trabajo por violación a la ley laboral; así como presidir las audiencias de conciliación y las juntas de arbitraje, en los conflictos colectivos. La segunda competencia judicial, abocada exclusivamente a la función de administrar justicia en materia de trabajo y seguridad social<sup>138</sup>.

En este primer decenio del siglo XXI, la acelerada prosecución en los cambios tecnológicos y científicos que se han producido en el mundo ha alterado las relaciones sociales, económicas y políticas. En este contexto podemos identificar dos importantes factores que han operado este cambio: el primero, es

---

<sup>138</sup> Comentarios del Dr. Isaac Sandoval Rodríguez en su texto Legislación del Trabajo, Décimo segunda edición, Editorial Los Amigos del Libro, La Paz, Bolivia 1.999.

la globalización de la economía lo que ha significado desregulación de los mercados y desprotección de los trabajadores en las relaciones laborales; y el segundo, la transformación de las economías y las sociedades industriales en economías de servicio basadas en el conocimiento y la información.<sup>139</sup>

Estos factores obviamente han influido también en las relaciones laborales, especialmente en su regulación jurídica, como sostiene Pasco Cosmópolis “De las evidentes diferencias que existen entre una controversia laboral y una controversia ordinaria, ninguna tan clara como la desigualdad entre las partes. Esa desigualdad, que hace del empleador la parte fuerte y del trabajador la débil, se produce en el interior de la relación sustancial que los vincula, pero trasciende de modo dramático a la relación jurídico-procesal,”<sup>140</sup> y este hecho en el caso de las pruebas especialmente de las pruebas documentales hace dramática la situación de los trabajadores ya que están sujetos a la arbitrariedad del patrón que no está obligado a producir documentos de registro de la relación laboral, sugiere muchos desafíos para la administración de justicia en el ámbito laboral, en lo que hace al proceso judicial y su característica particular de la inversión de la prueba relacionada especialmente con la prueba documental.

A pesar de que existen distintos enfoques doctrinales respecto de su ubicación, el criterio predominante es que al derecho laboral se le considera como una

---

<sup>139</sup> Loudon Kenneth C. & Loudon Jane P. ADMINISTRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN, Editorial Mc Graw Hill México, 2004, página 6

<sup>140</sup> Pasco Cosmópolis, Mario **El principio protector en el proceso laboral - Trabajo y seguridad social, 2001-pág. 193**

rama del derecho social<sup>141</sup>, en virtud de su naturaleza ya que su interés deviene de la debilidad del grupo social y parte del principio que su fin primordial es proteger al trabajador por encontrarse en una situación de desventaja y sobre todo buscar la verdad de los hechos; sus normas son garantías de protección, para el trabajador, es decir, que sus normas son susceptibles de ser mejoradas, pudiendo emplearse elementos extra procesales siempre y cuando no sea atentatorio contra los derechos establecidos por ley.

En nuestro país la información de la relación laboral no está regulada jurídicamente por ello no se encuentra estructurada ni sistematizada, más bien está sujeta aún a los caprichos de los patrones o simplemente se producen mediante el empleo de metodología arcaica o están mal elaborados y no sirven como prueba en el proceso laboral o simplemente no se los ha realizado porque precisamente se encuentran sujetos a la voluntad o arbitrariedad de los que administran y dirigen la relación laboral, lo que perjudica grandemente a los trabajadores en lo que respecta a los pagos de salarios, beneficios sociales, finiquitos, pago de salarios devengados, vacaciones, sueldo anual complementario y otros cuyo pago se reclama y para efectivizarlo se requiere de aportar la información que haga de prueba idónea, si se aplica la presunción jurídica los perjudicados con esta situación pueden ser los patrones.

En este contexto, como no podía ser de otro modo los procesos laborales en un porcentaje cada vez mayor requieren de la información y que esta se encuentre sistematizada y tenga un flujo confiable y acelerado, lo que implica contar con

---

<sup>141</sup> Del Buen citado por Luis Fernández en su Código del Trabajo concordado y comentado "sostiene que el Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social; ya que la mayoría de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social."

un adecuado, efectivo y eficiente Sistema de Información Administrativa, la prueba documental y en definitiva cualquier prueba no hace otra cosa que informar al juez del proceso sobre la verdad de lo acontecido. Prueba e información en este sentido son lo mismo y sirven para verificar la realidad, por eso es tan importante regular su producción.

Doctrinalmente se reclama la necesidad de contar con un procedimiento laboral, expedito y rápido a efectos de alcanzar uno de los objetivos más trascendentales del procedimiento laboral, a saber, obtener el pago de los beneficios sociales como el pago de indemnizaciones, desahucios y sueldos devengados, todas estas obligaciones son la subsistencia de los trabajadores, es decir, tienen una importancia vital para su supervivencia, por lo tanto, su cumplimiento no puede estar sujeto a demora, sin embargo la demora en los procesos laborales es una constante en los juzgados laborales.<sup>142</sup>

En este contexto resalta y llama nuestra atención que no se tenga establecido en nuestra legislación laboral<sup>143</sup> la obligatoriedad de llevar registros de la relación laboral ni tampoco la forma en que deben elaborarse, el tiempo que estos deben guardarse, quiénes tienen la obligación de hacerlo, y cuando prescriben. Podría decirse que estos problemas han acompañado en todo momento al Derecho del Trabajo, pero que en el caso de la legislación laboral boliviana, existe un vacío jurídico y nada se ha hecho a este respecto.

---

<sup>142</sup> De más de 300 casos consultados en las entrevistas y en las encuestas un 97% de los casos en los que se reclamaba pago de salarios devengados se habían demorado más de tres años, en algunos casos hasta 8 años en llegar al cobro.

