

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO



TESIS DE GRADO

**“PROPUESTA DE UNA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL PARA
LA DEMANDA DE BENEFICIOS SOCIALES”**

Y ADENDA

POSTULANTE: ROBERTO ILICH GARCÍA HERRERA

TUTOR: Dr. Constantino Escobar Alcón

LA PAZ – BOLIVIA

AGRADECIMIENTOS:

A mi madre y hermanos por la colaboración y apoyo que me prestan.

A mi padre como guía incondicional y ejemplo de cómo debe ser un gran profesional, Dr. Juan García Barañado.

A mi Tutor como guía para el logro de la presente tesis, el Dr. Constantino Escobar Alcón.

A los ilustres miembros de mi tribunal.

A Ángela Rodríguez Flores, como mi compañera de vida y de proyectos.



DEDICATORIA:

***A LOS VALIENTES Y ORGULLOSOS TRABAJADORES DE BOLIVIA, QUE A
LO LARGO DE NUESTRA HISTORIA HAN LUCHADO POR JUSTICIA SOCIAL
Y LA CONSOLIDACIÓN DE SUS DERECHOS LABORALES***

**TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**“PROPUESTA DE UNA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL
PARA LA DEMANDA DE BENEFICIOS SOCIALES”**

IN ABSTRACT

El proceso de creación del Derecho Social en nuestro país, ha sido lento y difícil, como la mayor parte de nuestra normativa, partiendo de la experiencia de Europa, como cuna del Derecho moderno universal y sobre todo el Derecho Romano y el Derecho Francés. En este aspecto, el Derecho Social, ha seguido las corrientes universales de las conquistas sociales incorporadas a la legislación, como consecuencia de largas luchas de los trabajadores, también enmarcados por la experiencia universal del desarrollo de las conquistas políticas del proletariado mundial.

El trabajo es la actividad fundamental de la vida de los hombres: solo por medio del trabajo los hombres podemos proveernos de lo necesario para nuestra subsistencia y la de nuestro medio familiar. Por eso, con el correr del tiempo y luego de arduas luchas, muchas de las cuales fueron sangrientas, se incorporaron en la Ley, nuevos derechos y nuevas conquistas sociales a fin de garantizar que la sociedad reconociera la necesidad de rodear la actividad del trabajo, de las garantías necesarias para que protejan los intereses de los trabajadores, intereses fundamentales tales como el derecho a un salario justo, mejorar las condiciones materiales para el desarrollo de sus actividades, la inamovilidad en sus fuentes de

trabajo, la seguridad social y el reconocimiento de los derechos inherentes a su actividad como creador de la riqueza nacional. En este aspecto, se encuentra legislado el reconocimiento de sus derechos tales como el pago del desahucio por despido injustificado, el pago de la indemnización por antigüedad, el reconocimiento de horas extras en el trabajo, etc. Bolivia ha sido considerado como uno de los países con una legislación del Trabajo más avanzada y protectora de los derechos de los trabajadores; pero esto, si bien es reconocido por todos, los mecanismos para hacer que se cumplan estos principios, no siempre tienen en cuenta que el trabajador no tiene otro medio para subsistir que no sea la venta de su fuerza de trabajo y los procedimientos para hacer efectivos esos derechos, muchas veces, han sido distorsionados por pesados mecanismos legales y procedimentales. Por eso, en caso de despido injustificado, así como en el de retiro voluntario, se ha introducido el Derecho a la Indemnización así como otros derechos, como un medio para garantizar que el trabajador y su familia, en situación de desocupación, puedan vivir mientras dure la cesantía. Por eso, los mecanismos legales para el pago de estos derechos sociales, deberían ser breves, limitando los recursos a que pudieran dar lugar, abreviación que está plenamente justificada por la naturaleza social de estos mecanismos legales.

Con ese objetivo, planteo una **“PROPUESTA DE UNA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL PARA LA DEMANDA DE BENEFICIOS SOCIALES”** que podría hacerse extensivo a los procesos por cobro de Aportes al Seguro Social de los Trabajadores, así como otros de naturaleza sindical. La propuesta plantea la transferencia de la jurisdicción laboral, de la Justicia Ordinaria, a la Jurisdicción Administrativa ¹bajo tuición del Ministerio del Trabajo y S.S.

La Nueva Estructura que proponemos, estaría contenido en un nuevo Código Procesal del Trabajo, basado en la adopción de un concepto más dinámico de la Justicia Laboral que tenga por objeto, introducir modificaciones substanciales en la

¹ Andrés Serra Rojas, Definición de “Jurisdicción Administrativa: Conjunto de principios y procesos que establecen recursos y garantías para defensa de los particulares.

estructura procedimental propiamente dicha destinados a abreviar los mecanismos, que comprenda la adopción de una nueva estructura procesal, designación de nuevas autoridades jurisdiccionales, su competencia y las modificaciones propiamente procesales, la adopción de la oralidad y la reducción de los recursos y los plazos procesales para el pago de los derechos sociales, por medio de la adopción de un sistema con economía procesal, que garantice el cumplimiento de las obligaciones sociales dentro de los términos perentorios.

CAPÍTULO I.

1. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROYECTO

1.1.- ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN.-

El objeto de mi Proyecto de Tesis de Grado, es demostrar que es necesario cambiar la estructura del Código de Procesal del Trabajo del D.L. Nro. 16896 de 25 de julio de 1979², por una nueva estructura procesal administrativa más ágil, dinámica, moderna y sobre todo breve, que permita garantizar que los procedimientos laborales para el cobro de los derechos laborales de los trabajadores, así como otros procesos colaterales, serán cumplidos dentro de los más breves plazos posibles, sobre todo a fin de satisfacer la pretensión jurídica los objetivos doctrinales de la indemnización como una **institución social**, su naturaleza y en atención a que los Derechos Sociales, también conocidos como

² Decreto Ley dictado el 25 de julio de 1979 por el Gral. Div. David Padilla Arancibia, Presidente de la Honorable Junta Militar de Gobierno.

Beneficios Sociales, están destinados a garantizar que el trabajador tenga medios para atender sus necesidades personales y los de su familia, en el tiempo en que permanezca sin trabajo como consecuencia de un despido presumiblemente injustificado de que fue objeto o en caso de retiro voluntario como lo señala la Ley General del Trabajo³, o en el caso de retiro definitivo por razones jubilatorias.

Para justificar mi Proyecto de Tesis de Grado, tomo como punto de partida que el trabajador, como consecuencia de que no es dueño de los medios de producción, solo es poseedor de su fuerza de trabajo que debe ofrecer en el mercado del trabajo para poder subsistir él y su familia. Por eso es que el Trabajo, para el hombre moderno, también es una necesidad vital. Cuando el trabajador es cesado de su actividad laboral por diversas razones, queda en situación de indefensión y precariedad precisamente porque no tiene otra forma de ganarse la vida que no sea la venta de su fuerza de trabajo a un sujeto llamado Patrón. Por tal razón, es elemental y justo que el patrón que haya resuelto prescindir de los servicios del trabajador, deba pagarle los beneficios sociales a que tiene derecho el trabajador, dentro de los plazos previstos por ley. La Ley General del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo en actual vigencia, (que en su momento fue considerado, como una de las legislaciones sociales más adelantadas de América Latina⁴), ha sufrido en el proceso de su aplicación, una serie de modificaciones y complementaciones que en muchos casos, solo han servido para introducir procedimientos y recursos que han hecho de sus procedimientos, lentos, tediosos, lleno de mecanismos dilatorios, destinado a hacer penoso el cumplimiento de un mandato de la ley. Actualmente el procedimiento para el cobro de Beneficios

³ Ley General del Trabajo, Ley de 24 de marzo de 1939, dictado en el gobierno del TCNL. German Busch, Presidente Constitucional de la República

⁴ Jorge Machicado, señala sobre la Ley General del Trabajo: Su autor fue Remberto Capriles Rico. En su tiempo la LGT fue uno de los avances legislativos más importantes por su amplitud de sus normas y la regulación inicial e integral del problema social. (MACHICADO, Jorge, "*Historia del Derecho del Trabajo Boliviano*", 2010, <http://jorgemachicado.blogspot.com/2009/07/hdtb.html>)

Sociales correspondientes, toma más de 5 largos años, tiempo durante en el que han ocurrido tres consecuencias:

- a) El patrón termina por pagar al trabajador, un monto de dinero menor al que debía, como consecuencia de los procesos de devaluación que sufren nuestra moneda, porque los ajustes que prevé la Ley, siempre son menores a los efectos del deterioro del salario, teniendo en cuenta que desde el momento que se dicta la sentencia, al momento de la ejecución y pago de la deuda, puede pasar un largo tiempo como consecuencia de la interposición de recursos.
- b) La duración del proceso de pago, somete al trabajador, a un proceso de empobrecimiento y humillación, porque termina por obligarle a negociar, en muchos casos, en forma extra-procedimental e ilegal, o, como consecuencia de la duración del proceso, se obliga a utilizar sus derechos expectaticios, como una garantía para endeudarse frente a terceros, generalmente usureros.
- c) Se introduce un elemento de inestabilidad en el cumplimiento de las normas procesales sociales, atentado en contra del Estado de Derecho y la seguridad, garantías jurisdiccionales, la paz y la tranquilidad social.

Por eso, el tema de mi Tesis de Grado **“PROPUESTA DE UNA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL PARA LA DEMANDA DE BENEFICIOS SOCIALES”**, como se verá, resuelve una necesidad sentida de la sociedad, de modernizar las instituciones sociales y por lo mismo, crear condiciones favorables para el cumplimiento de los derechos del trabajador.

El gobierno actual, a tiempo de asumir un nuevo período de gobierno en 2009, propuso al país la aprobación de un paquete de leyes, inclusive, la aprobación de un proyecto para La Nueva Ley General del Trabajo (que lamentablemente no

se ha aprobado hasta la fecha), que estarían dirigidas a resolver problemas sociales de tipo salarial de los trabajadores; incluyendo los beneficios sociales, pero ninguna de estas leyes propone una nueva Estructura Procesal del Trabajo. De acuerdo con los comentarios de profesionales laboristas, de lo que se trata no es solo de codificar la L.G.T incorporando nuevas disposiciones destinadas a reunir sistemáticamente normas, en muchos casos dispersas, que mejoren las regulaciones legales sobre las condiciones del trabajo en nuestro país, sino de buscar la aprobación de un Nuevo Código Procesal rápido, eficiente y eficaz que introduzca nuevos mecanismos procesales del Trabajo de tal manera que se garantice que los derechos de los trabajadores, (que son quienes crean la riqueza nacional⁵), sean cumplidos en forma expedita.

El Gobierno ha ordenado varios estudios sobre procedimiento Laborales cuyos resultados lamentablemente no han sido de conocimiento de los propios trabajadores, de los patronos, de los especialistas y menos del pueblo boliviano y que por tales motivos, no fueron elevados a conocimiento del órgano Legislativo. Por eso, considero que la presente propuesta, puede ayudar a resolver este problema, porque plantea una solución orgánica y bien estructurada, por medio de la adopción de mecanismos totalmente innovadores, en consideración a que el cumplimiento de la Ley General del Trabajo que está en curso de formación, dependerá de una nueva Estructura de la Judicatura del Trabajo y de un Procedimiento Laboral, abreviado, moderno, ágil y oportuno.

