

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS FACULTAD
DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS



TESIS DE GRADO

**“LA PERENNIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA
NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO”**

(TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIATURA EN DERECHO)

POSTULANTE: CARMINIA ALEJANDRA MARTINEZ CUSICANQUI

TUTOR: Dr. GONZALO TRIGOSO AGUDO

**LA PAZ – BOLIVIA
2012**

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado con mucho afecto a mi familia que siempre me brindaron su apoyo confianza. Asimismo expreso otra especial dedicatoria a mis seres queridos, fuente de perseverancia y estímulo para la conclusión de mi Carrera Universitaria.

Agradecimientos

Mi sincero agradecimiento al Dr. Gonzalo Trigoso, por su orientación y dirección en la elaboración de la presente Tesis de Grado, también agradezco a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron a desarrollar la investigación ya que sin su concurso no habría sido posible su materialización.

“LA PERENNIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO”

Índice

	Pág.
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Índice.....	iii
1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
2. PROBLEMATIZACIÓN.....	5
3. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
3.1. Delimitación temática.....	8
3.2. Delimitación temporal.....	9
3.3. Delimitación espacial.....	9
4. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
5. OBJETIVOS DE LA TESIS.....	12
5.1. Objetivo general.....	12
5.2. Objetivos específicos.....	12
6. MARCO TEÓRICO.....	13
7. HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	14
7.1. Variables.....	15
7.1.1. Independiente.....	15
7.1.2. Dependiente.....	15
8. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y MÉTODOS UTILIZADOS.....	15
9. TÉCNICAS UTILIZADAS EN LA INVESTIGACIÓN.....	17
10. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y MUESTRA.....	18
INTRODUCCIÓN.....	20
CAPÍTULO I	
BREVE REFERENCIA HISTÓRICA DE LOS ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.....	24
1.1. EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL TERRITORIO BOLIVIANO.....	25

1.1.1. Sistema colla de trabajo.....	25
1.1.2. Sistemas incaico de trabajo.....	26
1.1.3. Sistemas de trabajo en la colonia.....	27
1.1.4. Etapa de la República.....	30
CAPÍTULO II	
TEORÍA SOBRE LA PRESCRIPCIÓN.....	34
2.1. FORMAS DE EXTINCIÓN LAS OBLIGACIONES.....	35
2.1.1. La prescripción.....	35
a) La prescripción adquisitiva (o usucapión).....	36
b) Prescripción liberatoria.....	36
c) Elementos.....	37
d) Caracteres.....	37
e) Efectos.....	38
f) Iniciación de la prescripción.....	38
g) Suspensión.....	38
h) Interrupción.....	39
2.1.2. La transacción.....	40
2.1.2.1. Requisitos.....	40
2.1.2.2. Caracteres.....	41
2.1.2.3. Objeto.....	41
2.1.2.4. Capacidad.....	42
2.1.2.5. Efecto extintivo.....	42
2.1.3. La caducidad.....	42
2.1.3.1. Fundamento.....	43
2.1.3.2. Características.....	43
2.1.3.3. Limitaciones a la caducidad.....	44
2.2. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 351 DEL CÓDIGO CIVIL.....	45
2.3. ANÁLISIS DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.....	46
2.4. ANÁLISIS DE LA POSICIÓN DEL DR. MORALES GUILLÉN.....	47
CAPÍTULO III	
INTERPRETACIÓN DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO RESPECTO A LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PROCESAL LABORAL Y LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.....	
3.1. INTERPRETACIÓN DE NORMAS NACIONALES.....	53
3.1.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.....	53
3.1.2. La Ley General del Trabajo.....	56
3.1.3. Reglamento a la Ley General del Trabajo.....	59
3.1.4. El Código Procesal del Trabajo.....	61

3.1.5. La imprescriptibilidad y sus limitaciones frente a la sucesión con beneficio de inventario.....	62
3.1.5.1. Código Civil.....	63
3.1.5.2. Código de Familia.....	64
3.2. CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS DE RELACIÓN CON LA TESIS.....	65
3.3. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	66
3.4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	66

CAPÍTULO IV

CONTEXTO CONCEPTUAL Y DOCTRINAL, DE LA PRESCRIPTIBILIDAD E IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.....	68
4.1. LA PERENNIDAD COMO SINÓNIMO DE LA IMPRESCRIPTIBILIDAD.....	69
4.2. ANÁLISIS DOCTRINAL DE LA CADUCIDAD.....	70
4.2.1. Los orígenes doctrinales de la caducidad.....	70
4.2.2. La caducidad como garantía de la seguridad jurídica.....	73
4.2.3. Efectos de la caducidad.....	74
4.2.4. Criterios distintivos entre caducidad y prescripción elaborados por la doctrina.....	75
4.2.5. Definición de la caducidad.....	76
4.2.6. ¿Es posible la asimilación de la caducidad por el derecho laboral?.....	78
4.2.7. La caducidad en la doctrina laboralista.....	79
4.2.8. Opinión de Trueba Urbina.....	80
4.2.9. Legislación comparada, de la caducidad en la jurisprudencia laboral.....	81
4.3. FUNDAMENTOS DE LA CADUCIDAD.....	83
4.3.1. Análisis previo del fundamento de la prescripción.....	83
4.3.2. Fundamento y finalidad de la caducidad.....	85
4.3.3. La seguridad jurídica como fundamento de la caducidad.....	89
4.3.4. Finalidad e intereses protegidos por la caducidad.....	91
4.3.5. Compatibilidad de la caducidad con los derechos fundamentales.....	94
4.3.6. Incidencia de los principios laborales en la caducidad.....	95
4.3.6.1. Compatibilidad de la caducidad con el principio pro-operario, como principio constitutivo.....	95
4.3.6.2. Los principios de aplicación laborales respecto a la caducidad.....	96
4.3.6.3. Las reglas de interpretación del principio pro operario en la caducidad.....	101
4.4. LA CADUCIDAD EN SU ÁMBITO OBJETIVO.....	102

4.4.1. Los derechos afectados por la caducidad.....	103
4.4.1.1. Derechos subjetivos y derechos potestativos.....	103
4.4.1.2. Los derechos potestativos como objeto de la caducidad.....	106
4.4.1.3. El ámbito objetivo de la caducidad laboral.....	108

CAPÍTULO V

FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y EMPÍRICOS PARA LA REGULACIÓN DE UN RÉGIMEN JURÍDICO LIMITATIVO A LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.....

5.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS.	112
5.1.1. Aspectos generales de la muestra.....	112
5.1.2. Análisis de los resultados por pregunta.....	115

CAPÍTULO VI

IMPRESCRIPTIBILIDAD Y CADUCIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.....

6.1. NORMAS JURÍDICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL RELATIVAS A IMPRESCRIPTIBILIDAD, CADUCIDAD Y DESERCIÓN.....	126
REGLAMENTO AL CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL.....	126
6.2. BREVE ANÁLISIS DE LAS NORMAS JURÍDICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL RELATIVAS A IMPRESCRIPTIBILIDAD, CADUCIDAD Y DESERCIÓN.....	135
6.1.1. Prescripción.....	135
6.1.2. Caducidad.....	137
6.1.3. Imprescriptibilidad.....	138
6.1.4. La deserción.....	138

CAPÍTULO VII

LINEAMIENTOS TEÓRICOS, JURÍDICOS Y SOCIALES ACERCA DE LA REGULACIÓN, MODULACIÓN O LIMITACIÓN DE LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES.....

7.1. ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE LA ELIMINACIÓN O MODULACIÓN DE LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES.....	140
7.2. APLICACIÓN DE LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES EN EL TIEMPO.....	149
7.3. IMPORTANCIA DECISIVA DE LA DOCTRINA, LA NORMA POSITIVA Y LA CUESTIÓN SOCIAL EN MATERIA DE DERECHO LABORAL E IMPRESCRIPTIBILIDAD.....	156

7.4. FORMAS DE LIBERACIÓN DEL EMPLEADOR DE LA OBLIGACIÓN LABORAL, BAJO EL RÉGIMEN CONSTITUCIONAL ACTUAL.....	164
--	-----

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	167
8.1. CONCLUSIONES.....	168
8.2. RECOMENDACIONES.....	171
BIBLIOGRAFÍA.....	173

RESUMEN “ABSTRACT”

En el presente documento de Tesis de Grado, se desarrolla la trascendencia y efectos jurídicos del instituto jurídico de la imprescriptibilidad de los derechos laborales y sociales establecidos por el recientemente vigente texto constitucional del Estado Plurinacional, en relación a la seguridad jurídica que es un principio rector de la Función Judicial de la Justicia Plural imperante en el Estado social Democrático de Derecho Plural.

Por la importancia científica en alcanzar resultados fiables y evidentes, el estudio se inicia a partir de un diseño metodológico en el que se formula la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo debe limitarse el régimen de la perennidad de los derechos laborales establecidos en la nueva Constitución Política del Estado, por razones de seguridad jurídica?, misma que permitió determinar el objetivo general de “Demostrar la necesidad de limitar jurídicamente el régimen de la perennidad de los derechos laborales vigentes en la Nueva Constitución Política del Estado, por razones de seguridad jurídica”, elementos que confluyen en la hipótesis que sostiene variables que en su tratamiento permitieron proyectar el trabajo de campo, así como la precisión de la bibliografía requerida.

Se señalan aspectos históricos acerca de los derechos laborales en relación a las figuras jurídicas que limitan su ejercicio ya sea por inactividad o falta de diligencia, en contraste a la imprescriptibilidad de los mismos, sobre la base de fundamentos teórico doctrinarios; asimismo se aborda la temática en sus efectos en el ordenamiento jurídico vigente, es decir las normas que requieren algún tipo de modificación; en razón de su importancia también se contrastan los aspectos señalados en la realidad fáctica, y se realizó un trabajo de campo cuyos resultados permiten deducir que el sector formal de los trabajadores sostienen la posición de que debería existir ciertos límites a la imprescriptibilidad de los derechos laborales.

En la parte final se presentan las conclusiones de la investigación realizada, en las que se da por alcanzados los objetivos, así como por verificada la hipótesis de investigación, y finalmente se exteriorizan recomendaciones acerca de los aspectos que debe considerar el Tribunal Constitucional, como única instancia con facultades de interpretación del Texto Constitucional.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

**“LA PERENNIDAD DE LOS DERECHOS
LABORALES EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN
POLÍTICA DEL ESTADO”**

“LA PERENNIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO”

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El instituto jurídico de la prescripción, es una figura por la cual las personas adquieren o pierden derechos por el transcurrir de periodos de tiempo frente a la imprescriptibilidad que implica la inmutabilidad de los derechos y las obligaciones en el tiempo; la prescripción se aplica en las diferentes ramas del Derecho, sea por el derecho civil, derecho tributario, derecho administrativo, derecho penal, y de relación con el presente estudio el derecho del trabajo pero desde la perspectiva de su imprescriptibilidad, que conlleva a su perennidad.

Básicamente la prescripción fue establecida por dos razones, la primera porque los juristas consideran que vulnera el orden público cuando un acreedor no diligente no cumple con su deber jurídico de iniciar acciones para el cobro, la deuda no puede quedar indefinidamente intangible, ya que si así sucediera, implicaría que ni después de decenas de años se extinguiría la deuda, pero además los herederos (y los herederos de los herederos) tendrían que continuar bajo la incertidumbre de si la deuda está o no vigente, y habría que guardar celosamente los documentos que liberan de dicha deuda, puesto que de lo contrario en cualquier momento pudieran ser demandados y de no existir el documento liberatorio, debieran pagar el mencionado adeudo; la otra razón tiene que ver con la seguridad jurídica, ya que no es posible que aquellos que fueron sujetos de una relación jurídica de

crédito, no puedan finalizar su relación nunca, en caso de que se hubiera producido una situación de impago del crédito.

Con la vigencia de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, promulgada el 7 de febrero de 2009, en materia del derecho del trabajo el régimen de la prescripción laboral, es objeto de un cambio notable, toda vez que el texto constitucional en su artículo 48, 4, establece que “los salarios, beneficios sociales y derechos laborales son imprescriptibles”; y por estar dispuesta a partir de la norma fundamental del Estado, condiciona también a la modificación de todo el régimen jurídico vigente hasta entonces, en razón de las nuevas disposiciones constitucionales, teniendo efecto inmediato en el artículo 120 de la Ley General del Trabajo, que tendría la calidad de derogado, con su contenido de que los derechos en favor de los trabajadores prescribían a los 2 años, por tener un contenido contradictorio con el texto constitucional, evidenciándose así la aparición de la perennidad o imprescriptibilidad de los derechos laborales en el Estado Plurinacional.

Lo analizado, genera una nueva situación de derecho entre las partes de la relación laboral, en la denominada relación obrero-patronal, que implica la inexistencia de la prescripción por el transcurso del tiempo, de tal manera que los créditos de los trabajadores se extenderían en el tiempo y serían prácticamente eternos, es decir perennes, por razón del imperio del Estado, lo cual también da lugar a interpretaciones en el sentido de vulneración del orden público y la seguridad jurídica.

En razón de los antecedentes analizados, se ha confluído en la formulación del problema de investigación en la siguiente pregunta:

¿CÓMO DEBE LIMITARSE EL RÉGIMEN DE LA PERENNIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES ESTABLECIDOS EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, POR RAZONES DE SEGURIDAD JURÍDICA?

2.PROBLEMATIZACIÓN

La imprescriptibilidad de los derechos laborales implica definitivamente un aporte del derecho laboral boliviano en cuanto a la protección de los trabajadores, con toda seguridad no existe legislación ni constitución en el mundo que sostenga positivamente esta situación, sin embargo, su vigencia implica que los créditos emergentes de la relación laboral podrán ser cobrados por los trabajadores después de muchísimos años e incluso a su muerte por mediante sus herederos, lo cual genera una situación extremadamente riesgosa en cuanto al orden público, mas aun si se toma en cuenta que por norma legal las empresas no están obligadas a guardar su documentación legal por más de 5 ó 7 años según la situación de la empresa o institución conforme al Código Tributario.

Con carácter subjetivo, también abre la posibilidad a que el trabajador siempre puede considerar que existe algún adeudo no cobrado y que en

calidad de demanda por reintegro de beneficios sociales o colaterales puede realizarse el intento de su cobro, este extremo conllevaría a que después de años se realicen estos cobros, lo cual realmente generaría una situación caótica en la realidad social y jurídica.

A los fines del estudio, se realiza un análisis de las normas que regulan la prescripción de los derechos laborales, a objeto de establecer que la falta de límites en cuanto a tiempo para el realizar el reclamo efectivo de los derechos y beneficios de los trabajadores, deja entrever un vacío legal en relación a la seguridad jurídica y el orden público; en ese sentido se ha interpretado las normas reguladoras en su sentido Dogmático Jurídico, para así proponer la regulación de un régimen jurídico específico sobre el cual debe operar la imprescriptibilidad establecida por el nuevo texto constitucional.

En razón de los aspectos citados, las interrogantes que han permitido desarrollar la problemática de estudio identificada son las siguientes:

- ¿Cuál es el contenido teórico doctrinal del instituto jurídico de la prescripción en relación a la caducidad en el ámbito del derecho del trabajo?
- ¿Debería ser obligatorio que la demanda de los trabajadores por sus derechos deban ser comprendidos como una demanda total sin

derecho a iniciar otro proceso por los mismos problemas o por otros que no hubieran sido intentados?

- ¿Desaparece la excepción de prescripción en los procesos sociales y laborales, o debería mantenerse como derecho procesal en beneficio de los trabajadores cuando eventualmente sean los demandados?
- ¿Los créditos y derechos laborales, tienen la cualidad de eternos, en el marco de la imprescriptibilidad?
- ¿El Tribunal Constitucional Plurinacional podría o deberá modular este derecho constitucional de imprescriptibilidad?
- ¿La actual Corte Suprema de Justicia o el Tribunal Supremo de Justicia, podrán regular mediante doctrina legal la imprescriptibilidad?
- ¿La legislación laboral debería profundizar figuras procesales como la caducidad, prescripción, perención de instancia, deserción y otras formas extraordinarias de finalización de los procesos?

- ¿La carga procesal en los Órganos Jurisdiccionales, da lugar a la formalización de demandas de oferta de pago seguida de consignación de beneficios sociales o colaterales?
- ¿Cuáles son los fundamentos facticos y empíricos, que determinan la necesidad de regulación de los mecanismos jurídicos y tributarios?

3.DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Ante las valoraciones expuestas en el planteamiento y formulación del problema, y aplicando la metodología de la investigación jurídica, para alcanzar los resultados fiables y evidentes con la investigación, se realizaron delimitaciones para el tratamiento del tema de tesis, en cuanto al tiempo, espacio y las áreas del derecho que comprende el objeto de estudio de la siguiente manera:

3.1. Delimitación temática

Temáticamente el estudio se ha delimitado al estudio del contexto en que debe aplicarse la imprescriptibilidad de los derechos laborales en el Estado Plurinacional, lo que permite orientar el estudio en el campo del Derecho Constitucional y derecho del Trabajo.

3.2. Delimitación temporal

Temporalmente la realización de la investigación fue delimitada, a partir de la promulgación y vigencia de la Nueva Constitución Política del Estado, es decir desde el 7 de febrero de 2009, en cuanto a su aplicación efectiva en el ámbito del derecho objetivo; sin embargo, el estudio fue abordado también en el ámbito de la retroactividad de la ley, ya que si la ley declara para este caso específico la retroactividad de la imprescriptibilidad de derechos sociales y laborales, entonces el estudio debe retrotraerse a 1939, año en que se dictó el Código del Trabajo (Busch), o inclusive hasta el 24 de enero de 1924 en que se dictó la primera Ley de Accidentes (Saavedra), equivalente a la Ley General del Trabajo vigente.

3.3. Delimitación espacial

La tesis, fue delimitada espacialmente a la ciudad de La Paz perteneciente geográfica y políticamente a la Provincia Murillo del Departamento de La Paz, en razón a la realización del trabajo de campo.

4.FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Conforme a la Ley General del Trabajo (abrogada tácitamente por la disposición abrogatoria de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia), la prescripción de derechos laborales operaba a los dos años de haber nacido tales derechos, de tal manera que en caso de haber acontecido dicha situación, los empleadores podían oponer excepción perentoria de prescripción para rechazar la pretensión jurídica del trabajador demandante, cuando habían transcurrido 2 o más años desde que se produjo el nacimiento del derecho del trabajador, siempre y cuando en todo aquel tiempo no se hubiera interrumpido el plazo de la prescripción.

Con lo expresamente dispuesto por la Nueva Constitución Política del Estado, desaparece la prescripción de derechos laborales y sociales, como argumento jurídico procesal mediante el cual los empleadores puedan hacer valer sus derechos respecto a dicha prescripción, lo que implica que la única manera de liberarse de la obligación de aquí en adelante será mediante el pago total y documentado, la sentencia ejecutoriada y cancelada o cumplida, y finalmente el documento que demuestre que se cumplió la obligación de hacer, en caso de que así hubiere sucedido, pero de ninguna manera por prescripción.

Como se indicó líneas arriba, la imposibilidad de la prescripción de derechos sociales y laborales, implica que los trabajadores puedan realizar el cobro de sus derechos sociales y laborales a voluntad y en forma discrecional. En consecuencia, podrán pasar años, décadas o incluso y sin exagerar “siglos” y los trabajadores continuarán con el derecho pleno para perseguir el cumplimiento del crédito o de la obligación que exista en su favor.

A partir de la interpretación del escenario excesivamente proteccionista del trabajador, se podría generar problemas jurídicos y económicos que deben ser resueltos en el marco de la seguridad jurídica, por lo que la presente tesis adquiere su importancia al analizar los caminos y modalidades jurídicas sustantivas y adjetivas que se deben implementar en el derecho objetivo para superar este gravísimo problema.

Con los resultados de la investigación, se pretende justamente en el marco de lo que dispone la norma fundamental, explicar el alcance de la perennidad de los derechos laborales y beneficios sociales, a efectos de que el régimen jurídico de la imprescriptibilidad no vulnere la seguridad jurídica del Estado de Derecho.

Consecuentemente se analiza la caducidad en el Derecho laboral, a objeto de delimitar la imprescriptibilidad como instituto jurídico en el marco del Derecho laboral en sentido estricto, excluyendo por razones metodológicas, el régimen de la Seguridad Social; por tanto se sistematiza el estudio a la exposición de la teoría de la caducidad en su propia esencia, incidiendo en

todos y cada uno de los elementos que configuran el régimen jurídico de la misma.

5.OBJETIVOS DE LA TESIS

Se ha determinado dos tipos de objetivos para la realización de la investigación; uno de carácter general sobre el cual se fundamenta los resultados de la tesis y otros de carácter secundario que permitieron su desarrollo.

5.1. Objetivo general

DEMOSTRAR LA NECESIDAD DE LIMITAR JURÍDICAMENTE EL RÉGIMEN DE LA PERENNIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES VIGENTES EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, POR RAZONES DE SEGURIDAD JURÍDICA

5.2. Objetivos específicos

Con el fin de permitir el desarrollo y alcance del objetivo general en los capítulos de la tesis, se han planteado los siguientes objetivos específicos:

- Contextualizar histórico, conceptual, y doctrinalmente, el instituto jurídico de la prescripción y caducidad de derechos laborales.
- Analizar e Interpretar el ordenamiento jurídico respecto a la imprescriptibilidad de los derechos laborales.
- Demostrar la necesidad de regular la caducidad de los derechos laborales, mediante fundamentos facticos y empíricos.

6.MARCO TEÓRICO

Por su importancia en la explicación y contextualización de la necesidad de regular límites a la imprescriptibilidad de los derechos y beneficios sociales, la teoría en la cual se sustenta la investigación es el positivísimo jurídico en el siguiente contenido:

Positivismo jurídico

El positivismo jurídico, es una corriente que en el último tercio del siglo XIX, había llegado a su apogeo en el campo científico. Su representante más típico fue León Duguit, el positivismo jurídico tiende a imponer la negación de todo principio permanente y universal, para mostrar la existencia de las

normas positivas, leyes o códigos, “el positivismo jurídico...limita el campo de la ciencia del Derecho al estudio de los ordenamientos positivos o vigentes...”¹, “sirve para investigaciones de carácter propositivo, reforma al régimen jurídico, y temas de reglamentación”², la aplicación de la misma permitirá demostrar la necesidad de regular los límites al ejercicio y reclamo de la imprescriptibilidad, en el marco de la seguridad jurídica en el Estado de Derecho.

7.HIPÓTESIS DE TRABAJO

La hipótesis identificada en relación de coherencia con el título de la tesis, el problema de la investigación y el objetivo general del estudio, fue determinada de la siguiente manera:

LA NECESIDAD DE LA LIMITACIÓN JURÍDICA DEL RÉGIMEN DE LA PERENNIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES, SE FUNDAMENTA EN LA GARANTÍA DE LA SEGURIDAD JURÍDICA EN EL MARCO DE LO DISPUESTO POR LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.

¹ OSSORIO Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Guatemala. Editada y realizada electrónicamente por DATASCAN. 2006. Pág. 308.

² MOSTAJO, Machicado Max, Seminario Taller de Grado, La Paz, 2005, Pág. 153 -154.

7.1. Variables

Las variables del estudio identificadas a partir de la hipótesis planteada fueron:

7.1.1. Independiente

LA NECESIDAD DE LA LIMITACIÓN JURÍDICA DEL RÉGIMEN DE LA PERENNIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.

7.1.2. Dependiente

LA GARANTÍA DE LA SEGURIDAD JURÍDICA EN EL MARCO DE LO DISPUESTO POR LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.

8. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y MÉTODOS UTILIZADOS

La investigación fue de tipo descriptiva, explicativa y exploratoria, por que se presenta el comportamiento del fenómeno, desde una perspectiva de la realidad.

Determinado el tipo de investigación a seguir, la metodología aplicada y que posibilitó alcanzar los resultados para la elaboración de la propuesta fue la siguiente:

Método deductivo

La palabra deductivo, “proviene del latín deductivo, sacar o separar consecuencias de algo”³, todos los datos generales son tomados como válidos, a partir del cual la deducción implica particularizar el problema. La aplicación de este método es con fines de especificar el vacío jurídico a partir de la perennidad de los derechos sociales establecidos en el texto constitucional.

Método gramatical

Este método considera las palabras y las frases de las normas, aisladamente, “es decir, en tanto que simples palabras o frases desconectadas del resto del ordenamiento, para establecer cuál es su significado si son palabras, o la redacción o puntuación si son frases”⁴; fue utilizado en la tesis a objeto de interpretar la normativa vigente respecto al objeto de estudio.

³ ZORRILLA, Santiago, TORREZ. Guía para elaborar la Tesis. Pág. 33

⁴ CEPIIB, La Enciclopedia Jurídica Virtual. Ob. Cit.

Asimismo se aplicó este método, en la redacción, sintaxis y conceptualización de los términos que se emplearon en la redacción de la presente tesis.

9. TÉCNICAS UTILIZADAS EN LA INVESTIGACIÓN

A objeto de verificar la hipótesis en la realidad empírica, se han definido determinadas técnicas de recolección de información como ser: la observación documental de campo y la encuesta.

La observación documental de campo se aplicó a objeto de evidenciar mediante referencias bibliográficas, hemerográficas y las razones por las cuales deben regularse límites al ejercicio de la imprescriptibilidad de los derechos y beneficios sociales.

La encuesta, aplicada directamente a la muestra, fue realizada mediante un banco de preguntas preestablecidas, la encuesta obedeció a características de individualidad y anonimato del encuestado, obteniéndose información relativa a la solución del problema y la verificación de la hipótesis.

10. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y MUESTRA

En razón de la delimitación espacial, y a los fines de la verificación de la hipótesis en la realidad empírica, se ha determinado un universo de 6573 personas, relacionadas con los derechos y beneficios sociales, según datos del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, al año 2008:

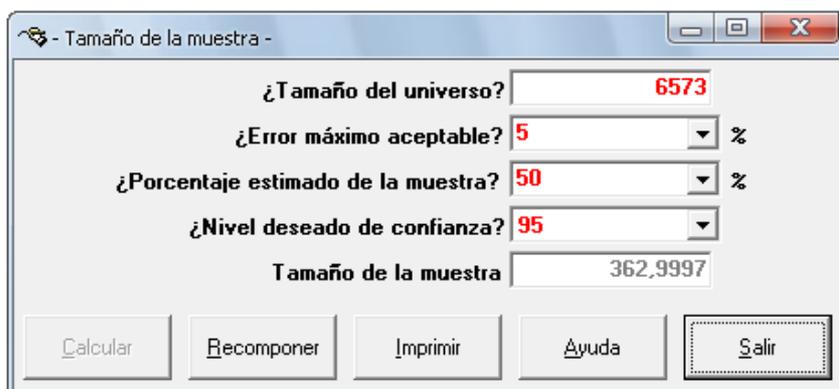
Grafico N° 1

LA PAZ					
Agropecuaria	2	3	3	0	6
Explotación de Minas y Canteras	12	87	16	0	103
Industrias Manufactureras	62	1.170	349	0	1.519
Construcción	23	352	26	0	378
Comercio	92	630	327	0	957
Servicios	247	1.706	1.086	0	2.792
Transporte	39	181	116	0	297
Salud y Educación	28	149	171	0	320
Servicios Básicos	14	123	26	0	149
Servicios de Intermediación Financiera	4	29	23	0	52
TOTAL LA PAZ	523	4.430	2.143	0	6.573

Fuente: Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, Compendio Estadístico de Trabajo N° 2.

Para la determinación de la muestra, se aplicó el programa informático STAT`s T.M. sobre el universo fijado, cuyos resultados son:

Grafico N° 2



The image shows a software window titled "Tamaño de la muestra" with the following fields and values:

Field	Value	Unit
¿Tamaño del universo?	6573	
¿Error máximo aceptable?	5	%
¿Porcentaje estimado de la muestra?	50	%
¿Nivel deseado de confianza?	95	%
Tamaño de la muestra	362,9997	

Buttons at the bottom: Calcular, Recomponer, Imprimir, Ayuda, Salir

Fuente: Elaboración propia

Aplicando un redondeo sobre el resultado, se tiene como muestra a la cantidad de 363 personas, a los cuales se dirigió la correspondiente encuesta para la verificación de la hipótesis.

INTRODUCCIÓN

A partir de 7 de febrero de 2009, Bolivia cambia el modelo Estado, trascendiendo de la República Unitaria, Pluriétnica y Multicultural, hacia el Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional, con un hecho histórico como fue la promulgación de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia; con una visión renovadora, reivindicadora e integradora en la sociedad plural, en la búsqueda del vivir bien, la vida armoniosa, la vida buena, la tierra sin mal y el camino o vida noble.