<sup>143</sup> En la legislación laboral no existe una normativa respecto de la obligatoriedad de llevar libros de registro, exceptuando el código de Comercio que no es parte de la legislación laboral, que si hace mención de ellos, pero no necesariamente de los que registran la relación laboral, como creemos que debería de estar establecido en la Ley del Trabajo

Por esta razón, ante la reiterada necesidad de subsanar este vacío y allanar adecuadamente la fase probatoria a través de un procedimiento que sea concentrado y rápido se requiere para este fin, que las pruebas sobre todo las documentales sean de fácil accesibilidad y de probada consistencia, es necesaria la presencia de un Sistema de Información Administrativa que permita y agilice el flujo de información necesaria para el proceso laboral.

Este es el punto de apoyo en el presente trabajo por ello adquiere una gran relevancia el estudio de los principios y las normas que gobiernan la prueba documental en los juicios laborales y su forma de incorporación al proceso. Es necesario, que investiguemos y conozcamos si las reglas procedimentales probatorias aseguran el objetivo antes enunciado, esto es, que las pruebas sean presentadas sin retrasos, en un tiempo pertinente y legal, y preferentemente en su integridad, que su incorporación se haga en lo posible sin la necesidad de conminatorias y de argucias legales dilatorias, es decir, en tiempo pertinente y prudencial y si se recurre a la conminatoria que esta tenga un grado de coerción sanción para el conminado omitente.

Así podemos deducir que la presentación de documentos en los que se han registrado la relación laboral son importantes en el juicio laboral por su valor probatorio, de la misma forma se debe establecer y determinar un tiempo prudencial para su producción, conservación y cuidado, además que sean las instituciones rectoras de la materia las encargadas de su custodia y control para que no se pueda alegar destrucción o extravió, hechos que pueden perjudicar al desenvolvimiento del proceso, esto a su vez nos está manifestando la exigencia de celeridad y efectividad de los procedimientos laborales.

En definitiva, nuestra propuesta sugiere que se imponga mediante una norma jurídica la creación de un Sistema de Información Administrativa Judicial consistente en la obligación de elaborar documentos que contengan registro detallado y pormenorizado de la relación laboral, que determinen la metodología para su elaboración y los plazos para su conservación y su presentación al proceso, creando una base de datos que se inicia en las fuentes de trabajo allí los patrones deberán realizar el registro detallado de la relación laboral en forma escrita y en formato regular -planillas electrónicas-, información que deberá remitir periódicamente al Ministerio del Trabajo vía Internet, para que esta entidad gubernamental almacene y conserve la información, que estén bajo tuición del Ministerio de Trabajo que actuará como custodio, es decir, se encargará de conservar y presentar oportunamente, dentro de los plazos legales estos documentos al proceso laboral para conocimiento del juzgador, lo que puede otorgarle una transformación eficiente y efectiva al proceso laboral eliminando las trabas que se presentan a la hora de aportar los medios de prueba tanto en calidad como en temporalidad.

El derecho laboral es evolutivo porque siempre se encuentra en constante movimiento para adaptarse a las diferentes circunstancias del quehacer humano. Debido a que la vocación del Derecho Laboral es proteger al trabajador y por ello debe de ir avanzando conforme las nuevas necesidades que se presentan y no quedarse estático, sino por el contrario, debe siempre ir avanzando acorde a los escenarios de las nuevas necesidades.

Es un derecho evolutivo es decir está en continuo proceso de cambio, mediante modificaciones progresivas, que está llamado a modificarse a cada momento, siempre y cuando esos beneficios sean para el trabajador. Al respecto el autor guatemalteco Luís Fernández señala que es un derecho que crece en una porción geométrica, por su naturaleza tutelar. De igual forma, este jurista destaca que el Derecho de Trabajo es un derecho inconcluso ya que nunca va a estar terminado, pues debe cambiar e irse adecuando para producir el mayor beneficio posible al trabajador.

Como nuestra regulación se encuentra relativamente retrasada en varias ocasiones sus normas y mecanismos ya no se adaptan a las necesidades actuales y es así que al decir nuestra legislación que las normas laborales son susceptibles de ser mejoradas, pueden establecerse mejoras en cuanto a la regulación del registro de las relaciones de trabajo.

### **6.7.1. La planilla electrónica de registro laboral**

Como una propuesta del trabajo describimos lo que pensamos que se debe desarrollar y se trata de lo que llamamos planilla electrónica de registro laboral, Este documento de registro consistente en una hoja electrónica, deben consignarse los datos remunerativos y de tiempo de servicios del trabajador, así como el goce de vacaciones, el abono de las gratificaciones y demás derechos económicos, la jornada laboral y las horas extraordinarias laboradas, además de los derechos que deriven de obligaciones extralegales. En ese sentido, la planilla electrónica de registro laboral se traducirá en un poderoso medio probatorio documental que valorado conjuntamente con las boletas de pago o

las declaraciones de los trabajadores permitirá determinar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