Como podrá verse en el curso del desarrollo de la Tesis, la presente propuesta no prioriza el tema de la Oralidad como una cuestión fundamental, sino como un componente funcional de desarrollo del proceso, porque de lo que trata,

⁵ El Dr. Hugo Salinas hacía mención a que la Fuerza de Trabajo de un pasión de los Trabajadores.
<http://www.alainet.org/es/active/59073#sthash.BTzk2B6d.dpuf>

es de adoptar una nueva estructura procedimental que supere las deficiencias de los procesos escritos, dentro del que la oralidad, como ya he mencionado, solo es un mero mecanismo de la dinámica del proceso propiamente dicho, cuyo objeto es abreviar los mecanismos procesales. Por eso, como conclusión, propongo un Proyecto de Ley del Nuevo Código Procesal del Trabajo que abandone el ámbito de la justicia ordinaria, burocrática, formalista, pesada, congestionada, y que incurse en un propio procedimiento basado en las instituciones y principios del Derecho Administrativo, moderno, dinámico, más breves y perfectibles, basados en el que se crearían Nuevas Estructuras que transformen todo el sistema del Derecho Social Boliviano. Sin duda alguna que el proyecto tiene vacíos y deficiencias; pero que, en lo fundamental, contiene la idea matriz del proyecto.

El D.L. 16896 de 25 de julio de 1979 está basado en el principio procedimental inquisitivo, de tal suerte que el juzgador abandona su posición pasiva y asume, como director del proceso de las actuaciones procesales, para finalmente dictar sentencia, sumando sus propias deducciones, a las alegaciones de las partes en función del principio Dispositivo. Según Guillermo Cabanellas, *el principio inquisitivo estaría a cargo del Juez, que debe actuar de oficio y que predomina en la Etapa instructiva del proceso. y el principio Dispositivo*⁶ que reconoce a las partes el dominio del proceso y el impulso procesal; pero que rescata de la legislación moderna, el “Onus probandi”, atribuida a la parte patronal⁷. Pero la modernidad y el desarrollo de las luchas sociales de los trabajadores, así como el deber de la sociedad de precautelar el Estado de Derecho, hacen necesario un sistema breve, sumario, ágil y dinámico que acorte los plazos y haga dinámicos los procedimientos, durante los que las etapas procesales sean precluidas, limitando el

⁶ Guillermo Cabanellas, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Tomo VI pag. 416

⁷ Guillermo Cabanellas. “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Editorial Heliastas- 24 Edición. 1996 Pág. 146 Tomo IX

acceso a acciones dilatorias, sin que esto signifique limitaciones al derecho sagrado a la defensa de las partes.

Como se puede ver, las normas sociales son introducidas en nuestra economía jurídica en forma tardía con relación a otras economías jurídicas y van a ser consecuencia de largas y sangrientas luchas sociales que se inician desde la formación de las primeras organizaciones de trabajadores en nuestro país, alrededor de las organizaciones mutuales de trabajadores, destinadas al asistencialismo de sus afiliados. Frente a la inexistencia de instituciones sociales estatales de protección de los derechos de los trabajadores, las Mutuales⁸ y las Asociaciones de Socorros Mutuos⁹, sustituyen la función del Estado y crean una institución que tenía por objeto proteger a los trabajadores desvalidos, gracias a la acción solidaria de la propia clase trabajadora. Las Mutuales generaron la conciencia de los derechos sociales y la identidad de clase de los trabajadores. Las organizaciones Mutuales, como Socorros Mutuos, aparecen al promediar 1885, entre las cuales, una de las más antiguas es la “Sociedad Obreros de la Cruz”, seguida por la Sociedad “San Crispín”, de zapateros que nació como una cooperativa; pero que terminó como una organización mutualista¹⁰. Posteriormente, aparece la “Unión Gráfica Nacional” que realmente fue el primer núcleo político formado por trabajadores gráficos, como dice el propio Guillermo Lora¹¹. Las ideas de organización del naciente movimiento obrero, nacen como consecuencia de la Revolución Francesa de 1789 y la Comuna de París de 18 de marzo al 28 de junio de 1871. La publicación del Manifiesto Comunista al promediar el primer semestre

⁸ Mutua.- Son asociaciones constituidas libremente sin fines de lucro por personas inspiradas en la solidaridad, con el objeto de brindarse ayuda recíproca frente a riesgos eventuales o de concurrir a su bienestar, mediante una contribución periódica.

⁹ Asociación de Socorro Mutuo.- Aparecen a mediados del Siglo XIX Sociedad cuyos miembros se han dado por regla depositar una parte convenida de sus ingresos, a fin de asegurar a aquellos miembros que lo necesiten prestaciones igualmente convenidas. (<http://lanavadelasuncion.galeon.com/sociedades.htm>)

¹⁰ Guillermo Lora. “Historia del Movimiento Obrero” Editorial Los Amigos del Libro. La Paz Bolivia 1969 pág. 14.

¹¹ Opus Cit. Pág. 28 Tomo II.

de 1848 y finalmente la Revolución Rusa de 1917, originaron un gran movimiento de las organizaciones obreras destinada, en algunos casos, a mejorar las condiciones materiales del trabajo y en otros, destinadas a promover cambios revolucionarios; pero como en todos los casos, las ideas filosóficas, culturales, sociales y políticas, siempre han llegado tarde a nuestro país; pero a la larga, sus repercusiones han terminado por producir nuevas formas de organización laboral de los trabajadores y han renovado la política nacional que se limitaba a girar alrededor de Republicanos y Conservadores. Las primeras normas sociales, surgen como consecuencia de las presiones de organizaciones obreras como la Federación Obrera del Trabajo y al calor de las ideas de la Revolución Rusa, presiones que obligan al gobierno de Bautista Saavedra a dictar una serie de normas, entre las cuales, la Ley propuesta de 1924 sobre Accidentes de Trabajo¹², el Decreto Reglamentario de Huelgas, Conflictos entre el Capital y el Trabajo, y la jornada de ocho horas, esta ley fue considerada como el primer Procedimiento Laboral en nuestro país. Lamentablemente, desde la época de su aplicación, se ha visto cómo este Procedimiento, ha sido devaluado en sus mecanismos y plazos, al extremo que la característica de ser un proceso sumario desapareció por completo. Los procedimientos de protección de los derechos laborales de los trabajadores, ha perdido gradualmente su efectividad, al grado que muchos trabajadores prefieren negociar en condiciones desventajosas, un arreglo directo con sus patrones, algunos en ignorancia o sabiendo que sus derechos sociales están protegidos por Ley y que son irrenunciables.¹³

¹² "Saavedra". Porfirio Díaz Machicao. Alfonso Tejerina 1954 Pág. 114

¹³ C.P.E. Art. 48 I "Las disposiciones sociales son de orden público y de cumplimiento obligatorio. Numeral II: Los derechos beneficios de los trabajadores no pueden renunciarse y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos".

1.2.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El tema que he elegido, tiene en cuenta las observaciones anteriores y consideran que en las normas sociales para tener aplicación efectiva, requiere de una estructura Procesal ágil, dinámica y abreviada, en el que la oralidad no es más que un medio para atenuar la morosidad de los procedimientos. En lo personal sostengo que lo que falla, no son los medios por los cuales se desarrolla la contención entre los intereses de los trabajadores y los intereses de los patrones, sino que lo que falla, es la forma cómo está planteados los mecanismos adjetivos procedimentales: el Código Procesal del Trabajo, debe ser modificado desde sus raíces, no solo en algunas de sus reglas, procedimientos de desarrollo de la relación y sus mecanismos de aplicación. El actual Código Procesal del Trabajo, ha trasladado al ámbito social laboral, los mecanismos tradicionales de los procesos civiles. Es extremadamente civilista.

Según Guillermo Cabanellas,¹⁴ *“Procedimiento”*, *“Es el modo de tramitar las actuaciones judiciales o administrativas; o sea, el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprende la iniciación, instrucción y desenvolvimiento, fallo y ejecución de un expediente o un proceso”*. Según este autor **procedimiento es la forma, y el proceso es el fondo**. En consecuencia, lo que se plantea, es la sustitución de *la forma* de plantear y desarrollar un proceso social, sin afectar el *fondo* de esa actuación judicial que es la averiguación de la verdad material sostenida por el trabajador, referida a la existencia de un Derecho Social que debe ser resarcido por el patrón.

¹⁴ Guillermo Cabanellas: “Diccionario Jurídico de Derecho Usual” .Editorial Heliastas. 1996. Buenos Aires, Tomo VI pág. 433

El Código Procesal del Trabajo, aprobado por Decreto Ley Nro. 16896 de 25 de julio de 1979, durante el gobierno del Gral. David Padilla Arancibia estando en calidad de Ministro del Trabajo el Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, decía en su Art. 1ro que: *“El Código Procesal del Trabajo regulará los modos y las formas de tramitación y resolución de todos los asuntos relativos a las cuestiones laborales, cuyo conocimiento corresponda a la judicatura del Trabajo y de Seguridad Social”*. Como se puede deducir, el concepto que hace Guillermo Cabanellas sobre el tema, se refleja en forma absoluta en el concepto del Artículo Primero antes señalado, de lo que puede deducirse que el Código Procesal del Trabajo, no es otra cosa que una norma de aplicación de un procedimientos para la aplicación de los principios y presupuestos determinados por la Ley General del Trabajo.

El Código Procesal del Trabajo actual, tiene por objeto regular los procedimientos, los modos de desarrollar una serie de pasos o etapas de que se compone un proceso social de demanda de beneficios sociales. De acuerdo con los principios de esta norma procesal, las etapas procesales, son las mismas que las existentes en un proceso ordinario: la Demanda, los incidentes, las pruebas, las resoluciones y los recursos ordinarios, que a su vez, dan lugar a nuevos recursos, es decir, una estructura orgánica que sigue la estructura de las demandas ordinarias civiles, tal como lo menciono líneas arriba. Lo que se expone en la presente Tesis de Grado propuesta por mi persona, es la modificación sustancial de la jurisdicción y la Estructura para que responda a la naturaleza de las demandas sociales, sin perder de vista los principios rectores reconocidos por la doctrina¹⁵:

¹⁵ Citado por Isaac Sandoval Rodríguez. “Legislación del Trabajo”. Editorial Los Amigos del Libro”, La Paz, Pág. 306.

- a. Principio protector “In dubio, pro operario”
- b. El principio de irrenunciabilidad de los derechos sociales,
- c. El principio de la continuidad de la relación laboral,
- d. El Principio de la primacía de la realidad,
- e. El principio de la razonabilidad y,
- f. El Principio de la buena fe, muchos de los cuales están insertos en nuestra economía jurídica laboral.
- g. Principio de inextinguibilidad de los derechos sociales

De lo que se trata, es de sacar a los problemas y las contingencias jurídicas laborales, del ámbito de la mecánica de los procesos ordinarios, en atención a la necesidad de que estos procesos sean rápidos, y que sus efectos se materialicen en el más breve plazo posible, en atención a la naturaleza de la Indemnización, como una categoría¹⁶ de contenido social. Guillermo Cabanellas¹⁷ al respecto dice que Indemnización es el “*Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable, y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima*”.¹⁸ Tal como lo señala los numerosos tratadistas sobre la materia, el Despido Injustificado del trabajador, para quien, el trabajo es la única fuente que tiene para proveerse de los medios materiales para sobrevivir él y su familia, es un medio fundamental de sobrevivencia, sobre todo cuando el despido no se ha cumplido con las previsiones legales como el preaviso y constituye un daño económico de graves secuencias sociales para el trabajador, cuyos efectos el Estado está política y socialmente obligado a atenuar por medio de una serie de disposiciones legales.

¹⁶ “Diccionario Filosófico” Hiudin y Rossental. Ediciones Universo. Perú. 1970. Categoría.- Son conceptos fundamentales que reflejan facetas y relaciones más generales y esenciales de la realidad y de la cognición

¹⁷ Guillermo Cabanellas. Opus cit. Tomo IV Pág. 384.