Este nuevo texto constitucional dispone en su artículo 48 IV, que: “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”; por sí misma, la norma demuestra una amplitud en tanto objeto de estudio, y es en razón de tal extremo que la tesis centra su atención particularizando en el análisis de la imprescriptibilidad y la caducidad de los derechos laborales, en relación la seguridad jurídica, que es principio rector de la función judicial de la justicia plural imperante en el Estado Plurinacional.

Se entiende que se trata de un problema delicado, ya que al no prescribir los derechos sociales y laborales de los trabajadores, los empleadores no podrán liberarse de la obligación de dar, hacer o no hacer, según el caso, mediante el transcurso del tiempo.

La doctrina moderna de las obligaciones, establece que la prescripción debe aplicarse en todos los casos y con plazos liberatorios cada vez más cortos.

Anteproyectos de Ley General del Trabajo, no han tocado el tema de la prescripción, y solamente en el del Dr. Isaac Sandóval Rodríguez se amplía dicho plazo a tres años.

El único antecedente de intento de implementación de imprescriptibilidad de derechos laborales en nuestro país que hemos encontrado, está relacionado con la iniciativa parlamentaria del entonces H. Diputado Nacional, Dr. José Luis Gutiérrez Sardán, quien presentó en la gestión 1986 un proyecto de ley por el que se disponía la imprescriptibilidad de derechos laborales. El proyecto fue rechazado por la Comisión respectiva; es seguro que más que por razones teórico-jurídicas, fue por la correlación de fuerzas mayoritaria neoliberal existente entonces en el H. Congreso Nacional, y por la aplicación del Decreto Supremo No. 21060.

A lo largo de la investigación del trabajo de tesis, hemos tenido que aceptar que la hipótesis con la que trabajamos fue falsada. En efecto, después de varios análisis y estudios, se ha llegado a la conclusión de que es muy difícil que por vía de la caducidad se puedan aminorar los efectos de la imprescriptibilidad de derechos laborales.

Salvo claro que se utilice abusivamente la palabra o término caducidad, sin ninguna referencia a su contenido teórico; en otras palabras, que el término caducidad se maneje en realidad como un sinónimo del término prescripción.

Esto debido a que la caducidad como figura jurídica, contiene elementos o notas esenciales muy diferentes a la prescripción, que si se pudieran aplicar en algunos casos al derecho del trabajo, lo convertirían en una disciplina contraria a sus postulados de protección del trabajador.

Como se puede evidenciar a lo largo de la tesis, la caducidad es mucho más rígida que la prescripción, de tal manera que si hubiera que elegir entre una u otra, sería preferible aplicar la prescripción y no así la caducidad.

Es evidente que la hipótesis de la tesis no ha podido ser probada, pero en cambio la investigación ha arrojado datos suficientes como para probar la hipótesis de nulidad. La cual si bien no fue planteada en el perfil de tesis, ni fue la intención su contrastación, en cambio resultó que en tanto se realizaba el trabajo, se iban perfilando con mayor nitidez sus contornos, consolidándose más y más a medida que llegaba a los últimos capítulos.

Umberto Eco considera que una investigación de tesis debe lograr comprobar aquello que era el objeto del estudio o su contrario, en ambos casos la comprobación debe ser indubitable, lo cual es un avance en el conocimiento puesto que la comprobación negativa (hipótesis de nulidad) se ha realizado en

forma científica; sin perjuicio de que a partir de ella en forma posterior se pueda llegar a comprobar aquello que principio fue negado, es decir que la que fue la hipótesis de nulidad pueda ser falsad.

En todo caso el estudio de investigación ha sido realizado, y las consecuencias teóricas pueden ser analizadas, y seguramente servirá como base teórica cuando el legislador o el constituyente deban resolver el tema de la imprescriptibilidad de derechos laboral, si es que así se lo considera.

CAPÍTULO I

BREVE REFERENCIA HISTÓRICA DE LOS ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

1.1.EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL TERRITORIO ACTUAL BOLIVIANO

1.1.1. Sistema Colla de trabajo

El desplome del Estado Taypikala (Tiwanaku) fue sucedido por señoríos regionales de habla Aymará, por ejemplo los Collas, Pacajaquis, (Pacajes), los Lupacas, etc., que habitaron alrededor del lago Intikjarka (Titicaca). Los señoríos fueron sometidos por los Incas en el siglo XV (1438).

El sistema de trabajo de estos señoríos, estaba basado en el ayllu (núcleo de producción económica y distribución de los bienes de consumo).

La nación Qulla o Pacase. (Actualmente llamados Collas) es un pueblo de origen taypikaleño (Tiwanaku) que habla el idioma Aymará y que habita en la alta meseta peruano-boliviana del lago Intikjarka (Titicaca) en América del Sur.

Entre los sistemas de trabajo que tuvieron, están:

- **La minka.** Ayuda entre ayllus. (*Ayllu*. Núcleo de producción económica y distribución de los bienes de consumo).
- **El ayni.** Ayuda mutua entre familias.
- **La mit'a.** En castellano: 'turno'. Trabajo obligatorio de un ayllu en beneficio de la **marca** (Conjunto de 10 ayllus.)
- **La k'amaña.** Utilización de pisos ecológicos para la agricultura, es decir cada ayllu tenía zonas de cultivo en los yungas y de pesca en la costa.
- **El waki.** Trabajo comunal de riesgo compartido. Un ayllu contribuía con la semilla, el otro ayllu trabajaba en su siembra, la cosecha compartían ambas.

1.1.2. Sistemas incaico de trabajo

En su cenit el Imperio Inca ocupaba una extensión de casi 2 millones de km² que se prolongaba desde tierras ecuatorianas hasta el norte de Chile y Argentina.

Si bien conocían la agricultura y la ganadería, sus instrumentos rudimentarios (arado de piedra y martillo de piedra, hoz de bronce) no permitió un desarrollo pleno de estas actividades.

El trabajo se basaba en la cooperación simple, en sus diferentes modalidades descritas arriba. Era colectivo y comunitario por la falta de tracción animal. El trabajo individual, por la incipiente calidad de los instrumentos de trabajo y un medio ambiente bastante hostil habría sido insignificante.

No había reglamentación del trabajo, ésta derivaba de la costumbre y del deber social de trabajar desde los 5 a los 50 años. Estaban impulsados por un mandato moral. Es por eso que no fue un Estado comunista sino un Estado Teocrático centralizado, ya que el comunismo requiere una base técnica material altamente desarrollado.

1.1.3. Sistemas de trabajo en la Colonia

Se organizó la administración a usanza feudal con sus pilares económicos de la encomienda, y los obrajes, y aprovechando el trabajo obligatorio de la mita de los incas.

La Encomienda

La Encomienda institución tomada de sistemas europeos propios de la Edad Media, en la cual el siervo estaba “atado” a la tierra y

obligado a servir al señor feudal, bajo una relación de servidumbre personal.

En América, los españoles con el pretexto de enseñar a la población local el Evangelio y cristianizarla, se encomendó a un español extensiones de tierras, más sus habitantes. Pero en realidad el encomendero los explotaba haciéndolos trabajar para sí, y lo que es peor aún la población indígena debía pagar tributos al encomendero por la “evangelización y enseñanza” con oro, plata y coca y prestación de servicios personales. El encomendero por esta cesión de la Corona Española debía pagar un diezmo (décima parte de todo lo que ganaba con la explotación a los indios) y la primera cosecha que daban las tierras que estaban a su cargo.

La Mita

Del quichua, mit'a, que se traduce en castellano como 'turno'. Modalidad de trabajo obligatorio de los incas, que fue adaptada, transformada y establecida por el Virrey Toledo que consistía en la provisión por cada comunidad indígena de una cantidad de hombres para trabajos forzados en las minas por el lapso de un año, del cual es generalmente casi nunca volvían vivos. Es decir eran levas de trabajo temporal, de la adultez a la muerte, forzoso, a pesar de un pago miserable en moneda a manera de salario.

Los Obrajes

Modalidad de trabajo obligatorio implantada por la Iglesia Católica, para mujeres jóvenes en pequeños talleres artesanales. Más tarde estos obrajes se implantaron en el cultivo y explotación de las tierras cedidas a la Iglesia.

Leyes de Indias

Es una recopilación hecha por el jesuita Encinas, realizada durante el reinado del Carlos II. En la cual se establecía avances laborales en caso de la mit'a, como:

- Jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso, con un descanso al medio día de una hora. En invierno el trabajo se debía reducir desde las 10 de la mañana hasta la 4 de la tarde.
- El salario debía ser lo suficiente para cubrir las necesidades del trabajador, y fijados en último término por las justicias (autoridades).
- Se deberá establecer asistencia médica y curativa en caso de enfermedad o accidente que le ocurriese al trabajador.

- Se prohíbe el pago del salario en especie, se protege el trabajo de las mujeres y los niños.

Según estas leyes avanzadas para su época, el mitayo era un trabajador asalariado, pero las leyes no cambian las costumbres, además el Rey estaba demasiado lejos para hacer acatar sus leyes.

Los españoles decían “estas leyes se acatan,... pero no se cumplen”.

1.1.4. Etapa de la República

La lucha para la creación de una República independiente, fue dura y cruel contra el régimen español, que durante tres siglos había sometido a esta parte de América del Sur. La voluntad de autodeterminación expresada en 1809 bajo la forma de un anhelo colectivo de establecer un autogobierno de una vasta unidad mayor, terminó por perfilarse como voluntad de autodeterminación cerrada.

Situación Económica

Económicamente el Alto Perú se hallaba postrado, como resultado de los trescientos años de explotación colonial y los dieciséis años de lucha revolucionaria.

Además de la continua declinación de la producción desde el siglo XVI, el abandono de la agricultura, el comercio y la industria por las autoridades coloniales, se había producido la destrucción de las minas de plata de Potosí y los talleres en los años de guerra independentista, tiempo en el cual desapareció el sistema de la mit'a y debido a los problemas militares nadie trabajó, la gente enterró su dinero, huyeron los capitales, muchos abandonaron las ciudades para evitar la conscripción. El ganado y las cosechas estaban sometidos al pillaje.

Situación Social en la República

Socialmente no hubo cambio. Sólo un descabezamiento de la pirámide social. Los criollos ocuparon las posiciones de poder de los españoles.

El colla, el quichua, el guaraní que había luchado juntamente con los mestizos por su liberación se vio traicionado. Los que alentaban la formación de una República independiente en los primeros años ocultaron su verdadero rostro porque sus intereses eran inconfesables: el gamonalismo.

Los primeros 50 años de la República implicaron una legislación mediante la cual se produjo el asalto a las tierras de comunidad para convertirlas en haciendas, y subordinar a sus ocupantes como pongos en sistema semi feudal.

En las ciudades se mantuvo el sistema artesanal. En las minas el trabajo por “alanoca”, vale decir que el trabajador entregaba al propietario la mitad del mineral explotado, y la otra mitad él mismo la comercializaba en beneficio propio.

No fue sino hasta mediados de la década del sesenta del siglo XIX en que se comenzó con la explotación minera de la plata, bajo sistema capitalista de producción y mediante trabajo asalariado.

La población indígena careció de derechos hasta 1952.

Así, las élites dominantes, los criollos y mestizos buscaron ser gobierno para poder libre y soberanamente, sin injerencias odiosas de extraños, explotar a su antojo a las naciones conquistadas convirtiéndoles en pongos o siervos.

CAPÍTULO II

TEORÍA SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

2.1. FORMAS DE EXTINCIÓN LAS OBLIGACIONES

El jurista boliviano Carlos Morales Guillén en su obra Código Civil Comentado y Concordado y señala que para Ossorio: “La extinción según, comprende la cesación, terminación, conclusión, cese o fin de una alguna situación o relación jurídica y a veces de sus efectos y consecuencias”⁵, las obligaciones por su parte constituyen aquellos deberes jurídicos normativamente establecidos para realizar u omitir determinado acto”, en ese entendido la extinción de las obligaciones, consisten en aquellos actos o hechos jurídicos por los cuales deja de existir la obligación.

De allí el Dr. Morales Guillén analiza algunas de las formas de extinción de las obligaciones, como son la prescripción, la transacción, y la caducidad:

2.1.1. La prescripción

De conformidad con el artículo 1493, la prescripción consiste en la pérdida o adquisición de derechos, cuando su titular no los ejerce durante el tiempo que la ley establece, la ley establece una forma de sanción ante la falta de diligencia por el titular de un determinado derecho, y corre su término desde que el derecho ha podido hacerse valer o desde que el titular ha dejado de ejercerlo.

⁵ Morales Guillen Carlos, Código Civil Comentado y Concordado, Bolivia, 4ª Ed. Editorial Gisbert, 1994, pág. 505.

Siguiendo el régimen de la prescripción en nuestra legislación civil, existen dos clases de prescripción:

a) **La prescripción adquisitiva (o usucapión)**

Que consiste en la adquisición del derecho de propiedad por haberlo poseído durante el tiempo que fija la ley, de conformidad con los artículos 134 y 138, puede ser extraordinaria (10 años de posesión) u ordinaria (5 años de posesión siempre que exista justo título).

b) **Prescripción liberatoria**

Su naturaleza jurídica se encuentra en el artículo 1492, que establece que los derechos se extinguen por la prescripción cuando su titular no los ejerce durante el tiempo que la ley establece, y exceptúa los derechos indisponibles y los que la ley señala en casos particulares, de lo que se deduce la prescripción liberatoria en cuanto a derechos de contenido patrimonial, reside en una excepción para repeler una acción por el solo hecho que el que la entabla, ha dejado durante un lapso de tiempo de intentarla, o de ejercer el derecho al cual ella se refiere.

b.1. Contenido de la prescripción liberatoria

En la prescripción liberatoria, en realidad no hay extinción del derecho, sino extinción de la acción, es decir, extinción de demandar judicialmente; consecuentemente el derecho en sí

subsiste como obligación natural, en ese entender es que el artículo 1507, dispone que los derechos patrimoniales se extinguen por la prescripción en el plazo de cinco años, a menos que la ley disponga otra cosa.

c) Elementos

En la prescripción se pueden identificar los siguientes elementos esenciales:

- 1) Inacción del titular del derecho.
- 2) Transcurso del tiempo que fija la ley.

d) Caracteres

Además se identifican los siguientes caracteres:

- 1) El juez no puede declararla de oficio.
- 2) Debe ser invocada por el interesado.

3) Es de interpretación restrictiva, en caso de duda debe considerarse que el derecho subsiste.

4) Está regulada por disposiciones de orden público.

e) Efectos

La prescripción liberatoria extingue la obligación civil, lo cual significa que su titular ya no tendrá acción para reclamarla judicialmente, pero la obligación subsistirá como obligación natural.

f) Iniciación de la prescripción

La regla es que la prescripción comienza a correr desde que la obligación puede ser exigida, no obstante, en varios casos el Código aclara desde cuando comienza a correr la prescripción.

g) Suspensión

Cuando por una causa que indica la ley el curso de la prescripción se detiene (se suspende), pero cuando dicha causa desaparece, el plazo comienza a correr nuevamente, sumándose al tiempo anterior; es decir que mientras exista la causa de suspensión, la prescripción no corre, tales causas pueden ser:

g.1. Causas de suspensión

La prescripción se suspende de relación con los artículos 556, 1502, 1515 del Código Civil, por:

- a) Entre conyugues sobre bienes gananciales.
- b) Por tutela, hasta que se cumpla la mayoría de edad o se levante el interdicto declarado.
- c) Por aceptar la herencia con beneficio de inventario.

h) Interrupción

Cuando por una causa que indica la ley, se inutiliza el tiempo de prescripción que hubiese corrido, es decir a partir de la causa de interrupción se debe empezar a contar de nuevo.

h.1. Causas de interrupción

- a) De conformidad con el artículo 1503, si se interpone demanda judicial (aunque sea ante juez incompetente, defectuosa, o aunque el demandante no tenga capacidad legal para presentarse a juicio).

- b) Cualquier acto por el cual se quiera constituir en mora del deudor,

- c) Por el reconocimiento expreso o tácito del derecho que haga aquel contra quien el derecho puede hacerse valer, art. 1505 del Código Civil.

2.1.2 La transacción

La transacción es un acto jurídico bilateral (contrato) por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, dirimen derechos de cualquier clase ya para que se cumplan o reconozcan, ya para poner término a litigios comenzados o por comenzar, siempre que no esté prohibida por ley, sobreentendiéndose que está restringida a la cosa u objeto materia, así sean generales los términos de origen del contrato, de de conformidad con el artículo 946 del Código Civil.

2.1.2.1 Requisitos

- a) Que haya un acuerdo de voluntades.

- b) Que las partes se hagan concesiones recíprocas, en razón a que cada uno debe ceder en algo, de lo contrario, si sólo una de las partes cede algo, habría renuncia y no transacción.

- c) Que sea sobre derechos litigiosos (discutidos en juicio) o dudosos (aquellos en que exista duda acerca de su existencia, exigencia, extensión, etc.).

2.1.2.2 Caracteres

- a) Es un acto jurídico bilateral

- b) Es un acto indivisible en razón del ejercicio de la capacidad, si es nula una de sus partes lo es toda la transacción.

- c) Es de interpretación restringida, sólo comprende las cuestiones que las partes han querido transigir y no otras.

2.1.2.3 Objeto

El principio en la transacción, es que procede sobre cualquier derecho dudoso o litigioso, salvo las excepciones establecidas por la ley.

2.1.2.4 Capacidad

Las reglas de la transacción, se aplican sobre disposiciones de los contratos respecto a la capacidad para contratar, en razón del artículo 946 del Código Civil.

2.1.2.5 Efecto extintivo

La transacción extingue los derechos y obligaciones que las partes hubiesen renunciado, este efecto extintivo es relativo a las partes, y tiene para ellas autoridad de cosa juzgada, no pudiendo ellas discutir nuevamente sobre la cuestión.

Este efecto extintivo está limitado, ya que no alcanza a las personas que no han intervenido en el acto aunque pudieran estar interesadas en los derechos transigidos, como ocurre con los codeudores o coacreedores.

2.1.3 La caducidad

La caducidad es un modo de extinguir los derechos cuando estos no se ejercitan dentro los términos de observancia perentoria establecidos por

al efecto, según se desprende por lo dispuesto por el artículo 1514 del Código Civil.

La caducidad como concepto distinto de la prescripción, es una idea moderna, desconocida en el derecho romano, no se puede dar un concepto a priori como en la prescripción liberatoria, aquí hay también la pérdida de un derecho como consecuencia de la inacción del titular durante el término fijado por la ley; pero la doctrina moderna es casi unánime en admitir que se trata de instituciones distintas.

2.1.3.1 Fundamento

La caducidad impone la extinción del derecho por la inacción del titular del mismo, se fundamenta en realidades y no presunciones, reside su importancia por tanto en plazo prefijado, que como señala la ley deberá ser perentorio, es decir no es posible de extenderse por efecto de la suspensión o volver a correr como en el caso de la interrupción como es en el caso de la prescripción.

2.1.3.2 Características

a) La caducidad afecta el derecho mismo.

- b) La caducidad, aunque generalmente se opera también por el transcurso del tiempo, suele resultar de actos positivos del titular del derecho.

- c) La caducidad puede ser fijada también por el contrato o por disposición de última voluntad.

- d) La caducidad es irrenunciable y puede y debe ser aplicada de oficio cuando en el problema juega un interés de orden público.

- e) Las causas de la suspensión de la prescripción no son validas en caso de caducidad.

- f) La caducidad tiene por objeto consolidar ciertos derechos o situaciones legales que la ley está interesada en amparar.

2.1.3.3 Limitaciones a la caducidad

No obstante el carácter privado de la caducidad, la ley limita esta libertad y ejercicio de la autonomía de la voluntad, así prohíbe fijar plazos de caducidad que hagan difícil, imposible o ilusorio el ejercicio de un

derecho, y la sanción es sugestiva tal cual dispone el artículo 1516 del Código Civil.

2.2 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 351 DEL CÓDIGO CIVIL

La norma sustantiva civil, ha establecido algunos modos de extinción de las obligaciones, tales como son el cumplimiento, la novación la remisión o condonación, la compensación, la confusión, la imposibilidad sobrevenida de cumplir la prestación no imputable al deudor, la prescripción, además de otras causas determinadas por la ley.

Ahora bien, esta clasificación o disposición no es limitante frente a la posición de la doctrina civilista, que ha diferenciado la extinción en modos satisfactorios y no satisfactorios, o imputando a la negligencia del acreedor, o a razón del imperio de la norma, sin embargo la doctrina civilista aceptada modernamente considera a la prescripción, la caducidad y la transacción, que están instituidas en nuestro código civil, aunque no en la clasificación de los modos de extinción de las obligaciones.

2.3 ANÁLISIS DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

Artículo 126º.- La interrupción de la prescripción por la presentación de la demanda por carta del trabajador, en contra de un deudor solitario, produce el mismo efecto respecto de los demás deudores.

La norma prevé la protección de los derechos a favor de los trabajadores en su condición de acreedores, el trabajador acreedor a efectos de realizar el cobro de la acreencia, puede interrumpir la demanda de prescripción de sus acciones y derechos, presentando como justificativo el documento consistente en una carta de haber hecho conocer su reclamo a uno de sus empleadores, y sus efectos serán los mismos para todos, y puede ser aplicado mayormente frente a sociedades, sean estas comerciales o sin fines de lucro.

Artículo 127º.- En el procedimiento social solo se admiten las siguientes excepciones:

- a) Previas: de incompetencia, impersonería, conexitud de causas e imprecisión o contradicción en la demanda.
- b) Perentorias: de pago, prescripción y cosa juzgada.

De prosperar la demanda de prescripción de derechos y acciones, en caso de que el trabajador extemporáneamente pretendiera hacer prevalecer sus

derechos, el empleador puede oponer como incidente la excepción perentoria de prescripción derechos y acciones.

Artículo 134º.- Los tribunales laborales no podrán aplicar de oficio la prescripción que no fue invocada por quien o quienes podían valerse de ella.

La prescripción de derechos y acciones, no opera de oficio por la autoridad jurisdiccional, al disponerlo así la norma procesal, dando a entender que este hecho implicaría más bien una extinción.

En relación a la caducidad, conforme la doctrina laboral analizada, debe ser la norma quien determine la extinción, siempre que no se afecten a los principios del derecho del trabajo”.

2.4 ANÁLISIS DE LA POSICIÓN DEL DR. MORALES GUILLÉN

Respecto al Artículo 351 del Código Civil que establece los modos de extinguir las obligaciones, tenemos:

a. El cumplimiento. Cuando se trate de obligaciones de dar, es decir de cancelar beneficios sociales o beneficios colaterales, el cumplimiento de la obligación se produce con el pago del monto adeudado. El pago deberá ser total, incluyendo los “accesorios” si fuera el caso conforme al D.S. 28699. Lo cual deberá hacerse constar mediante el correspondiente Finiquito elaborado en el Ministerio del Trabajo, lo que no impide que en caso de que a pesar de dicho procedimiento resultare un monto faltante, el trabajador o ex trabajador pueda presentar un proceso laboral por la vía jurisdiccional por cobro de reintegro de beneficios sociales.

De tal manera que la única manera de demostrar el pago total documentado, como excepción perentoria, es la sentencia ejecutoriada pasada en autoridad de cosa juzgada. O la aplicación del Art. 73 Num. I de la Ley de Organización Judicial que establece como competencia de los Juzgados del Trabajo y Seguridad Social: “Aprobar el acta de conciliación en las demandas orales o escritas en materia de trabajo y seguridad social, siempre que esto no implique renuncia a los derechos adquiridos por el trabajador”. Aun así podría entenderse que a pesar de dicha conciliación y acta judicial aprobatoria subsiguiente, el trabajador podría intentar una demanda por reintegro, lo cual volvería el tema a lo de la sentencia ejecutoriada.

En las obligaciones de hacer, como la reincorporación, lo propio, deberá demostrarse el cumplimiento en forma documental.

b. La Novación. Se ha entendido por la doctrina romana, la clásica e incluso en la moderna, que novación, es la extinción de una obligación mediante la creación de otra nueva destinada a sustituirla o reemplazarla. Esta, además de ser la definición más conocida y aceptada, ha constituido la nota característica fundamental para poder identificarla. Por ello, este modo de extinción es indiferente para el trabajador, pues, si bien la obligación se extingue para uno, se mantiene vigente para el nuevo acreedor en este caso para el nuevo empleador y ya de manera imprescriptible, conforme lo establece la Constitución Política del Estado.

c. La remisión o condonación. Por imperio de la Constitución Política del Estado se tiene que los derechos sociales y laborales son irrenunciables, de tal manera que no es posible la remisión o condonación por parte del trabajador, por lo menos la misma no causaría ningún estado o efecto jurídico liberatorio, más que del monto parcial cancelado, si es que este existiera.

d. La compensación. En este caso, la experiencia acredita que cuando el trabajador tiene deudas con la empresa, a tiempo de la liquidación de los beneficios sociales y/o colaterales se produce la compensación, siendo las partes satisfechas en sus acreencias. Si esto no se produjera, entonces de conformidad al Código Procesal del Trabajo, el monto total adeudado al trabajador tiene que ser cancelado, salvo sentencia ejecutoriada presentada en materia civil, administrativa, o penal (ya de daño penal y/o civil), para que el Juez del Trabajo y Seguridad Social establezca lo que corresponde por ley.

e. La confusión. Se produce cuando el sujeto activo de la relación, en este caso el trabajador acreedor, como consecuencia de la transmisión de los bienes de los derechos sujetos al tributo, quedase colocado en la situación del deudor. Sin embargo se entiende que tal situación podría darse por un acuerdo entre partes por el cual el patrimonio del empleador pasa a formar parte del patrimonio del trabajador, sin embargo en los hechos estaríamos frente al pago; si este pago es total del monto de los beneficios sociales o colaterales, la deuda quedaría extinguida, caso contrario el trabajador podría continuar con la persecución del cobro del monto adeudado, mediante el apremio corporal o sobre bienes futuros del empleador deudor.

De tal manera que la confusión como tal, en materia laboral no libera al deudor.

f. La Imposibilidad sobrevenida de cumplir la prestación no imputable al deudor. Conforme al derecho laboral y social vigente, la imposibilidad de pago sobrevenida de cumplir la prestación no imputable al deudor, no lo libera del pago, a pesar de no ser su culpa o responsabilidad su insolvencia, que pudiera producirse por causas de fuerza mayor o caso fortuito.

g. La Prescripción. Respecto a la prescripción, está claro que la Constitución Política del Estado impide en materia laboral esta forma de extinguir la obligación. Eliminándose en forma definitiva en esta materia la excepción perentoria de prescripción de que habla el Art. 127 inc. b) del Código Procesal del Trabajo.

h. Otras causas determinadas por la ley. Conforme a la opinión del Dr. Carlos Morales Guillén coincidente con el sistema de derecho boliviano, que para el caso no ha variado al presente, excepto por el tema de la imprescriptibilidad de derechos sociales, se tiene que no es posible aplicar la transacción por la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores establecida en la Constitución Política del Estado, así como por el Artículo 70 del Código Procesal del Trabajo que establece que la transacción y el desistimiento no causan estado en materia laboral.

Se observa que dentro de las formas de extinguir las obligaciones, que señala el Dr. Morales Guillén para la legislación boliviana, se encuentran la prescripción, la transacción y la caducidad.

De lo establecido por la Constitución Política del Estado y por el Código Procesal del Trabajo, no son aplicables a materia laboral ni la prescripción ni la transacción como formas de extinguir las obligaciones, de manera que únicamente queda la caducidad; tema que es el que exploramos en el presente trabajo de tesis.

CAPÍTULO III

INTERPRETACIÓN DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO RESPECTO A LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PROCESAL LABORAL Y LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

3.1. INTERPRETACIÓN DE NORMAS NACIONALES

La propuesta inicial en la tesis de limitar la acción procesal para la efectivización de los derechos laborales, ante la actitud negligente del trabajador acreedor para su cobro, en el marco de la seguridad jurídica, hubiera podido basarse en el siguiente análisis a la normativa vigente:

3.1.1 Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia⁶

Artículo 48.

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

La subsistencia, permanencia y perpetuidad de los derechos laborales en el tiempo, se deduce de la interpretación de la propia norma fundamental del Estado, al haber establecido que “salarios o sueldos devengados y derechos laborales no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son

⁶ Estado Plurinacional de Bolivia, Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, Bolivia, Gaceta Oficial, 2009.

inembargables e imprescriptibles”, por tanto es a razón de la disposición constitucional de la imprescriptibilidad que se configura la perennidad a la que refiere el presente estudio.