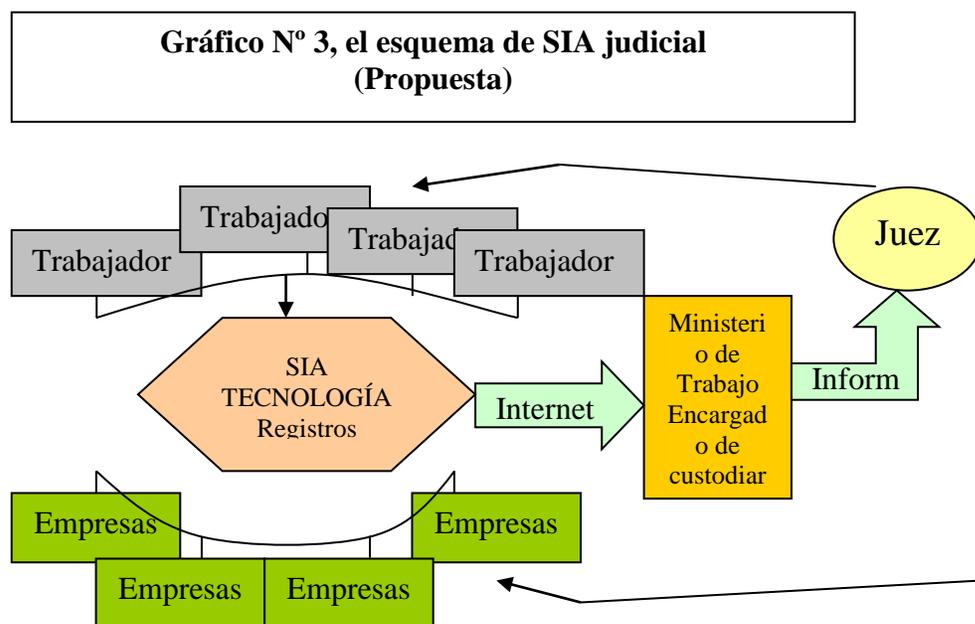
Corrientemente, los datos remunerativos o de tiempo de servicios consignados en las planillas no obedecen a la realidad (un trabajador puede percibir una remuneración de Bs.- 1,500.00.- (Un mil quinientos oo/100 Bolivianos) y estar registrado sólo con el sueldo mínimo, o puede tener más de cinco años de tiempo de servicios y aparecer registrado con menos de uno, sin embargo, la veracidad de los datos de las planillas electrónicas de registro laboral al ser declaraciones juradas llevarán a convicción al juzgador, puesto que además deberán ser permanentemente confrontados y verificados con las planillas que el trabajador ha aportado al ministerio mediante este mismo sistema y si estos revelan disconformidad, se deberán producir aclaraciones de las partes declarantes y esta será una labor de control administrativo por parte del Ministerio de Trabajo como ente regulador de corte administrativo.

Lo recomendable es que se reúnan tanto la parte patronal y la parte obrera o trabajadora de la empresa para que elaboren dichos documentos privados unificando criterios y elaboren un mismo recibo que les sirva a ambos y así tener éxito contable y jurídico, siempre y cuando actúen conforme a derecho.

Los documentos señalados anteriormente, para que sean efectivos y sirvan como medio de prueba documental, deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta cinco años después de haberse extinguido la relación laboral.

En este sentido, al tener los patrones la obligación de transmitir la información, este acto puede realizarse mediante el uso de la computadora y el Internet constituyendo una red o un sistema especializado como por ejemplo el que se emplea en las declaraciones juradas a Impuestos Internos mediante su portal destinado para ese fin, por el que se pueden enviar planillas con cuadros analíticos complejos y cuadernos de contabilidad detallados, entonces es posible realizar dicho circuito mediante un sistema especializado y al igual que en este sistema los documentos o planillas electrónicas tendrán la calidad de declaración jurada, y al ser registradas por el Ministerio de Trabajo y expedidas como copias tendrán la calidad de documento público de pleno valor y vigencia.

Todo el desarrollo se lo esquematiza en el gráfico siguiente que nos muestra la relación y el circuito de los documentos, las declaraciones de las empresas y los trabajadores, mejorando en un alto porcentaje la eficiencia de los procesos laborales.



Con el desarrollo de esta investigación documental nos damos cuenta de la importancia de regular los documentos que registran la relación de trabajo, para que esta pueda tener el suficiente amparo legal, motivo por el cual para no dejar desprotegida a la parte patronal ante el incumplimiento de la inversión de la carga de la prueba se estudiaron elementos que deben de contener las documentales en que se registra la relación de trabajo, para que de una manera se pueda contar con dichas pruebas en caso de alguna controversia laboral, porque gran número de los juicios son demorados y objetados por la ausencia de estas pruebas.

Con este tema se aporta un poco para la celeridad procesal y se libera a la parte patronal de su carga que si bien es cierto le corresponde en la mayoría de las ocasiones la carga de la prueba, por ser a quien le compete llevar en orden tales documentos que amparan la relación de trabajo; Inclusive aunque llevara en orden tales documentos, casi en la mayoría de las ocasiones carecen de ciertos elementos que deben de cubrir las documentales privadas, de esta forma se le da un carácter más imparcial, científico y preciso a la prueba documental, por tal motivo desarrollamos la propuesta de cuáles deben ser los requisitos que deben de cubrir tales documentos privados para una mejor defensa de la clase obrera proveyéndole de celeridad.

## Capítulo Séptimo

# CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA NORMATIVA

### 7.1. Conclusiones

1º.- El sentir generalizado de la ciudadanía que ha sido comprobado en los hechos, es que no contamos con una justicia pronta (rápida), expedita (libre de todo estorbo), científica (basada en la ciencia y tecnología), proba (que no sea susceptible de duda y que pueda justificar sus fallos), lógica (que base sus razonamientos y conclusiones en la lógica jurídica), que sea accesible a todos, y sobretodo y fundamentalmente; eficiente, eficaz e incorruptible. Ausencias que indudablemente han desmejorado la administración de justicia y han hecho muy difícil, lo que se ha constituido en un factor que obstaculiza la credibilidad.