¹⁸ Guillermo Cabanellas. Opus cit. Tomo IV Pág. 385.

1.3.- PROBLEMATIZACIÓN.

Habiendo planteado en el punto anterior los conflictos económico-sociales relevantes con respecto a la situación del trabajador que entra en cese de sus trabas para el cobro de sus beneficios sociales, y con miras de obtener solución a todos ellos, propongo la siguiente Problematización.

¿La aplicación de una nueva estructura procesal laboral para el cobro de beneficios sociales, basada en los principios del derecho administrativo, resolverá los problemas identificados en el Procedimiento Laboral en vigencia?

1.4.- MÉTODO.

Hemos usado como método, el dialéctico, que creemos que es el que mejor ayuda a comprender nuestra Tesis. Las etapas del método Dialéctico, es decir la tesis, la antítesis y la síntesis se expresan de la siguiente manera.

1.- LA TESIS.- Que es la incorporación de los procedimientos administrativos en el proceso de demanda de beneficios sociales.

2.- LA ANTÍTESIS.- Que está compuesto por los procedimientos de la justicia ordinaria, como en la actualidad ocurre.

3.- LA SÍNTESIS.- Que no es otra cosa que la adopción de los principios procesales, como garantías legales heredados del Derecho Social tradicional, como

Los Recursos y las Presunciones Legales pero adoptados bajo la visión más dinámica de los procedimientos administrativos.

1.4.1. TÉCNICAS.

1.- Análisis de expedientes. Se analizarán algunos expedientes que pudieran demostrar la dilación de casos por el uso de recursos y otras trabas procesales.

2.- Recopilación e interpretación de datos. Buscaremos la bibliografía especializada que nos pueda ayudar a ver las diferencias entre el procedimiento ordinario y los procedimientos administrativos.

3.- Encuestas. Haremos encuestas para determinar la carga procesal de los juzgados en materia social, de lo que pueda deducir la necesidad de adoptar un método abreviado.

4.- Entrevistas. Llevaremos a cabo encuestas dirigidas a conocer en los propios jueces, profesionales del Derecho y los propios funcionarios, sobre sus sugerencias para mejorar el servicio de la justicia en servicio de los trabajadores.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA TESIS.-

La presente Tesis de Grado para optar al Título de Licenciatura, no es una simple modificación al Código Procesal del Trabajo, porque no propone solo la adopción de nuevas estrategias jurídicas para ser incorporadas en el Código Procesal del Trabajo, ni tiende a resolver algunos aspectos de las dificultades que actualmente son parte de este instrumento procedimental laboral: lo que propone

es cambiar la visión sobre el campo jurisdiccional, la estructura jurisdiccional y los procedimientos para el pago de los beneficios sociales. No hay duda que la adopción de la oralidad en el proceso, no solo que evitará los memoriales largos, engorrosos y muchas veces llenos de contradicciones y afirmaciones malintencionadas, sino que dará la oportunidad al juzgador, de valorar en forma objetiva y directa las pruebas materiales y sobre esta base, resolver la causa en procura de dar al trabajador o el propio Estado en el caso de los procesos de Seguridad Social, la seguridad de un proceso abreviado, ágil, dinámico y oportuno. En síntesis, mi propuesta, está basada en la necesidad de dar al procedimiento laboral, una nueva concepción técnico jurídica que le permita cumplir con sus objetivos institucionales, evitando dilaciones perjudiciales que lo único que han hecho, ha sido llenar el proceso de dificultades que han redundado en perjuicio del trabajador o del propio Estado en el caso de las demandas sobre recuperación de aportes al Seguro Social y otros relacionados con la materia. En consecuencia, no voy a tocar las normas contenidas en la Ley General del Trabajo que requiere ser codificado para darle organicidad y sistematicidad tendentes a modernizarlo, acorde con las tendencias de la región y el Derecho Laboral moderno. Esta propuesta está dirigida a proponer una nueva estructura del proceso laboral, como una nueva forma adjetiva de aplicación de la Ley General del Trabajo o la norma que pueda sustituirla, a fin de resolver por esa vía, los problemas creados por el Código Procesal del Trabajo en actual vigencia. Es decir, abandonar el ámbito judicial ordinario y crear una nueva estructura basada en los principios de la vía de la jurisdicción administrativa, que, desde mi punto de vista, es más ágil, y creativa.

1.5.1.- DELIMITACIÓN TEMÁTICA.

El área del Derecho Social o del Trabajo, es una rama sui géneris del Derecho, puesto que si bien atañe a las relaciones entre particulares intervinientes en las relaciones de trabajo,

hecho que la hace recaer en la esfera del Derecho Privado y por su naturaleza social, hace intervenir también al Estado como regulador de las relaciones jurídicas resultantes del trabajo, la hace recaer en la esfera del Derecho Público. Por eso, en cuanto a sus relaciones como rama del derecho Público, está regulado por el Derecho Constitucional porque su naturaleza y sus alcances, están previstas por el ordenamiento constitucional; pero también en su faceta privada, está vinculada con el Derecho Civil por cuanto las relaciones del trabajo, son vínculos jurídicos nacidos de un contrato, cuyos requisitos de validez, están regulados por esas normas. Y según Mario Olmos Osinaga ¹⁹ existe una relación íntima entre Derecho Laboral o Social y el Derecho administrativo, porque el cumplimiento de las disposiciones sociales está a cargo de instancias administrativas. En cambio, con relación a la naturaleza del Derecho Social o Derecho del Trabajo, Dersch Kaskel ²⁰ dice que en realidad no tiene solo uno de sus elementos, “Pertenece al primero en cuanto se refiere al contrato individual de trabajo, en cambio el derecho de protección al trabajador y el procedimiento ante la judicatura del trabajo, son de Derecho Público”.

1.5.2.- DELIMITACIÓN ESPACIAL.

Debido a que el ámbito de aplicación de las normas generales tanto adjetivas como sustantivas en nuestro país es de carácter nacional, mi Tesis titulada **“PROPUESTA DE UNA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL PARA LA DEMANDA DE BENEFICIOS SOCIALES”**, tendrá un alcance de aplicación que abarque todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia.

¹⁹ MARIO Olmos Osinaga. “Compendio de Derecho del Trabajo” Editorial Serrano 1974. Cochabamba, Bolivia pág. 7.

²⁰ Citado por Mario Olmos. Opus Cit, pág. 8.

1.5.3.- DELIMITACIÓN TEMPORAL.

Tomando en cuenta, que el proyecto planteado en este caso requiere la vigencia de una norma que apruebe la Nueva Estructura Jurisdiccional, se aplicara para todos los casos nuevos a iniciarse a partir de la fecha de su promulgación, sin embargo, conforme a las previsiones del Art 123 de la C.P.E. *“La Ley solo dispone para lo venidero y no tendrá efecto retroactivo, excepto en materia laboral, cuando lo determine expresamente a favor de los trabajadores...etc.”*. Los casos o las demandas anteriores en curso, deberán concluir con los procedimientos previstos por el Código Procesal del Trabajo, bajo la responsabilidad de un grupo de Juzgados del Trabajo que actuarán como Liquidadores.

A este efecto, propongo, en calidad de Conclusión, un Proyecto de Ley. Una vez designadas las nuevas autoridades jurisdiccionales administrativas laborales, entrará en vigencia el nuevo Código Procesal Laboral Boliviano.

1.6.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DE LA PROPUESTA DE TESIS.

1.6.1.- Objetivo general.-

- Crear y proponer una nueva Estructura procesal laboral que sea ágil, eficiente y eficaz para el cobro de Beneficios Sociales, adoptando una forma procedimental jurisdiccional basada en la naturaleza administrativa.

1.6.2.- Objetivos específicos.-

- Demostrar que la presente normativa procedimental laboral en nuestro país, no es eficiente, sino que promueve la dilación y mal uso de los recursos procesales y da lugar a la tergiversación de los objetivos sociales de las normas.
- Exponer los daños que causa a los intereses del trabajador por causa del tiempo que duran las demandas por pago de Beneficios Sociales en la actual normativa.
- Proponer un Procedimiento moderno, ágil, eficiente y eficaz que sea capaz de resolver los conflictos sobre Beneficios Sociales a la brevedad posible con buenos resultados para el trabajador, su familia y el restablecimiento de la paz social.
- Asegurar al trabajador que sus Beneficios Sociales le serán oportunamente otorgados para posibilitar el sustento de sí mismo y de su familia, durante el tiempo que dure la cesantía.

1.7.- HIPÓTESIS.-

Para poder plantear correctamente una “Hipótesis de Trabajo” es necesario poseer una cierta cantidad de informaciones y conocimientos previos sobre el tema. Ese conocimiento determina lo que busco demostrar y probar y de ser necesario refutar con la presente tesis, y para ello necesario entender qué es una Hipótesis.

El término “Hipótesis”, tiene su origen en el griego ²¹ cuyo significado es “fundamento, conjetura o conclusión”.

El Dr. Max Mostajo señala que: **“La Hipótesis Científica es la relación entre dos o más variables, con una unidad de observación la cual puede o no estar explícita en el enunciado, diferente al sentido común y metafísico u otras formas de hipótesis como la descriptiva, analógica, causales, etc.”** ²²

Roberto Hernández Sampieri: **“Las hipótesis nos señalan o indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones. Dentro la investigación científica, las hipótesis son proposiciones tentativas acerca de las relaciones entre dos o más variables y se apoyan en conocimientos organizados y sistematizados”.**²³

Según Karl Popper, citado por el Dr. Max Mostajo²⁴, las hipótesis, **“son una serie de conjeturas, supuestos o soluciones tentativas que deben ser sometidas a la experiencia (comprobación) hasta que una de ellas sea la que mejor responda, soporte, explique y, además observe la previsión”**, o sea la solución tentativa más verosímil.

²¹ Etimológicamente Hipótesis procede de hypóthesis (ὑπόθεσις) que significa suposición. Está formado por la partícula hypo (ὑπό) que significa “bajo” o carecer de algo, y de thesis (θεσις) que significa conclusión. (<https://definiciona.com/hipotesis/>)

²² Mostajo Max. “Los 14 temas del Seminario Taller de Grado y la asignatura CJR-000 Técnicas de estudio”. Pág. 166

²³ Hernández Sampieri Roberto. “Metodología de la investigación”. Pág. 64.

²⁴ Mostajo Max, Opus id.

“Una hipótesis, puede definirse como proposición, cuya veracidad es provisionalmente asumida, como solución provisional (tentativa) para un problema dado o con algún otro propósito investigativo. El Nivel de verdad que se asumirá para una hipótesis, dependerá de la medida en que los datos empíricos apoyen lo afirmado en la hipótesis”²⁵

La hipótesis de trabajo es la parte fundamental dentro del desarrollo de una Tesis, puesto que delimita el tema teórico que se pretende demostrar y el espacio teórico en el cual se va a desarrollar la labor de investigación.

En este caso, partiendo de la necesidad imperante de los trabajadores frente a la crisis ocasionada por las deficiencias del actual procedimiento para el cobro de beneficios sociales, esta propuesta crea un nuevo procedimiento reformando de forma y fondo el mencionado procedimiento. La Hipótesis que planteo es la siguiente:

“La adopción de una nueva Estructura Procesal Laboral, de naturaleza jurisdiccional administrativa, con nuevas facultades y procedimientos abreviados y la adopción de la oralidad en la fase instructiva en las demandas por pago de Beneficios Sociales, serán más breves, cumpliendo de manera más eficiente los objetivos del Estado de Proteger en forma más efectiva, los derechos de los trabajadores y su medio familiar”.