Toda vez que se trata de disposiciones constitucionales, las mismas deben ser interpretadas y aplicadas con carácter preferente al resto del ordenamiento jurídico, por lo que no se puede afectar a los derechos laborales, y modificar la imprescriptibilidad sólo correspondería a través de una Reforma Constitucional, o en su caso mediante una Sentencia Constitucional que interprete y module el sentido del derecho, y que tenga efecto vinculante.

Sin embargo conforme el análisis sobre la diferencia entre el derecho subjetivo y el derecho objetivo analizados en anteriores capítulos, sólo se señala imprescriptibilidad respecto a los derechos laborales, aspecto que deja abierta la posibilidad de su interpretación y regulación mediante una Ley del Estado Boliviano, mediante norma legal que pudiera regular la caducidad de derechos laborales, por haber operado el descuido del trabajador acreedor.

Sin embargo, la norma fundamental no hace referencia a la caducidad, instituto jurídico que no separa al derecho subjetivo de la acción procesal, y que por la doctrina analizada, se consideraría su pertinencia a efectos de su regulación mediante ley, tomando como base la seguridad jurídica.

Artículo 178.

I. La potestad de impartir justicia emana del pueblo boliviano y se sustenta en los principios de independencia, imparcialidad, **seguridad jurídica**, publicidad, probidad, celeridad, gratuidad, pluralismo jurídico, interculturalidad, equidad, servicio a la sociedad, participación ciudadana, armonía social y respeto a los derechos.

La propuesta de la incorporación de la caducidad en el derecho laboral boliviano, tendría su fundamento en el principio de la seguridad jurídica que rige al Estado de Derecho en la administración de justicia, tal cual lo establece el propio texto constitucional en el artículo citado precedentemente.

La figura jurídica de la caducidad no supone la denegatoria del derecho en cuestión, sino en todo caso, la restricción del remedio procesal para exigirlo, lo cual constituye también la defensa de otro bien constitucional en la medida que se protege por esta vía como es la seguridad jurídica, y el orden público social; pero habrá que ver si corresponde y procede en materia laboral.

Los derechos laborales, como cualquier otro derecho, requieren de cierta diligencia por parte de su titular para garantizar su ejercicio, en consecuencia el Estado, puede a través de las reglas sustantivas o adjetivas, establecer plazos en los cuales estos pueden hacerse valer, como modo de preservar un sistema de

protección que no sea incierto en el tiempo y que permita, de igual forma que tanto trabajadores como empleadores conozcan los límites temporales de sus obligaciones y derechos.

El desconocimiento de estos plazos por parte de los tribunales sólo generaría incertidumbre en los operadores del Derecho y, a la postre, restaría legitimidad al propio modelo de tutela de los derechos que la constitución garantiza.

3.1.2 La Ley General del Trabajo⁷

Esta norma fue promulgada como Decreto Ley en el año 1939, pero fue elevada al rango de Ley de la República en 8 de diciembre de 1942, y aun continúa aplicándose por el Órgano Judicial y las instancias administrativas laborales, trascendiendo la vigencia de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia que fuera promulgada y publicada en 9 de febrero de 2009.

Respecto a la vigencia de este texto normativo del periodo de la República de Bolivia, en el Estado Plurinacional de Bolivia, corresponde un análisis tanto de la disposición abrogatoria de la norma fundamental vigente, así como de la jerarquía normativa y la

⁷ República de Bolivia, Ley General del Trabajo Ley de 8 de Diciembre de 1942, Bolivia, Gaceta Oficial de Bolivia, 1942.

primacía de la Constitución, además del procedimiento legislativo por el cual se legisla el ordenamiento jurídico vigente.

Muchos autores han analizado sobre la importancia de la Constitución Política del Estado, y su trascendencia en tanto norma fundamental, la Unidad de Coordinación de la Asamblea Constituyente en ese contexto ha definido “es la norma jurídica más importante, de la que dependen y a la que se subordinan todas las demás...es la ley fundamental, y madre de todas las leyes de un Estado...”⁸; nótese que se refiere a la dependencia y subordinación del resto del ordenamiento jurídico, por lo que se entiende que se trata de su supremacía y con carácter concordante emana de ella el conjunto normativo positivo.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia promulgada y publicada en 9 de febrero de 2009, debe ser desarrollada mediante la legislación secundaria que le tiene que corresponder, conforme a la nueva realidad jurídica que establece; correspondiendo por tanto al nuevo Estado a través de su Órgano Legislativo competente (la Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia), la aplicación del procedimiento legislativo para sancionar

⁸ ARAMAYO Fernando – Unidad de Coordinación de la Asamblea Constituyente – Ministerio de la Presidencia, Cartilla Informativa Asamblea Constituyente – Uniendo nuestras manos por Bolivia, Bolivia, 2005, Pág. 33.

leyes, porque “es la única con facultad de aprobar y sancionar leyes que rigen para todo el territorio boliviano”⁹.

Las disposiciones de la Ley General del Trabajo que contradicen lo expresamente estipulado por la Constitución Política del Estado, obviamente, están derogadas.

LEY GENERAL DEL TRABAJO

TÍTULO XI

DE LA PRESCRIPCIÓN Y DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 120º.- Las acciones y derechos provenientes de esta Ley, se extinguirán en el término de dos años de haber nacido de ellas.

La Ley General del Trabajo, regula el instituto jurídico de la prescripción, como una de las formas de extinción de derecho y acciones, este artículo tiene por finalidad la liberación al deudor por inactividad del acreedor en el tiempo, correspondiendo al empleador oponer la respectiva excepción perentoria, por mandato de la ley.

⁹ Estado Plurinacional de Bolivia, Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, Ob. Cit. Art. 145.

En esta norma ya se había diferenciado, las acciones y derechos, por lo que se verifica que en el ámbito del derecho laboral, se puede abordar de manera distinta tanto los derechos laborales como las acciones procesales para hacer efectivos los derechos laborales, pero a la vigencia de la nueva Constitución Política del Estado, este artículo y su contenido han sido derogados tácitamente, y su aplicación estaría viciada de ser inconstitucional en cuanto a los derechos laborales, sueldos devengados y beneficios sociales.

Cabe señalar además que por el análisis doctrinal realizado, la prescripción es una de las formas de la extinción de los derechos, y que otra forma es la caducidad, por tanto se infiere que la finalidad de la norma es, la extinción, por lo que la incorporación de la caducidad como instituto jurídico en el ordenamiento legal, sería a partir de establecer una nueva base teórica que implique su posible aplicación.

3.1.3 Reglamento a la Ley General del Trabajo¹⁰

TÍTULO XI

DE LA PRESCRIPCIÓN Y DE LAS SANCIONES

¹⁰ República de Bolivia, Decreto Supremo Nº 224 de 23 de Agosto de 1943 reglamento de la Ley General del Trabajo, Bolivia, Gaceta Oficial de Bolivia, 1943.

Art. 163º Las acciones y derechos emergentes de la ley que se reglamenta se extinguirán en el término de dos años, a partir de la fecha en que nacieron. En caso de riesgo profesional, el término se computará a partir del día en que ocurrió el accidente o en el que el trabajador abandonó el trabajo, obligado por la enfermedad profesional.

Art. 164º La prescripción no correrá contra los menores de 18 años, ni contra las personas en estado de incapacidad mental, a menos que hubieren sido puestos bajo tutela o curatela, conforme a la ley civil. Tampoco correrá contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

El Decreto Reglamentario, reproduce la legislación sustantiva laboral, pero precisa en el inicio del cómputo del término ya sea de la extinción o la prescripción, estableciendo que se contabiliza desde que nacieron ya sea los derechos laborales o las acciones procesales; determina además excepciones en caso de riesgos profesionales, enfermedad profesional, incapacidad mental, minoría de edad, tutela, curatela, y el servicio militar en tiempo de guerra.

A los fines de la investigación, tal disposición reglamentaria debería cambiar bajo la el instituto jurídico de la caducidad.

3.1.4 El Código Procesal del Trabajo¹¹

ARTÍCULO 126º La interrupción de la prescripción por la presentación de la demanda por carta del trabajador, en contra de un deudor solidario, produce el mismo efecto respecto de los demás deudores.

La norma prevé el privilegio y la preferencia de los derechos a favor de los trabajadores en su condición de acreedores, el trabajador acreedor a efectos de realizar el cobro de la acreencia, puede interrumpir la prescripción de sus acciones y derechos, presentando como justificativo el documento consistente en una carta de haber hecho conocer su reclamo a uno de sus empleadores, y sus efectos serán los mismos para todos, y puede ser aplicado mayormente frente a sociedades, sean estas comerciales o sin fines de lucro.

ARTÍCULO 127º.- En el procedimiento social sólo se admiten las siguientes excepciones:

- a) Previas: de incompetencia, impersonería, conexitud de causas e imprecisión o contradicción en la demanda.
- b) Perentorias: de pago, prescripción y cosa juzgada.

¹¹ República de Bolivia, Código Procesal del Trabajo, Decreto Ley N° 26896 de 25 de Julio de 1979, Bolivia, Gaceta Oficial de Bolivia, 1979.

Al presente el empleador ya no puede oponer la excepción perentoria de prescripción derechos y acciones.

ARTÍCULO 134º.- Los tribunales laborales no podrán aplicar de oficio la prescripción que no fue invocada por quien o quienes podían valerse de ella.

La prescripción de derechos y acciones, no opera de oficio por la autoridad jurisdiccional, pero además ya no es posible que el empleador la oponga.

En relación a la caducidad, conforme la doctrina laboral analizada, debería ser la norma quien determine la extinción, siempre que no se afecten a los principios del derecho del trabajo, si es que esto fuera posible.

3.1.5 La imprescriptibilidad y sus limitaciones frente a la sucesión con beneficio de inventario

La disposición constitucional de la imprescriptibilidad de los derechos laborales, tiene también alcance con otro instituto jurídico como es la sucesión, regulada tanto en el Código Civil, así como el Código de Familia.

3.1.5.1 Código Civil¹²

Art. 1024.- (FORMA DE ACEPTACIÓN).

I. La aceptación de la herencia puede hacerse en forma pura y simple o con beneficio de inventario.

Art. 1031.- (FORMA DE ACEPTACIÓN).

I. La aceptación con beneficio de inventario es siempre expresa y debe hacerse mediante declaración escrita ante el juez.

II. La declaración debe estar precedida o seguida del inventario que se levantará de la manera y con las formalidades prescritas en el Código de Procedimiento Civil y en los plazos fijados por los artículos siguientes.

Art. 1032.- (PLAZO PARA ACEPTAR LA HERENCIA CON BENEFICIO DE INVENTARIO).

I. El heredero tiene un plazo de seis meses para aceptar la herencia con beneficio de inventario; pasado el término prescribe su derecho.

¹² República de Bolivia, Código Civil, Ley N° 12760 de 6 de Agosto de 1975, Bolivia, Gaceta Oficial de Bolivia, 1975.

II. El plazo se cuenta desde que abre la sucesión.

Como efecto de la muerte de una persona, se abre la sucesión de derechos y obligaciones en favor de los herederos, pero aquí se evidencia que la imprescriptibilidad de derechos laborales tendría una fricción interpretativa con el instituto jurídico de la sucesión y la aceptación de la herencia bajo beneficio de inventario, en el caso de que los herederos hubieran optado por la realización del inventario y autoridad jurisdiccional habría resuelto en ese sentido, para su aceptación.

Con la aceptación de la herencia bajo beneficio de inventario, se extinguiría automáticamente la acreencia de los derechos laborales, dejando sin posibilidad de reclamo posterior a un al trabajador ni sus herederos, de los derechos laborales pendientes.

3.1.5.2 Código de Familia

ARTÍCULO 270.- (Aceptación de herencias, legados o donaciones). Las herencias en favor de hijos menores o incapaces, se aceptan siempre bajo beneficio de inventario. Cuando los padres no

quieran o no puedan aceptar una herencia, legado o donación para aquellos, deben manifestarlo al juez tutelar, el cual, a solicitud de los mismos hijos, de algún pariente, del ministerio público y aún de oficio, puede autorizar la aceptación nombrando un curador especial que represente a dichos hijos, de manera que no se vea perjudicado el interés de éstos.

El Código de Familia, dispone que en el marco del interés superior del menor, toda aceptación de herencia a favor de menores o incapaces, debe ser bajo beneficio de inventario, por lo que de igual manera que en el Código Civil, los derechos laborales tendrían un límite extintivo.

3.2 CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS DE RELACIÓN CON LA TESIS

Básicamente son dos los convenios internacionales en materia de Derechos Humanos, aplicables en materia derecho del trabajo de relación con el objeto de estudio: la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de la siguiente manera:

3.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 8.- Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

En el contexto de los Derechos Humanos, también está inserta la seguridad jurídica, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en ese entender ha regulado el Art. 8, el debido proceso que debe seguirse por ante tribunales con competencia, cuando se señala recurso efectivo, se hace referencia a un derecho subjetivo o derecho procesal, por lo que el propio convenio permite interpretar la diferencia entre el derecho y la acción procesal.

3.2.2 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo XVIII.- Toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia la ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

De manera clara esta disposición únicamente está referida a la acción procesal, para concurrir ante los tribunales de justicia en relación el marco del debido proceso laboral.

CAPÍTULO IV

CONTEXTO CONCEPTUAL Y DOCTRINAL, DE LA PRESCRIPTIBILIDAD E IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

4.1 LA PERENNIDAD COMO SINÓNIMO DE LA IMPRESCRIPTIBILIDAD

La norma fundamental del Estado Plurinacional de Bolivia, ha dispuesto que 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 que son inembargables e imprescriptibles; el elemento que interesa a los fines de la investigación es justamente la imprescriptibilidad de los derechos laborales, cuyo contenido tiene alcances ilimitados en el tiempo, Cabanellas indica en ese sentido: “Es la cualidad de lo imprescriptible, y que conserva su vigencia jurídica permanente”¹³. Lo que conlleva a atender que tales derechos laborales subsisten en el tiempo, sin considerar situaciones como la extinción de la personalidad jurídica del empleador, toda vez que impera su vigencia jurídica permanente.

Ossorio, por su parte analiza la imprescriptibilidad señalando: “Con relación a los derechos y a las acciones, se dice que son imprescriptibles los que no se extinguen por el transcurso del tiempo sin ejercerlos... todos los derechos y acciones son prescriptibles, salvo que la ley expresamente determine lo contrario”¹⁴; nótese que este autor diferencia a efectos de la imprescriptibilidad tanto a los derechos como a las acciones, como

¹³ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV, Editorial Heliasta, Argentina, 1994, pág. 352.

¹⁴ OSSORIO Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Guatemala. Editada y realizada electrónicamente por DATASCAN, Pág. 474.

institutos jurídicos diferentes en razón de la norma jurídica. En esa misma línea Cabanellas al definir el término imprescriptible enuncia que: “No puede perderse por prescripción...el vocablo encuentra su eco jurídico mayor en las acciones imprescriptibles...”; por lo que queda claro que en materia de imprescriptibilidad se debe diferenciar entre prescripción de derechos subjetivos individuales (sustantivo), y acciones que son el mecanismo para el ejercicio de los derechos (adjetivo).

Los antecedentes, denotan la necesidad de abordar la temática de la imprescriptibilidad en materia laboral, en las dimensiones de derechos laborales establecidos por la norma fundamental y las acciones para hacer efectivos tales derechos laborales, es decir diferenciar a los derechos subjetivos de los derechos objetivos, mismos que se analizan en los siguientes subtítulos, a partir del instituto de la prescripción.

4.2. ANÁLISIS DOCTRINAL DE LA CADUCIDAD

4.2.1. Los orígenes doctrinales de la caducidad

El instituto jurídico de la caducidad, como vienen repitiendo los manuales y tratados, nace a la sombra de la prescripción extintiva, siendo los juristas alemanes del Siglo XIX como Grawein y Rosenberg los que, por primera vez, desglosan ambas instituciones tratando de delimitar sus respectivos contornos, Grawein afirmaba

que ciertos derechos nacen con un plazo limitado de vida para su ejercicio y una vez transcurrido el mismo se extinguen, en la caducidad, el tiempo determina el principio y el fin del derecho “tanto tiempo, tanto derecho”; la teoría de Grawein complementada por Rosenberg fue acogida, en primer lugar, por la doctrina italiana y seguidamente por la francesa, siendo los autores italianos los que con mayor rigor han profundizado sobre el concepto de caducidad, fundamentalmente en función de sus diferencias esenciales con respecto a la prescripción extintiva.

El concepto de caducidad se contrapone generalmente al de la prescripción extintiva, dadas las profundas semejanzas que existen entre ellas tanto una como otra condicionan el ejercicio de las acciones que para resultar eficaces han de ejercitarse dentro del plazo fijado, para ello la doctrina puso especial énfasis en establecer las diferencias esenciales que separan a ambas instituciones jurídicas.

En la prescripción la circunstancia principal sería el no ejercicio del derecho en sentido subjetivo (esto es, no hacer valer la materia del derecho, el no proponer la acción), y el transcurso del tiempo la cosa secundaria; en la caducidad, por el contrario, el transcurso del tiempo útil para el ejercicio del derecho sería la cosa principal, y secundario sería el no ejercicio en sentido objetivo (esto es, el hecho de no haberlo ejercitado), el cual sería puramente el medio por el que se produce el efecto de la pérdida del derecho.

La caducidad de derechos “es una institución que guarda gran afinidad con la prescripción extintiva, hasta el punto de existir autores para quienes entre una y otra no puede hallarse diferenciación, lo cierto es que la tesis más difundida y aceptada parte de la idea de que se trata de dos instituciones que, aunque tienen entre sí puntos de contacto, poseen otros, más cualificados, que sirven para evidenciar su diferencia, que se manifiesta de la siguiente forma:

- a) La caducidad puede proceder no sólo de la Ley, único origen posible de la prescripción, sino también del acto jurídico privado.

- b) La finalidad de la prescripción estriba en dar por extinguido un derecho que por no haber sido ejercitado hay que reputar abandonado por el titular; la de la caducidad consiste en fijar de antemano el tiempo durante el cual puede ser ejercitado un derecho con validez.

- c) En la prescripción quedan extinguidos los derechos y acciones a través de una excepción; en la caducidad se opera la extinción de manera automática y directa, de ahí que la prescripción sólo haya de ser tenida en cuenta por el juez cuando el demandado la invoque, en contraposición con lo que sucede con la caducidad, que ha de ser tomada en

consideración aunque sólo se desprenda su transcurso de la exposición del actor.

- d) En la prescripción se admiten causas de suspensión y de interrupción, cosa que no puede suceder con la caducidad, cuyo efecto extintivo es radical, automático y absoluto, hasta el punto de que la acción en camino de prescripción puede quedar sujeta a un nuevo plazo prescriptivo, lo cual no puede ocurrir con la caducidad, pues una vez que en ella se ha incurrido es imposible que reviva.

4.2.2.La caducidad como garantía de la seguridad jurídica

Para el caso de la legislación laboral española, señala Pérez Serrano que “los despidos del personal que pueden efectuar los empresarios, por las complicaciones que originan en la vida de los trabajadores y en la de sus familiares, han de ser impugnados, en su caso, en un plazo sumario, y por la misma razón han de ser resueltas las demandas formuladas en un término breve. Por estos motivos, y para evitar incertidumbres a las empresas, que no pueden permanecer durante largo tiempo en la duda de si los despidos acordados han sido o no consentidos, ya que en otro supuesto podrían también estar en entredicho los derechos del personal que sustituyó al que fue objeto de despido, todas las disposiciones dictadas sobre la materia se han preocupado de

señalar plazos cortos para que la acción sea ejercitada. En una palabra, se aspira a garantizar la seguridad jurídica y a evitar que, dilatado el plazo, resulte difícil la práctica de la prueba pertinente”.

4.2.3.Efectos de la caducidad

Es la pérdida o extinción del derecho que opera por ministerio de la ley, siendo apreciable de oficio, el transcurso del plazo de caducidad sin ser utilizado hace perder el derecho otorgado que resulta condicionado por la determinación de un margen temporal definitivo y productor de su extinción, ya que habiéndose dejado transcurrir el plazo sin ejercitar en tiempo el derecho, éste se extinguió, aunque tal extinción por lapso de tiempo no la hubiesen alegado las partes

Esta doctrina sobre la caducidad configura el régimen jurídico de la caducidad como figura autónoma y distinta a la prescripción extintiva, también debe ser objeto de crítica por su extrema rigurosidad y su escasa permeabilidad interpretativa en razón a los cambios en la realidad social del tiempo en que las normas deben ser aplicadas.

4.2.4. Criterios distintivos entre caducidad y prescripción elaborados por la doctrina

Las posiciones de la doctrina, esencialmente la italiana, han ido cubriendo distintas etapas, desde aquella que negaría que la prescripción y la caducidad sean conceptos diferentes, en cuanto que ambos institutos se fundamentan en la falta de ejercicio de un derecho dentro de un determinado período de tiempo con la consiguiente extinción del mismo, siendo idénticos en la causa y en sus efectos, pasando por aquella otra postura consistente en establecer una distinción radical entre ambos conceptos, al partirse de la premisa de que con la aplicación del instituto de la caducidad no es que se extinga el derecho con el transcurso del tiempo, sino que se impide la adquisición del derecho por el transcurso inútil del plazo, mientras que en la prescripción el derecho nace con duración indefinida, y sólo se pierde cuando haya negligencia en usarlo, hasta llegar a una posición intermedia, en la que, admitiéndose la diferencia conceptual existente entre la prescripción y la caducidad, se reconoce no obstante la proximidad de las dos figuras al operar ambas en la extinción de derechos y acciones.

Otros autores como Candían, partiendo de la distinción de funciones atribuidas a los dos institutos, llegan a la conclusión “de que mientras la prescripción se aplica al ejercicio de derechos reales o de crédito, y por consiguiente no hay incertidumbre alguna que eliminar, la caducidad por el contrario se aplica cuando es

objetivamente incierto que el sujeto de la potestad quiera valerse de ella, obrando en consecuencia y hasta que esta incertidumbre dura, subsiste una situación ambigua, un estado de suspensión de la relación que es oportuno eliminar en bien de la certeza jurídica”¹⁵. Este autor admite la incoherencia entre tal criterio y muchas normas de la ley, en particular aquellas que someten a prescripción en lugar de caducidad las acciones de nulidad y de rescisión, y por consiguiente sostiene que dicho criterio se aplica sólo cuando el legislador no ha establecido expresamente la prescripción o la caducidad.

4.2.5. Definición de la caducidad

No abundan en la doctrina definiciones de la caducidad que no sean simples distinciones entre ésta y la prescripción extintiva, Albaladejo, en ese sentido señala que “caducidad significa que algo generalmente una facultad o un llamado derecho potestativo, tendente a modificar una situación jurídica, nace con un plazo determinado de vida, y que pasado éste, se extingue. Se trata, pues, de que la facultad o el derecho que sea es de duración limitada”¹⁶, sin embargo De Castro es más conciso al definir la caducidad como “un medio de extinción para cierto tipo de derechos

¹⁵ CANDÍAN, A., Instituciones de Derecho Privado, Madrid, 1961.

¹⁶ ALBALADEJO GARCÍA, M., Curso de Derecho Civil, Tomo V, Bosch, Barcelona, 1982.

y facultades; extinción que se produce fatalmente al llegar el día final del plazo marcado para su ejercicio”¹⁷.

Por su parte Puig Brutau, señala que “la caducidad supone que nacido un derecho y nacida la acción para ejercitarlo, el hecho objetivo de la falta de ejercicio de este derecho durante el plazo señalado por la ley determina la pérdida de la facultad de poder modificar una situación jurídica preexistente”¹⁸; a su vez Gómez Corraliza entiende por caducidad “aquella figura que determina, de modo automático e inexorable, la extinción de ciertos derechos, poderes o facultades, si no se realiza un acto específico dentro del plazo fijado a tal efecto por la ley”¹⁹.

Sistematizando estas definiciones, podría elaborarse un concepto de caducidad y, en síntesis, podría afirmarse que la caducidad significa que ciertos derechos, facultades o poderes nacen con un plazo inexorable de vida (vigencia jurídica) fijado por la ley para su ejercicio y que, transcurrido el mismo sin ejercitar la correspondiente acción o acto específico establecidos para ello, aquéllos se extinguen.

¹⁷ DE CASTRO y BRAVO, F., Temas de Derecho Civil, Ed. Rivadentyra, Madrid, 1999.

¹⁸ PUIG BRUTAU, J., Caducidad y prescripción extintiva, Bosch, Barcelona, 1986.

4.2.6.¿Es posible la asimilación de la caducidad por el derecho laboral?

El Código Procesal del Trabajo no hace referencia a la caducidad, pero en sus Arts. 3, 44, 57 y 63, hace referencia a la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores, por lo cual la caducidad a la que hace referencia el Código de Procedimiento Civil difícilmente tendría aplicación, a pesar del Art. 255 del Código Procesal del Trabajo por imperio del principio de protección constitucionalizado.

Carmona Pozas observa que “el contenido de la caducidad laboral en materia de reclamación por despido no es tan radical y automático, puesto que si bien en principio mantiene las notas de índole civilista de orden público en cuanto a su apreciación y no admitirse su renuncia, puede presentarse la posibilidad de interrupción ante la eventualidad de su admisión, siempre que corresponda con los supuestos expresamente indicados por la ley y aunque la interpretación literal de estos preceptos permite deducir que la expresión interrumpir responde más bien a una naturaleza suspensiva, no puede decirse que estén exentas de razón, hasta cierto punto, las observaciones de los citados autores, sobre todo, las más matizadas de Carmona Pozas, no consiente suspensiones, porque, la más acertada doctrina considera factible y propio de la caducidad su posibilidad de suspensión, aunque sólo en los casos expresamente previstos por la Ley.

Pero, en cualquier caso, sí debe convenirse con estos autores y con la totalidad de la doctrina que la caducidad no admite interrupciones de ningún género²⁰.

4.2.7.La caducidad en la doctrina laboralista

En términos generales, la doctrina laboralista no ofrece su propia noción de caducidad, limitándose la casi totalidad de autores a enunciar los distintos supuestos de prescripción y caducidad sin apenas abordar el tema o, simplemente, remarcando los distintos caracteres y regímenes jurídicos de ambas figuras, en forma idéntica, por otra parte, a lo que sucede en la doctrina civilista, a cuya configuración doctrinal, tanto legal como científica, de la caducidad, normalmente se remiten o resumen sucintamente.

Algunos autores aportan su propia noción sobre el referido instituto, así Carmona Pozas, tras sintetizar las diferencias más acusadas entre la prescripción y la caducidad que la doctrina civilista más cualificada ha señalado, define a la caducidad como: “aquel fenómeno jurídico que, tendiendo a evitar la incertidumbre que desde su nacimiento suscita, imprime al tráfico jurídico de las relaciones humanas una seguridad inaplazable, objetiva y de orden público²¹, también Ojeda Avilés aporta su propia definición al

²⁰ ALONSO OLEA, ob. Cit.

²¹ CARMONA POZAS, F., Suspensión del contrato por Servicio Militar, REDT, 1981.

señalar que “la caducidad es fundamentalmente un límite temporal interno del derecho subjetivo, en razón a que el legislador dispone que el derecho dure o se extinga, por lo que llegado a un determinado momento se concede al titular ese poder jurídico por tiempo determinado, y si dentro de él no lo ejercita no tiene ya posibilidad de hacerlo porque dicha prerrogativa se ha consumido por sí misma, ha muerto definitivamente²².”

Es, precisamente, la definición dada por este autor la que más se ajusta a la ofrecida por la doctrina civilista, para la cual, en síntesis, puede afirmarse que la caducidad significa que ciertos derechos, facultades o poderes nacen con un plazo inexorable de vida fijado por la Ley para su ejercicio y que transcurrido el mismo sin ejercitar la correspondiente acción o acto específico establecido para ello, aquéllos se extinguen.

4.2.8. Opinión de Trueba Urbina

Tal vez el más importante de todos estos autores en cuanto a la caducidad es Trueba Urbina, quien señala, para el caso mexicano, antecedente inmediato de toda doctrina procesal laboral mundial que: “La caducidad de la instancia. En los juicios laborales la caducidad de la instancia es una institución contraria al espíritu proteccionista obrero del artículo 123 de la Constitución Política del

²² OJEDA AVILES, ob. Cit.