2.- Resumiendo en relación con las normas laborales y su cumplimiento en el proceso laboral constatamos que existe:

- ❖ Demora y congestión judicial.
- ❖ Incumplimiento de los tiempos procesales.
- ❖ Dilación del Período Probatorio.
- ❖ Exceso de delegación de funciones con falta de responsabilidad en empleados.

❖ Estructura rígida y poco eficiente.

3.- La prueba en el proceso judicial es el medio de convicción con el que se prueban hechos, actos o actividades, por lo que la prueba es la razón o el motivo allegado al proceso mediante los medios y procedimiento que determina la ley de la materia, con el fin de obtener el convencimiento de los juzgadores o el juzgador sobre las afirmaciones o negaciones vertidas por las partes en juicio; además la prueba en el proceso laboral normalmente es verificación, excepcionalmente es averiguación y una vez que concluyo la acción de averiguar, cuando ya se llevó a cabo, también cuando ya se obtuvo la indagación del hecho ignorado.

4.- El proceso laboral vigente, tanto en la normativa como en su aplicación práctica, conduce a una producción de la prueba deficiente y de mala calidad, con excesiva demora de tiempo y sujeta a las presunciones judiciales, intermediada por funcionarios poco interesados en la problemática laboral y que presenta una deficiencia en su Sistema de Información Administrativa que perturba el ofrecimiento de los medios de prueba, como también en el análisis que se hace de estos.

5.- Doctrinalmente se afirma que la realidad es un elemento constitutivo del Derecho Procesal del Trabajo, en este sentido, estamos aseverando que ese Derecho solo se realiza si llegamos al conocimiento de esa realidad. La tarea del Juez es desentrañar los hechos que le permitan conocer la realidad del caso. El Juez recibe el caso, analiza las alegaciones de las partes, fija los hechos a probarse y valora la prueba que pretende demostrar esas

alegaciones, para aplicar el derecho. Pero la ley solo nos presenta situaciones estándares, por eso la importancia de los medios de prueba desde que en su ausencia o en su deficiencia resulta imposible plasmar toda la realidad. Es aquí donde el apoyo extrajudicial y más administrativo puede coadyuvar con el proceso así el Juez puede aplicar su máspreciado valor, la equidad, lo justo y concreto. Lo concreto es la propia realidad del caso.

6.- Por ello se concluye que la prueba documental en materia laboral es de gran importancia, pues permite acreditar con facilidad las afirmaciones o negaciones vertidas por las partes en juicio, por lo que, en contraposición de los juristas clásicos que afirman que "la confesional" es la reina de las pruebas, nosotros afirmamos que por lo menos en materia laboral la documental es la prueba fundamental.

7.- Con el desarrollo de esta investigación pudimos comprobar la importancia que tiene elaborar y conservar los documentos que registran, describen y por ende amparan y delatan la relación de trabajo, para no dejar desprotegida a la parte patronal ni a la trabajadora se extraña la ausencia de normativa que regule los elementos que deben de contener las documentales que se convertirán en los elementos de prueba de la relación de trabajo, para que de una manera fácil las partes cuenten con herramientas para defenderse en el caso de alguna controversia laboral.

8º.- En la legislación laboral parece haberse restado importancia a los medios de prueba documental. Ya que no existe regulación específica en la legislación laboral boliviana, sobre la obligatoriedad de su producción, ni se establecen las modalidades para producirlo, es decir, cómo debería realizarse los registros,

quien debería realizarlos, quien debería conservarlos y cuando debería presentarlos al proceso, ni los límites legales para su conservación, ni quienes deben resguardarlos. Por lo que, estos están sujetos a la voluntad de la parte procesal que soporta la carga de la prueba, dado el vacío jurídico que existe en esta materia, están sujetos a que el patrón haya o no producido (generado) estos medios de prueba documental (documentos que registran la relación laboral) que son por demás necesarios para demostrar lo sostenido en la demanda y negado en la contestación, también para allanar las discrepancias y dudas en el proceso.

9.- Cabe también puntualizar que en el proceso jurídico laboral es posible efectuar adecuaciones y mejoras que signifiquen eliminar instituciones vinculadas a los rasgos esenciales del modelo obrerista tradicional o el tendiente al modelo civilista y aplicar un sistema de información eficiente que acelere el proceso, sin perjuicio de la gradualidad, sistematicidad y adaptación tecnológica que eventualmente requiera su aplicación definitiva. En este sentido, pensamos que se debe también necesariamente establecer modalidades de producción y límites legales a este acto jurídico, que tiene dos momentos uno extra procesal que contempla su producción y conservación o resguardo, y el otro que es netamente procesal que tiene que ver con su presentación y operatividad en el proceso laboral.

10.- Esta pues por demás demostrada la necesidad de implementar sistemas de información administrativa judicial que permitan la generación de pruebas documentales consistentes en cuadernos de registro de la relación laboral que a su vez y para evitar adulteraciones o dobles usos se deban dejar al cuidado del Ministerio del Trabajo este podrá ponerlas en vigencia cuando el trabajador o su familia así lo requiera o el Juez de oficio solicitar su incorporación al

proceso, evitando los plazos y las posibles destrucciones o adulteraciones que puedan sufrir estos documentos.

## **7.2. Recomendaciones**

En este sentido, recomendamos inicialmente porque creemos necesario:

- ❖ Generar nuevas formas de trabajo judicial
- ❖ Simplificar los procesos
- ❖ Reducir los tiempos procesales
- ❖ Incorporar métodos alternativos de Resolución de Conflictos
- ❖ Desarrollar un sistema de información y gestión administrativa judicial.