²⁵ www.wikipedia.com. Enciclopedia Libre. “Hipótesis (métodos científicos)”

Esta hipótesis será plenamente sostenida en el desarrollo de esta tesis, puesto que no escapa a la percepción de nadie, que la normativa actual en materia procesal laboral sobre este tipo de conflictos, carece de agilidad, eficiencia y eficacia y que su procedimiento es moroso y en consecuencia, perjudicial a los intereses del trabajador. Por ello, es necesario que la ley corrija esto de manera que satisfaga el interés de las partes involucradas en el mismo, en interés del Estado de restablecer la paz social quebrantada como consecuencia del incumplimiento de obligaciones sociales.

1.7.1.- DEFINICIÓN DE VARIABLES.-

Las variables son aquellos conceptos teóricos que son objetos de estudio que por su naturaleza están sujetas a una serie de circunstancias que las hace modificables, medibles y que definen el desarrollo del proyecto de investigación, "Es aquel concepto teórico que define el investigador en su proyecto acotándolo a algunas dimensiones observables para reducir la complejidad del fenómeno" ²⁶

Existen dos tipos de variables: las variables dependientes e independientes, las que pueden definirse de acuerdo al Dr. Max Mostajo²⁷, como: "**Variable Independiente, es la parte o elemento de la hipótesis, que explica, tentativamente a la variable dependiente y sus posibles cambios**" y, "**Variable Dependiente como el elemento determinado, acondicionado o explicado por otro que por su naturaleza se manifiesta como consecuencia del problema o el objeto a explicar**". Entendiendo estos conceptos, las variables de la presente son:

²⁶ Enciclopedia Virtual "Wikipedia"

²⁷ Max Mostajo, Opus cit., con respecto a los métodos de investigación.

1.7.1.1.- Variable independiente.-

De acuerdo a los conceptos precedentes, la variable independiente son las consecuencias jurídicas emergentes de las relaciones de trabajo establecidas por un contrato laboral entre el patrón y el trabajador.

1.7.2.2.- Variable dependiente.-

Considerando la existencia de estos conflictos como la variable independiente, la variable dependiente está sujeta a la forma de resolver esos conflictos. La aplicación de una nueva Estructura Procesal Laboral, de naturaleza jurisdiccional administrativa, con nuevas facultades y procedimientos abreviados y la adopción de la oralidad en la fase instructiva, como solución de los conflictos planteados, se transforma en la variable dependiente de mi Hipótesis.

CAPITULO II.

PROPUESTA DE NUEVA ESTRUCTURA JURISDICCIONAL ADMINISTRATIVA DEL PROYECTO Y JUSTIFICACIÓN.

En atención a esos argumentos es necesario proponer una nueva Estructura Procesal basada en las siguientes bases:

1. 1.- Bases para la propuesta de modificación de la estructura del Procedimiento Laboral.

a. Mi propuesta se basa en la sustitución del Código Procesal del Trabajo actual, con un Código Procesal Jurisdiccional Administrativo Laboral nuevo basado en la siguiente estructura:

• **AUTORIDAD DE PRIMERA INSTANCIA:**

I.- Se encuentra el Juzgado de Conciliación del Trabajo que estará bajo tuición de la Autoridad Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo que tendrá las siguientes funciones:

- Recibir las demandas nuevas y sortear a los Juzgados que correspondan.
- Remitir obrados a la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo en los Recursos Jerárquicos.
- Revisar si los recursos Jerárquicos planteados a las resoluciones del Juzgado de Conciliación del Trabajo cumplen con las previsiones de ley.
- En caso que, de la revisión del expediente se evidencie que ha sido planteado fuera de término, contra providencias o simples autos interlocutorios, el Juez de Conciliación podrá rechazar el recurso por Auto Fundado y declarar la Resolución recurrida, como Ejecutoriada sin derecho a recurso posterior.

II.- En caso de que el conflicto se suscitare en provincia, la demanda podrá ser presentada directamente en un Juzgado de Conciliación del Trabajo de la jurisdicción correspondiente.

III.- El Juzgado de Conciliación del Trabajo, llevará a cabo en un proceso oral, la valoración de las pruebas aportadas y los derechos que correspondan al trabajador, así como la cuantía de los mismos que deben ser pagados por la parte patronal.

- Resolverá de manera fundada, los recursos de revocatoria contra sus resoluciones.
- Remitirá el expediente a la Autoridad Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo, los recursos Jerárquicos intentados por las partes en contra de sus resoluciones, quedando en archivo una fotocopia simple del proceso recurrido.
- Concluida la Audiencia Conciliatoria sin que se hubiere presentado recurso alguno por la parte patronal ni por el demandante, el Juez dictara Autos para Resolución.
- La Resolución será pronunciada en el plazo de 20 días a partir de los Autos para Resolución.
- La lectura de la Resolución en audiencia pública abrirá para las partes el plazo de 10 días para interponer recurso Jerárquico.
- En caso de no haber sido interpuesto recurso alguno en contra de la Resolución emitida por el Juez, se declarara ejecutoriada. El Auto Ejecutoriado termina el proceso Jurisdiccional Administrativo por cobro de Beneficios Sociales.

- **AUTORIDAD DE JERÁRQUICA.**

La Instancia de Recursos estaría compuesta por la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo que tendrá las siguientes funciones:

- Resolver los recursos Jerárquicos interpuestos por cualquiera de las partes en contra de las Resoluciones confirmatorias o modificatorias del inferior.
 - Pronunciarse sobre los Recursos de Nulidades interpuestos en contra de las Resoluciones del Inferior.
 - Rechazar los recursos que no se ajusten al procedimiento, declarando ejecutoriada la resolución del inferior.
- b. El proceso por cobro de beneficios sociales se inicia ante el Juez de Conciliación del Trabajo de manera OBLIGATORIA. Su objeto es iniciar, a instancia del trabajador o de la parte patronal, un proceso que tenga efecto reconocer la existencia del derecho, conciliar el reconocimiento de la deuda social y el pago de los Beneficios Sociales que corresponden al trabajador como consecuencia de la ruptura de la relación laboral. Las resoluciones emergentes de este proceso, tienen efectos vinculantes ²⁸ y sus resoluciones tienen la calidad de Cosa Juzgada en cuanto determinen:
- 1.- La existencia de la relación laboral.
 - 2.- La ruptura unilateral de la relación laboral u otro modo de terminación de la relación laboral (como la jubilación, por incapacidad laboral o sentencia penal ejecutoriada que ordene privación de libertad).
- c. La Instancia de Recursos, es la Autoridad General Jurisdiccional Administrativa que conocerá en recurso Jerárquico, como máxima instancia, considera aspectos relacionados con la aplicación de los alcances de las normas relacionadas con los derechos sociales generadores de las

obligaciones y los montos por pagarse; pero ya no la existencia misma de la obligaciones emergentes de la ruptura de la relación laboral, es decir, sin posibilidad de recurso posterior al conflicto jurídico planteado.

De acuerdo con numerosos tratadistas²⁹, entre los cuales María Luis Rebolledo Triana, Teodocio Lares³⁰, José Santos Quinteros de la Universidad San Francisco Xavier, Alfredo Revilla Quezada “Curso de Derecho Administrativo” 1945, o Ismael Farrando³¹, Claude S. George³², o Lindo Fernández Chile³³ etc., el Contencioso-Administrativo se aplica en:

- En el procedimiento administrativo convencional, finalizada la etapa administrativa, se aplica en contra de resoluciones generales y los actos expresos y presuntos, como el Silencio administrativo o cualquier otro tipo de resoluciones que pongan fin al Procedimiento Administrativo.
- Los actos que se dicten aplicando disposiciones que son contrarias al Derecho.

Pienso que el material social o laboral, en la etapa de los recursos y en cualquier momento en que se presumiere que hay violación de principios constitucionales, siempre es posible interponer una Acción de Inconstitucionalidad, lo que haría innecesario el Contencioso Administrativo que finalmente, “mutatis mutandis”³⁴ tiene el mismo objeto. Por otro lado, por la naturaleza de los procesos sociales y acogiéndonos al principio de

²⁹ Citados por Alan Vargas Lima. <http://alanvargas4784/blongspot>.

³⁰ “Lecciones de Derecho Administrativo” Imprenta Sucre 1857

³¹ “Manual de Derecho Administrativo” Editorial Depalma Bs.As 1996

³² “Historia del pensamiento Administrativo”, Editorial Prentice Hall México 1972

³³ “Manual de Derecho Administrativo”. Editorial Los amigos del Libro 1985. La Paz.

³⁴ “Cambiando lo que hay que cambiar” Diccionario de Términos Latinos” Fernando Mendoza A. Editorial F. Mendoza A. 2009.

abreviación procesal, celeridad, principio de utilidad social y preclusión de las etapas procesales que forman los cimientos axiales de las normas sociales, no es necesario incorporar una etapa tan engorrosa y complicada para determinar algo que se puede concretar fácilmente con la aplicación de normas constitucionales. Porque por otro lado la Ley 620 de 29 de Diciembre de 2014, llamada “Ley Transitoria para la tramitación de procesos Contencioso y contencioso administrativo” ha creado nuevas trabas procedimentales, cuando otorga a la Sala Contencioso Administrativa en los Tribunales Departamentales de Justicia, la función de conocer los procesos Contenciosos Administrativos como Sala de primera instancia, sujeto a un nuevo recurso ante la sala Contencioso y Contenciosa Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Si mi propuesta tiene por objeto abreviar procedimientos, la adopción de la Ley 620 como principio, solo introduce un elemento dilatorio que en los hechos, hará más difícil y penosa la solución de los procesos administrativos, sobre todo, teniendo en cuenta que aun actualmente, la carga procesal de las Salas Sociales del Tribunal Departamental de Justicia, son de por sí, altas. Solo para el sorteo de Vocal Relator en un caso de apelación de una demanda social, se tarda promedio cinco meses. Hasta la sentencia, pasa por lo menos diez meses. La Apelación a la Resolución de la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Departamental de Justicia ante el Tribunal Supremo de Justicia, dilataría el proceso en forma innecesaria, teniendo en cuenta que las deficiencias de forma pueden ser subsanadas en el propio proceso en aplicación del Principio de Informalidad y las cuestiones de fondo violatorias al ordenamiento constitucional, por la Acción de Inconstitucionalidad. (Puesto que conforme está previsto en el Título IV GARANTÍAS JURISDICCIONALES Y ACCIONES DE DEFENSA) de la C.P.E. no son otra cosa que la aplicación de los principios del Debido Proceso, como garantías para el respeto de los derechos de las partes en juicio)

- d. La modalidad de este procedimiento es oral en la instancia conciliatoria. Las Resoluciones deberán ser tomadas a la finalización de las Audiencias Orales, Públicas y Contradictorias de fundamentación de la demanda y de lectura de pruebas. Esto no impide que las partes no puedan aportar pruebas escritas o que el Juez no pueda ordenar a quien corresponda, que presente los documentos idóneos en que se funda un derecho y con tales documentos, organizar un expediente.

- e. La Audiencia Conciliatoria durará un máximo de cuatro horas, las que las partes, especialmente el patrón, deberá asistir con las pruebas correspondientes, acompañados de sus abogados si consideran necesario. Solo en casos excepcionales, podrá pedir la apertura de un Término de Prueba en caso que exista necesidad de fundamentar la convicción del Juez o cuando sea necesario aportar pruebas de convicción para tal efecto. En caso que la Audiencia Conciliatoria no pueda arribar a una Resolución, el Juez podrá ampliar la misma por una sola vez, lo mismo que el Término de Prueba.

- f. El Juzgado de Conciliación del Trabajo, dependerá en lo técnico y administrativo, de la Autoridad Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y estará a cargo de un profesional Abogado en calidad de Juez del Trabajo. El Juzgado contará con un Secretario-Abogado, uno o más Auxiliares y un Oficial de Diligencias. Administrativamente, estará a cargo de la Dirección Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo. Se propondrá una estructura administrativa adecuada a los objetivos institucionales. Cada Autoridad Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo, contará con una cantidad de Juzgados de Conciliación Laboral acorde con el movimiento de causas.