Estado mexicano de Querétaro de 1917, sin embargo, a pesar de las críticas de los juslaboralistas desde que fue pergeñada en la ley laboral de 1931, subsiste en la nueva legislación mitigándola con ampliación del término de caducidad. En efecto, la nueva disposición dice: ART. 726. Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna del término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

ART. 727. Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento dictará resolución²³.

4.2.9. Legislación comparada, de la caducidad en la jurisprudencia laboral

En España, por la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 7 de enero de 1941, ya se fijó la caducidad, así el plazo para ejercitar la

²³ Estados Unidos de México, Ley Federal del Trabajo, México, 2006, art. 727.

acción por despido, además se aportó una definición sobre el citado instituto, que ha sido recogida por numerosas sentencias posteriores, así como muchos algunos autores, hasta el punto de convertirse en la clásica definición jurisprudencial de la caducidad, que constituye una modalidad extintiva con carácter propio, que nace exclusivamente de la voluntad del legislador, que, sin atender a la del sujeto del derecho, condicionó subjetivamente la existencia de éste por la idea tiempo de ejercicio.

De esta definición pueden extraerse algunas consideraciones, se observa el origen exclusivamente legal de la caducidad laboral configurada por la jurisprudencia, que coincide con la opinión mayoritaria de la doctrina científica, que sólo considera propia en sentido estricto a la caducidad legal, y, por otro, su implícita referencia a los efectos que produce la modalidad extintiva, como es la extinción del derecho sujeto a esa idea de tiempo de ejercicio, que pudo, no obstante, evitarse de haberlo ejercitado dentro del período previamente determinado por la Ley.

De forma más explícita y amplia la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1949, establece que la palabra caducidad significa siempre algo que se ha extinguido, y en la acepción del foro recae sobre los derechos u obligaciones que perdieron su existencia legal por transcurso de los plazos que la Ley a tal fin señala, no dependiendo la extinción del derecho de la voluntad de las partes, sino que está impuesta por el legislador. La caducidad

es una institución que actúa automáticamente, siendo aplicable de oficio, opera automáticamente para determinar la pérdida de un derecho o acción, por su no ejercicio durante el plazo señalado por la Ley; sin que las partes ni los Tribunales puedan contener su actividad y consecuencias extintivas, que se producen por el mero transcurso del tiempo.

4.3. FUNDAMENTOS DE LA CADUCIDAD

Si anteriormente se decía que para intentar construir una teoría de la caducidad debe partirse de la institución jurídica de la prescripción, no cabe duda que uno de los elementos esenciales que puede ayudar a establecer las razones que motivan al ordenamiento jurídico a aplicar una u otra figura extintivas de derechos es el fundamento y la finalidad de cada institución, por lo que habrá que determinar cuál es el motivo que obliga a otros derechos y acciones a apartarse de la regla general establecida como modo normal de extinción de los mismos y en su lugar, opere el instituto de la caducidad.

4.3.1. Análisis previo del fundamento de la prescripción

Existen dos concepciones o teorías sobre cuál es el fundamento de la prescripción como son la subjetiva y la objetiva, la primera justificaría la prescripción en la presunción de abandono o renuncia

del derecho por la inercia del titular y operaría como una especie de sanción a su negligencia y descuido en el uso de sus derechos, mientras que la tesis objetiva hallaría el fundamento en el mantenimiento de la estabilidad de las relaciones jurídicas, siendo su finalidad la seguridad jurídica, que se consigue poniendo fin a la incertidumbre derivada del no ejercicio del derecho.

La prescripción acoge en su fundamento en ambas concepciones, es decir, tanto el planteamiento individualista como el social, este como fundamento remoto y aquél como fundamento próximo, efectivamente, la prescripción, protege un interés estrictamente individual, que es el interés del sujeto pasivo de los derechos o de las acciones, consistente en poder oponerse a un ejercicio tardío, cuando razonablemente no podría ya esperarse y en consecuencia se sanciona la presunción de abandono o inercia del titular del derecho que podía haberlo ejercitado, máxime teniendo en cuenta las facilidades que le concede el propio ordenamiento, no sólo en cuanto al tiempo para ejercitar el derecho, sino también para romper esa presunción de abandono del derecho utilizando cualquiera de las formas de interrupción de la prescripción, que van desde su ejercicio ante los Tribunales o su reclamación extra judicial por parte del acreedor, hasta cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor, lo que podría suponer, en un caso extremo, la prolongación indefinida del derecho, cosa, por otra parte, totalmente congruente con los derechos objeto de prescripción, como son los patrimoniales, que, por principio, protegen intereses individuales y son de duración ilimitada, aunque,

como bien dice Albaladejo: “el poder público no debe protegerlos indefinidamente, y con el vigor con que dispensa esa protección en los casos normales, a los derechos que ni se usan por su titular ni son reconocidos por aquél sobre quien pesan, pues ello iría contra la seguridad jurídica general, que sufriría alteración si una situación que se ha prolongado durante largo tiempo sin ser impugnada, pudiera verse atacada, mediante acciones no hechas valer nunca por nadie²⁴.”

4.3.2. Fundamento y finalidad de la caducidad

Al igual que sucede con el fundamento de la prescripción, cabe aquí presentar dos líneas de pensamiento: la subjetiva, que fundaría la aplicación del plazo de caducidad en la presunción de abandono del titular del derecho, y la objetiva, que, en gran medida, coincidiría también con el de la prescripción, es decir, poner fin a la incertidumbre derivada del no ejercicio del derecho y por tanto, a la inseguridad jurídica.

La doctrina, mayoritaria se inclina por la tesis objetiva, aunque existe una total diversidad de pareceres en lo concerniente a delimitar cuál sea ese elemento objetivo, es decir, el interés objetivo protegido por la caducidad.

²⁴ Albaladejo, ob. Cit.

Para Albaladejo el fundamento de la caducidad se halla en que con frecuencia la conveniencia exige que las situaciones jurídicas no estén permanentemente sometidas a la posibilidad de revisión, de forma que, aunque haya razones para permitir ésta, el que está facultado para ello, ha de hacerlo prontamente (según el plazo que en cada caso la ley estime adecuado) o pierde tal posibilidad, de donde se infiere que, para dicho autor, esta incertidumbre resulta inconveniente, aunque no especifica para quién.

De Castro, por su parte, entiende que “la fundamentación de la caducidad habrá que encontrarla en la especial naturaleza de los derechos afectados por ella, que, según el citado autor, son derechos o facultades dirigidas a cambiar un estado, situación o relación jurídica, que desde su nacimiento originan una situación de duda, incertidumbre o amenaza; contraria por ello a la seguridad jurídica”²⁵.

Puig Brutau, señala que “la justificación de la caducidad está en la naturaleza del mismo derecho que caduca, que tiene una duración prefijada, por lo que el conocimiento del momento inicial implica necesariamente el conocimiento del final” y tras reseñar varias sentencias del Tribunal Supremo Español que fundamentan la caducidad en la necesidad de dar seguridad al tráfico jurídico, concluye diciendo que “en realidad se trata de que la oportunidad para el ejercicio de algunos derechos ha de tener límites precisos

²⁵ De Castro, Ob. Cit.

para no invadir más allá de lo necesario los justos intereses de los demás”.

De lo expresado por los citados autores cabría deducir, en primer lugar, que el fundamento remoto de la caducidad estaría, al igual que el de la prescripción, en la necesidad de acabar con la inseguridad jurídica, impidiendo que permanezcan indefinidamente inciertos los derechos.

Gómez Corraliza señala que así como “la prescripción viene a resolver una situación de incertidumbre sobrevenida, la caducidad despeja una incertidumbre originaria, coetánea y consustancial con el derecho mismo”²⁶, porque “los derechos sujetos a prescripción no nacen en una situación que ya *ab initio* implique incertidumbre, sino que ésta se produce posteriormente en virtud de circunstancias que, de alguna manera, pueden ser calificadas de anómalas, mientras que en los casos de caducidad el no ejercicio no es una causa anómala en la extinción del derecho sino algo que ya desde un principio aparece como una posibilidad preestablecida por el ordenamiento no para que, en principio, se ejerciten, sino para que su titular decida acerca de su ejercicio o no ejercicio”.

Esta, sin duda, aclaratoria exposición de dicho autor sirve para distinguir las diferencias existentes entre la fundamentación remota

²⁶ GÓMEZ CORRALIZA, B. , La caducidad, Montecorvo, Madrid, 1990.

de la prescripción y la de la caducidad, pero no para averiguar cuál es la fundamentación próxima de la institución caducitaria, porque siendo como es el Derecho una estructura jurídico-social para proteger de forma eficaz un conjunto de intereses de las personas, cabría preguntarse cuál es el interés protegido por la caducidad; en definitiva, cuál es el fundamento de la caducidad.

De Castro señala que habrá que encontrarla en los derechos afectados por ella, por consiguiente, habrase de averiguar cuáles son esos derechos o facultades para cuyo ejercicio se les reserva un plazo -generalmente corto y siempre perentorio- para que sus titulares decidan si los ejercitan o no, y cuál es el motivo para ajustar su ejercicio en tan corto y fatal plazo, bajo pena de extinción del derecho en caso de no hacerlo.

El interés protegido por la caducidad es, indudablemente, un interés público. Josserand considera que la caducidad funciona como una “medida de policía jurídica”²⁷. La finalidad social y pública es mucho más perceptible en la caducidad que en la prescripción., mientras que la prescripción representa una exigencia de la ley de la naturaleza, la caducidad, responde a la exigencia política de evitar toda incertidumbre; es decir que en la prescripción mueren intereses individuales, mientras que en la caducidad mueren intereses de más claro matiz social; para Lehmann, “la necesidad de dar

²⁷ JOSSERAND, L., Curso de derecho positivo francés, 3ª Ed, tomo II, cita tomada de CARBONNIER, J., Derecho Civil de la obligaciones, 1985, p. 609.

reconocimiento a la caducidad ha nacido de la consideración de la situación del obligado, que se agrava de modo injusto mediante el ejercicio posterior por el titular de un derecho con cuyo no ejercicio cabía contar ya atendidas las circunstancias, ya que lo decisivo es que se haya despertado en la otra parte la confianza legítima de que el derecho ya no será ejercitado²⁸.

Así pues, si el interés protegido por la caducidad es el interés público, y, en base a ello, el ordenamiento jurídico exige que las situaciones jurídicas no estén permanentemente en una fase de incertidumbre, interesando, por tanto, que en el menor tiempo posible puedan ser firmes e inatacables por razones de seguridad jurídica, se puede afirmar se está ante una materia cuya regulación estará compuesta por normas de carácter imperativo, a las que por principio, no podrá anteponerse la voluntad de las partes.

4.3.3. La seguridad jurídica como fundamento de la caducidad

La doctrina laboralista es contraria a elaborar una definición conceptual de la caducidad, y es más renuente a la hora de analizar los motivos que deban inducir al legislador a establecer un plazo tan breve y perentorio para ejercitar un derecho con tan radical eficacia

²⁸ LEHMANN, H., Tratado de Derecho Civil, Vol. I, Parte General, 1956, p. 523.

extintiva sobre el mismo en caso de no realizarse en la forma y tiempo legalmente fijados.

El único autor que hemos podido encontrar que ha tratado en profundidad el tema del fundamento favorable de la caducidad en materia laboral, ha sido el profesor Ojeda Avilés, en su trabajo sobre “La asimilación por el ordenamiento laboral de la caducidad de derechos”, para quien el fundamento de la caducidad legal será forzosamente algo diverso que el de la prescripción, así tras rechazar las doctrinas que fundamentan la caducidad ya en la conveniencia de que el derecho sea diligentemente ejercitado ya en la buena fe contractual o incluso en la presunción de abandono por considerar que también la prescripción puede ostentar fácilmente estos mismos fundamentos, llega a la conclusión de que es la seguridad jurídica la exclusiva motivación de la caducidad, que, además, “es quizá ésta una raíz que no puede predicarse de la prescripción, ya que si no hay automaticidad en la eliminación de posiciones jurídicas inocuas, si la purificación del entramado jurídico se deja a la voluntad de los particulares, no cabe hablar de defensa de la seguridad jurídica, puesto que la solución final sigue siendo incierta hasta el mismo momento en que se oponga la excepción prescriptoria”, por consiguiente, la seguridad jurídica de la sociedad, es la causa diferencial de la caducidad.

Podría convenirse de que también la prescripción acoge en su fundamento un planteamiento social, porque a pesar de las

facilidades que concede el propio ordenamiento para interrumpir los plazos prescriptivos, que podrían suponer la prolongación indefinida del derecho, es, justamente, el mismo ordenamiento el que impone un plazo prescriptivo para ejercitar unos derechos, como son los patrimoniales, que, por principio, son de duración ilimitada, y ello es así, porque considera que no debe protegerlos indefinidamente, pues ello iría contra la seguridad jurídica, en cualquier caso, la tesis de Ojeda Avilés concuerda con la de la doctrina civilista, que se inclina unánimemente por la tesis objetiva al considerar que la caducidad tiene como fundamento poner fin a la inseguridad jurídica que supondría la incertidumbre derivada del no ejercicio del derecho.

4.3.4. Finalidad e intereses protegidos por la caducidad

Si el fundamento de la caducidad se halla en la necesidad de acabar con la inseguridad jurídica impidiendo que permanezcan indefinidamente inciertos los derechos, y en ello coincide con el fundamento de la prescripción, como la mayoría de la doctrina civilista señala, cabría preguntarse si la finalidad que persiguen y los intereses que protegen una y otra institución son también los mismos o por el contrario son distintos, es decir buscar la fundamentación próxima de ambas instituciones, habida cuenta que coinciden en lo esencial en su fundamentación remota.

A esta conclusión, aunque en términos distintos, llega Ojeda Avilés cuando, tras afirmarse en lo antedicho, no obstante le intriga el hecho de que esa búsqueda de seguridad jurídica sólo se circunscriba a unas concretas situaciones jurídicas, especialmente consideradas, mientras que para las demás juegue, como regla general, la prescripción, por lo que en vista de ello, cree que se hace precisa una matización por tanto “se busca la seguridad jurídica para defender un interés público, diferente en cada caso: así, la caducidad de la instancia persigue el de la fluidez procesal; la de la devolución de cuotas indebidamente ingresadas en la Seguridad Social, el de la financiación de ésta; la del despido, probablemente, el de la movilidad de la mano de obra, en razón a que la caducidad legal es un mecanismo de seguridad creado para proteger el interés público en sus distintas manifestaciones”²⁹.

En realidad el fundamento próximo de la caducidad es el interés público, que exige que las situaciones jurídicas no estén permanentemente sometidas a la incertidumbre.

Se persigue la seguridad jurídica para proteger un interés público y social: que la relación de trabajo no permanezca incierta; que no se dilaten situaciones que devendrían perjudiciales para el conjunto de la sociedad, porque aunque no cabe duda que el perjuicio afectaría en mayor grado al empleador si se tiene en cuenta que la mayor

²⁹ DIEZ PICAZO, L., La autonomía privada y el derecho necesario en la Ley de Arrendamientos Urbanos, ADC, 1956, p. 1162.

parte de supuestos de caducidad se circunscriben a las acciones derivadas del despido o resolución del contrato y que esta incertidumbre redundaría negativamente en su libertad de acción para contratar nuevos trabajadores, también éstos podrían resultar perjudicados en su accesibilidad en el empleo si la acción para reclamar contra el despido, en lugar de estar sometida a un plazo inexorable de tiempo, se dejara a expensas de la voluntad del despedido, facilitándole con ello la posibilidad de dilatar el ejercicio de la misma.

En el caso del despido en derecho español, Menendez-Pidal, señala que la justificación del precepto legal que establece la caducidad de la acción por despido puede encontrarse en la seguridad que preste el conocimiento de las cargas económicas por las empresas, evitando situaciones inciertas de larga duración, así como en la seguridad en el empleo del trabajador que pueda entrar al servicio de la empresa en el lugar que deje vacante el despedido, y aun en facilitar a la empresa la pronta sustitución de éste. Esto es debido, a que la institución de la caducidad es contemplada como una medida de policía jurídica con la que se intenta proteger la estabilidad del otro; se pretende proteger un derecho ajeno, lo que en palabras llanas sería que la caducidad es un instituto jurídico que se establece más en provecho del obligado que del titular del derecho.

Por los antecedentes analizados, la finalidad de la caducidad es la de estabilizar las relaciones jurídicas; al ordenamiento jurídico le interesa la pronta solución de las controversias y conflictos, y el interés público exige una pronta consolidación o modificación de la relación laboral, o se readmite al trabajador o se consolida el despido, o se acepta la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o se rescinde el contrato, o se incorpora el trabajador al puesto de trabajo reservado en el tiempo fijado o se extingue la relación laboral, etc., y ello exige, por razones de seguridad jurídica y en aras al interés público, una pronta actividad del titular del derecho.

4.3.5. Compatibilidad de la caducidad con los derechos fundamentales

La caducidad, como instituto jurídico limitativo del ejercicio del derecho (su limitación temporal), ha suscitado el debate sobre diversas cuestiones referidas a su compatibilidad respecto al ejercicio de los derechos fundamentales que seguidamente se analiza:

4.3.6. Incidencia de los principios laborales en la caducidad

Para tratar el tema enunciado se partirá de la triple perspectiva en que habitualmente se aborda el principio *pro operario*: como principio constitutivo del Derecho del Trabajo, como reglas o principios de aplicación y como regla de interpretación.

4.3.6.1. Compatibilidad de la caducidad con el principio pro-operario, como principio constitutivo

La doctrina proclama de forma unánime que el Derecho del Trabajo se caracteriza esencialmente por ser una rama del ordenamiento jurídico que surge con una expresa finalidad tutiva respecto a uno de los sujetos de la relación laboral: el trabajador. El reconocimiento de este carácter protector del Derecho del Trabajo, que hace del *pro operario* un auténtico principio constitutivo del mismo, no significa la ausencia absoluta de normas laborales pro empresario, y no corresponde la observación poco discutible de que el Derecho del Trabajo cumple un fundamental papel estabilizador del sistema capitalista en su conjunto³⁰; efectivamente, el Derecho del Trabajo, no obstante estar impregnado constitutivamente de unos principios que persiguen la tutela de la parte que objetivamente se halla en

³⁰ Alarcon Caracuel, ob. Cit.

desigualdad a la hora de concertar la relación laboral, esa la vez derecho, es decir, una estructura jurídico-social que trata de compatibilizar o conciliar conflictos de intereses. Por consiguiente, es totalmente factible que en el ordenamiento laboral esencialmente influido por el principio *pro operario* existan normas que supongan un límite a determinados derechos reconocidos al trabajador, como podría ser, un límite temporal para ejercitarlos, sin que tal circunstancia suponga dejar en entredicho el principio *pro operario*, ya que ello puede deberse a que en estos supuestos se pretende proteger intereses superiores a la finalidad tuitiva o compensadora que se desprende de su conjunto de normas.

4.3.6.2. Los principios de aplicación laborales respecto a la caducidad

El Derecho del Trabajo, como sector especial y autónomo del ordenamiento jurídico, se rige, dada la singularidad de la relación de trabajo asalariado por cuenta ajena, por unos principios propios relativos a la aplicación de sus normas, estos principios de aplicación de las normas laborales, que en definitiva, no dejan de ser manifestaciones del principio *pro operario*, son, esencialmente el de norma mínima, el de norma más favorable, el de condición más beneficiosa, y el de indisponibilidad de derechos.

Las posibles repercusiones de dichos principios sobre la caducidad podrían resumirse de la siguiente manera:

- a) El principio de norma mínima es, ante todo, como precisa Alarcón “una técnica normativa” que aunque en Derecho del Trabajo hay como en cualquier otro sector del ordenamiento, normas de *ius cogens* y normas de *ius dispositivum*, lo característico del Derecho del Trabajo es que las normas de *ius cogens* en sentido tradicional, es decir, las de derecho necesario absoluto, se reservan para la regulación de lo que se ha denominado el “orden público laboral”, mientras que las condiciones de trabajo se regulan mediante normas de derecho necesario “relativo”, es decir, normas que prohíben una regulación peor para el trabajador, pero no una regulación mejor;: esta prohibición “sólo puede jugar respecto de normas de rango inferior al de la norma imperativa relativa en cuestión, dado que los principios de jerarquía normativa y modernidad impiden que tal prohibición juegue entre normas del mismo rango”, por otra parte, dado que entre leyes y reglamentos la relación posible es de concreción o desarrollo de las primeras por los segundos, pero no de “mejora”, cabe concluir que el principio de norma mínima solamente jugará entre normas estatales y convenios colectivos.

Así, si se trata de un plazo de caducidad fijado en una norma de derecho necesario absoluto, tal plazo es el aplicable prescindiendo del hecho de que pueda existir otra norma de rango inferior con una regulación más favorable para el trabajador, ya que al venir fijado dicho plazo en una norma de *ius cogens* no entraría en juego el principio de norma mínima.

Si el plazo de caducidad lo estableciera una norma de derecho necesario relativo, en caso de existir otra norma de rango inferior que para el mismo supuesto fijara un plazo de caducidad más favorable para el trabajador, debería aplicarse esta norma en razón al principio de norma mínima, en este supuesto, y como bien dice Montoya, “la aplicación de la norma de rango inferior no es consecuencia de su prevalencia en un conflicto con la superior, sino, justamente al revés, de su obediencia a la norma superior que se configura así propia como norma mínima, con vocación de ser superada por disposiciones jerárquicamente inferiores”³¹, en puridad y como precisa la doctrina, cuando estos mínimos se cumplen por la norma inferior, la aplicación de ésta supone simultáneamente la aplicación de la norma imperativa relativa, lo que se ha denominado un supuesto de complementariedad.

³¹ MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo. 122 ed. Tecnos, 1991, p. 219.

Las normas que se reservan para regular el orden público laboral también se incluyen aquellas cuyo acto específico exigido para ejercitar el derecho consiste única y exclusivamente en una acción formal (judicial) sometida a un plazo de caducidad, y que, precisamente, sirve para iniciar el proceso, forman parte del derecho necesario relativo aquellas normas en las que la actividad exigida al titular del derecho para evitar su caducidad no consiste en el ejercicio de una acción ante la jurisdicción laboral sino en cualquier otra forma distinta de actuación.

- b) En cuanto al principio de norma más favorable, dicho principio sólo puede jugar entre normas de igual rango, y en la práctica, sólo entre convenios colectivos, y ello porque “entre normas estatales del mismo rango (tanto legales como reglamentarias) no puede haber conflicto, propiamente dicho, dados los principios de jerarquía y modernidad, y por consiguiente el principio de aplicación de la norma más favorable en conjunto sólo puede jugar precisamente entre normas que contienen una regulación global de una concreta serie de relaciones jurídicas incluidas en sus coincidentes ámbitos de aplicación”³².

³² ALARCON CARACUEL, M.R., ob. cit.

- c) En lo que concierne al principio de condición más beneficiosa entendido en su sentido más genérico como la posibilidad de mejora en contrato de trabajo de las condiciones establecidas en normas imperativas relativas, difícilmente incidirá sobre la caducidad, habida cuenta de que tales condiciones más beneficiosas para el trabajador nacen exclusivamente del contrato de trabajo y, por consiguiente, sólo podría aplicarse en aquellos supuestos en que a través de dichas condiciones se estableciera un régimen de caducidad más beneficioso que el contemplado en una norma de derecho necesario relativo e improbable.

Entiendo que debería aplicarse el régimen de caducidad más beneficioso para el trabajador, ya que si la norma de derecho objetivo que fija el plazo de caducidad legal es de derecho necesario relativo, puede ser superada *in melius* por una condición más beneficiosa para el trabajador, aunque este plazo de caducidad más beneficioso de origen contractual sería un plazo de caducidad impropia, que estaría sujeto a la reserva de su posible validez.

- d) Por lo que se refiere a la incidencia sobre la caducidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, los trabajadores no pueden disponer válidamente, antes o

después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario, y tampoco pueden disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo, habrá que precisar previamente, con ALARCON, que tal principio opera de forma idéntica al principio de norma mínima: la misma operación de contraste y depuración entre normas estatales y normas convencionales que se efectúa a través de la técnica de la norma mínima, puede realizarse respecto de una cláusula de un contrato de trabajo, lo que ocurre es que en este caso lo que se aplica no es el principio de norma mínima, sino el principio de irrenunciabilidad de derechos que es el adecuado a la relación entre norma y contrato, que implica la nulidad de las cláusulas contractuales que infrinjan cualesquiera tipo de normas imperativas, tanto las imperativas relativas como obviamente, las imperativas absolutas; y lo mismo si son normas imperativas de carácter estatal como de carácter convencional.

4.3.6.3. Las reglas de interpretación del principio pro operario en la caducidad

El principio *in dubio pro operario* cumple la función de regla interpretativa en aquellos supuestos dudosos, sin que por

ello sustituya a los criterios hermenéuticos tradicionales, porque, como señala Alarcón, el principio *in dubio pro operario* es “una especie de último mecanismo, una regla de cierre”, que, en sus justos términos debe emplearse poco”, efectivamente, son raras las ocasiones en las que se utiliza en sentido estricto el citado principio como sustituto de las reglas generales de interpretación, en cualquier caso, Ojeda Avilés entiende que el principio *in dubio pro operario* solamente debería incidir en la caducidad en caso de laguna legal cuando el obligado al que se reclama la devolución de lo poseído es un trabajador”.

4.4. LA CADUCIDAD EN SU ÁMBITO OBJETIVO

Uno de los elementos esenciales que sirven para poder delimitar los perfiles configuradores de la caducidad es, sin duda su ámbito objetivo, por consiguiente, el análisis se centra en los rasgos o caracteres comunes que tienen esos derechos, poderes o facultades susceptibles de ser sometidos a un plazo de caducidad.

En este punto, conviene señalar que a diferencia de lo que sucede con la prescripción, de la que de forma unánime se admite que su ámbito objetivo abarcaría a los derechos patrimoniales, no acontece lo mismo cuando se trata del ámbito objetivo de la caducidad, viniendo ya de antiguo la posición encontrada entre los que sostienen la teoría de que

cualquier derecho, independientemente de su carácter o naturaleza, puede ser objeto de caducidad, frente a los que mantienen que los derechos subjetivos serían los sometidos a la prescripción mientras que los derechos que caducan son los potestativos³³.

4.4.1. Los derechos afectados por la caducidad

Con carácter previo a la identificación de esos derechos que, dada su naturaleza y contenido, se predicen por la doctrina dominante como el objeto exclusivo de la caducidad, conviene analizar aunque sea sucintamente, las características esenciales de ese tipo de derechos denominados potestativos, así como su distinción con los derechos subjetivos.

4.4.1.1. Derechos subjetivos y derechos potestativos

Por derecho subjetivo, entendemos, con Albaladejo, “un poder respecto a determinado bien (en sentido amplio, por tanto, bien moral o material, cosa, utilidad, comportamiento, etc.), concedido inicialmente por el Ordenamiento jurídico a

³³ Cita tomada de GÓMEZ CORRALIZA, B., La caducidad, ob. cit. p. 203

la persona para la satisfacción de intereses dignos de protección”³⁴.

Entre las diversas clasificaciones o categorías de derechos subjetivos que efectúa la doctrina, como son las ya clásicas distinciones entre derechos absolutos y relativos, derechos personales y derechos reales, derechos patrimoniales y no patrimoniales, etc., un sector predominante de la doctrina considera también una categoría de derechos subjetivos los denominados derechos potestativos. Otro sector doctrinal, sin embargo, cree equivocado incluirlos en la categoría de los derechos subjetivos ya que entiende que no son tales derechos sino facultades jurídicas.

El descubrimiento de esta clase de derechos se debe a la doctrina alemana, que asimismo acuñó su clásica denominación: derechos potestativos o de configuración, al tiempo que sistematizaba su contenido, es así que Cabanellas entiende por derechos potestativos “aquellas facultades del sujeto que contienen algún poder para la producción de efectos jurídicos y otorgan a su titular la posibilidad de producir, mediante la propia voluntad y por declaración unilateral, un efecto de derecho”³⁵. Posteriormente, tal categoría de derechos será asimismo

³⁴ ALBALADEJO, M., Derecho Civil, Tomo I, ob. cit. p. 331.

³⁵ Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual

acogida por las doctrinas italiana y española denominándolos de diversas formas, así además de derechos potestativos, también se les ha denominado derechos secundarios o situaciones jurídicas secundarias o derechos de formación o modificación jurídica³⁶.