Para el cumplimiento de estas recomendaciones y siguiendo los presupuestos del trabajo, hemos desprendido algunas acciones de las cuales se priorizan aquellas que sirvan de sustento al uso de las nuevas tecnologías de la información.

Debe aclararse que esta propuesta, aunque desarrollada aquí en términos teóricos, está pensada principalmente en función de la problemática de la justicia laboral en nuestro país, lo que no impide que no pudiera ser aplicable en otros contextos. Sin embargo, la aclaración es pertinente, porque el primer problema que debe abordarse es el de la valoración de la prueba documental.

Respecto del proceso, se pretende lograr un proceso menos formalista y más eficaz, este hecho exige un rediseño del sistema de impartición de justicia laboral mediante la implementación de mecanismos jurídicos operativos eficientes tales como la obligatoriedad de llevar registros de la relación laboral lo más detallados posibles y bajo verificación del Ministerio de Trabajo, registros que desvirtuarían la interesada presentación o no de los medios de prueba documental, sujetos en la actualidad a la voluntad e interés de la parte patronal.

Otra acción prioritaria identificada durante la investigación de referencia, es crear un sistema de información administrativa judicial que sirva también para generar los mecanismos probatorios eficientes e indubitables desarrollados científicamente: La información es una herramienta básica para la regulación y la auditoría, que dada su característica producirá datos e información relevante e indiscutible.

La investigación puso de manifiesto que los mecanismos institucionales para recopilar y procesar información son prácticamente nulos o muy limitados. No existen parámetros claros para la presentación de pruebas, en general, para el uso y análisis de la información que se genera tanto en las empresas, como los que tienen los trabajadores o las instituciones judiciales en lo general como en las unidades jurisdiccionales en particular, deben integrar una base de datos que pueda ser operable en cualquier momento.

Por esta razón se deben adoptar políticas para el desarrollo de tecnologías de la información: Las tecnologías de la información no están impactando a las organizaciones judiciales como debería de ser. Al contrario, su desarrollo en el

país es dispar y poco eficiente, pues no se ha acompañado de una política explícita en materia tecnológica.

De la Consulta se derivó que las tecnologías de la información constituyen un instrumento útil para alcanzar muchos objetivos de la reforma judicial. Congruente con lo anterior, se recomienda que en el corto plazo se elabore una política tecnológica para los poderes judiciales, que comprenda la implementación y puesta en marcha de Sistemas de Información Administrativa Judicial.

Esta política no se identifica exclusivamente con la adquisición de equipos de computación y periféricos, sino con el desarrollo y la implantación de sistemas y programas de gestión y administración de la información por los órganos jurisdiccionales, comprendiendo la capacitación y preparación con programas de apoyo específicos a los funcionarios para las labores administrativas y jurisdiccionales.

Esta responsabilidad recae en los órganos del poder judicial sería deseable se concrete en las instancias de cooperación judicial a nivel nacional. Un segundo paso consiste en asegurar los recursos financieros institucionales necesarios para llevarlas a cabo de manera exitosa. Finalmente, se requieren programas de capacitación y difusión de cultura informática para vencer las resistencias al cambio y poder aprovechar al máximo su potencial.

En el presente trabajo se perfila un claro análisis para el uso de las nuevas tecnologías, al establecer la necesidad de desarrollar proyectos de reingeniería enfocados en aspectos como: el marco legal de actuación, mecanismos en materia de prueba desarrollando la cooperación institucional, mediante uso de tecnología y capital humano, estableciendo para tal efecto las siguientes estrategias de acción:

1. Actualización del marco legal, que permita simplificar el proceso laboral y se incorpore a las condiciones actuales.
2. Incorporación al marco legal laboral de normativa que prescriba la obligatoriedad del registro permanente y pormenorizado de la relación laboral.
3. Consolidación de mecanismos en materia de colaboración, a través del intercambio de información, acciones y prácticas que mejoren el desempeño institucional.
4. Reingeniería de procesos, basada en la innovación de éstos aprovechando el uso de la tecnología en los mismos.
5. Reingeniería tecnológica, incorporación de herramientas que apoyen los labores de procesamiento de la información.
6. Desarrollo del capital humano y organizacional, que permita mejorar la eficiencia y ofrecer condiciones de superación personal.
7. Digitalización del proceso de procuración de justicia.
8. Fortalecer y ampliar los mecanismos automatizados de atención a la ciudadanía.

Igualmente en la estrategia 1.2 se dispone el incorporar el uso de tecnologías de información para procesar las actuaciones ministeriales y aumentar la

efectividad, dotando con tecnología moderna adecuada al sector, para que tanto los juzgados como el Ministerio de Trabajo y sus órganos auxiliares cuenten con medios informáticos; infraestructura de telecomunicaciones para transmisión de voz y datos; modernización de equipos existentes y el soporte técnico integral respectivo.

Todas las herramientas que hemos discutido forman parte de un proceso integral de planeación estratégica y generación de inteligencia competitiva. La implementación de estos métodos puede proporcionar claras ventajas competitivas a las instituciones involucradas.

No es necesario destinar enormes cantidades de dinero para el desarrollo de estos métodos y cada Institución debe hacerlo con sus recursos, sin embargo, en todos los casos los resultados pueden justificar ampliamente cualquier inversión.

Reiteramos que este es un trabajo pionero en este aspecto y sus deficiencias seguramente serán salvadas en otros trabajos a futuro.