- g. La Autoridad Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo, dependerá en lo administrativo, de la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo. La Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo tendrá autonomía, técnica, financiera y administrativa. Estará bajo la tuición del Ministerio del Trabajo y S.S. Las funciones y atribuciones serán determinadas por el Procedimiento Jurisdiccional Administrativo del Trabajo.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA TESIS.-

Una Reforma estructural de esta naturaleza, sumaria y con economía de tiempo y etapas procesales, solo podrá redundar en beneficio de las partes. Analizando la actual Ley General del Trabajo, se denotan los mismos objetivos y motivaciones que la presente propuesta y también está concebida para garantizar, hacer efectivo el pago de los derechos sociales que corresponden a los trabajadores dentro de los plazos perentorios: lo malo de este procedimiento, es que no ha tomado en cuenta la naturaleza especial de lo que deben ser los procedimientos en material social, porque ha adoptado del antiguo Código Procesal Civil las instituciones procedimentales y las ha aplicado al proceso social, judicializando los procesos. Esto, tal como lo he señalado, ha causado grandes distorsiones y graves daños en contra de la propia Ley General del Trabajo, la institución procesal del Trabajo y los intereses de los trabajadores, sobre todo por la aplicación de los recursos procesales que en algunos casos, solo en la resolución de las Excepciones, se ha llegado ante el Tribunal Supremo de Justicia, en donde se ha tardado un promedio de dos años.

El caso de la demanda interpuesta por el *Dr. Juan García Barañado*³⁵ en contra del Concejo Municipal de La Paz por Despido injustificado, en el Juzgado Cuarto de trabajo y seguridad social de la ciudad de La Paz, a partir de la fecha de su presentación en abril de 1998 hasta el Auto de Vista de la Corte Suprema de Justicia en 2005, tardó un total de siete años, tiempo durante el que la institución demandada, interpuso toda suerte de recursos: desde Revocatorias contra autos interlocutorios y Apelaciones en las mismas, hasta Excepciones con sus correspondientes recursos con el único objeto de dilatar el proceso, causar daño y desmoralizar al trabajador. La permisividad de los procedimientos, así como algunas interpretaciones distorsionadas de otras normas con relación a la responsabilidad de los profesionales abogados de instituciones públicas, como el Art. 65 del D.S. Nro. 23318-A de la Responsabilidad por la Función Pública y otras normas de la Ley 004 de 31 de marzo de 2010 llamada también “Ley Marcelo Quiroga Santa Cruz, de lucha contra la Corrupción”, han dado como resultado el alargamiento innecesario y en muchos casos, incluso pernicioso en contra los intereses del Estado, porque han agravado los procedimientos con el pretexto de evitar la responsabilidad correspondiente por la función de Asesor Jurídico por falta de diligencia en el uso oportuno de recursos, etc. a fin de evitar las responsabilidades inherentes a la función de asesoramiento. En cuando al sector privado, los resultados del mal uso de los recursos, también han producido como consecuencia el alargamiento hasta el cansancio de los procesos con el único objeto de llevar al trabajador, a una conciliación humillante con el patrón, que concluye otorgando al trabajador, sus derechos, como si fueran limosnas.

El hecho es que el Código Procesal del Trabajo, destinado a llevar la justicia social al trabajador, como consecuencia las conductas renuentes del patrón como

³⁵ Dr. Juan García Barañado contra El Concejo Municipal de La Paz por Despido injustificado, Proceso llevado a cabo en el Juzgado Cuarto de trabajo y Seguridad Social de 1998 a 2005, tomado en cuenta como referente del tiempo de duración del proceso llevado a cabo para el cobro de Beneficios Sociales.

persona privado, o el propio Estado cuando contrata trabajadores en su cualidad de persona privada, no son de ninguna manera liberalidades, sino que es el reconocimiento de que el trabajo, junto con las herramientas, constituyen las fuerzas productivas, que producen riqueza y que como consecuencia, su desgaste debe ser retribuido socialmente. El trabajo, por medio de la acción consciente de los operarios, produce los bienes necesarios a la sociedad y por ese medio, la producción de los medios necesarios para la subsistencia, no solo de su persona, sino de su familia. Por esto el trabajo tiene naturaleza histórico-social, porque interesa a la sociedad en su conjunto, motivo que le lleva, por medio del Estado, a intervenir por medio de sus mecanismos institucionales, para resarcir al trabajador por el desgaste de su fuerza de trabajo durante el transcurso de su vida útil. El hombre que ingresa a la esfera de la producción apenas tiene la capacidad de trabajo necesaria, comenzará a producir riqueza socialmente necesaria de cuyos excedentes se apodera el patrón. La “plus valía”, es el trabajo no pagado al trabajador, que al ser acumulada por el patrón, produce riqueza cuando es reincorporado al proceso productivo en forma de capital³⁶. Por eso, los conflictos laborales entre el patrón y el trabajador, no solo interesan a estas dos personas, sino que también interesan al Estado como administrador, porque del cumplimiento de las leyes sociales, depende la productividad en el trabajo, el progreso nacional y la paz social. La falta de protección adecuada del Estado, produce los conflictos en todas sus manifestaciones como huelgas, paros, marchas, bloqueos e incluso toma de fábricas o centros de trabajo. La falta de normas específicas o su incumplimiento, causará graves problemas sociales que terminarán por entorpecer el desarrollo de las actividades productivas. La teoría del Derecho enseña que en cualquier relación jurídica, por más simple que sea, se producen los llamados “efectos reflejos”: es decir, aquellos que afectan de manera directa o indirecta a terceros como sujetos de derecho, aunque que no tienen interés directo en el desarrollo de determinadas actividades, como la familia y la población en general, que es consumidora de

³⁶ Victor Afanasiev. “Materialismo Dialéctico”. Editorial Popular. Lima Perú 1978 Pag. 49 y sigtes.

bienes, que sufre las consecuencias en los casos de huelgas, paros o manifestaciones.

La inexistencia de una estructura procesal que permita a los trabajadores, defender sus intereses legalmente constituidos en los marcos de la ley y el ordenamiento jurídico laboral, sin llegar a los extremos que registra la prensa, en forma de huelgas, huelgas de hambre, paros, bloqueos u ocupaciones de sus fuertes de trabajo que se producen a fin de conseguir del Estado los mecanismos procesales necesarios para el cumplimiento de las normas laborales sustantivas y en materia de pago de beneficios sociales, para evitar que el trabajador sufra las consecuencias de su cesantía forzosa. Los hechos arriba señalados, muestran la existencia de un mecanismo procedimental que es necesario reformar radicalmente a fin de evitar daños a la actividad productiva y sobre todo, a los derechos de los trabajadores. Todos estos problemas de conflictos jurídicos entre trabajadores y patrones, puede evitarse si se les permite ventilar sus conflictos por la vía expedita de los procesos sociales. Si las partes pudieran recurrir a un procedimiento abreviado, conciliatorio en que el trabajador exponga sus derechos y la parte patronal hiciera valer sus puntos de vista, si es que corresponde, podría no solo determinarse la existencia de la relación laboral, sino también los montos por pagarse. El proceso determinaría los derechos que deben ser reconocidos, la proporción en que corresponde ser pagado por el patrón y el plazo dentro del que debe ser cumplido. El proceso social propiamente dicho, se iniciaría con la admisión de la pretensión jurídica y terminaría con la Resolución del Juez de Conciliación Laboral. Cuando el patrón crea que no se ha actuado en estricta justicia, el recurso subsiguiente, tal como lo he señalado, tendría la calidad de recurso de Revocatoria ante la misma autoridad que la pronunció para que pueda confirmarla en todo o en parte, modificarla o revocarla. Estas resoluciones, pueden ser recurridas ante la Autoridad General Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S. por medio de un Recurso Jerárquico que terminaría el proceso sin recurso ulterior.

Esta propuesta de modificación estructural, justifica plenamente la materia de mi Tesis.

La viabilidad de la misma, será demostrada en el curso del desarrollo del tema propiamente dicho. El objeto de la propuesta, es restablecer el equilibrio social por medio de la reparación de los derechos sociales lesionados, tanto como emergencia de las acciones de la ruptura unilateral forzosa de la relación contractual por despido forzoso por parte del patrón; como resultado de la terminación de la relación laboral como consecuencia del solo transcurso del tiempo o la inhabilidad del trabajador o por renuncia voluntaria. La reforma del Código Procesal Laboral, permitiría restablecer el clima de paz social, respeto a la institucionalidad y garantía jurídica que requiere nuestro país en su actividad productiva, tanto como para permitir al trabajador, el goce de sus Derechos Sociales.

CAPITULO III.

ANÁLISIS HISTÓRICO DEL TRABAJO Y LAS NORMAS SOCIALES EMERGENTES DEL TRABAJO.

4.1.- INTRODUCCIÓN.-

4.1.1. EL TRABAJO EN LA HISTORIA:

4.1.1.1. LA SOCIEDAD PRIMITIVA.

El hombre en la sociedad primitiva, fue fundamentalmente, recolector. De acuerdo con estudiosos de la antropología, los primeros homínidos aparecen en la faz de la tierra, hace aproximadamente 280 millones de años. El primer antropomorfo más parecido al hombre actual, fue descubierto por el antropólogo Raymond Dart ³⁷, quien afirma que el homínido más antiguo que se conoce, es el *australopithecus* que quiere decir “simio del sur africano”. El cráneo descubierto por Dart tenía una antigüedad de aproximadamente de 3 a 4 millones de años, originado en Taung, al Sud de África. Esto, sumado a la hipótesis de que el hombre es objeto de un largo proceso de desarrollo, lleva a afirmar que sus antecedentes, como dice Engels³⁸, el tránsito del mono en hombre, fue consecuencia de un largo proceso hasta la aparición del *Homus erectus* y posteriormente, el *Homus Sapiens*. Este proceso, que es histórico, es decir que tiene que ver un proceso complejo de ascenso en espiral, dará lugar, como consecuencia del trabajo, a formas superiores de hombres, capaces de fabricar herramientas, mejorar sus tecnología de trabajo, de utilizar su trabajo para la producción de bienes materiales y la primera gran división social del trabajo: entre cazadores y agricultores. El trabajo, en la sociedad

³⁷ Raymond Dart. <http://redescolar.ilce.edu.mx/redescolar...>

³⁸ Engels, “El papel del Trabajo en la Transformación del mono en hombre” Obras Escogidas. Tomo II. Editorial Progreso. Moscú.

primitiva, es decir, en la sociedad comunitaria primitiva, es una forma de proveerse de los medios necesarios para su sobrevivencia y se lo cumple de manera natural, en que cada uno de los hombres, era autogestionario de la parte que le tocaba cumplir en ese proceso. El trabajo está vinculado a la vida y es su expresión vital y necesaria. El producto del trabajo social, es también apropiado socialmente, conforme a las estructuras que se han impuesto de manera natural, también como medio de sobrevivencia.³⁹

4.1.1.2.- EL TRABAJO EN EL ESCLAVISMO.⁴⁰

El trabajo es la actividad vital que el hombre ha desarrollado como un medio para proveerse de los medios necesarios para su subsistencia, dado que la naturaleza no le proporciona todos los medios necesarios para ese fin, sino que en muchos casos, el hombre debe incorporar a los materiales, a los frutos o productos brutos de la naturaleza, su fuerza de trabajo a fin de conseguir que esos recursos, respondan de una manera más específica a sus necesidades.