Puig Brutau define los derechos potestativos como los que atribuyen a una persona la potestad de producir, mediante su declaración de voluntad, la creación, modificación o extinción de una relación jurídica, con eficacia respecto a otro u otros sujetos de derecho, estos no están propiamente en la situación de obligados, como en el caso de los derechos de crédito, sino que se hallan sometidos a tener que admitir los efectos que se produzcan³⁷; el elemento esencial caracterizador de estos derechos o facultades jurídicas consiste en la potestad que tiene el titular de los mismos de modificar o configurar situaciones jurídicas a través del acto material o de la acción formal que el ordenamiento jurídico le otorga para ejercitarlos.

³⁶ Enciclopedia Jurídica Biz14. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-potestativo> 12-07-2011.

³⁷ PUIG BRUTAU, J., Fundamentos de Derecho Civil, Tomo Preliminar, 2ª ed. 1989, p. 383.

4.4.1.2. Los derechos potestativos como objeto de la caducidad

La tesis que, con mayor o menor énfasis, sostiene la doctrina de forma mayoritaria es la de que los derechos que caducan son los potestativos.

Así, De Castro, aunque previene que ni el concepto, el contenido, y el nombre de derecho potestativo, escapan a la discusión, afirma que “la caducidad se refiere a derechos o facultades dirigidas a cambiar un estado, situación o relación jurídica”³⁸.

Con mayor prevención aún que el autor antes citado se pronuncia Rivero, quien, en principio, entiende que sería un procedimiento erróneo hacer distinciones apriorísticas que recondujeran la caducidad a los derechos potestativos, máxime teniendo en cuenta que “la palabra la tendrá en última instancia, o en buena medida, el legislador dejando aparte los casos de franca imprecisión terminológica o de error conceptual, que puede regular como casos de caducidad los que antes estaban regulados, como de prescripción, y a la inversa”. Ello no obstante, que ninguno de los casos típicos de caducidad se refiere a derechos subjetivos en sentido técnico, derechos subjetivos

³⁸ DE CASTRO, F., Temas de Derecho Civil, ob. cit. pp. 174 y 178.

indiscutidos, cualquiera que sea la concepción doctrinal de éstos.

Albaladejo, por su parte, afirma que “la caducidad se aplica generalmente no a los derechos, propiamente hablando sino a las facultades o poderes jurídicos cuyo fin es promover un cambio de situación jurídica, tengan o no carácter patrimonial, mientras que la prescripción se aplica a los derechos patrimoniales”³⁹.

Puig Brutau, ya es más explícito que los autores antes citados cuando afirma que “los derechos sometidos a caducidad son casi siempre derechos potestativos, en el sentido de que atribuyen a una persona la potestad de producir, mediante su declaración de voluntad, la creación, modificación o extinción de una realidad jurídica”, por lo que la caducidad recae sobre los derechos potestativos o facultades de configuración o modificación de una situación jurídica.

Del análisis de las tesis doctrinales, se confluencia que los derechos subjetivos en sentido estricto, son derechos patrimoniales, prescriben, mientras que otros derechos, que no son derechos subjetivos indiscutidos, sino derechos

³⁹ Albaladejo, ob. Cit.

secundarios, derechos potestativos, derechos de formación o configuración jurídica, o facultades jurídicas, sean o no patrimoniales, caducan; es decir la caducidad se aplica al ejercicio de ciertos derechos, poderes o facultades otorgados para modificar, configurar, crear o extinguir ciertas relaciones o situaciones jurídicas, toda vez que la naturaleza jurídica de estos derechos, poderes o facultades será discutida o no, pero, en todo caso, es diferente de la de los derechos subjetivos indiscutidos.

4.4.1.3. El ámbito objetivo de la caducidad laboral

Aunque los tratadistas de Derecho laboral suelen coincidir con la doctrina civilista mayoritaria al señalar que los derechos que caducan son los potestativos, conviene, recordar que, ni el concepto ni el contenido de lo que debe entenderse por derecho potestativo escapan a la discusión, y que en definitiva, y al margen de posibles imprecisiones terminológicas, es el legislador quien puede regular como supuestos de caducidad los que antes se creían, o estaban regulados, como de prescripción y a la inversa.

No obstante, en defecto de una regulación legal de la caducidad, se suele establecer una correspondencia entre la caducidad y los derechos potestativos, identificando a

éstos como aquellos derechos o facultades de configuración o modificación de una situación jurídica, es decir, que otorgan un poder para modificar, anular o revocar ciertas relaciones jurídicas, que nace con una duración específica, generalmente breve, porque al ordenamiento le interesa la pronta firmeza e inatacabilidad de los efectos jurídicos dimanantes de ese poder.

Lo antedicho es perfectamente aplicable al orden laboral, donde los derechos o facultades jurídicas objeto de la caducidad en el Derecho laboral son los relativos al ejercicio de ciertos derechos o facultades que otorgan un poder para modificar determinadas situaciones jurídicas relativas a la relación de trabajo o derivadas de la misma, en lo que concierne al objeto de la caducidad es que, desde luego, esos poderes jurídicos, esos derechos afectos por la misma no pertenecen a la categoría de lo que se ha venido en llamar derechos subjetivos indiscutidos.

En efecto, casi todos los supuestos de caducidad contenidos en el Derecho laboral se aplican al ejercicio de ciertas facultades para reclamar o impugnar algunas situaciones jurídicas al objeto de consolidarlas o modificarlas.

Ahora bien, ello no quiere decir que el ámbito objetivo de la caducidad laboral se extienda exclusivamente sobre los derechos potestativos, ya que, en cualquier caso, la última palabra la tiene el legislador que puede señalar un plazo de caducidad, prescindiendo de que sea o no potestativo el derecho sujeto a la misma. Ello no obstante, puede afirmarse con la más razonada doctrina que los plazos que regulan el ejercicio en tiempo de estos derechos, o mejor dicho, de estas facultades o poderes destinados a modificar el contenido de ciertas relaciones jurídicas, son o deberían ser, en buena técnica jurídica, de caducidad, toda vez que la caducidad tiene su razón esencial de ser en la naturaleza de esos derechos, poderes o facultades de configuración o modificación de situaciones jurídicas, cuyo ejercicio está justamente limitado en el tiempo, ex voluntas legis, por razones de seguridad jurídica y en aras del interés público.

CAPÍTULO V

FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y EMPÍRICOS PARA LA REGULACIÓN DE UN RÉGIMEN JURÍDICO LIMITATIVO A LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

5.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS

La forma de la realización de la interpretación de la información empírica, es inicialmente presentando en cuadros y gráficos los resultados, y luego proceder al análisis de los datos obtenidos.

5.1.1. Aspectos generales de la muestra

Inicialmente se analizan las características de los sujetos encuestados (como ser edad, sexo, y ocupación u oficio) de la siguiente manera:

Cuadro N° 1

Parámetros por grupo etáreo	Nº de Personas	Porcentaje
De 18 a 20	54	15%
De 21 a 30	133	37%
De 31 a 40	110	40%
De 41 a __	66	18%

Gráfico N° 3



Los formularios de encuesta, fueron proporcionados a todas aquellas trabajadoras registradas en planillas por el Ministerio de Trabajo, los datos recolectados se han ordenado por grupos etáreos en razón de poder realizar una interpretación de las preguntas según su grado de madurez y experiencia, resaltando que mayormente la población trabaja entre sus 21 a 30 años de edad.

Cuadro N° 2

Diferencia de género	Nº de Personas	Porcentaje
Masculino	209	56%
Femenino	163	44%

Gráfico N° 4



La mayoría de las personas encuestadas corresponden al género masculino, la forma de distribución de los formularios fue mediante alternancia, según se pudo contactar al trabajador se proporcionó el

formulario, cuando una persona rechazó el mismo, se pasó al siguiente en género.

Cuadro N° 3

Profesión u oficio en la muestra	Nº de Personas	Porcentaje
Vendedor / promotor	54	15%
Estudiante	18	5%
Mecánico	7	2%
Misionero	4	1%
Profesor	19	5%
Secretaria	14	4%
Artes gráficas	18	5%
Profesional	35	10%
Policía	18	5%
Enfermera	9	3%
Empleado	120	33%
Ganadero	4	1%
Conductor de vehículo	5	1%
Otros	38	10%

Gráfico N° 5



La muestra presenta variedad en cuanto al tipo de ocupación que tienen, en la distribución de los formularios de la encuesta no se discriminó optando por quien pudiera tener mejor criterio; en ese sentido se ha encontrado que la mayoría tiene como ocupación el ser empleado en el sector privado y estudiante (sea por una opción técnica o a nivel licenciatura).

5.1.2. Análisis de los resultados por pregunta

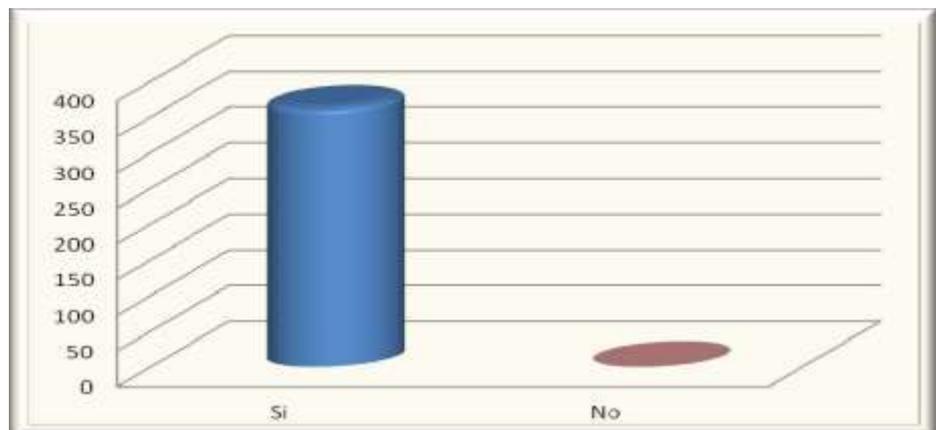
Pregunta N° 1

¿En su condición de trabajador(a), está registrado en planillas ante el Ministerio de Trabajo?

Cuadro N° 4

Preg. N° 1.- Respuesta obtenida	N° de Personas	Porcentaje
Sí	363	100%
No	0	0%

Gráfico N° 6



El total de trabajadores asalariados, dan respuesta en el sentido de que están y registrados ante el Ministerio de Trabajo, este resultado condice con el Compendio Estadístico de Trabajo N° 2 que fue utilizado como universo para la selección de la muestra.

Pregunta N° 2

¿Conoce de la imprescriptibilidad de los derechos laborales, determinado por la Constitución Política del Estado?

Cuadro N° 5

Preg. N° 1.- Respuesta obtenida	N° de Personas	Porcentaje
Si	275	76%
No	88	24%

Gráfico N° 7



Los trabajadores encuestados en el 76%, dan respuesta en el sentido de que conocen acerca de la imprescriptibilidad de los derechos laborales establecidos por el nuevo texto Constitucional, el restante 24% señala desconocer este aspecto porque no hubieron espacios de socialización de las nuevas disposiciones constitucionales en relación con el derecho del trabajo.

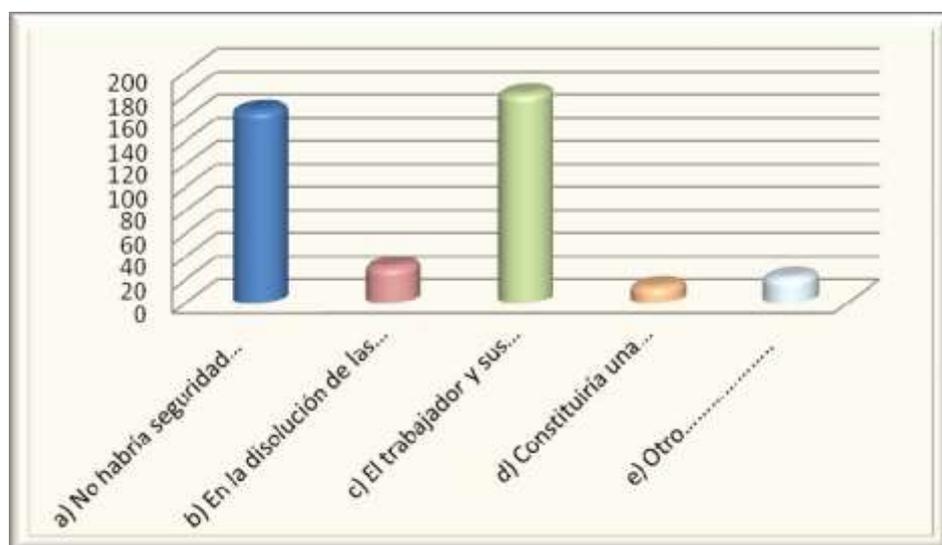
Pregunta N° 3

¿De la siguientes alternativas, cual o cuales constituirían riesgo a la seguridad jurídica, como consecuencia de la imprescriptibilidad de derechos laborales?

Cuadro N° 6

Preg. N° 3.- Respuesta obtenida	N° de Personas	Porcentaje
a) No habría seguridad de cobrar la acreencia, cuando el empleador hubiera fallecido o habría pasado más de una generación.	167	40%
b) En la disolución de las sociedades, los accionistas y sus descendientes por las siguientes generaciones serían responsables de los derechos y beneficios sociales.	31	8%
c) El trabajador y sus descendientes sin límite de generación, continuarían siendo acreedores de los derechos laborales.	181	44%
d) Constituiría una complejidad y costo para su efectividad.	14	3%
e) Otro.....	22	5%

Grafico N° 8



La seguridad jurídica, es la garantía que el Estado de Derecho ofrece a la sociedad, de que las normas tienen objetividad en cuanto al bien jurídico del cual devienen, y que las mismas en su aplicación permitirán la convivencia pacífica, y es en ese contexto que se planteó esta pregunta.

Los trabajadores en el 44%, indican que la posibilidad de que el trabajador y sus descendientes sin límite de generación, continúen siendo acreedores de los derechos laborales, significaría un riesgo para la seguridad jurídica.

Es significativo también el 40%, que responde en razón a que no habría seguridad de cobrar la acreencia, cuando el empleador hubiera fallecido o habrían pasado más de una generación, con lo que no habría seguridad de la efectividad de los derechos laborales toda vez que los herederos pudieran optar por la aceptación de la herencia con beneficio de inventario

También se considera como riesgo a la seguridad jurídica, la incertidumbre en la que sumiría al trabajador, si las sociedades se hubieran disuelto y habrían fallecido los socios, toda vez que aparentemente aun existiría la posibilidad de hacer efectiva la acreencia por derechos laborales.

Finalmente se considera también importante la viabilidad, dado que con el transcurrir largos periodos de tiempo e incluso generaciones, se constituiría en una complejidad alcanzar la efectividad de los derechos laborales, y además se tendría que considerar costos.

Pregunta N° 4

¿Estaría de acuerdo en que se establezcan límites para hacer efectivos los derechos laborales y beneficios sociales?

Cuadro N° 7

Preg. N° 4.- Respuesta obtenida	N° de Personas	Porcentaje
Sí	299	82%
No	64	18%

Gráfico N° 9



El 82% de los encuestados, responde a que sí están de acuerdo en que deberían establecerse límites para hacer efectivos los derechos laborales sin afectar su constitucionalidad.

El restante 18%, da respuesta en el sentido de que no debería existir ningún límite para hacer efectivos los derechos laborales.

Pregunta N° 5

¿Qué opina sobre la posibilidad de que se legislen límites jurídicos a la imprescriptibilidad de derechos laborales y beneficios sociales, cuando el trabajador no los reclama oportunamente?

Cuadro N° 8

Preg. N° 4.- Respuesta obtenida	N° de Personas	Porcentaje
Sí	310	85%
No	53	15%

Gráfico N° 10



La mayoría de los sujetos encuestados alcanzando el 85%, respaldan la posibilidad de que legisle para que no se mantenga en la incertidumbre, pero sugiriendo que no deban afectarse los derechos tal cual están establecidos en la ley suprema del Estado.

El restante 15%, dio respuestas en razón a que debería existir permanente (manteniendo la perennidad), de hacer efectivos los derechos laborales, sin límites por ante los órganos jurisdiccionales laborales.

La propuesta emergente del presente estudio, no pretende afectar derecho laboral alguno, pero se debe advertir que existe una diferencia de contenido y finalidad entre el derecho sustantivo y la acción procesal.

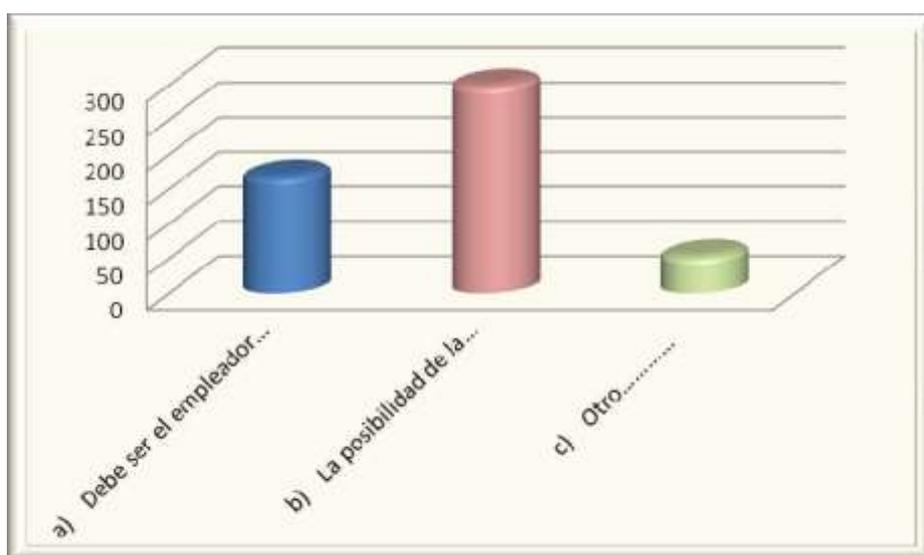
Pregunta Nº 6

¿En su criterio, cómo podría operar la caducidad para hacer efectivos los derechos laborales?

Cuadro N° 9

Preg. N° 4.- Respuesta obtenida	N° de Personas	Porcentaje
a) Debe ser el empleador quien demande ante un Juez la caducidad, o debe ser por imperio de la ley.	168	32%
b) La posibilidad de la caducidad, no debería proceder mientras el empleador o trabajador estén aún en vida.	299	58%
c) Otro.....	53	10%

Gráfico N° 11



Esta pregunta fue planteada, para recoger la iniciativa de los trabajadores acerca de los mecanismos o procedimientos de forma de la aplicación de la caducidad de los derechos laborales; en ese contexto el 58% de los encuestados, sugieren que la caducidad de

derechos laborales, no debería proceder sino hasta transcurrido un tiempo de extinguida la relación laboral, sugiriendo parámetros de entre 2 a 5 años.

Otro grupo significativo de respuestas alcanzando el 32%, opta por que debe ser el empleador quien demande ante un Juez la prescripción de la acción procesal.

Se debe valorar también que los encuestados, sugieren que podría existir la alternativa de que la caducidad opere por imperio de la ley, una vez transcurrido determinado tiempo.

CAPÍTULO VI

IMPRESCRIPTIBILIDAD Y CADUCIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

6.1.NORMAS JURÍDICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL RELATIVAS A IMPRESCRIPTIBILIDAD, CADUCIDAD Y DESERCIÓN.

Tanto el Reglamento al Código de Seguridad Social Boliviano aprobado mediante el Decreto Supremo No. 05315 de fecha 30 de septiembre de 1959, como normas jurídicas posteriores complementarias, que se citan a continuación, establecieron algunos aspectos relativos a la imprescriptibilidad; disposiciones legales posteriores ratificaron este aspecto de la imprescriptibilidad de determinados derechos, en materia de seguridad social, tal a continuación se expone:

REGLAMENTO AL CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO VIII

DE LA PRESCRIPCIÓN

Artículo 526°.- La acción del asegurado para reclamar subsidios de incapacidad temporal, prescribe en el término de tres años a contar de la fecha del Parte de Alta. El Parte de Baja deberá presentarse en la oportunidad que señala el artículo 60, operándose en su caso la **caducidad** a que se refiere el artículo 539 por todo el tiempo corrido entre la fecha del Parte de Baja y la fecha de presentación del mismo.

Artículo 527°.- La acción del asegurado para reclamar rentas o pagos globales por riesgos profesionales, prescribe en el término de tres años de contar de la fecha de recepción por la Caja de la denuncia del accidente o de la enfermedad profesional presentada por el empleador respectivo. Sin embargo, cuando el trabajador se hubiera retirado de la empresa, la prescripción será de tres meses a partir de la fecha de retiro del trabajo en el cual acaeció el accidente o la enfermedad profesional, pero siempre dentro de los tres años a partir de la fecha de la denuncia.

La **caducidad** determinada en el artículo 539 regirá en ambos casos.

Artículo 529°.- La acción del asegurado para reclamar rentas e indemnizaciones pagaderas en una sola vez por invalidez común, prescribe a partir de la fecha, en que cumple la edad de 55 años si es hombre y 50 años si es mujer, aplicándose para las rentas necesariamente la **caducidad** a que se refiere el artículo 539.

Artículo 530°.- No prescribe la acción del asegurado para reclamar rentas o indemnizaciones pagaderas en una sola vez por vejez. pero subsiste para las rentas la caducidad a que se refiere el artículo 539.

Artículo 531°.- La acción para reclamar el pago de Aguinaldo de un rentista prescribe el 31 de marzo del año siguiente a la concesión de dicho beneficio.

Artículo 532°.- La acción de cualquier derecho-habiente para reclamar una renta de los seguros de riesgos profesionales o de muerte, **prescribe a los tres años de la fecha de fallecimiento del causante, aplicándose necesariamente la caducidad** a que se refiere el artículo 539.

La acción de cualquier derecho-habiente para reclamar un pago global o una indemnización pagadera en una sola vez de los seguros de riesgos profesionales o de muerte, prescribe a los tres años, a partir de la fecha del fallecimiento del causante. La Caja para salvar el derecho de los derecho-habientes que no se presentasen conjuntamente con los otros, aplicará las disposiciones del artículo 503.

Correrán los mismos plazos para la reclamación por los derecho-habientes de las prestaciones en dinero no prescritas ni caducas que no hubieran sido percibidas por el causante.

Artículo 534°.- No prescribe la acción del asegurado para reclamar la percepción futura de los subsidios matrimonial, prefamiliar y familiar del régimen de Asignaciones Familiares, siempre que reúna, al momento de la acción, las condiciones exigidas por el presente Reglamento.

Artículo 535°.- La acción del asegurado para reclamar el pago de los subsidios matrimonial, prefamiliar y familiar reconocidos por la Caja y no cobrados, prescribe a los tres años a contar de la fecha de la interrupción de la prescripción, **aplicándose necesariamente la caducidad y en su caso la acumulación a que se refieren los artículos 539 y 540,**

respectivamente. Cuando el trabajador se hubiera retirado de la empresa, la prescripción será de tres meses a partir de la fecha de retiro del trabajo.

Artículo 539°.- Las prestaciones en dinero de pago periódico, nacen a partir del primer día del mes siguiente al de la presentación por el asegurado de la solicitud con todos los documentos que la justifiquen.

Sin embargo, cuando se trate de reconocimiento de rentas e indemnizaciones pagaderas en una sola vez que deba ser resuelto por la Comisión de Prestaciones de la Caja, el pago correrá a partir del primer día del mes siguiente al de resolución de dicha Comisión.

Por consiguiente, **caducan** todos los pagos a que hubiera tenido derecho el asegurado o los derecho-habientes por todo el tiempo anterior a la fecha de presentación de dicha solicitud o de resolución de la Comisión de Prestaciones de acuerdo al párrafo anterior.

Artículo 540°.- Cualquier renta o subsidio de pago, periódico, concedido o en curso de pago que no hubiera sido cobrado, no podrá acumularse por más de tres meses, **caducando** por el tiempo superior al indicado. La acción para reclamar dichos pagos acumulados prescribe en un año a contar de la fecha de interrupción de la percepción.

MODIFICACIÓN AL ART. 465 DEL REGLAMENTO AL CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL

DECRETO LEY 13.214 de 24 de diciembre de 1975.

Artículo 65º.- El cobro de las cotizaciones patronales y laborales por parte de la Entidad Gestora es IMPRESCRIPTIBLE, por tratarse de contribuciones que, en contrapartida, generan prestaciones.

CAPÍTULO III

DE LA PRESCRIPCIÓN

Artículo 465º.- Las cotizaciones cuyo monto no fue determinado y notificado, a las empresas respectivas, de acuerdo a los artículos 462 y 463, en un lapso de cinco años a calcularse desde el fin de cada año civil al cual corresponden, no podrán ser exigidas ni pagadas.

Las cotizaciones no pagadas, determinadas en base a planillas que entregue el empleador y que no fueron notificadas por la Caja igualmente prescribirán en un lapso de cinco años, a calcularse desde fin del año civil al cual correspondan.

Las cotizaciones notificadas prescribirán en un lapso de cinco años a calcularse desde la fecha de notificación.

Artículo 466°.- Las cotizaciones declaradas definitivamente incobrables deben ser contabilizadas en una cuenta especial.

Para que las cotizaciones sean declaradas incobrables es necesario que el empleador haya sido ejecutado coactivamente sin éxito y que la Caja reciba una declaración judicial que justifique que ejercito tal acción. Sin embargo, si la acreencia es solamente temporalmente incobrable, no podrá ser declarada incobrable ni contabilizada.

Las acreencias declaradas incobrables no se extinguen por el hecho de contabilizarse, sino que prescriben en los plazos determinados en el artículo anterior.

El empleador no recibirá información alguna sobre sus deudas que hubieran sido contabilizadas como incobrables o las que hubieran prescrito.

Artículo 467°.- El derecho del empleador a reclamar la devolución de cotizaciones pagadas demás o de reclamar el pago de un saldo mensual en su favor -cuando, por ejemplo, las cotizaciones brutas son inferiores a las prestaciones pagadas directamente- prescribe en el lapso de un año desde el conocimiento del hecho por el empleador y de todos modos en un lapso de cinco años desde la fecha del pago.

Artículo 601°.- Contra las resoluciones del Consejo Ejecutivo podrá interponerse, dentro de los cinco días de la notificación, el recurso de apelación ante la Corte Nacional del Trabajo que lo resolverá en su Sala de Seguridad Social. El auto de concesión de la alzada deberá ser dictado por el Presidente del Consejo dentro de las 40 horas de presentado el recurso.

CAPÍTULO II

SALA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA CORTE NACIONAL DEL TRABAJO

Artículo 602°.- La Corte Nacional del Trabajo en su Sala de Seguridad Social, tiene jurisdicción y competencia para conocer los casos previstos en el artículo 226 del Código de Seguridad Social y en el presente Reglamento y en el término y con la condición establecida en el artículo 228 de dicho Código.

La Sala de Seguridad Social estará compuesta de tres Vocales más el Presidente de la Corte Nacional del Trabajo.

CAPÍTULO V

DE LA ALZADA EN GENERAL

Artículo 622°.- El recurso de apelación deberá interponerse por escrito, agotados que hayan sido todos los trámites establecidos en el Código de Seguridad Social y en el presente Reglamento, ante el Presidente del Consejo Ejecutivo o ante el Juez del Trabajo, según los casos en el término de cinco días de notificada la parte con la resolución respectiva, debiendo admitirse o rechazarse en el término de 48 horas.

CAPÍTULO VI

DE LA COMPULSA

Artículo 630°.- La negativa en la concesión de la alzada dará lugar al recurso de compulsa, que se interpondrá ante la Sala de Seguridad Social en el término de tres días de notificada la parte interesada con la negativa, para su procedimiento de acuerdo con el Capítulo IV, del Título I, del Libro III del Procedimiento Civil.

CAPÍTULO VII

DE LA DESERCIÓN

Artículo 631°.- La apelación será declarada **desierta** en los siguientes casos:

a) Cuando la parte apelante no se apersonara a la Corte en los términos indicados;

b) Cuando la parte después de comparecer abandone la causa por el término de 9 días;

c) Cuando no se exprese agravios en el término de Ley.

Estos términos son fatales.

Artículo 632°.- En los casos a) y c) la **deserción** se pronunciara a instancia de parte previo informe del Secretario de Cámara y en el caso b) por ministerio de la Ley.

Artículo 633°.- A falta de disposiciones expresas, se aplicarán las del Procedimiento Civil.

6.2. BREVE ANÁLISIS DE LAS NORMAS JURÍDICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL RELATIVAS A IMPRESCRIPTIBILIDAD, CADUCIDAD Y DESERCIÓN.

El Parte de Baja deberá presentarse en la oportunidad que señala el artículo 60, operándose en su caso la **caducidad** a que se refiere el artículo 539 por todo el tiempo corrido entre la fecha del Parte de Baja y la fecha de presentación del mismo.