### **7.3. Propuesta Normativa**

Para complementar las conclusiones y recomendaciones presentamos la propuesta normativa mediante un proyecto de modificación de la Ley General del Trabajo procurando que sea una de las reformas más democráticas, que

consiste en la obligación del patrón de elaborar, declarar y en su caso conservar los documentos que registran la relación laboral y cuyo incumplimiento lleva implícito una sanción por parte de la autoridad laboral correspondiente.

## **Propuesta de Reformas al Código Procesal del Trabajo**

**DECRETO SUPREMO No. 00077**

**1 de mayo de 2011**

**EVO MORALES AYMA**

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE  
BOLIVIA**

### **CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Estado determina la importancia de la relación laboral fija los límites de su marco constitucional que rige esta materia y el resto de las leyes en el Capítulo Quinto, sección III titulada Derecho al Trabajo y al Empleo, determina al trabajo como derecho fundamental e impone al Estado y al gobierno la obligación de velar por su observancia y protección.

Que, el Artículo 48, párrafo II de la Constitución Política considera la inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

Que, el Párrafo IV del mismo artículo, reconoce que los sueldos y salarios y otros beneficios no pagados y tiene privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia y son inembargables e imprescriptibles.

Que la Ley General del Trabajo Artículo 6. El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes siempre que haya

sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad.

Que el Código Procesal de Trabajo en su artículo 160 señala que cuando el demandado se niega a presentar algún documento solicitado por la otra, el Juez lo conminará a exhibirlo, bajo la alternativa de presunción de certidumbre.

### **EL CONSEJO DE MINISTROS, DECRETA:**

**Artículo 1º** El empleador declarará mediante hoja electrónica, los actos o hechos que se produzcan en la relación de trabajo, para que sean compulsadas y verificadas por el Ministerio de Trabajo, información que podrá ser ofrecida como medio de prueba.

Cuando se trate de informes o copias, que deba expedir alguna autoridad, el Juez deberá solicitar directamente. Cuando el oferente no pueda presentar documentos que se encuentren en poder alguna persona o autoridad, lo que se requiere es que acredite al Ministerio de Trabajo o ha cualquier autoridad que se encuentre en poder en su caso al Juez de que dichos documentos obran en poder de alguna, para que las dichas autoridades estén obligadas a solicitarlos.

**Artículo 2º** El patrón tiene obligación de elaborar y declarar periódicamente los siguientes documentos:

- I. Contratos individuales de trabajo. Cuando no exista contrato colectivo o contrato individual, bastará con la declaración de trabajador o de ambas partes y podrá ser constatada por el inspector del Ministerio de Trabajo.

- II. Planillas de Control de asistencia, detalladas que se lleven en el centro de trabajo, que deberán ser declaradas ante el ministerio regularmente cada semana.
- III. Planillas de pago, cuando se lleven en el centro de trabajo; los recibos de pagos de salarios, primas bonos, compensaciones y otros pagos extraordinarios.
- IV. Nómina de personal y descripción de los cargos, que deberán ser actualizados regularmente de acuerdo al cambio que opere en el centro de trabajo.
- V. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y los demás que señalen las leyes.

**Artículo 3º** Los documentos señalados en el artículo anterior deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta cinco años después de haberse extinguido esta, si no han sido declarados conformes lo señala el artículo.

**Artículo 4º** Los patrones tienen la obligación de presentar los documentos que registren la relación laboral detallados en el Art. 3º de la presente Ley al Ministerio de Trabajo mediante el uso de la respectiva plantilla electrónica y un sistema especializado, serán recepcionados en el portal creado por el Ministerio de Trabajo que tendrán calidad de declaración jurada, al estar sujetas a compulsas con las que declaren los trabajadores al ser ratificadas por el Ministerio de Trabajo y quedar bajo su custodia éste podrá expedirlas como certificaciones que tendrán la calidad de documento público de pleno valor y vigencia.

**Artículo 5º** El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en

relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario. La importancia de que el patrón lleve en regla toda su documentación laboral tanto previa como posterior a la relación laboral, de no ser así, se tendrán por ciertos los hechos aducidos por el actor, salvo prueba en contrario.

**Artículo 6º** Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas del Ministerio de Trabajo, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente. Cabe agregar que cuando una de las partes solicite a alguna autoridad algún informe, su contraria tiene todo el derecho siempre y cuando pague ese derecho, a que se le expida una copia igual que su contraria, para que no lo dejen en estado de indefensión dentro del juicio respectivo.

**Artículo 7º** Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión a solicitud del oferente, por conducto del actuario. Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia del Juzgado, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

**Artículo 8º** I. Se abrogan y derogan las disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo.

El señor Ministro del Estado, en el Despacho de Trabajo, queda encargado de la ejecución y cumplimiento del presente Decreto Supremo.

Es dado en Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, al primer día del mes de mayo del año dos mil once.

**FDO. EVO MORALES AYMA**, David Choquehuanca Céspedes, Juan Ramón Quintana Taborga, Alicia Muñoz Alá, Walker San Miguel Rodríguez, Casimira Rodríguez Romero, Carlos Villegas Quiroga, Luis Alberto Arce Catacora, Abel Mamani Marca, Celinda Sosa Lunda, Salvador Ric Riera, Hugo Salvatierra Gutiérrez, Andrés Solíz Rada, Walter Villarroel Morochi, Santiago Alex Gálvez Mamani, Félix Patzi Paco, Nila Heredia Miranda.