Tal como señale en el breve análisis, en un principio, en la etapa primitiva o comunitaria del desarrollo de la historia del hombre, su actividad era recolectora, puesto que tomaba de la naturaleza los frutos que le entregaba en forma natural y los asimilaba sin incorporar en ellos, ningún elemento que modifique su naturaleza. El hombre no intervenía en ninguna etapa del proceso de maduración de los recursos que le entregaba la naturaleza. Solo se limitaba a recogerlos y destinarlos a su alimentación u otros menesteres. Con el correr del tiempo y la complejización

³⁹ F.V.Konstantinov. "El materialismo histórico". Ciencias Económicas y Sociales. Editorial Grijalbo. México 1966.

⁴⁰ Karl Marx. "Extractos tomados de la "Sociedad Antigua de Lewis Morgan" .Editorial Estudio. La Paz, Bolivia 2013.

de los grupos humanos desde el nivel de las hordas primitivas, como consecuencia del proceso de desarrollo del cerebro humano y el descubrimiento de las herramientas, las necesidades crecientes de los humanos hará necesario que éste aplique a los medios que le proporcionaba la naturaleza, un nuevo elemento que históricamente determinará un salto cualitativo en el desarrollo de la humanidad: su fuerza de trabajo por medio del uso de las herramientas que irá descubriendo en ese proceso. Federico Engels, en su libro “El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre”⁴¹, dice, *“Únicamente por el trabajo, por la adaptación a nuevas y nuevas operaciones, por la trasmisión hereditaria del perfeccionamiento especial así adquirido por los músculos, los ligamentos y, por un período más largo, también por los huesos, y por la aplicación siempre renovada de estas habilidades heredadas a funciones nuevas y cada vez más complejas, ha sido cómo la mano del hombre ha alcanzado ese grado de perfección que la ha hecho capaz de dar vida, como por arte de magia, a los cuadros de Rafael, las estatuas del Thorwaldsen y la música de Paganini”*.

Según Alfredo Sánchez Alvarado, citado por Mario Olmos Osinaga ⁴² el término “trabajo”, en el esclavismo, vendría del latín “trabis, trabs”, queriendo significar que el trabajo es una traba para el hombre, mientras que en la sociedad primitiva el trabajo era una actividad vital inmanente, natural en los seres humanos. Según otros autores⁴³ la palabra “trabajo” tendría su raíz en el latín “tripalium” que era un cepo compuesto por tres palos, a los que se amarraba a los esclavos en Roma a fin que sufrieran un castigo. Por eso, “tripaliare”, era someter al castigo del “tripalium”, con lo que se asociaba que la actividad del hombre (el esclavo) destinada a producir bienes, era “una pena” o un “castigo” impuesto desde afuera como consecuencia de la dominación de que era objeto por parte del esclavista.

⁴¹ Federico Engels y Carlos Marx. Obras Escogidas en 2 tomos. “El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre” Tomo 2 pág. 76

⁴² Mario Olmos Osinaga “Compendio de Derecho del Trabajo” Editorial Serrano 1974. Pág. 1.

⁴³ <http://etimologías.chile.net/%Ftrabajo>.

Recalco que en el esclavismo, el trabajo del esclavo no es retribuido sino con alimentos y un lugar donde dormir, lo mismo que las bestias de labor, a quienes, el esclavista, solo debe alimentar para que puedan acumular fuerzas suficientes para desarrollar las actividades a las que estaba destinado. En una cierta etapa del desarrollo de la humanidad, durante la colonia española, los indios no solo eran considerados seres sin alma, sino que eran considerados “herramientas parlantes”. Según el Dr. Juan García B, el trabajo *“Es un proceso de transformación de objetos en bienes materiales de consumo por medio de la actividad creativa del hombre y el uso de determinados instrumentos y técnicas de trabajo”*⁴⁴.

Aunque la tendencia general de los autores está dirigida a significar el trabajo como una carga penosa, en realidad en los inicios de la humanidad, en la sociedad comunitaria, el trabajo era una actividad vital, necesaria, un medio que el hombre asociada con la necesidad de proveerse de los medios necesarios para su subsistencia. El trabajo para el hombre primitivo, era una necesidad sobrevivencial de la que dependía su vida. Ya he mencionado anteriormente que como consecuencia del desarrollo del cerebro humano por la actividad creativa del trabajo, el trabajo estaba vinculado con el proceso de descubrimiento de las herramientas. El descubrimiento de las herramientas, mejoró el rendimiento del trabajo y desarrolló la creatividad del hombre. No se podría comprender el trabajo si paralelamente el hombre no hubiera producido herramientas. La productividad del trabajo se mide por la incorporación de las herramientas. Con el desarrollo de la producción como consecuencia de la aplicación de las herramientas y el trabajo humano, llegaron a producir excedentes que fueron apropiados por un estamento de la sociedad comunitaria, que de esa manera dividió la sociedad primitiva en clases, una de las cuales devino dominante. Cuando el hombre transitó a la sociedad esclavista, la sociedad dividida en clases, impuso un sistema tal que la clase dominante, que se

⁴⁴ Dr. Juan García Barañado “Apuntes de Derecho del Trabajo” Fotocopiado. Pág. 12.

apropió de los medios de producción, obligó a los esclavos a trabajar y a producir para la subsistencia de la clase dominante. El trabajo, que antes era creativo para bien de la comunidad primitiva en su conjunto, como consecuencia del descubrimiento de la propiedad privada y la división de la sociedad en clases, devino en una carga que recaía sobre las espaldas de los esclavos y fue considerada una pena. Ese fue el origen del “tripalium” como castigo, como pena, como condena que recaía sobre unos, mientras que la clase dominante, gozaba del derecho al ocio, como un privilegio de clase. El ocio, era el derecho a la contemplación creativa, a la creación espiritual, a la especulación filosófica, mientras que el trabajo manual, era considerado oficio de clases bajas y una actividad degradante.

La sociedad esclavista se caracterizó porque el esclavo no poseía derecho alguno. Era considerado como una herramienta parlante: no tenía derecho ni sobre su propia vida, ni sobre su familia y su prole, puesto que el amo, era dueño de todo ello. En un principio, el esclavismo, que puso en el mercado enormes cantidades de mano de obra gratuita, produjo un gran progreso para la sociedad esclavista; pero con el correr el tiempo y la maduración de la conciencia de los esclavos, el trabajo el sistema esclavista se convirtió en un freno. El régimen esclavista no ofrecía incentivo alguno al trabajo que considerado como un castigo y al ver que los esclavos, en un momento de la historia, comenzaron a producir menos de lo que la clase dominante requería, los esclavistas optaron por reconocer a los esclavos ciertos derechos, como la posibilidad de trabajar una parcela que el amo les daba en usufructo, o a poseer sus propias herramientas y posteriormente a tener dominio sobre su propia prole. De esa forma, en el seno del esclavismo, surgió el feudalismo para el que la tierra, era la principal fuente de creación de la riqueza. Técnicamente, el esclavismo es la etapa del desarrollo de la sociedad humana en donde comienzan por aparecer los conflictos sociales emergentes de las condiciones de humillación del trabajo esclavista. Recuérdese que por los años 73 a 72 A.C., un esclavo tracio de nombre Espartaco, soliviantó a esclavos que en un número de 12.000 hombres,

inició la llamada “guerra servil”, es decir la guerra de los siervos, que dieron dura batalla al imperio Romano⁴⁵. Aunque el movimiento de los esclavos fue derrotado, y masacrados sus líderes, las contradicciones del régimen esclavistas y el modo de explotación esclavista, así como las guerras que debieron soportar de parte de hordas bárbaras, no solo dieron lugar al fin del Imperio Romano, sino que iniciaron desde su propio seno, una nueva forma social del desarrollo de la humanidad: el feudalismo. El Imperio Romano de occidente fue derrotado en el año 476, en que el último emperador romano de Occidente, Rómulo Augústulo, es depuesto por los hérulos (una antigua tribu germana) del rey Odoacro en la ciudad de Roma⁴⁶; y el Imperio Romano de Oriente, fue derrotado después de un sitio de Constantinopla por dos meses por el otomano Mehmet, el 19 de mayo de 1453.

4.1.1.3.- EL TRABAJO EN LA SOCIEDAD FEUDAL.-

Como consecuencia del reconocimiento de nuevos derechos a los esclavos, una nueva forma de apropiación de los excedentes socialmente producidos, basadas sobre todo en la tenencia de la tierra, la sociedad transitó hacia una nueva formación social llamada Feudalismo, estuvo basada en la explotación de la tierra como la principal fuente de creación de la riqueza. La liberación de cientos de miles de esclavos, produjo como consecuencia una enorme masa de mano de obra puesta al servicio de la producción agrícola y el crecimiento de la productividad. La productividad del siervo, dotado de pequeñas parcelas de tierra en donde cultivaba para su sustento y en algunos casos, la propiedad de las herramientas de labranza, produjo como consecuencia una inusitada elevación de la producción agrícola. El siervo de la tierra, o siervo de la gleba, en un primer momento produjo la riqueza de los señores feudales habiendo producido grandes avances a la sociedad humana,

⁴⁵Wikipedia. Espartaco.

⁴⁶ Wikipedia.

período durante el que se la sociedad humana dio un salto enorme; pero posteriormente, cuando las contradicciones entre la clase de los señores feudales y los siervos de la gleba se hizo insostenible, el modo de producción feudal declinó y en el propio seno de la sociedad feudal, se fue creando las condiciones que produjeron un nuevo salto en el modo de producción de la riqueza: el capitalismo. Desde la sociedad primitiva, el proceso de producción ligaba al operario, al trabajador, con su producto. En el feudalismo, también el trabajador era responsable de todo el proceso de producción de bienes, desde su inicio, hasta el estado de producto terminado; pero no era dueño de los bienes por él producidos, sino que trabajaba para el señor feudal. Esta primera contradicción, se manifestó entre la forma de apropiación privada del producto socialmente producido e incitó y desarrolló la conciencia de los siervos respecto de su dependencia de la voluntad del propietario de la tierra, así como la contradicción entre la enorme riqueza producida por los siervos de la gleba, el modo de vida de los señores feudales y la pobreza en que estaban sumidos.

Sujetos a la lealtad de los vasallos al señor feudal y de los siervos respecto de la nobleza feudal, paralelamente con el desarrollo del comercio y con esto, el desarrollo de los gremios, apareció alrededor de los castillos feudales, abigarradas, complejas concentraciones de artesanos y comerciantes, los que constituían los burgos. Los gremios estaban organizados conforme a normas y procedimientos basados en el control que ejercía el señor feudal sobre toda actividad productiva que se desarrollaba dentro de sus dominios, de tal manera que el líder máximo de los trabajadores, es decir, desde los siervos hasta los operarios de talleres artesanales, era el monarca, sobre el que se creó una estructura vertical cerrada, corporativa de los gremios. El crecimiento de la población de siervos de la gleba, obligó a las guerras de conquista de nuevos territorios, lo que desencadenó interminables guerras entre feudos, lo que produjo graves crisis políticas de ingobernabilidad. El crecimiento de la población de siervos y la concentración de tierras de labranza en poca manos, produjo como consecuencia que masas de

siervos liberados se trasladaran a las villas en donde buscaron trabajo como tejedores, albañiles, herreros, curtidores, etc. creando en esos casos, nuevas forma de organización y de trabajo. El señor feudal se obligó a buscar nuevas tierras de cultivo y a crear grandes proyectos constructivos en busca de réditos de la producción, en vista del proceso de caducidad del feudalismo como formación económica-social. El proceso produjo excedentes de mano de obra que arrojó a la pobreza a cientos de miles de campesinos empobrecidos. Por eso muchos abandonaron el campo para trabajar en talleres de tejedores, curtidores, albañiles, herreros, etc. creando con el tiempo, el surgimiento de las primeras organizaciones de estos trabajadores llamados burgos.