Las disposiciones legales anotadas contienen cuatro aspectos fundamentales: la prescripción, la caducidad, la imprescriptibilidad y la deserción; que pasamos a tratar:

6.1.1. Prescripción

Entendida como la pérdida de la facultad o pretensión jurídica de hacer valer un derecho. Cuando las disposiciones de la seguridad social señaladas hacen referencia a la prescripción, están dirigidas a la prescripción de la acción. Según Couture “la acción es el poder jurídico de hacer valer la pretensión. Ese poder jurídico existe en el

individuo, aun cuando la pretensión sea infundada... Es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión... Para la ciencia del proceso, la separación del derecho y de la acción constituyó un fenómeno análogo a lo que representó para la física la división del átomo... Más que un nuevo concepto jurídico, constituyó la autonomía de toda esta rama del derecho (derecho procesal). Fue a partir de este momento que el derecho procesal adquirió personalidad y se desprendió del viejo tronco del derecho civil⁴⁰.

En consecuencia, las normas analizadas establecen una determinada cantidad de tiempo (años o meses) para que se produzca la prescripción del derecho a la acción, es decir al derecho para realizar el proceso respectivo en el cual se intente obtener el derecho material al cual se considera como propio.

La Constitución Política del Estado, cuando hace referencia a la imprescriptibilidad de derechos sociales y laborales, estaría estableciendo que el derecho a la acción, al proceso, no prescribe para el asegurado, trabajador, etc.

⁴⁰ Eduardo J. Couture, Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Tercera Edición (póstuma) Edit. Depalma, Buenos Aires, 1993.

6.1.2. Caducidad

En cuanto a la caducidad, se tiene que las normas de seguridad social tratadas, entienden que tal caducidad afecta al derecho material del asegurado, derecho habiente, trabajador, etc. Es decir que establecen que los derechos a percibir rentas u otros pagos, se reconocen a partir del cumplimiento de determinados requisitos por parte del asegurado, etc. Perdiéndose el derecho a dichos montos, por el tiempo anterior a la presentación de la documentación con los requisitos indicados. Siendo por tanto, que aun no habiendo prescrito el derecho a la acción, el derecho sobre estos montos económicos (que suponen un derecho subjetivo), se han perdido.

Si nos atenemos al texto constitucional en su Art. 48 – IV, está claro que tema de la caducidad no estaría contemplado en dicho texto.

El Art. 1514 del Código Civil, comentado por Morales Guillén tampoco aclara o da más luces sobre el particular. Lamentablemente el Código de Procedimiento Civil, no hace referencia a la caducidad, ni siquiera el Art. 192 del Código de Procedimiento Civil a que refiere Morales Guillén.

6.1.3. Imprescriptibilidad

Las normas jurídicas tratadas, traen un antecedente importantísimo respecto a la imprescriptibilidad. Esto es la MODIFICACIÓN AL ART. 465 DEL REGLAMENTO AL CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL, el DECRETO LEY 13.214 de 24 de diciembre de 1975, en su Artículo 65, que señala: “El cobro de las cotizaciones patronales y laborales por parte de la Entidad Gestora es IMPRESCRIPTIBLE, por tratarse de contribuciones que, en contrapartida, generan prestaciones”.

Por tanto en materia de seguridad social y en la legislación boliviana ya existía la imprescriptibilidad de derechos.

6.1.4. La deserción

Es una institución procesal, mediante la cual si el litigante no cumple con un requisito procesal expresamente establecido en el procedimiento, pierde el derecho a continuar tramitando la figura procesal que hubiera estado realizando (apelación, casación, nulidad, etc.), con lo cual podría perder el derecho objetivo o de fondo que constituía la causa del proceso. El tema de la deserción será tratado en el siguiente capítulo con mayor profundidad.

CAPÍTULO VII

LINEAMIENTOS TEÓRICOS, JURÍDICOS Y SOCIALES ACERCA DE LA REGULACIÓN, MODULACIÓN O LIMITACIÓN DE LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES

7.1. ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE LA ELIMINACIÓN O MODULACIÓN DE LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES

El trabajo de investigación, recolección de datos, análisis, así como la presentación de conclusiones de la presente tesis, permitió un resultado por el cual no se acepta el instituto jurídico de la caducidad como elemento limitativo de los derechos laborales imprescriptibles de los trabajadores.

Se puede decir, que si el objetivo de la tesis, debido a la hipótesis planteada, era demostrar la posibilidad de limitar los derechos sociales imprescriptibles de los trabajadores, se ha podido evidenciar que existen opciones como es la modulación de la imprescriptibilidad a partir de una interpretación de la Constitución Política del Estado, a manera de doctrina legal aplicable, que valore la seguridad jurídica, toda vez que existe imposibilidad de la caducidad de los derechos laborales.

Respecto a la hipótesis en lo metodológico, nos hemos encontrado ante aquello que los autores denominan, hipótesis de nulidad (Ho), como Elizabeth Sejas L., que dice:

“Las clases de hipótesis dependen de las variables utilizadas, principalmente de “la variable independiente. También se debe considerar la Hipótesis de Nulidad “(Ho) y la Hipótesis Alterna (H1), esto de acuerdo

al diseño de experimentación “y con las pruebas estadísticas utilizadas. Trataremos de definir qué significa “cada una de ellas. Hipótesis de Nulidad (H₀). El primer paso en el “procedimiento de hacer decisiones es enunciar la Hipótesis de Nulidad (H₀). “Esta es una hipótesis de diferencias nulas; es formulada por lo común con la “intención expresa de ser rechazada. Si se rechaza puede aceptarse la “hipótesis alterna (H₁)”⁴¹.

En el caso de nuestra investigación, no se trabajó con una hipótesis de nulidad previa, por lo que el resultado real es que se ha demostrado en la realidad jurídica y fáctica, que existe una situación jurídica de perennidad de los derechos sociales, y la caducidad no pueden limitar los derechos imprescriptibles de los trabajadores, a través de figuras jurídicas procesales que se utilicen para la limitación de imprescriptibilidad, que solamente serían modalidades que se utilizarían para intentar burlar los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, la aplicación de otras figuras jurídicas procesales, tales como la: deserción y la perención de instancia, para realizar la regulación y limitación de la imprescriptibilidad, no corresponden por ser modalidades de burla a los derechos laborales, pero fundamentalmente porque son de aplicación una vez iniciado el proceso laboral, y lo que se está tratando en la tesis es el lapso de tiempo de los derechos imprescriptibles desde el momento en que nacen (el despido, el no pago del salario, etc.) hasta el momento del inicio del proceso; siendo que tanto la deserción, la

⁴¹ Sejas Ledezma Elizabeth. Segunda Edición. Edit. Librería y Editorial “Juventud”. Imprenta Serrano. La Paz – Bolivia 1980

perención y la preclusión (figura procesal diferente y de aplicación obligatoria en el procedimiento laboral), son de aplicación una vez iniciado el proceso, lo cual no tiene nada que ver con la imprescriptibilidad.

A lo largo de la investigación, muchos juristas especialistas en materia laboral entrevistados, sostuvieron a priori que la caducidad podía ser la solución a la imprescriptibilidad para garantizar la seguridad jurídica social, el estudio e investigación de nuestra tesis, arroja conclusiones contrarias.

Por otra parte, tenemos la posición teórica de Karl R. Popper, quien señala aspectos relativos al tipo de problemática investigativa a la que hemos llegado, y si bien sus posiciones teóricas son dirigidas a las ciencias naturales, en cambio es sabido que también con las distancias respectivas fueron aplicadas a las ciencias sociales, de tal manera que transcribimos algunos de sus pensamientos:

“INVESTIGACIÓN LÓGICA DE LA FALSABILIDAD... De este modo, nos vemos “conducidos a pedir que la teoría nos permita deducir, hablando toscamente, “más enunciados singulares empíricos de los que podemos deducir de las “condiciones iniciales solas. Esto quiere decir que hemos de apoyar nuestra “definición en una clase particular de enunciados singulares; y éste es, “justamente el propósito para el necesitamos los enunciados básicos. Teniendo “en cuenta que no sería muy fácil indicar en detalle cómo sirve un sistema “teórico complicado para la deducción de enunciados singulares o básicos, “propongo la definición siguiente: Se

llama “empírica” o “falsable” a una teoría “cuando divide de modo inequívoco la clase de todos los posibles enunciados “básicos en las dos subclases no vacías siguientes: primero, la clase de todos “los enunciados básicos con los que es incompatible (o, a los que excluye o “prohíbe), que llamaremos la clase de los posibles falsadores de la teoría; y, en “segundo lugar, la clase de los enunciados básicos con los que no está en “contradicción (o, que “permite”). Podemos expresar esta definición de una “forma más breve diciendo que una teoría es falsable si la clase de sus posibles “falsadores no es una clase vacía. Puede añadirse, tal vez, que una teoría hace “afirmaciones únicamente acerca de sus posibles falsadores (afirma su “falsedad); acerca de los enunciados básicos “permitidos” no dice nada: en “particular no dice que sean verdaderos”.

Aplicando la teoría de la falsación a nuestra tesis, conforme a la frase transcrita se tiene lo siguiente:

Como primera subclase de enunciados básicos con los que es incompatible (que excluye o prohíbe) nuestra hipótesis de la aplicación de la caducidad para atemperar la imprescriptibilidad de derechos laborales, tenemos a los posibles falsadores de dicha posición: la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, el Código Procesal del Trabajo y la doctrina del derecho del trabajo y del procedimiento del trabajo y la cuestión social y protección al trabajador.

En la segunda subclase de enunciados básicos con los que no está en contradicción de la aplicación de la caducidad a la imprescriptibilidad de derechos laborales, tenemos a la preclusión, deserción y perención de instancia.

En cuanto a los enunciados básicos falsables, tenemos que en cuanto a lo formal jurídico, pero de aplicación obligatoria en todo Estado, se encuentra la Constitución Política del Estado, que de acuerdo a todo lo estudiado en la tesis, establece la imprescriptibilidad de derechos laborales, que además establece la positivación constitucional de los principios laborales de protección y irrenunciabilidad de derechos laborales, y que en cuanto a su interpretación establece el método exegético, en consecuencia la voluntad del constituyente y el texto constitucional, siendo que ambos inequívocamente se remiten a proteger los derechos de los trabajadores. La propia Ley General del Trabajo establece en sus Artículos 4, 6 y 11, establece la defensa de derechos de los trabajadores, sin contar el resto de su texto que está dirigido a esa protección de derechos, ya por el contexto histórico en el que fue dictada: en 1939 durante el gobierno nacionalista y populista (¿socialista militar?) del Tcnl. Germán Busch Becerra; excepto claro en su Artículo 120, en el que establece la prescripción de derechos laborales a los dos años de haber nacido. En cuanto al Código Procesal del Trabajo, lo propio, ya que en su tiempo fue una norma jurídica de vanguardia en toda América Latina, y a pesar de todo al presente sigue siendo una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores. Lo propio puede decirse de toda la legislación laboral boliviana, con contadas excepciones correspondientes a periodos de gobiernos militares totalitarios al servicio de los

empresarios. En cuanto a la doctrina del derecho del trabajo y la que corresponde al derecho procesal laboral, se tiene que ambas en forma inequívoca se han creado y han evolucionado con la finalidad y objeto de defender a los trabajadores, puesto que de lo contrario, pasarían a formar parte nuevamente del derecho civil y procesal civil (si se tratara de igualar derechos de trabajadores y empleadores), o del derecho empresarial si concedieran más derechos a los empleadores. Finalmente, en materia social y laboral es decisiva la denominada cuestión social, esa diferencia de poder económico, político, social y jurídico que en la realidad social tienen los empresarios en una sociedad en la que impera el modo de producción capitalista; precisamente por esa desigualdad es que se ha creado el derecho laboral para tratar de igualar a ambos sujetos – empleador y trabajador- de la relación laboral, aunque sea sólo formalmente ante la norma jurídica.

Estos enunciados básicos falsables, son suficientes para demostrar la imposibilidad de la aplicación de la caducidad, o por lo menos para lograr la falsabilidad de la teoría construida a partir de la caducidad como modalidad ideal para regular, modular, limitar o atemperar los amplios y profundos efectos de la imprescriptibilidad de derechos laborales.

En cuanto a la falsación establecida metodológicamente por Karl. R. Popper, tenemos lo siguiente:

“FALSABILIDAD Y FALSACIÓN. Tenemos que distinguir claramente entre “falsabilidad y falsación. Hemos introducido la primera exclusivamente como “criterio del carácter empírico de un sistema de enunciados; en cuanto a la “falsación, es preciso incorporar reglas especiales que determinen en qué “condiciones debemos considerar falsado un sistema. Únicamente decimos que “una teoría está falsada si hemos aceptado enunciados básicos que la “contradigan. Esta condición es necesaria, pero no suficiente, pues hemos visto “que los acontecimientos aislados no reproducibles carecen de significación “para la ciencia: así, difícilmente nos inducirán a desechar una teoría –por “falsada-, unos pocos enunciados básicos esporádicos; pero la daremos por tal “si descubrimos un efecto reproducible que la refute; dicho de otro modo: “aceptamos la falsación solamente si se propone y corrobora una hipótesis “empírica de bajo nivel que describa semejante efecto, y podemos denominar a “este tipo de hipótesis un hipótesis falsadora. El requisito de que la hipótesis “falsadora ha de ser empírica, y, por tanto falsable, quiere decir exclusivamente “que debe encontrarse en cierta relación lógica con respecto a los posibles “enunciados básicos: así, pues, lo que exigimos atañe sólo a la forma lógica de “la hipótesis. Y su acompañante, lo de que la hipótesis ha de estar corroborada, “se refiere a las contradicciones que debe haber pasado (contrastaciones que la “habrán enfrentado con los enunciados básicos aceptados). Por tanto, los “enunciados básicos desempeñan dos papeles diferentes. Por una parte, “hemos empleado el sistema de todos los enunciados básicos lógicamente “posibles con objeto de obtener, gracias a ellos, la caracterización lógicas que “íbamos buscando –la de la forma de los enunciados empíricos-. Por otra, los “enunciados básicos aceptados constituyen la base para la corroboración de las “hipótesis; si contradicen a la teoría, admitimos que nos

proporcionan motivo “suficiente para la falsación de ésta únicamente en el caso de que corroboren a “la vez una hipótesis falsadora”.

En el caso presente se tiene que aun si el Tribunal Constitucional Plurinacional emitiera alguna sentencia constitucional con carácter obligatorio y vinculante afectando la imprescriptibilidad de derechos laborales de los trabajadores, dicha sentencia constitucional, podría fácilmente ser modificada en forma posterior por el mismo Tribunal Constitucional Plurinacional, ya que sería muy difícil que dicho Tribunal mantuviera y elaborara una línea jurisprudencial contra el texto escrito de la Constitución Política del Estado; aunque es cierto que el Tribunal Constitucional Plurinacional es la única instancia jurisdiccional o judicial, que podría modificar la imprescriptibilidad de derechos de los trabajadores mediante sus sentencias.

No debe olvidarse que de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, solamente una Asamblea Constituyente o un Referéndum, puede reformar el texto constitucional.

En todo caso el texto de la Constitución Política del Estado es claro en cuanto a la imprescriptibilidad de derechos, y habrá que observar a futuro cómo el mencionado Tribunal Constitucional Plurinacional o el Tribunal Supremo de Justicia por vía de la jurisprudencia (Órgano Judicial) y la Asamblea Legislativa Plurinacional (Órgano Legislativo), intentan limitar los efectos de la imprescriptibilidad de derechos laborales. En todo caso la

teoría construida acerca de la caducidad como limitante de la imprescriptibilidad de derechos laborales, estaría falsada con las razones enunciadas. Sin contar con otros aspectos como la defensa de sus derechos que los trabajadores podrían realizar a la cabeza de la Central Obrera Boliviana, o el rechazo que realizarían los abogados laboristas si se trata de limitar la imprescriptibilidad de derechos laborales en forma no adecuada.

Continuando con las razones teóricas que impedirían la limitación de la imprescriptibilidad de derechos en forma arbitraria o forzando las cosas, se tienen varios análisis realizados por uno de los abogados laboristas más grandes de Bolivia, el Dr. Aníbal Aguilar Peñarrieta, quien opina lo siguiente:

“CONCLUSIÓN SOBRE EL DERECHO SOCIAL. Hemos visto a grandes rasgos “el Derecho Social y cada una de sus ramas y encontramos que el Derecho en “general, visto bajo su naturaleza social, no aparece meramente como un “sucedáneo de la espada, ni el reemplazo del catecismo o un caso de “prestidigitación en manos de pseudo (sic.) Abogados, ni siquiera en un sustituto “de un mercantilismo desgarrante. Es por sí y ante todo un instrumento de la “liberación nacional”⁴².

Y en efecto, si en algún momento a mediados del siglo XX, los laboristas mexicanos consideraron que se podía llegar al socialismo por vía pacífica, mediante la legislación de derechos laborales y legalización

⁴² Aguilar Peñarrieta Aníbal, Curso de Derecho General, El Derecho como Ciencia Social. Edic. IDEES Instituto de Estudios Económicos y Sociales. La Paz – Bolivia – 1987. Pág. 187

de conquistas sociales, en forma posterior y ante la implementación de la Doctrina de Seguridad Nacional por parte de los gobiernos militares al servicio de los intereses norteamericanos y de los empresarios privados, el derecho laboral se constituyó en un elemento más para la lucha por la liberación social y nacional, por parte de los trabajadores. Tema que está internalizado en la conciencia de dichos trabajadores, que durante los 20 años que duró el neoliberalismo en Bolivia defendieron la legislación laboral y la Ley General del Trabajo; lo cual volvería a suceder si se intenta limitar la imprescriptibilidad de derechos laborales.

7.2. APLICACIÓN DE LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES EN EL TIEMPO

A respecto el Dr. Aníbal Aguilar Peñarrieta, hacía notar:

“APLICACIÓN DE LA LEY CON RELACIÓN AL TIEMPO. La ley se aplica en el “tiempo desde su publicación oficial hasta que sea derogada o abrogada, para “lo que hay que seguir la historia cronológica de la ley y en base a ello “determinar cuándo y por qué hechos entró en vigencia y por qué medio dejó de “aplicarse, lo que no es suficiente, ya que en el espacio la ley se aplica a “hechos anteriores o posteriores a su vigencia real.

“Muchas leyes en sus propias reglas indican la fecha de su aplicación; si no hay “esa determinación se sigue la regla de la publicación.

“También se aplica dejando judicialmente establecidos unos días para la “uniformidad de su conocimiento y adicionando tiempo en lo que sea necesario “considerar el término de la distancia, para que cubra el territorio del Estado o la “República. “También por la propia ley a veces su aplicación es progresiva.

“En base a un principio general retrógrado y liberal nadie puede aducir “ignorancia de la ley, salvo las excepciones establecidas y lo que en muchos “casos atenta los principios sociales del que ignora por falta de medios de “comunicación, educación y desarrollo social. Costa, afirma que la presunción “verdadera es a veces: “nadie conoce las leyes, salvo prueba en contrario”. La “crítica a este principio es más firme por quienes sostienen que el Derecho en “general es Social y se debe considerar de acuerdo a las condiciones “económicas y culturales de la clase social.

“Las leyes pierden su vigencia cuando dejan de tener fuerza obligatoria, por el “hecho social, por abrogación o derogatoria, la primera es una anulación total “de la ley, la segunda expresión quiere decir que se le quita la fuerza “parcialmente o en algunos aspectos, que puede ser en forma expresa o tácita.

“La expresa es por acto similar a la que puso en vigencia la ley y es tácita “cuando se expide una ley nueva que sin referirse a lo anterior le quite su “fuerza, o contradicciones en el texto, ya que siempre se aplica la ley más “reciente.

“La ley también entra en desuso y por práctica en contrario, cuando no se “aplica, es decir, no se usa y por práctica en contrario, como efecto de la acción “del pueblo que defiende una costumbre contra la ley”⁴³.

“REQUISITOS DIALÉCTICOS PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY. Por la “EPISTEMOLOGÍA (del griego = conocimiento, y logía (sic.) = elemento “compositivo que entra propuesto en la formación de algunas voces españolas “con el significado del discurso, doctrina o ciencia) o sea, la doctrina o ciencia “de los fundamentos y métodos del conocimiento científico, es necesario “recordar que el materialismo histórico parte de principios reales que no los deja “nunca, como el de los hombres no aislados ni inmovilizados, sino en su “desarrollo real sometido a condiciones definidas y empíricamente, por lo que la “historia deja de ser amontonamiento de hechos, fuera de donde cesa la “especulación, en la vida real comienza la ciencia real. Además desde el punto “de vista dialéctico, se puede ver al Derecho en un nivel práctico y en nivel “teórico, por lo que se puede dialectizar la fenomenología jurídica junto a esa “historicidad ya que la dialéctica reconstruye el proceso del universo según la “vía de la necesidad, por lo que, el materialismo histórico y la dialéctica no son “ocurrencia de nadie, son una necesidad teórica surgida para la liberación social “y no para la especulación, el retroceso o el estancamiento del quehacer “jurídico social en particular y en general de la humanidad, de donde los “requisitos fundamentales de la legalidad social en la aplicación de las normas “jurídicas son:

⁴³ Aguilar Peñarrieta. Ob. Cit., Pág. 230.

“a) Que la ley se aplique o ponga en juego cuando se haya establecido de una “manera objetivamente cierta la presencia de las circunstancias reales para las “que se la dictó.

“b) Que igualmente para la aplicación social de las normas jurídicas, la elección “de la norma debe ser acertada.

“c) Que cuando se presenten casos en que el estado se tope con una caso “cuyas circunstancias reales no han sido previstas por la norma jurídica, hay “que respetar la regla y el principio de legalidad social y resolver que el caso “carece de valor jurídico y que por eso, no debe ser tratado por la vía judicial.

“d) La legalidad social determina además que se aplicarán las normas que no “estén en contradicción de los derechos fundamentales.

“e) El cumplimiento de la ley necesita siempre que sólo se aplique la norma “vigente, no la derogada ni la que ha perdido vigor, ni la que no haya entrado en “vigor.

“f) La ley en su expresión real debe ser exactamente la auténtica, o sea, la que “esté igual al texto original, ya que muchas publicaciones oficiales tiene errores “que no puede ignorar quien aplica una norma.

“g) Finalmente, una condición ineludible es el cumplimiento de la legalidad “social que no es la “legalidad gobernante” por medio de la acertada “interpretación de la ley, en favor de las mayorías”⁴⁴.

“RETROACTIVIDAD DE LA LEY. Retroactividad supone la acción de la ley al “pasado, se llama también RETROACCIÓN que quiere decir hacia atrás. En “Derecho Civil y Mercantil casi es regla general que las leyes no son “retroactivas, es decir, que no producirán efecto sobre hechos pasados a no ser “que por la ley se disponga lo contrario, eso está relacionado con el principio “que la ley rige desde su publicación para lo venidero.

“Pero no obstante ese principio de no retroactividad existen leyes en razón a la “materia que normalmente son retroactivas.

“Así, en las leyes penales, se debe aplica la ley más benigna contra el acusado “o reo y confirmando el aforismo de que “siempre se debe aplicar lo favorable y “restringir lo que pudiera ser odioso para el reo el acusado”.

“También son retroactivas las leyes interpretativas porque la ley precedente es “simplemente declarada pero sustituida por la nueva.

⁴⁴ Aguilar Peñarrieta. Ob. Cit., Pág. 232.

“De igual manera las leyes de carácter procesal en cuanto no son creadoras de “Derecho Sustantivo, sino reguladoras de los procedimientos.

“Pero donde el principio tiene más fuerza es en el Derecho Social (Derecho del “Trabajo), donde se aplica la retroactividad si es favorable para los trabajadores “y no, si es desfavorable; además se sigue el principio de la tutela de los “beneficios y derechos sociales, o sea, la retroactividad de una ley opera si es “favorable a los asalariados y no, si es contraria a ellos, ya que como dijimos el “Derecho del Trabajo es tutelar, protector, reivindicativo y la realización efectiva “de la lucha de clases, hasta cuando ésta entre en otra fase táctica del “proletariado.

“Las leyes de orden moral también cuando el interés social lo aconseja son “retroactivas, como ser el caso de comercio de drogas o estupefacientes.

“Finalmente hay retroactividad también en las leyes complementarias o “ejecutivas de leyes, porque viene solamente a complementar y ejecutar no a “sustituir una ley anterior”⁴⁵.

En cuanto a este tema, se debe analizar lo relativo a la aplicación inmediata y actual del Artículo 48 – IV de la Constitución Política del

⁴⁵ Aguilar Peñarrieta. Ob. Cit., Pág. 232.

Estado y que tiene que ver con contestar las siguientes preguntas: ¿Desde cuándo se aplica la imprescriptibilidad? ¿A partir de que se promulgó la Constitución Política del Estado el 7 de febrero de 2009? ¿Los plazos de prescripción que estaban corriendo hasta el 7 de febrero de 2009, es decir que habían llegado al año, once meses, 29 días, a partir de la promulgación de la Constitución Política del Estado, son imprescriptibles? ¿Y los plazos cumplidos de dos años, anteriores al 7 de febrero de 2009, han prescrito?

Al respecto es de aplicación lo dispuesto en el Artículo 124 de la Constitución Política del Estado que indica: “La ley sólo dispone para lo venidero y no tendrá efecto retroactivo excepto en materia laboral, cuando lo determine expresamente a favor de las trabajadoras y de los trabajadores, en materia penal, cuando beneficie a la imputada o al imputado, en materia de corrupción, para investigar, procesar y sancionar los delitos cometidos por servidores públicos contra los intereses del Estado; y en el resto de los casos señalados por la Constitución”. De manera tal, que salvo que la ley disponga la retroactividad de imprescriptibilidad, dicha imprescriptibilidad por imperio constitucional es aplicable desde su promulgación.

La anterior Constitución Política del Estado proclamaba en su Artículo 33 que “Que la ley sólo dispone para lo venidero y no tiene efecto retroactivo, excepto en materia social cuando lo determine expresamente, y en materia penal cuando beneficie al delincuente”. A pesar de este texto, el Dr. Aguilar Peñarrieta en su obra intenta hacer valer los principios y reglas

del derecho del trabajo y del derecho procesal laboral, en sentido de que la retroactividad debía aplicarse sólo cuando hubiera beneficiado al trabajador. Hoy día ese sueño se ha cumplido con el texto de la Constitución Política del Estado vigente, y no es necesario siquiera remitirse a la doctrina, puesto que se trata de norma jurídica constitucional positiva.

7.3. IMPORTANCIA DECISIVA DE LA DOCTRINA, LA NORMA POSITIVA Y LA CUESTIÓN SOCIAL EN MATERIA DE DERECHO LABORAL E IMPRESCRIPTIBILIDAD.

Para establecer con mayor claridad el problema que se analiza, es necesario observar lo establecido en el Artículo 196 – II de la Constitución Política del Estado, que señala: “En su función interpretativa, Tribunal Constitucional Plurinacional aplicará como criterio de interpretación, con preferencia, la voluntad del constituyente, de acuerdo con sus documentos, actas y resoluciones, así como el tenor literal del texto”. En otras palabras, se aplicará el método exegético de interpretación de la norma jurídica.

La voluntad del constituyente ha sido de proteger, garantizar y precautelar los derechos sociales y laborales de los trabajadores.

Fueron muchos años de dominación del sistema neoliberal, en el cual los empresarios y empleadores apoyados por los órganos del Estado, no sólo que burlaron el cumplimiento de la legislación laboral, sino que además desmantelaron los derechos y conquistas sociales de los trabajadores. De tal manera que ante esta constatación, la población boliviana exigió a la Asamblea Constituyente que los derechos sociales y laborales sean ratificados y mejorados, pero además que el texto constitucional establezca lo más claramente posible esa voluntad soberana popular de protección a los trabajadores.

Por tanto la imprescriptibilidad de los derechos sociales y laborales, implican una protección genérica a tales derechos.