## Bibliografía consultada

- ALCALÁ, Zamora y  
CASTILLO, Niceto Cuestiones de Terminología Procesal, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie “G” Estudios Doctrinales, México DF., editorial 2002.
- ANTOKOLETS, Daniel Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social, dos tomos, Editorial Kraft, 1989, Buenos Aires – Argentina.
- BARAJAS, Montes de Oca Santiago Derecho del Trabajo; UNAM., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie “A” Fuentes, Textos y Estudios Legales, N° 67, México, 1990.
- BARRETTO GHIONE, Hugo La Obligación de Forma a Cargo del Empleador, Una relectura del Derecho del Trabajo en Clave de Formación, FCE, México., 2001.
- BOCCHINO, A. William Sistemas de Información para la Administración, Edt. Trillas México, 1983.
- BUSLEIMAN, María Cecilia, y cols Carga de la Prueba Inversión de la Carga de la Prueba, Taller N° 4 - año 2000-02/10/2000.
- CAPON FILAS, Rodolfo  
GIORLANDINI, Eduardo Diccionario de Derecho Social Derecho Del Trabajo Y La Seguridad Social; Relación Individual De Trabajo, Rubinzal y Culzoni S.C.C. EDITORES, Santa Fe – Argentina , 2003.
- CARBALLO MENA, César August El Principio de Conservación de la Condición Laboral Más Beneficiosa con Ocasión de la Entrada en Vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, en Derecho Laboral Venezolano - Ensayos. Caracas, UCAB, 2000.
- CABRERA BAZAN, J. La Prueba en el Proceso de Trabajo, editorial RDET, 1983.

- CAMPBELL, J. El Hombre Gramatical, Información, Entropía, Lenguaje y Vida, México D.F., Fondo de Cultura Económica, 1989.
- CAMPERO VILLALBA, Iván La Imperatividad de la Oralidad en el Proceso Laboral Boliviano, en la página Web E Mail: [revistacientificaft@fibertel.com.ar](mailto:revistacientificaft@fibertel.com.ar) [editor@eft.org.ar](mailto:editor@eft.org.ar); ISSN 1669- 4031 Equipo Federal del Trabajo Asociación Civil sin fines de lucro Paraná 557, piso 3º, dto.C 1400 Ciudad de Buenos Aires R 4373 4726, Publicado el 04-12-2007 / Edición N° 31.
- CARNELUTTI, Francesco Instituciones Del Proceso Civil, traducción de la quinta edición italiana por Santiago Sentis Melendo Volumen 1 Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires - Argentina 1950.
- CARNOY, Martín El trabajo Flexible en la Era de la Información, ed. Alianza, Madrid 2000.
- CASAS, Emilia; y otros Trabajo y Empleo, Transformaciones del Trabajo y Futuro del Derecho del Trabajo en Europa (Informe para la Comisión Europea), Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- COHEN, Daniel Sistemas de Información para la Toma de Decisiones. Edit. McGraw Hill, México 1995.
- COQUEIJO COSTA, Carlos Principios Característicos del Derecho Procesal del Trabajo, revista Derecho Laboral, N° 117, Montevideo, enero -marzo 1980.
- COUTURE, Eduardo Vocabulario Jurídico, 4ª reimpresión, Depalma, Bs. As. Argentina 1991.
- CRUZ VILLALON, J Constitución y Proceso de Trabajo, REDT, 1989.

- DE DIEGO, Julián Arturo: Manual De Derecho Del Trabajo y De La Seguridad Social, Quinta Edición Actualizada, Editorial Lexis-Nexis, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 2002, tiene 998 páginas.
- DE FERRARI, Francisco Lecciones de Derecho del Trabajo, T. II, Facultad de Derecho, Montevideo, 1962.
- DE BUEN LOZANO, Néstor:  
MORGADO VALENZUELA, Emilio Coordinadores) Instituciones de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UNAM, Instituto De Investigaciones Jurídicas Serie G: Estudios Doctrinales, Núm. 188, México, D.F. 1997.
- HERNANDO DEVIS, Echandía Compendio de la Prueba Judicial, Tomo I, Editores, Rubinzal - Culzoni, Buenos Aires, Argentina, 2000.
- DIK, Marco Manual Práctico Laboral, Editorial comunicaciones el País; La Razón, la Paz, 2001.
- ERMIDA URIARTE, Oscar El Concepto de Despido Abusivo, en Revista Derecho Laboral, t. XXVIII.
- Enciclopedia Jurídica OMEBA Editorial Driskil - Heliasta tomo relacionado con la Prueba y el Proceso Laboral, Buenos Aires, Argentina 2001.
- FAIREN, Guillen Víctor Teoría General del Derecho Procesal, UNAM. Instituto de investigaciones Jurídicas, Serie "G" Estudios Doctrinales, México DF., 2002.
- FIX-FIERRO, Héctor La Eficiencia De La Justicia (Una Aproximación y una Propuesta) UNAM., Instituto de investigaciones Jurídicas,