La producción artesanal de los burgos se realizó en talleres artesanales, los cuales estaban organizados en corporaciones verticales compuesto por los Maestros, Oficiales y Aprendices. Entre los elementos que causaron este nuevo auge económico están: una mayor producción de granjas y talleres, la expansión del comercio, el surgimiento de nuevas ciudades y el renacer de antiguas. Los oficios estaban organizados en gremios, representados por un santo patrono. El comercio estaba organizado en gildas o hermandades de comerciantes. Posteriormente, al promediar el año 900 a 1200, los obreros, respecto de los cuales los gremios no asumían ninguna responsabilidad, es decir los operarios y aprendices, resolvieron organizar una especie de asociación secreta conocida como las Sociedades de Socorros Mutuos. Su objetivo estaba dirigido a otorgar el trabajador, cierta protección en vista de los daños por accidentes o muerte causados por el trabajo que no eran cubiertos por los Maestros de los talleres artesanales. Para hacer efectivo lo cual, cada uno de sus miembros, aportaba con cierta cantidad de dinero para destinarse a cubrir las enfermedades, invalidez o muerte de sus cófrades. Con esta tendencia, también se organiza gremios secretos de Maestros

sobre todo de las construcciones, que serían conocidos como “Masones”⁴⁷. Se cree que los masones se organizaron durante la construcción del templo de Salomón, por el año 900 a.C. con el objeto de guardar los secretos relacionados con la construcción del templo y posteriormente, con la construcción de grandes templos y catedrales. Con el correr del tiempo, los masones, representaron los intereses de constructores y organizados alrededor de un gremio en cuya cúspide estaba el Gran Maestro, el Compañero y el Aprendiz. En general, las mutualidades o hermandades de socorros mutuos aparecieron al promediar el siglo XVIII en Inglaterra. La Ley de Rose, de 1793, otorgó a las mutualidades, su primer estatuto. En Francia, las *sociétés de secours mutuels* (sociedades de socorros mutuos) se encontraban fuertemente establecidas en la última mitad del siglo XIX pese a la oposición del Estado. En Alemania la intervención del gobierno y la presión de los propios movimientos obreros, propició que los empresarios aceptasen las “*kassen*” de los trabajadores, que eran organizaciones especializadas de protección voluntaria de los intereses de los trabajadores, similares a las mutuales de socorros mutuos. En la sociedad feudal, el señor no se hacía responsable del costo de los daños de los siervos de la gleba. No existía jubilación ni protección social alguna; peor reconocimiento de derechos sociales para cubrir las contingencias del retiro de un trabajador o su familia. El trabajador que era echado de su trabajo, estaba condenado a la mendicidad. Por eso, para protegerse de las contingencias de la cesantía y la enfermedad, los propios trabajadores, al margen de la voluntad del Estado absolutista y del señor feudal, crearon las mutuales de socorros mutuos⁴⁸.

El desarrollo del comercio, produjo como consecuencia, el intercambio de experiencias de trabajo, el intercambio de herramientas y la adopción de nuevas

⁴⁷ La palabra masonería viene del francés “*maçon*” (Persona que moldea algo) es usada en Italia desde el siglo X, o a lo menos del siglo XII. En el siglo XIV es totalmente usada y sirve para indicar una corporación albañil, pero en lengua latina y no en italiano, no se trata de latín clásico, pero de un latín muy bárbaro, el más antiguo de los lenguajes neolatinos. *Edafologo, etimología Mazón, “Los maestros comanchinos” vol. 1 pag. 289 a 290.*

⁴⁸ “Historia del movimiento obrero boliviano” Guillermo Lora. Editorial Los Amigos del Libro 1969.Tomo II.

tecnologías, lo que produjo el desarrollo de nuevas técnicas de producción y la elevación de la productividad y acumulación de riqueza, y como consecuencia el surgimiento de una nueva clase social que no intervenía directamente en el proceso de producción, sino que era el proveedor de los recursos financieros necesarios para mover ciertas actividades económicas, es decir, los capitalistas. Al otro lado de la división social, estaban los proletarios, que no tenían otra cosa que su fuerza de trabajo⁴⁹.

4.1.1.4.- EL TRABAJO EN EL CAPITALISMO.

El descubrimiento del capitalismo, fue una etapa necesaria en el desarrollo de la humanidad, porque con ella apareció una nueva clase social: el proletariado. Este período fue consecuencia de las contradicciones entre el modo de producción de la sociedad feudal y las relaciones de producción, es decir, entre la forma como se producen los medios necesarios para la supervivencia de los hombres y la forma como un sector de la sociedad dividida en clases, propietaria de los medios de producción, se apropia de los excedentes socialmente producidos. Como hemos visto, la sociedad primitiva era una sociedad en que los productos de la sociedad se distribuían conforme a las necesidades de sus miembros. Es decir que la producción era social y también la apropiación del producto del trabajo social. En el Esclavismo, el productor es despojado de los medios de producción y es obligado a trabajar solo a cambio de los medios necesarios para vivir. El esclavista es dueño de vidas y haciendas. Esto produce como consecuencia una baja en el rendimiento de los hombres, conscientes de que su trabajo no les beneficiaba y solo les permitía sobrevivir. En el Feudalismo, el dueño de la tierra, como la principal fuente de riqueza, da al esclavo ciertos derechos y esto produce como consecuencia, el

⁴⁹ "Los conceptos elementales del materialismo histórico". Martha Hárnecker. Editorial Siglo XXI. Novena edición 1990. Pág. 69.

mejoramiento de las condiciones de la productividad feudal que termina por convertirse en una traba por sus limitaciones que coartaban las aspiraciones de los trabajadores por mejores condiciones de trabajo y atenta en contra del desarrollo de las nuevas formas de productividad, todo porque los trabajadores, alcanzan niveles superiores de conciencia de clase en busca de derechos sociales. En la sociedad capitalista, el trabajo es una mercancía que el hombre pone en el mercado. El Salario, es el precio del trabajo o más bien, de la fuerza de trabajo. Como consecuencia de los nuevos derechos que había logrado los obreros como consecuencia de largas y penosas luchas sociales, así como el descubrimiento de las máquinas y nuevas formas de energía, la producción se eleva hasta niveles nunca vistos y también se mejoran las condiciones materiales de los obreros y que luchan por nuevos derechos. Como hemos visto, los modos de Producción, son modos, las formas como se relacionan las fuerzas productivas y las relaciones de producción establecidas entre ellos en el proceso de producción, en un momento determinado de la historia. Cada etapa del desarrollo de la sociedad humana, desde la comunidad primitiva, hasta el capitalismo, tienen formas especiales de cómo se expresan las fuerzas productivas y las relaciones que establecen los hombres en el proceso de producción de bienes materiales.

La Revolución Francesa de 14 de julio de 1789, terminó con el absolutismo feudal como forma de Estado, desplaza al absolutismo, a la nobleza feudal y al clero y la reemplaza por una nueva clase social: la burguesía, esa burguesía formada en la periferia del feudalismo. El capitalismo, liberó a los trabajadores del yugo de la tierra y los consideró libres, al igual que los demás hombres, sin otro tipo de consideraciones; pero la libertad formal que el capitalismo reconocía a los trabajadores, solo le permitió determinar, en cierta forma limitada, a quien iban a vender su fuerza de trabajo, que era el único bien que les pertenecía. Con la burguesía, nació también una nueva clase que sustituía cualitativamente a las clases sociales dominadas del feudalismo: el proletariado. Como el proletario no

tenía sino su fuerza de trabajo para vender, lo llevó al mercado: El precio de la fuerza de trabajo se llamó salario. Teóricamente, el salario es el precio de la fuerza del trabajo vendida por el obrero y ese salario, es considerado, como lo suficiente como para que el obrero adquiriera lo necesario para su sobrevivencia y la de su familia. Pero el problema de la venta de la fuerza de trabajo, no solo que desligó definitivamente al productor del objeto de su trabajo, sino que, como el salario se calculaba por horas, el trabajador durante la jornada de trabajo, no producía solo los bienes necesarios para reponer el precio de su fuerza de trabajo, sino que producía un sobre valor que era apropiado por el patrón: la apropiación de la Plusvalía⁵⁰, sería la razón, el verdadero fundamento y la causa de la explotación del trabajo humano planteado bajo el capitalismo⁵¹.

Basado en la agitación que desarrollaron socialistas y anarquistas, y basado sobre los principios feudales de organización de trabajadores, los obreros de Paris, organizaron cofradías y hermandades, con fines similares a las organizaciones de socorros mutuos de los gremios medievales y bajo estos mismos principios, alrededor del año 1824, se organizaron grupos de trabajadores, ya bajo la forma de sindicatos. En Inglaterra, se dio lugar a las “Trade Unions” que son sindicatos obreros, del que devino el término “tradeunionismo” para el movimiento sindical o sindicalismo no político.

De acuerdo con las informaciones recogidas de muchos autores, los sindicatos obreros surgen como consecuencia de la Revolución Industrial que pone bajo un mismo techo a cientos de trabajadores, con el objeto de conseguir mejores

⁵⁰ Plusvalía. Aumento o valor de un objeto o cosa por motivos extrínsecos a ellos. *Real Academia Española RAE, Plusvalía*. Il Valor que el obrero que percibe un salario por su labor genera por encima del dinero que representa se esfuerzo laboral (Valor no pagado al obrero, retenido por el capitalista). *Karl Marx, mencionado por Guillermo Cabanellas, Diccionario enciclopédico de Derecho Usual, Plusvalía. Pag. 280.*

⁵¹ Marta Hárnecker. Opus cit. Pag.86.

condiciones de trabajo. En realidad, junto con el nacimiento de una clase social en el capitalismo, nace también el proletariado que es producto de la revolución industrial, como también ya lo he mencionado. Como consecuencia de la explotación a la que se encontraban sometidos, los obreros organizaron los sindicatos como medios para la defensa de sus intereses relacionados sobre todo con las condiciones materiales del trabajo, la duración de la jornada y otros relacionados con el salario. Como consecuencia de la organización de facto de sindicatos obreros en Inglaterra, en 1799 a 1800, se prohibieron las organizaciones de trabajadores, prohibición que recién en 1824, con la “Combination Acts”, fueron suprimidas. En 1834, bajo la inspiración del socialista utópico Robert Howen, se pretendió organizar la *National Association for the protección of labour* y posteriormente, la *Great Trade Unión o Grand National Consolidated Trade Unions*, que no tuvo mucho duración en el contexto del movimiento cartista. “**El cartismo**”⁵² (*Chartism en inglés*) fue un movimiento popular que expresaba la agitación de la clase obrera, debido a los cambios derivados de la Revolución Industrial, la coyuntura económica y a leyes promulgadas por el Parlamento. Obtuvo su nombre de la Carta del Pueblo (*People's Charter*), un documento escrito el 7 de junio de 1837 en el *British Coffee House* de Londres, que fue enviado al Parlamento del Reino Unido en 1838, señalando las seis peticiones del movimiento:

- *Sufragio universal masculino (a los hombres mayores de 21 años, cuerdos y sin antecedentes penales).*
- *Voto secreto.*
- *Sueldo anual para los diputados que posibilite a los trabajadores el ejercicio de la política.*

⁵² El Cartismo Al igual que el ludismo fue un movimiento propio de la primera etapa del movimiento obrero. Pero, a diferencia de aquel, tuvo una índole esencialmente política. El término procede de la “Carta del Pueblo”, documento enviado al Parlamento Británico en 1838, en el que se reivindicaba determinados derechos de los obreros en dicha institución. Los defensores del cartismo pensaban que cuando los trabajadores alcanzasen el poder político, podrían adecuar las leyes a sus intereses de clase. La duración de este movimiento abarcó una década, entre 1838 y 1848. Jorge Juan Lozano Camara, Lic. Univ. Granada, “Clases de Historia” 2004.