El Dr. Isaac Sandóval Rodríguez en su comentario al Artículo 120 de la Ley General del Trabajo decía:

“En el contexto latinoamericano, dos son las corrientes doctrinarias “predominantes en torno a la categoría jurídica prescripción, derivadas de las “legislaciones más antiguas del continente, cual es el caso del Código de “Trabajo de Chile y la Ley Federal del Trabajo de México, dictadas durante el “año 1931. De esta manera, nuestra legislación siguiendo la corriente mexicana “(sólo en esta parte), dispone que “las acciones y derechos provenientes de “esta ley, se extinguirán en el término de dos años de haber nacido”. Es decir, “desde el día siguiente en que la obligación es exigible, aun cuando la relación “de trabajo continúe. Por

otra parte, la prescripción establecida en el Código de “Chile y seguida por Venezuela, Costa Rica, etc., dispone que “las acciones y “derechos se extinguirán en el término de seis meses, a contar desde la fecha “en que se ponga fin a los servicios”. Esto es, desde la conclusión de la relación “laboral. El artículo 120 de la L.G.T., ni los similares del D. Reglamentario, “establecen modalidades ni plazos especiales para la prescripción sobre nulidad “de los contratos, las acciones de los trabajadores sobre situaciones de “ascensos, reincorporaciones, despidos, etc. De igual manera, no se establece “el plazo para el cobro de salarios devengados, cobro de indemnizaciones por “riesgos de trabajo y otras, así como no se norman los casos de interrupción de “la prescripción por fuerza mayor, interposición de demanda, etc. Vacío jurídico “que debe ser llenado en el texto de una nueva ley de trabajo”⁴⁶.

El análisis se entiende por sí mismo, pero téngase en cuenta que fue escrito en 1979.

Sin embargo, como se ha estado señalando a lo largo de la presente tesis, quedan los temas del acreedor-trabajador no diligente, y el aspecto de la seguridad jurídica.

Lo cual en principio se vio en nuestra hipótesis que podía ser superado mediante la figura de la caducidad.

⁴⁶ Sandóval Rodríguez Isaac, Legislación del Trabajo, Edit. Empresa Editora Urquiza. La Paz – Bolivia. 1979. Págs. 167 y 168

De la exploración e investigación realizada, también fue posible observar que la imprescriptibilidad de derechos sociales y laborales proclamados por la Constitución Política del Estado, podría ser limitada, por decirlo de alguna manera, mediante otras figuras procesales como la deserción, la preclusión, y la perención de instancia.

En este caso el Estado deberá tomar una decisión: mantiene la imprescriptibilidad de los derechos sociales y laborales de los trabajadores, o utiliza instituciones y figuras de derecho sustantivo y adjetivo para limitar, modular o atemperar la imprescriptibilidad de derechos.

En todo caso las figuras procesales de la **PRECLUSIÓN, LA DESERCIÓN Y LA PERENCIÓN DE INSTANCIA**, se aplican de manera general en nuestra legislación procesal. Sin embargo, un aspecto esencial y fundamental de las críticas y movilizaciones populares de manera histórica, ha sido la de eliminar el procesalismo exagerado, y el carácter “leguleyesco” de determinadas formas procesales. Un ejemplo que sirve para observar esta situación, es lo acontecido en la Antigua Roma, hacia el siglo quinto antes de nuestra era, cuando se produjo el levantamiento popular que impuso la república, y como parte de todo ese cambio revolucionario, se modificó el sistema de derecho, eliminando las viejas prácticas secretas y rituales ligadas al fas (derecho divino), aprobando la Ley de las XII Tablas, que se hallaba a la vista y que establecía derechos y procedimientos que todo el pueblo podía comprender. Ese ritualismo, de fórmulas sagradas que hacen ver a los juristas como monjes o sacerdotes

poseedores de secretos metafísicos, y que dominan en los tribunales. Prácticas rituales que hacen que se considere que el buen abogado es el que ha memorizado los rituales y no así el que conoce de la disciplina jurídica. Prácticas que no tienen que ver con el fondo o lo esencial del derecho procesal.

Ese es el caso de la **DESERCIÓN**, que en el Código Procesal del Trabajo por ejemplo en el Artículo 130, respecto a la apelación contra resoluciones que resuelven excepciones previas, dispone: “Contra el auto que los resuelva procederá el recurso de apelación sólo en efecto devolutivo. Si el apelante no provee los recaudos de ley para la elaboración del testimonio en el término de cinco días computables desde su notificación el auto de concesión de alzada, se declarará desierto el recurso y ejecutoriado el auto interlocutorio apelado”.

Es decir que por un detalle de tiempo en cuanto a una actividad procesal, el apelante pierde el derecho a la apelación, siendo que posiblemente no se trataba de una pretensión en el sentido genérico procesal, sino que además de pretensión jurídica realmente estaba ligada a su derecho; siendo que además se trata de una apelación en el efecto devolutivo, es decir que por lo general no afecta al fondo de la causa, que se tramita por cuerda separada y que no debería sancionarse mediante la deserción.

En el caso de la **PRECLUSIÓN**, el Código Procesal del Trabajo en su Artículo 3 inc. e), establece: “Preclusión, por el que el juez, no cumplido

por la parte un acto procesal, dentro de tiempo conferido por la Ley, determina la clausura de la etapa procesal respectiva". Y el mismo cuerpo procesal citado en su Artículo 57, señala: "Consistiendo el proceso en el desarrollo de las diversas etapas en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, el Juez impedirá el regreso a los momentos procesales ya extinguidos o consumados rechazando de oficio toda petición por pérdida de la oportunidad conferida por la Ley para la realización de un acto procesal, sin necesidad de solicitar informe previo al Secretario ni otro trámite".

En este caso se entiende que la preclusión es un elemento fundamental del proceso, ya que si no se aplicara, sobrevendría el caos en el proceso, ya que las partes, por ejemplo, podrían ofrecer o producir sus pruebas incluso después de dictada la sentencia. La preclusión evita el desorden, puesto que por definición, el proceso es un acto teleológico, es decir que tiene un principio una duración ordenada y fin; orden procesal que no puede variar. En consecuencia los derechos de los trabajadores podrían perderse si no actúan adecuadamente y conforme al procedimiento establecido en un proceso. Lo cual no tiene nada que ver con la imprescriptibilidad, cuyo objeto es diferente.

En lo relativo a la **PERENCIÓN DE INSTANCIA**, cabe señalar que el Código Procesal del Trabajo en su Artículo 70, dispone: "Igualmente, el desistimiento y la transacción no causan estado, no siendo tampoco procedente la perención de instancia, en virtud de la irrenunciabilidad de los derechos sociales del trabajador". Por lo que no conviene argumentar más sobre el tema, ya que es un asunto resuelto por nuestro derecho

procesal positivo laboral y no correspondería eliminar estos derechos y conquistas procesales que protegen al trabajador, en virtud de la denominada cuestión social. Por lo que no sería de aplicación la perención de instancia de la manera como lo establecen los Artículo 309 al 313 del Código de Procedimiento Civil, es decir que ante el abandono de la causa por el demandante por seis meses (computable desde la última actuación) se declarará la perención; la perención no importa la extinción de la acción, pudiendo intentarse una nueva demanda dentro del año siguiente, transcurrido ese plazo la acción queda extinguida, además si por segunda vez se declarare la perención se entenderá extinguido el derecho pretendido. La perención ni siquiera podrá ser invocada al tenor del Artículo 252 del Código Procesal del Trabajo, debido a la prohibición expresa del Artículo 70 del Código Procesal del Trabajo.

De acuerdo a nuestra legislación, la **caducidad** tiene que ver con la extinción del derecho, en cambio la prescripción se aplica a la extinción de la acción que consecuentemente como efecto genera la pérdida del derecho.

Si bien ha sido posible observar la aplicación de la **caducidad** en materia de seguridad social, en cambio ¿cómo se aplicaría en materia laboral? Por ejemplo, la **caducidad** en materia de seguridad social extingue el derecho del beneficiario al cobro de montos económicos (rentas, etc.), hasta la presentación de su documentación en debida forma. Pero ¿cómo se aplicaría en materia laboral? ¿Qué derechos del trabajador caducarían, cómo se establecería la preclusión? Por ejemplo, en materia de beneficios

sociales, ¿qué derechos perdería el trabajador, qué nuevos plazos se le darían a los derechos del trabajador, en lugar de los dos años que establecía la Ley General del Trabajo?

Si se establecen nuevos plazos para la pérdida o extinción de derechos, en los hechos lo único que estaríamos haciendo sería modificar la palabra prescripción por **caducidad**, lo cual va contra la voluntad del constituyente y de los intereses de los trabajadores que en materia laboral deben ser protegidos.

En el afán de garantizar la seguridad jurídica a la sociedad, de manera general, pero al mismo tiempo protegiendo los derechos de los trabajadores, se podría establecer un régimen de caducidad respecto a algunos aspectos que permitirían regular o modular de alguna manera el tema de la imprescriptibilidad de derechos de los trabajadores en materia laboral.

Por ejemplo, pudiera establecerse la caducidad del derecho a cobrar parte de salarios adeudados en las acciones de reincorporación a la fuente de trabajo. En este caso se podría señalar que la obligación del empleador en cuanto al pago de salarios correspondería a los últimos dos años a la fecha de inicio de la acción, caducando el derecho del trabajador a los salarios anteriores a los dos años, al no haber actuado diligentemente en cuanto a su reclamo; otro ejemplo podría ser, en materia de beneficios sociales, la actualización del mantenimiento de valor sólo por los cinco años posteriores al despido, y por el tiempo de duración del proceso hasta que se practique la liquidación final; o también, verbi gracia, pasados los

cinco años sin iniciar la acción o el reclamo, la multa del 30% a que hace referencia el Decreto Supremo No. 28699, podría disminuir al 15%.

Podría decirse que en tal sentido los derechos del trabajador no serían afectados, se establecería un límite mínimo a posibles excesivos montos económicos que podrían liquidarse luego de muchos años en los cuales el trabajador no haya ejercido su acción; sin embargo, es claro que a pesar de la buena intención en cuanto a esta modulación y limitación, se estaría vulnerando los derechos sociales y laborales de los trabajadores, se estaría afectando aquello que corresponde esencialmente a dichos derechos. Lo cual por doctrina, por norma constitucional y por la realidad social no es posible aceptar.

7.4. FORMAS DE LIBERACIÓN DEL EMPLEADOR DE LA OBLIGACIÓN LABORAL, BAJO EL RÉGIMEN CONSTITUCIONAL ACTUAL.

Bajo el actual régimen constitucional de imprescriptibilidad de derechos laborales, el empleador se libera de su obligación:

- Mediante el pago total documentado (siempre que no se intente una demanda de reintegro de beneficios sociales en forma posterior por un monto mayor o conceptos laborales adeudados diferentes); oponiendo excepción perentoria conforme al Art. 127 inc. b) del Código Procesal del Trabajo.

- Mediante la sentencia ejecutoriada, pasada en autoridad de cosa juzgada, firme y subsistente, que hubiera sido dictada en su favor; oponiendo excepción perentoria conforme al Art. 127 inc. b) del Código Procesal del Trabajo.
- Conforme al Art. 73 de la Ley No. 025 del Órgano Judicial, mediante la aprobación por la Jueza o el Juez del Trabajo y Seguridad del Acta de Conciliación entre partes, siempre que esto no implique renuncia a los derechos adquiridos por el trabajador; aunque habrá que esperar a la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia o a las sentencias constitucionales de carácter obligatorio y vinculante del Tribunal Constitucional Plurinacional, para conocer si en virtud de la irrenunciabilidad de derechos del trabajador, dichas actas sean o no definitivas y causen estado.
- De conformidad al Código Civil, mediante la aceptación de la herencia con beneficio de inventario, en forma expresa y por escrito ante el Juez, en el plazo de seis meses para no incurrir en prescripción de su derecho, desde que abre la sucesión.
- También, de acuerdo al Código de Familia, ya que las herencias en favor de hijos menores o incapaces, se aceptan siempre bajo beneficio de inventario.

- En el caso de las sociedades, la obligación de pago prescribiría:
 1. En las sociedades de responsabilidad limitada, conforme a las causales establecidas en el Código Civil y en el Código de Comercio; teniendo en cuenta de que para el caso de los accionistas, éstos son responsables incluso con su patrimonio personal, por tanto ingresarían en lo personal a los puntos anteriores.
 2. En las sociedades anónimas, conforme a las causales establecidas en el Código Civil y en el Código de Comercio; teniendo en cuenta de que los accionistas son responsables sólo hasta el monto de las mismas. En caso de disolución, quiebra debidamente tramitada, concurso voluntario u obligatorio, que implica la liquidación de todos los bienes conforme a calificación de grados y preferidos, en la cual las acreencias de los trabajadores son privilegiadas, se extinguirían las obligaciones de pago.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, que fue resultado de una Asamblea Constituyente, sometida a referéndum y promulgada en fecha 7 de febrero de 2009, ha constitucionalizado los derechos laborales con carácter imprescriptibilidad, lo que implica que ningún derecho laboral debe prescribir como efecto del tiempo por la desatención del trabajador acreedor.

SEGUNDA.- Por imperio del Artículo 48 – IV de la Constitución Política del Estado, en forma tácita han sido derogados los Artículos 120 de la Ley General del Trabajo, 163 y 164 del Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo y el Art. 1.510 del Código Civil.

TERCERA.-La modulación, regulación o atenuación de la imprescriptibilidad de derechos sociales, únicamente puede producirse mediante una Reforma Constitucional, o mediante Sentencia Constitucional dictada por el Tribunal Constitucional Plurinacional de carácter obligatorio y vinculante; sentencia constitucional que iría en contra de lo expresamente establecido en la Constitución Política del Estado.

CUARTA.- También ha quedado establecido que la voluntad del constituyente fue avanzar en un régimen de amplia protección a los

derechos de las y los trabajadores, por lo que cualquier modulación de la imprescriptibilidad de derechos laborales estaría en contra de dicha voluntad y del texto escrito de la Constitución; es decir contra el método de su interpretación.

QUINTA.- Si bien los resultados de las encuestas realizadas, para fundamentar esta tesis en sentido de implementar la figura jurídica de la caducidad para regular la imprescriptibilidad de derechos laborales, demostraron que la opinión mayoritaria de los propios trabajadores es la de que se regule la imprescriptibilidad mediante la caducidad u otra figura jurídica, en cambio está claro que dichas opiniones no pueden ser tomadas en cuenta debido a la irrenunciabilidad de derechos proclamada por la Constitución Política del Estado.

SEXTA.- El trabajo de tesis, arrojó un resultado inesperado, es decir la imposibilidad de aplicar la institución de la caducidad como elemento limitativo de los derechos laborales imprescriptibles de los trabajadores.

SÉPTIMA.- La caducidad conforme a doctrina y nuestro derecho positivo, puede proceder no sólo de la ley, sino también de un acto jurídico privado, lo cual contradice el carácter público y obligatorio del derecho del trabajo.

OCTAVA.- En la prescripción se extinguen los derechos y acciones mediante una excepción perentoria opuesta en un proceso; en la

caducidad se opera la extinción de manera obligatoria, automática y directa.

En la prescripción se admiten causas de suspensión y de interrupción, no así en la caducidad, cuyo efecto extintivo es radical, automático y absoluto. De tal manera que si se implementara sería mucho más dura y perjudicial para el trabajador, ya que la caducidad ni siquiera admite la interrupción del plazo para su procedencia, en tal sentido iría directamente en contra de los derechos laborales que el derecho del trabajo, el derecho procesal del trabajo, la Constitución Política del Estado y la legislación laboral boliviana establecen.

NOVENA.- No corresponde la utilización de figuras jurídicas procesales, como la deserción, la perención de instancia y la preclusión, para regular y limitar la imprescriptibilidad de derechos laborales, porque son de aplicación una vez iniciado el proceso laboral, y lo que se está tratando es el lapso de tiempo que va desde el momento en que nacen hasta el momento del inicio del proceso.

DÉCIMA.- En cuanto a inicio de la aplicación de la imprescriptibilidad de derechos laborales, es de aplicación lo dispuesto en el Artículo 124 de la Constitución Política del Estado, en cuanto a que la ley sólo dispone para lo venidero y no tendrá efecto retroactivo excepto en materia laboral, cuando lo determine expresamente a favor de las trabajadoras y de los

trabajadores; en consecuencia es aplicable desde el 7 de febrero de 2009, fecha de su promulgación.

DÉCIMA PRIMERA.- René Zabaleta Mercado dijo que la historia de los trabajadores es la historia de sus luchas sociales. Lo cual implica sus triunfos y derrotas, sus conquistas y pérdidas. Si mediante la Constitución Política del Estado vigente, los trabajadores han logrado la constitucionalización de muchos beneficios, derechos y conquistas sociales, esto sólo ha sido posible por la heroica lucha que han desarrollado a lo largo de muchos años contra el neoliberalismo, hasta imponer un estado de cosas de carácter político, en el cual la correlación fuerzas ha variado a su favor, por tanto la imprescriptibilidad de derechos laborales así como otras conquistas, no han sido un obsequio sino el resultado de su lucha. Durante los años en que el neoliberalismo dominó nuestro país los derechos laborales fueron desmantelados mediante la flexibilización laboral, por tanto tampoco es injusto que por una vez en la vida exista un derecho tan fuerte en favor de los trabajadores como la imprescriptibilidad de sus derechos.

8.2. RECOMENDACIONES

PRIMERA.- El Órgano Legislativo a tiempo de elaborar la legislación laboral que se adecúe a la Constitución Política del Estado, deberá señalar las bases procesales necesarias para establecer desde qué momento los derechos laborales son imprescriptibles, si se aplicará la

retroactividad de la ley, qué se hará con los plazos de prescripción que vencieron después de la aprobación de la nueva Constitución, etc.

SEGUNDA.- El Órgano legislativo a tiempo de legislar la nueva disposición sustantiva laboral, deberá derogar expresamente el Artículo 120 de la Ley General del Trabajo.

TERCERA.- El Órgano legislativo a tiempo de legislar la nueva disposición sustantiva laboral, deberá derogar expresamente el Artículo 127 inc. b) del Código Procesal del Trabajo en cuanto a la prescripción como excepción perentoria.

CUARTA.- La deserción y la perención de instancia no deben incluirse en la nueva norma procesal laboral que se dicte a tiempo de que desarrolle la normativa que se adapte a la Constitución Política del Estado.

QUINTA.- La preclusión como figura procesal laboral debe mantenerse, por ser parte de los principios del derecho laboral procesal.

BIBLIOGRAFÍA

OSSORIO Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Guatemala. Editada y realizada electrónicamente por DATASCAN. 2006.

MOSTAJO, Machicado Max, Seminario Taller de Grado, La Paz, 2005.

ZORRILLA, Santiago, TORREZ. Guía para elaborar la Tesis.

Morales Guillen Carlos, Código Civil Comentado y Concordado, Bolivia, 4ª Ed. Editorial Gisbert, 1994.

Estado Plurinacional de Bolivia, Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, Bolivia, Gaceta Oficial, 2009.

República de Bolivia, Ley General del Trabajo Ley de 8 de Diciembre de 1942, Bolivia, Gaceta Oficial de Bolivia, 1942.

ARAMAYO Fernando – Unidad de Coordinación de la Asamblea Constituyente – Ministerio de la Presidencia, Cartilla Informativa Asamblea Constituyente – Uniendo nuestras manos por Bolivia, Bolivia, 2005.

República de Bolivia, Decreto Supremo N° 224 de 23 de Agosto de 1943 reglamento de la Ley General del Trabajo, Bolivia, Gaceta Oficial de Bolivia, 1943.

República de Bolivia, Código Procesal del Trabajo, Decreto Ley N° 26896 de 25 de Julio de 1979, Bolivia, Gaceta Oficial de Bolivia, 1979.

República de Bolivia, Código Civil, Ley N° 12760 de 6 de Agosto de 1975, Bolivia, Gaceta Oficial de Bolivia, 1975.

CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV, Editorial Heliasta, Argentina, 1994.

OSSORIO Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Guatemala. Editada y realizada electrónicamente por DATASCAN.

CANDÍAN, A., Instituciones de Derecho Privado, Madrid, 1961.

ALBALADEJO GARCÍA, M., Curso de Derecho Civil, Tomo V, Bosch, Barcelona, 1982.

DE CASTRO y BRAVO, F., Temas de Derecho Civil, Ed. Rivadentyra, Madrid, 1999.

PUIG BRUTAU, J., Caducidad y prescripción extintiva, Bosch, Barcelona, 1986.

CARMONA POZAS, F., Suspensión del contrato por Servicio Militar, REDT, 1981.

Estados Unidos de México, Ley Federal del Trabajo, México, 2006.

GÓMEZ CORRALIZA, B. , La caducidad, Montecorvo, Madrid, 1990.

JOSSERAND, L., Curso de derecho positivo francés, 3ª Ed., tomo II, cita tomada de CARBONNIER, J., Derecho Civil de la obligaciones, 1985.

LEHMANN, H., Tratado de Derecho Civil, Vol. I, Parte General, 1956.

DIEZ PICAZO, L., La autonomía privada y el derecho necesario en la Ley de Arrendamientos Urbanos, ADC, 1956.

MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo. 122 ed. Tecnos, 1991.

Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual

Enciclopedia Jurídica Biz14. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-potestativo> 12-07-2011.

PUIG BRUTAU, J., Fundamentos de Derecho Civil, Tomo Preliminar, 2 ed. 1989.

Eduardo J. Couture, Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Tercera Edición (póstuma) Edit. Depalma, Buenos Aires, 1993.

Sejas Ledezma Elizabeth. Segunda Edición. Edit. Librería y Editorial "Juventud". Imprenta Serrano. La Paz – Bolivia 1980

Aguilar Peñarrieta Aníbal, Curso de Derecho General, El Derecho como Ciencia Social. Edic. IDEES Instituto de Estudios Económicos y Sociales. La Paz – Bolivia – 1987.

Sandóval Rodríguez Isaac, Legislación del Trabajo, Edit. Empresa Editora Urquiza. La Paz – Bolivia. 1979.

Anexos

FORMULARIO DE ENCUESTA

Objetivo de la Tesis: DEMOSTRAR LA NECESIDAD DE LIMITAR JURÍDICAMENTE EL RÉGIMEN DE LA PERENNIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES VIGENTES EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, POR RAZONES DE SEGURIDAD JURÍDICA.

Edad:..... Sexo:..... Profesión u ocupación:.....

1. *¿En su condición de trabajador(a), está registrado en planillas ante el Ministerio de Trabajo?*

Si__ No__
2. *¿Conoce de la imprescriptibilidad de los derechos laborales, determinado por la Constitución Política del Estado?*

Si__ No__
3. *¿De la siguientes alternativas, cual o cuales constituirían riesgo a la seguridad jurídica, como consecuencia de la imprescriptibilidad de derechos laborales?*
 - a) *No habría seguridad de cobrar la acreencia, cuando el empleador hubiera fallecido o habría pasado más de una generación.*
 - b) *En la disolución de las sociedades, los accionistas y sus descendientes por las siguientes generaciones serían responsables de los derechos y beneficios sociales.*
 - c) *El trabajador y sus descendientes sin límite de generación, continuarían siendo acreedores de los derechos laborales.*
 - d) *Constituiría una complejidad y costo para su efectividad.*
 - e) *Otro.....*
4. *¿Estaría de acuerdo en que se establezcan límites para hacer efectivos los derechos laborales y beneficios sociales?*

Si__ No__
5. *¿Qué opina sobre la posibilidad de que se limite la acción procesal mediante prescripción (posibilidad de acudir a los órganos jurisdiccionales), pero sin afectar a los derechos laborales y beneficios sociales?*

Si__ No__
6. *¿En su criterio, como debería prescribir la acción procesal para hacer efectivos los derechos laborales?*
 - a) *Debe ser el empleador quien demande ante un Juez la prescripción de la acción procesal.*
 - b) *La posibilidad de la prescripción de la acción procesal, no debería proceder mientras el empleador o trabajador estén aún en vida.*
 - c) *Otro.....*

**FORMULARIO DE ENTREVISTA
JUEZ DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Objetivo: DEMOSTRAR LA NECESIDAD DE LIMITAR JURÍDICAMENTE EL RÉGIMEN DE LA PERENNIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES VIGENTES EN LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, POR RAZONES DE SEGURIDAD JURÍDICA.

Nombre y función que desempeña

1. ¿Qué interpretación puede realizar sobre la imprescriptibilidad de los derechos laborales establecidos por la nueva Constitución Política del Estado?
2. ¿Cómo debe entenderse la imprescriptibilidad de los derechos laborales, en relación a la seguridad jurídica como principio de la función judicial?
3. ¿Deberían existir límites a la imprescriptibilidad de los derechos laborales?
4. ¿Considera oportuna, la diferencia de derechos laborales en tanto derechos sustantivos, en relación a la acción procesal en tanto derecho adjetivo?
5. ¿Qué opinión tiene sobre la propuesta de legislación de la prescripción de la acción procesal laboral, por razón de seguridad jurídica?

CUADRO 1.2

BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPRESAS REGISTRADAS,
POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA, 2008.

Rama de Actividad	Tamaño de Empresa				TOTAL
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
TOTAL GENERAL	57,0%	34,9%	6,6%	1,5%	100%
Agropecuaria	2,2%	2,4%	0,0%	0,0%	4,6%
Explotación de Minas y Canteras	1,3%	0,5%	0,4%	0,1%	2,2%
Industrias Manufactureras	2,8%	2,4%	3,1%	0,4%	8,7%
Construcción	4,7%	4,1%	0,5%	0,1%	9,4%
Comercio	12,6%	6,5%	0,1%	0,2%	19,4%
Servicios	24,5%	15,0%	1,3%	0,5%	41,4%
Transporte	5,4%	1,3%	0,4%	0,1%	7,1%
Salud y Educación	1,9%	2,0%	0,7%	0,1%	4,7%
Servicios Básicos	1,0%	0,4%	0,0%	0,1%	1,5%
Servicios de Intermediación Financiera	0,7%	0,2%	0,0%	0,0%	0,9%

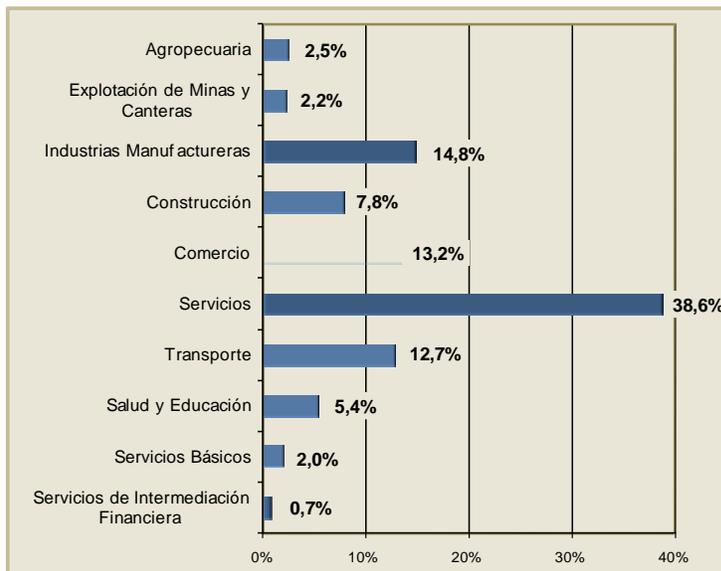
Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2009.



2.- ESTADÍSTICAS DE LA TRABAJADORA Y TRABAJADOR

GRÁFICO 2.1

BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE
TRABAJADORES(AS), POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2008.



Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en la gestión 2008, ha registrado datos respecto a los trabajadores (as) desde diferentes variables, como ser actividades económicas en las que se desenvuelven, sexo, edad, tipo de contrato, etc.

El gráfico 2.1, refiere a las actividades en las que se desenvuelven; es decir, la rama de servicios absorbe el 38,6% del total de trabajadores (as) identificados (as), el sector de la industria manufacturera el 14,8% de las personas registradas ocupadas, actividades como comercio atraen al 13,2% de los

trabajadores (as), en el transporte el 12,7% de la mano de obra, el sector de la construcción un 7,8% de los empleados y el 5,4% están dedicados a actividades como salud y educación.

Entre las actividades con menor porcentaje de personas ocupadas se encuentran la rama agropecuaria (2,5%), explotación de minas y canteras (2,2%), servicios básicos (2%) y servicios de intermediación financiera (0,7%), respectivamente.

CUADRO 2.1

BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE TRABAJADORES(AS), POR DEPARTAMENTO, 2008.

Departamento	2008	%
TOTAL	13.751	100%
Chuquisaca	906	6,6%
La Paz	6.573	47,8%
Cochabamba	1.308	9,5%
Oruro	178	1,3%
Potosí	438	3,2%
Tarija	298	2,2%
Santa Cruz	3.695	26,9%
Beni	302	2,2%
Pando	53	0,4%

Producto de los datos contemplados en el Registro de Empresas, el departamento con mayor número de trabajadores (as) reportados, es el departamento de La Paz con 47,8%, seguido por Santa Cruz con el 26,9% y Cochabamba con el 9,5%. El resto de las regiones de forma individual no sobrepasa el 10,0% del total explorado; es decir, en el caso de Chuquisaca el 6,6%, Potosí el 3,2%, Beni el 2,2%, Tarija el 2,2%, y Pando el 0,4% de los trabajadores, respectivamente.