- Serie “A” Fuentes, Textos y estudios legales N° 87. México, 1990.
- GAMONAL, Sergio  
El Derecho Colectivo del Trabajo, editorial, Juristas Editores E.I.R.L., Lima – Perú, Agosto 2005.
- GARMENDIA ARIGÓN, Mario  
Orden Público y Derecho del Trabajo Montevideo Uruguay Cinterfor/OIT, FCU, Mdeo., 2001.
- GARCÍA FERNANDEZ, M.  
Tutela Jurisdiccional y Carga de la Prueba en el Proceso de Trabajo, Revista Española de Derecho del Trabajo (REDT), 1983.
- GARCIA LÓPEZ, Jorge  
La Prueba Documental en Materia Laboral. Disponible en [www.enj.org](http://www.enj.org).
- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio  
Prueba y Proceso Laboral, en la revista Derecho Privado y Constitución, Núm. 4, Septiembre - Diciembre 1994.
- GIL, Juan  
La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral tras la LECIV 1/2000, en Revista Española de Derecho del Trabajo 126, 2005.
- GRISOLIA, Julio A.  
Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social, editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina 1999.
- JIMÉNEZ SANJINES, Raúl  
Lecciones de Derecho Laboral, dos tomos, Editorial librería Popular, La Paz, 2001 - Compilación de Leyes Sociales, Editorial librería Popular, La Paz, 1991.
- JURISTA, editores  
Manual Práctico Del Proceso Laboral, Primera Edición: editorial Jurídica, Juristas Editores E.I.R.L. Lima – Perú Agosto 2007.
- KIELMANOVICH, Jorge  
La Prueba en el Proceso Civil, Editorial Abelleo Perrot, Buenos Aires - Argentina 1985.

- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (Coordinadora) Relaciones Laborales en el Siglo XXI, Secretaría del Trabajo y Previsión y Social, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, Núm. 39, México 2000 – La Justicia Laboral Administración e Impartición, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas Serie Estudios Jurídicos, Núm. 79, México DF. 2005.
- LAUDON, Kenneth C. & LAUDON, Jane P Administración de los Sistemas de Información, Editorial Mc Graw Hill, México, 2004.
- LUCAS, Henry Conceptos de los Sistemas de Información para la Administración, Edit. Mac Graw Hill, México, 1989.
- McHALE, J. El Entorno Cambiante de la Información, Madrid - España, Tecnos, 1981.
- MONTERO AROCA, Juan Introducción al Proceso Laboral, 5.<sup>a</sup> edición Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España 2006.
- MUÑOZ SABATE, Luís Técnica Probatoria, Estudios sobre las dificultades de la prueba en el proceso laboral, Barcelona, Ed. Praxis, 1983.
- MURDICK, Robert G. Sistemas de Información Administrativa, Ed. Prentice Hall México, 1988.
- PÁEZ URDANETA, I. Gestión de la Inteligencia, Aprendizaje Tecnológico y Modernización del Trabajo Informacional, Retos y Oportunidades. Revista de informática, Caracas - Venezuela, Universidad Simón Bolívar, 1992.
- PALAVECINO CÁCERES, Claudio Sobre la Naturaleza del Procedimiento de Tutela Laboral, La Semana Jurídica N° 382 - noviembre de

- 2008, Revista jurídica de la Universidad de Chile.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo
- El Período de Prueba, in rev. Derecho Laboral, T. I, N° 4, julio 1948. Curso de Derecho Laboral, Los Principios del Derecho del Trabajo, 3ª edición, Depalma, Bs. As., 1998. Visión Crítica del Derecho Procesal del Trabajo, en Proceso de Trabajo en América Latina, Ed. LTR, São Paulo, 1991.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario
- El Principio Protector en el Proceso Laboral; en su texto Derecho del trabajo y Seguridad Social, Lima Perú, 2001.
- PÉREZ, Benito
- Derecho del Trabajo, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires - Argentina, 2003.
- PEDREIRA DA SILVA, Luiz de Pinho
- Principios del Derecho del Trabajo, Editora Ltr, São Paulo, 1997.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco
- La Prueba en el Procedimiento Laboral, 5ª ed., Editorial PAC., México 1984.
- RODRÍGUEZ-PINERO, Manuel
- Derecho del Trabajo y Proceso, Publicaciones de la Escuela Social de Murcia, 1972. La Huida del Derecho del Trabajo, RL, 1992. Derecho a la Prueba y Proceso de Despido, RL, 1990.
- ROSENBERG
- Derecho Procesal Civil, Editorial Praxis, Barcelona – España, 1956.
- SARDEGNA, Miguel Ángel
- Ley De Contrato De Trabajo y Sus Reformas, comentada, anotada y concordada, Doctrina. Jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunales inferiores. Fallos plenarios, Legislación Séptima edición actualizada y aumentada, Editorial Universidad Buenos Aires, Argentina, 1999.

- SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac      Legislación del Trabajo, Editorial los Amigos del libro, Décimo segunda edición actualizada, La Paz, 1999.
- SEMINARIO      Procedimiento Laboral Compilación, Selección y Disposición, 2002, Escuela Nacional de la Judicatura de la República Dominicana.
- SENTÍS MELENDO, Santiago      In dubio pro reo, Ejea, Buenos Aires – Argentina 1971. La Prueba, Los Grandes Temas Probatorios”, E.J.E.A. Buenos Aires, 1979.
- TRUEBA URBINA, Alberto      Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 1965.
- VALVERDE, A Martín      La Formación del Derecho del Trabajo en España", en F. Valdes; M. C. Palomeque M. E. Casas; F. Pérez Espinosa, y J. García Murcia, La legislación Social en la Historia de España. De la revolución liberal a 1936, Madrid (Congreso de los Diputados), 1987.
- VANEGAS LÓPEZ, Eduardo Antonio      El Procedimiento Laboral Mexicano en Nuestros Días, Primera edición, Instituto Politécnico Nacional, Dirección de Publicaciones, México, DF, 2007.
- VIZCAYA, Alonso D.      Lenguaje e Información, Revista Ciencias de la Información, La Habana, 1997.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE ESTADO      Aprobada el 25 de enero de 2009 promulgada el 27 de febrero de 2009, publicada el 7 de febrero de 2009, comentada por Camacho Claudia Rosario y Jorge Wilder Quiroz Quispe, segunda edición 2009.

# **ANEXOS**