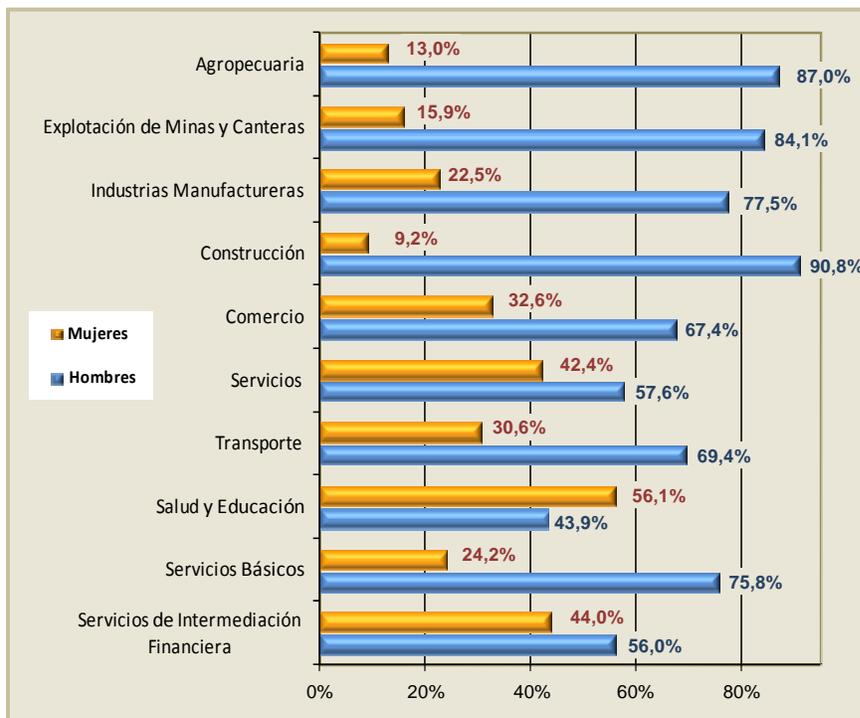
9

Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008

El gráfico 2.3, describe el porcentaje de trabajadores (as) identificados por sexo según actividad económica. En líneas generales, resulta posible aseverar, que existe mayor presencia masculina en 9 de las 10 actividades económicas conforme a este estudio; existe un margen más amplio de participación de hombres en actividades como construcción con 90,8%, agropecuaria con 87%, explotación de minas y canteras con 84,1%, industrias manufactureras con 77,5% y transporte con 69,4% de trabajadores hombres en las empresas registradas.

GRÁFICO 2.2

**BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORES(AS),
POR SEXO, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2008.**



Por otro lado, existe mayor participación de mujeres en actividades como Salud y Educación con un 56,1%; se visibiliza un margen más estrecho de intervención femenina en actividades como servicios de intermediación financiera en 44%, servicios en 42,4%, comercio en 32,6%, y servicios básicos en 24,2%.

10

Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008

GRÁFICO 2.3

**BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA
TRABAJADORES(AS), POR TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2008**



La participación de los (as) trabajadores (as) en empresas de diferentes tamaños, muestra cifras reveladoras ya que la pequeña y gran empresa absorben la mayor cantidad de trabajadores en 33,5% y 29,3%, respectivamente del total identificado.

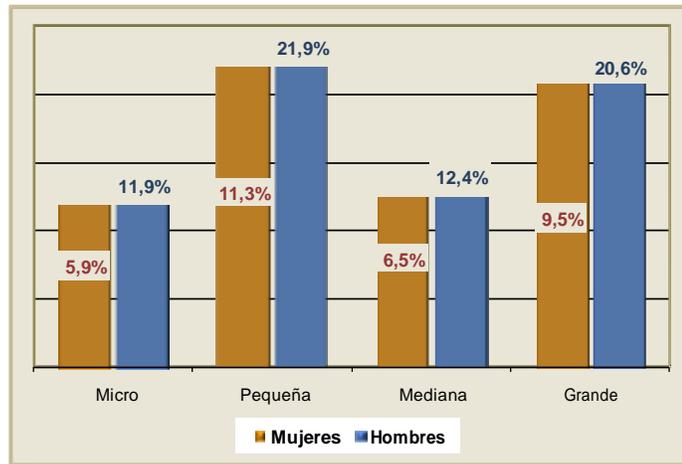
Por el contrario, la mediana y micro empresa absorben al 19,2% y al 18% respectivamente de los trabajadores/as, según los datos contemplados en el Sistema de Registro de Empresas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008

El gráfico 2.5 refleja la participación de trabajadores mujeres y hombres según el tamaño de empresa, estableciéndose una mayor presencia de participación del sexo masculino, según categoría de empresa. En la microempresa la participación por sexo es 11,9% de intervención de hombres y 5,9% de mujeres; en la pequeña empresa alcanza a 21,9% respecto de los hombres y 11,3% para mujeres; la mediana empresa tiene un 12,4% de participación de hombres y 6,5% de mujeres, por último la gran empresa con un 20,6% del sexo masculino y un 9,5% del femenino.

GRÁFICO 2.4

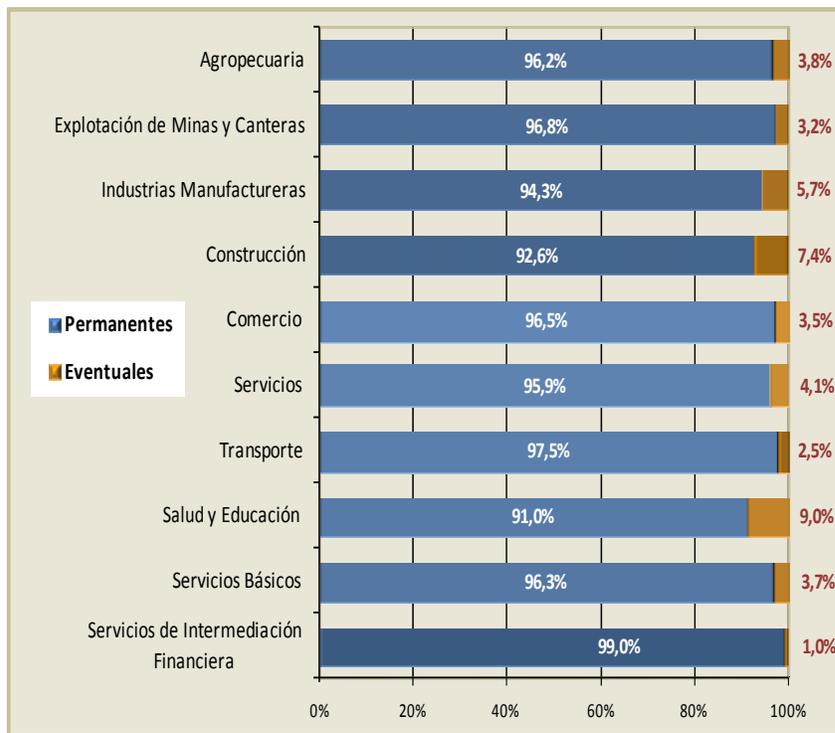
BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORES(AS). POR SEXO, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA, 2008.



Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008

GRÁFICO 2.5

BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA, POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, SEGÚN TIPO DE CONTRATO, 2008.



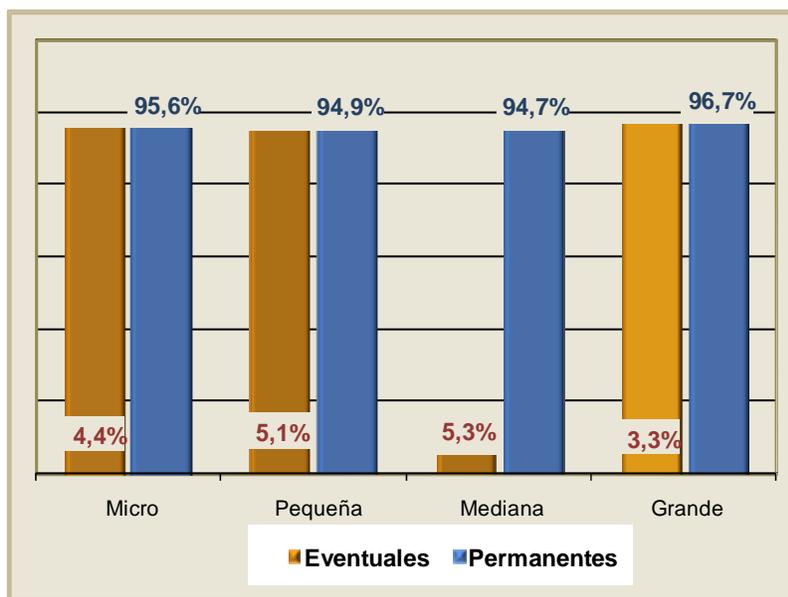
Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008.

La población trabajadora identificada en el Registro de Empresas durante la gestión 2008, desde una perspectiva del tipo de contrato, muestra que más del 90% son trabajadores/as son empleados permanentes. Alrededor del 99% de las personas reportadas tienen una relación laboral en base a un contrato permanente, en actividades como servicios de intermediación financiera, transportes (97,5%), explotación de minas y canteras (96,8%), comercio (96,5%),

servicios básicos (96,3%), servicios (95,9%) , industrias manufactureras (94,3%), construcción (92,6%), y el 91% a ramas de educación y salud. El mayor número de personas con contrato eventual corresponde a empresas dedicadas a actividades de salud y educación con 9% y construcción con 7,4%. Datos que resultan paradójicos puesto que, respecto a la primera se tiene la creencia que la formación es un medio instrumental para mejorar la calidad de vida, y la segunda porque involucra mayores niveles de inseguridad para los trabajadores dedicados a esta actividad.

GRÁFICO 2.6

BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORES(AS), POR TAMAÑO DE LA EMPRESA, SEGÚN TIPO DE CONTRATO, 2008.



Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008

El Registro de Empresas evidencia que el comportamiento con relación al tipo de contrato de los trabajadores/as, según tamaño de empresa resulta similar conforme a las alternativas de cruces de variables; es decir, el 95,6% en la microempresa, el 94,9% en la pequeña empresa, el 94,7% en la mediana empresa y el 96,7% en la gran empresa, respectivamente son trabajadores con contrato permanente. Por el contrario, el 4,4% de la microempresa, el 5,1% de la pequeña empresa, el 5,3% de la mediana empresa y el 3,3% de la gran empresa son trabajadores/as que tienen una relación con la empresa bajo contrato eventual.

SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008
(Por Actividad Económica)

Actividad Económica	Empresas	Trabajadores				Tipo de Contrato		Seguro de Salud		Aportes de Jubilación	
		Hombres	Mujeres	Sin especificar	Total	Permanentes	Eventuales	Con Seguro	Sin Seguro	Con Aportes	Sin Aportes
NACIONAL											
Agropecuaria	62	281	42	21	344	331	13	280	64	284	60
Explotación de Minas y Canteras	30	259	49	0	308	298	10	0	0	271	37
Industrias Manufactureras	116	1.506	436	90	2.032	1.917	115	1.864	168	1.820	212
Construcción	126	927	94	52	1.073	994	79	0	0	906	167
Comercio	260	1.200	581	36	1.817	1.754	63	1.714	103	1.699	118
Servicios	553	2.996	2.201	116	5.313	5.096	217	0	0	4.902	411
Transporte	95	1.201	529	18	1.748	1.704	44	1.699	49	1.640	108
Salud y Educación	63	324	414	5	743	676	67	0	0	656	87
Servicios Básicos	20	207	66	0	273	263	10	258	15	261	12
Servicios de Intermediación Financiera	12	56	44	0	100	99	1	0	0	100	0
TOTAL NACIONAL	1.337	8.957	4.456	338	13.751	13.132	619	5.815	399	12.539	1.212
CHUQUISACA											
Agropecuaria	1	3	0	0	3	1	2	0	3	0	3
Explotación de Minas y Canteras	2	9	0	0	9	0	9	9	0	9	0
Industrias Manufactureras	2	4	2	0	6	6	0	6	0	6	0
Construcción	36	112	6	0	118	84	34	112	6	67	51
Comercio	9	10	10	0	20	20	0	4	16	0	20
Servicios	29	219	375	0	594	528	66	534	60	583	11
Transporte	2	9	3	0	12	12	0	5	7	0	12
Salud y Educación	9	58	80	0	138	108	30	108	30	109	29
Servicios Básicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Servicios de Intermediación Financiera	3	2	4	0	6	6	0	6	0	6	0
TOTAL CHUQUISACA	93	426	480	0	906	765	141	784	122	780	126
LA PAZ											
Agropecuaria	2	3	3	0	6	6	0	6	0	6	0
Explotación de Minas y Canteras	12	87	16	0	103	103	0	80	23	80	23
Industrias Manufactureras	62	1.170	349	0	1.519	1.464	55	1.516	3	1.503	16
Construcción	23	352	26	0	378	378	0	378	0	378	0
Comercio	92	630	327	0	957	947	10	957	0	947	10
Servicios	247	1.706	1.086	0	2.792	2.757	35	2.760	32	2.663	129
Transporte	39	181	116	0	297	284	13	297	0	297	0
Salud y Educación	28	149	171	0	320	320	0	320	0	317	3
Servicios Básicos	14	123	26	0	149	146	3	149	0	149	0
Servicios de Intermediación Financiera	4	29	23	0	52	52	0	52	0	52	0
TOTAL LA PAZ	523	4.430	2.143	0	6.573	6.457	116	6.515	58	6.392	181

SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008 (Por Actividad Económica)

Actividad Económica	Empresas	Trabajadores				Tipo de Contrato		Seguro de Salud		Aportes de Jubilación		
		Hombres	Mujeres	Sin especificar	Total	Permanentes	Eventuales	Con Seguro	Sin Seguro	Con Aportes	Sin Aportes	
COCHABAMBA												
Agropecuaria	6	9	5	0	14	12	2	13	1	13	1	
Explotación de Minas y Canteras	1	17	0	0	17	16	1	17	0	17	0	
Industrias Manufactureras	18	112	32	0	144	119	25	126	18	101	43	
Construcción	9	92	11	0	103	95	8	84	19	84	19	
Comercio	37	172	78	0	250	204	46	229	21	226	24	
Servicios	116	376	278	0	654	581	73	574	80	563	91	
Transporte	16	50	20	0	70	54	16	51	19	44	26	
Salud y Educación	1	24	32	0	56	44	12	33	23	26	30	
Servicios Básicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Servicios de Intermediación Financiera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL COCHABAMBA	204	852	456	0	1.308	1.125	183	1.127	181	1.074	234	
ORURO												
Agropecuaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Explotación de Minas y Canteras	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Industrias Manufactureras	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Construcción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Comercio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Servicios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Transporte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Salud y Educación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Servicios Básicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Servicios de Intermediación Financiera	1	4	6	0	10	9	1	10	0	10	0	
TOTAL ORURO	30	119	59	0	178	165	13	148	30	145	33	
POTOSÍ												
Agropecuaria	1	6	5	0	11	10	1	10	1	10	1	
Explotación de Minas y Canteras	13	120	22	0	142	142	0	136	6	129	13	
Industrias Manufactureras	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Construcción	9	105	17	4	126	99	27	121	5	102	24	
Comercio	3	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	
Servicios	12	50	29	0	79	69	10	51	28	50	29	
Transporte	5	14	8	0	22	18	4	14	8	14	8	
Salud y Educación	8	27	30	0	57	44	13	23	34	38	19	
Servicios Básicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Servicios de Intermediación Financiera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL POTOSÍ	51	322	112	4	438	383	55	355	83	343	95	

SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008
(Por Actividad Económica)

Actividad Económica	Empresas	Trabajadores				Tipo de Contrato		Seguro de Salud		Aportes de Jubilación	
		Hombres	Mujeres	Sin especificar	Total	Permanentes	Eventuales	Con Seguro	Sin Seguro	Con Aportes	Sin Aportes
TARIJA											
Agropecuaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Explotación de Minas y Canteras	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industrias Manufactureras	2	13	0	1	14	14	0	14	0	13	1
Construcción	19	118	16	0	134	129	5	130	4	124	10
Comercio	8	22	16	0	38	38	0	29	9	38	0
Servicios	5	45	32	2	79	79	0	70	9	79	0
Transporte	0	0	9	0	9	9	0	9	0	0	9
Salud y Educación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Servicios Básicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Servicios de Intermediación Financiera	2	17	7	0	24	24	0	24	0	24	0
TOTAL TARIJA	36	215	80	3	298	293	5	276	22	278	20
SANTA CRUZ											
Agropecuaria	42	218	20	21	259	255	4	237	22	235	24
Explotación de Minas y Canteras	2	26	11	0	37	37	0	37	0	36	1
Industrias Manufactureras	26	138	44	89	271	264	7	174	97	176	95
Construcción	25	115	14	48	177	173	4	119	58	126	51
Comercio	97	311	134	36	481	478	3	442	39	432	49
Servicios	126	534	337	114	985	978	7	810	175	849	136
Transporte	29	934	362	18	1.314	1.303	11	1.308	6	1.280	34
Salud y Educación	13	48	80	5	133	133	0	117	16	129	4
Servicios Básicos	5	13	17	0	30	28	2	24	6	23	7
Servicios de Intermediación Financiera	2	4	4	0	8	8	0	8	0	8	0
TOTAL SANTA CRUZ	367	2.341	1.023	331	3.695	3.657	38	3.276	419	3.294	401
BENI											
Agropecuaria	6	29	3	0	32	32	0	10	22	10	22
Explotación de Minas y Canteras	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industrias Manufactureras	4	60	7	0	67	42	25	22	45	13	54
Construcción	1	8	2	0	10	10	0	0	10	0	10
Comercio	2	11	1	0	12	12	0	12	0	12	0
Servicios	6	20	36	0	56	43	13	56	0	54	2
Transporte	1	4	1	0	5	5	0	0	5	0	5
Salud y Educación	1	13	13	0	26	16	10	26	0	26	0
Servicios Básicos	1	71	23	0	94	89	5	85	9	89	5
Servicios de Intermediación Financiera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL BENI	22	216	86	0	302	249	53	211	91	204	98

SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008 (Por Actividad Económica)

Actividad Económica	Empresas	Trabajadores				Tipo de Contrato		Seguro de Salud		Aportes de Jubilación	
		Hombres	Mujeres	Sin especificar	Total	Permanentes	Eventuales	Con Seguro	Sin Seguro	Con Aportes	Sin Aportes
PANDO											
Agropecuaria	4	13	6	0	19	15	4	4	15	10	9
Explotación de Minas y Canteras	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industrias Manufactureras	1	3	2	0	5	3	2	1	4	3	2
Construcción	1	3	1	0	4	3	1	1	3	3	1
Comercio	2	7	3	0	10	7	3	2	8	5	5
Servicios	2	7	3	0	10	7	3	2	8	5	5
Transporte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Salud y Educación	1	3	2	0	5	3	2	1	4	3	2
Servicios Básicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Servicios de Intermediación Financiera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL PANDO	11	36	17	0	53	38	15	11	42	29	24

SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008
(Por Tamaño, según número de Trabajadores)

Actividad Económica	Empresas	Trabajadores				Tipo de Contrato		Seguro de Salud		Aportes de Jubilación	
		Hombres	Mujeres	Sin especificar	Total	Permanentes	Eventuales	Con Seguro	Sin Seguro	Con Aportes	Sin Aportes
NACIONAL											
Micro	762	1.595	797	81	2.473	2.364	109	2.159	314	2.068	405
Pequeña	467	2.941	1.521	147	4.609	4.373	236	4.049	560	4.074	535
Mediana	88	1.662	870	106	2.638	2.497	141	2.485	153	2.394	244
Grande	20	2.758	1.269	4	4.031	3.898	133	4.010	21	4.003	28
TOTAL NACIONAL	1.337	8.956	4.457	338	13.751	13.132	619	12.703	1.048	12.539	1.212
CHUQUISACA											
Micro	59	93	40	0	133	116	17	96	37	86	47
Pequeña	29	115	64	0	179	150	29	98	81	107	72
Mediana	3	37	34	0	71	61	10	69	2	67	4
Grande	2	181	342	0	523	438	85	521	2	520	3
TOTAL CHUQUISACA	93	426	480	0	906	765	141	784	122	780	126
LA PAZ											
Micro	321	911	459	0	1.370	1.344	26	1.347	23	1.305	65
Pequeña	165	1.512	763	0	2.275	2.237	38	2.243	32	2.220	55
Mediana	30	776	494	0	1.270	1.218	52	1.267	3	1.209	61
Grande	7	1.231	427	0	1.658	1.658	0	1.658	0	1.658	0
TOTAL LA PAZ	523	4.430	2.143	0	6.573	6.457	116	6.515	58	6.392	181
COCHABAMBA											
Micro	115	136	63	0	199	168	31	138	61	122	77
Pequeña	76	334	252	0	586	491	95	482	104	461	125
Mediana	10	184	91	0	275	244	31	263	12	244	31
Grande	3	198	50	0	248	222	26	244	4	247	1
TOTAL COCHABAMBA	204	852	456	0	1.308	1.125	183	1.127	181	1.074	234
ORURO											
Micro	27	88	50	0	138	125	13	109	29	105	33
Pequeña	3	31	9	0	40	40	0	39	1	40	0
Mediana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grande	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL ORURO	30	119	59	0	178	165	13	148	30	145	33

SISTEMA DE REGISTRO DE EMPRESAS, 2008
(Por Tamaño, según número de Trabajadores)

Actividad Económica	Empresas	Trabajadores				Tipo de Contrato		Seguro de Salud		Aportes de Jubilación		
		Hombres	Mujeres	Sin especificar	Total	Permanentes	Eventuales	Con Seguro	Sin Seguro	Con Aportes	Sin Aportes	
POTOSI												
Micro	23	19	36	0	55	52	3	31	24	25	30	
Pequeña	22	125	58	0	183	139	44	133	50	129	54	
Mediana	3	54	0	0	54	49	5	48	6	48	6	
Grande	3	124	18	4	146	143	3	143	3	141	5	
TOTAL POTOSI	51	322	112	4	438	383	55	355	83	343	95	
TARIJA												
Micro	14	29	7	0	36	34	2	35	1	35	1	
Pequeña	16	112	29	1	142	139	3	122	20	124	18	
Mediana	6	74	44	2	120	120	0	119	1	119	1	
Grande	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL TARIJA	36	215	80	3	298	293	5	276	22	278	20	
SANTA CRUZ												
Micro	182	250	124	81	455	443	12	358	97	353	102	
Pequeña	147	647	299	146	1.092	1.090	2	866	226	912	180	
Mediana	34	491	191	104	786	776	10	693	93	681	105	
Grande	4	953	409	0	1.362	1.348	14	1.359	3	1.348	14	
TOTAL SANTA CRUZ	367	2.341	1.023	331	3.695	3.657	38	3.276	419	3.294	401	
BENI												
Micro	14	63	15	0	78	76	2	43	35	32	46	
Pequeña	5	36	32	0	68	55	13	57	11	57	11	
Mediana	2	46	16	0	62	29	33	26	36	26	36	
Grande	1	71	23	0	94	89	5	85	9	89	5	
TOTAL BENI	22	216	86	0	302	249	53	211	91	204	98	
PANDO												
Micro	7	6	3	0	9	6	3	2	7	5	4	
Pequeña	4	29	15	0	44	32	12	9	35	24	20	
Mediana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Grande	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL PANDO	11	35	18	0	53	38	15	11	42	29	24	

SISTEMA UNIDADES PROMOTORAS DE EMPLEO, 2008
(Oferta Laboral por Oficina de Registro)

CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN		Sucre	La Paz	El Alto	Cochabamba	Oruro	Santa cruz	Tarija	Total
TOTAL GENERAL		145	1.081	721	221	231	362	191	2.952
SEXO	Mujeres	41	593	318	95	85	145	98	1.375
	Hombres	104	488	403	126	146	217	93	1.577
	TOTAL SEXO	145	1.081	721	221	231	362	191	2.952
GRUPO OCUPACIONAL	Ocupaciones de profesionales científicos e intelectuales	20	91	74	61	52	92	41	431
	Ocupaciones de técnicos y profesionales de apoyo	18	125	136	52	48	60	38	477
	Empleados de oficina	17	250	159	32	38	108	42	646
	Trabajadores de los servicios y vendedores del comercio	11	112	53	16	7	13	7	219
	Productores y trabajadores en la agricultura, pecuaria, agropecuaria y pesca	1	5	4	1	0	3	6	20
	Trabajadores de la industria extractiva, construcción, industria manufacturera y otros oficios	37	118	143	33	34	20	19	404
	Operadores de instalaciones y maquinarias	12	58	63	13	16	21	10	193
	Trabajadores no calificados	29	322	89	13	36	45	28	562
	TOTAL GRUPO OCUPACIONAL	145	1.081	721	221	231	362	191	2.952
RANGO DE EDAD	De 10 a 14	0	1	3	0	0	0	0	4
	De 15 a 19	3	119	52	11	8	27	11	231
	De 20 a 24	24	258	220	42	27	98	42	711
	De 25 a 29	38	244	180	64	61	82	53	722
	De 30 a 34	29	148	101	32	42	59	25	436
	De 35 a 39	13	115	55	19	23	31	17	273
	De 40 a 44	13	72	49	19	29	24	14	220
	De 45 a 49	9	46	20	11	17	23	15	141
	De 50 y más	16	78	41	23	24	18	14	214
TOTAL GRUPO OCUPACIONAL	145	1.081	721	221	231	362	191	2.952	

SISTEMA UNIDADES PROMOTORAS DE EMPLEO, 2008
(Demanda Laboral por Oficina de Registro)

CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN		Sucre	La Paz	El Alto	Cochabamba	Oruro	Santa cruz	Tarija	Total
TOTAL GENERAL		121	2.007	399	126	53	240	108	3.054
SEXO	Hombre	40	532	190	36	23	100	47	968
	Indiferente	41	319	80	52	17	60	31	600
	Mujer	40	1.156	129	38	13	80	30	1.486
TOTAL SEXO		121	2.007	399	126	53	240	108	3.054
GRUPO OCUPACIONAL	Ocupaciones de profesionales científicos e intelectuales	9	18	15	7	2	24	7	82
	Ocupaciones de técnicos y profesionales de apoyo	8	62	23	11	4	20	4	132
	Empleados de oficina	17	124	59	14	5	57	21	297
	Trabajadores de los servicios y vendedores del comercio	31	365	71	26	7	38	18	556
	Productores y trabajadores en la agricultura, pecuaria, agropecuaria y pesca	1	6		1		4	2	14
	Trabajadores de la industria extractiva, construcción, industria manufacturera y otros oficios	24	334	123	26	12	35	20	574
	Operadores de instalaciones y maquinarias	8	81	35	9	6	21	8	168
	Trabajadores no calificados	23	1.017	73	32	17	41	28	1.231
TOTAL GRUPO OCUPACIONAL		121	2.007	399	126	53	240	108	3.054

SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL, 2008
(Accidentes de Trabajo, Exámenes Pre-Ocupacional y Enfermedades Ocupacionales, por sexo)

SALUD OCUPACIONAL		Chuquisaca	La Paz	Cochabamba	Oruro	Potosí	Tarija	Santa Cruz	Beni	Pando	Total
ACCIDENTES DE TRABAJO REPORTADOS											
SEXO	Femenino	6	585	99	44	24	5	0	0	0	763
	Masculino	43	2.037	228	1.840	636	59	3	0	0	4.846
	Sin especificar	0	0	31	0	0	0	502	0	0	533
TOTAL ACCIDENTES		49	2.622	358	1.884	660	64	505	0	0	6.142
EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES REPORTADOS											
SEXO	Femenino	269	1.747	1.216	17	276	169	822	12	1	4.529
	Masculino	492	4.393	2.377	449	1.751	235	1.339	22	2	11.060
	Sin especificar	0	0	0	0	0	0	8.914	0	0	8.914
TOTAL EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES		761	6.140	3.593	466	2.027	404	11.075	34	3	24.503
ENFERMEDADES OCUPACIONALES REPORTADAS											
SEXO	Femenino	0	48	9	0	6	5	2	0	0	70
	Masculino	5	110	10	0	23	2	9	0	0	159
	Sin especificar	0	0	0	0	16	0	36	0	0	52
TOTAL ENFERMEDADES OCUPACIONALES		5	158	19	0	45	7	47	0	0	281