- *Elecciones anuales al parlamento que, aunque pudiera generar inestabilidad, evitaría el soborno.*
- *La participación de los obreros en el Parlamento mediante la abolición del requisito de propiedad para asistir al mismo.*
- *Establecimiento de circunscripciones iguales, que asegurasen la misma representación al mismo número de votantes”⁵³.*

Antes de la formación de los sindicatos inspirados por Robert Owen en Inglaterra, el primer Sindicato de origen obrero de trabajadores del algodón, fue organizado por el dirigente obrero Jhon Doherty en 1829. Los Trade Unions, fueron constituidos legalmente, recién en 1871. En Alemania, se formó la “Asociación General de Trabajadores de Alemania” en 1863. En España, la Unión General de Trabajadores en 1888, el Francia la Confederation Générale du Travail en 1895, actualmente en vigencia con hegemonía comunista y posteriormente, la CFDT, de filiación trotskista.

CAPÍTULO V. HISTORIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN BOLIVIA.

5. 1.- BREVE HISTORIA DE LAS RELACIONES E INSTITUCIONES SOCIALES DEL TRABAJO EN BOLIVIA.-

En Bolivia el gremialismo surge de manera conjunta a la adopción del capitalismo que llegó en forma tardía al país. Bolivia, hasta antes de 1853, e incluso

⁵³ Wikipedia. El Cartismo.

más allá de esa fecha, era un país manufacturero artesanal, monoprodutor y eminentemente exportador de minerales. La producción agrícola es atrasada y se rige por relaciones feudales de trabajo, donde el indio, cuasi esclavizado, está adscrito a la tierra. Manuel Isidoro Belzu, el “Tata” Belzu, como era conocido por el pueblo, fue quien introdujo a esas relaciones nuevos elementos que son parte de sus políticas sociales de acercamiento a las masas. El populismo desarrollado por Belzu, inspirado seguramente por el “Manifiesto Comunista” publicado por Federico Engels y Carlos Marx, publicado en Londres Inglaterra el 21 de febrero de 1848 por encargo de la Liga Comunista, (aunque según un apunte de Mesa- Gisbert⁵⁴ más estaría vinculado por el anarquismo, puesto que vincula su pensamiento al anarquismo de Jacques Pierre Brissot y Proudhom) solo le acercó a los obreros bolivianos, sino que también tuvo importancia en el indio, quien denominó a Belzu, como “El Tata”. Belzu manifestó como uno de sus principios, el pensamiento de que *“La propiedad privada es la fuente principal de los delitos y crímenes en Bolivia...no más propiedad, no más propietarios, no más herencia. ¡Abajo los aristócratas! La tierra sea para todos. Basta de explotación del hombre por el hombre”*⁵⁵

Isidoro Belzu fue quien impulsó esas organizaciones iniciando la lucha contra el poderío económico y político de la oligarquía latifundista, buscando aliados entre las masas campesinas y urbanas. Bajo su apoyo, vieron surgir en 1853 los primeros intentos gremialistas en la ciudad de Sucre y al siguiente año el 20 de abril 1854 se organiza en la ciudad de La Paz el gremio de los carpinteros, el 1 de agosto 1854 el gremio de los sastres.⁵⁶

El 22 de enero de 1860 los gremios de la ciudad de La Paz forman una Corporación que aglutina a todos los gremios existentes.

⁵⁴ José de Mesa-Teresa Gisbert. Opu cita. Pág. 397.

⁵⁵ José de Mesa, Teresa Gisbert y Carlos Mesa. “Historia de Bolivia”. Editorial Quisbert y Cia. La Paz. Bolivia Pág. 397.

⁵⁶56

Trifonio Delgado Gonzales. “100 años de lucha obrera en Bolivia”. Editorial Isla 1984. La Paz, Bolivia Pag. 30.

Las corporaciones en sus estatutos establecen el objetivo de unir a todos los artesanos a fin de protegerse y ayudarse mutuamente para poder influir directamente en el desarrollo moral, intelectual e industrial de todos sus afiliados. La razón fundamental del corporativismo gremial, perseguía la protección mutua de los propios trabajadores, puesto que, por el grado de desarrollo de las luchas sociales, no se había ingresado directamente en las luchas directamente reivindicativas de naturaleza sindical. Bolivia, recién después de la Guerra del Chaco, cuestiona las relaciones de trabajo dentro de la sociedad boliviana, que mantenía un sistema de naturaleza combinada, entre el feudalismo precolonial y la burguesía que había nacido en Europa, con la Revolución Francesa.

Junto a estos fines, el artesano de la época persigue la defensa del régimen del General Manuel Isidoro Belzu, que representa para ellos garantía de libertad de superación económica y valoración política, sin tocar, las reivindicaciones de tipo sindical bajo su forma moderna.

Aunque Belzu sufrió 113 conspiraciones fraguadas en su contra, la oligarquía le reconoce su calidad de líder de los pobres; pero le acusaba de ser *“Un demagogo sombrío, padre de los indios y protector de los artesanos y obreros”*.

Sin embargo el gremialismo de la época era un intento tardío por instaurar en el país una organización económica a etapas ya superadas de la historia en el resto del continente.

A la caída del Belcismo, el Gral. Córdova determino la desaparición del gremialismo y las oligarquías iniciaron una época en contra del sindicalismo

boliviano”⁵⁷. Como consecuencia de esos hechos, recién al promediar el año 1888, comenzaron a organizarse mutuales, con inspiración religiosa, como el intento de formar la Sociedad Fraternal de Obreros de la Cruz y la Sociedad de Socorros Mutuos “San José”. Como consecuencia de ello y ya bajo la inspiración del pensamiento de ideológicos anarquista, se formó la Sociedad de Obreros “El Porvenir” y el “Centro Obrero de Estudios Sociales” de filiación, marxista. Como se verá, si la principal contradicción en el feudalismo, se da entre el Maestro del taller que se apropia del trabajo del Operario, la contradicción en las relaciones de producción en el Capitalismo, se da entre el Patrón, que es el dueño de los medios de producción y el capital, que se apropia del excedente socialmente producido que es la plus valía, y los obreros que son la nueva clase explotada. Esta contradicción, ha de ser la causa fundamental de los conflictos sociales, de los cuales, la Huelga, será una de sus manifestaciones.

Los conflictos sociales, tal como los conocemos en la actualidad, nacieron entonces, en el capitalismo. Los Derechos de los ciudadanos que fueron la bandera de lucha de los burgueses de la Revolución Francesa, elevaron al siervo, a la categoría de ciudadano y como tal, dueño de derechos sociales. El Art. 2do de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano publicado en Paris el 17 de agosto de 1789, manifestaba que *“La finalidad de toda asociación política, es la conservación de los derechos naturales e imprescindibles: esos derechos son: la libertad, la propiedad y seguridad y la resistencia a la opresión”*.

Después de Belzu, al margen de las organizaciones de obreros de tipo religioso y asistencialista, se forman en el país, organizaciones de obreros artesanales de tipo mutualista, como la Sociedad de Obreros “El Porvenir” de 1888,

⁵⁷ VJGN. SCRIBD. Página Web. Historia del Sindicalismo el Bolivia.

del que se desgajará posteriormente el Centro Obrero de Estudios Sociales de orientación marxista. Con esta orientación, se publicaron en La Paz, periódicos como “El Artesano” en la ciudad de Sucre, periódicos en el que, reflejando las corrientes políticas de la época, difundía los principios de la organización y defendía los intereses de los obreros. Como señalé anteriormente, por la tardía llegada de la industria propiamente dicha a nuestro país, las organizaciones de obreros, era de tipo artesanal, lejos aún de las organizaciones sindicales. Los trabajadores artesanales, como parte de los talleres artesanales tradicionales de naturaleza feudal y aunque son utilizados por medios prebendales por los partidos de turno, no tienen una participación política propiamente dicha ni alcanzan a tener conciencia de clase. Recién al promediar 1914, se produce en Huanuni, la primera acción eminentemente obrera, puesto que los obreros mineros, aun sin haber alcanzado la organización propiamente sindical y sin haber sido reconocidos como tales, forzaron a la Compañía Minera Patiño Mines, a dialogar y negociar un Pliego de Peticiones de mejoras salariales y sobre todo, la reducción a ocho horas de trabajo diarias. Según Arturo Crespo Enríquez⁵⁸, la conquista de los trabajadores mineros, sin embargo, no fue respetada, porque la empresa minera, adoptó, para burlar la conquista, un sistema denominado “pirquín”, por el que se entregaba al minero un determinado paraje para ser explotado, pagándoles de conformidad al avance de obra. Los “pirquineros”⁵⁹, fueron los más explotados de los explotados. Lamentablemente, el beneficio de las ocho horas solo alcanzó a los trabajadores mineros. Posteriormente y como consecuencia de largas luchas sociales, el 21 de noviembre de 1924, a la cabeza de la Federación Obrera local de filiación anarquista que desató una huelga urbana, habiendo conseguido que el gobierno de Bautista

⁵⁸ Arturo Crespo Enríquez. “EL ROSTRO MINERO DE BOLIVIA”. Editorial Signus 2009. Pag 65.

⁵⁹ Pirquiñero: Minero contratista independiente que entrega el mineral en determinadas condiciones de cantidad y ley. Trabaja discrecionalmente sin preocuparse de preparar la mina y sin medios de seguridad. Se lo llama también cajcha o locatario. El Pirquin es el Sistema de explotación sin control técnico. Jhonny Torres, *Diccionario cibernético* http://www.oocities.org/espanol/mi_llallagua/diccionario/p.htm

Saavedra aprobara la ley de las Ocho horas en favor de los trabajadores de comercio y otros⁶⁰.

Como no había sindicatos ni ningún tipo de negociaciones con los obreros mineros, la empresa minera, cuando no podía resolver algún conflicto, hacía intervenir a las Fuerzas Armadas y los reprimía, habiendo terminado muchas de ellas, en masacres sangrientas⁶¹. El tipo de organización de trabajo feudal en el campo, y artesanal en las ciudades, no permitió el desarrollo del sindicato moderno. Solo en las minas, en las que los mineros no tenían otra forma de vida que no sea la resultante de la venta de su trabajo, hizo surgir en forma químicamente pura, lo que se llama la “conciencia de clase”, porque se dieron cuenta que eran, junto con las herramientas de trabajo, la fuerza productiva que necesitaba el capital para reproducirse y que la clase dominante, vivía de la explotación del trabajo ajeno.

El obrero clásico boliviano, no nace en las ciudades, sino en las minas. El obrero boliviano no es el burgués empobrecido, ni el artesano proletarizado, sino el indio empobrecido, despojado de sus tierras, empujado al labores de las minas, en donde, como consecuencia del trabajo de explotación a que es cometido en la tierra bajo un sistema opresivo y humillante, como era el pongueaje, descubre que es una clase explotada. (Según Néstor Taboada Terán, autor de varios y exitosos cuentos y novelas, el término “pongo” viene de una costumbre en Ática, en que tenían una estatua que representaba a una deidad, a cuyos pies se hacían bailar monos. Los monos, eran los pongos. La Feudalidad boliviana que se apoderó de la tierra después de la Guerra de la Independencia, tomó el nombre en su acepción más peyorativa, para designar a los indios que eran obligados a cumplir trabajos de servidumbre en las casa de hacienda. El término tuvo siempre un carácter

⁶⁰ Guillermo Lora. “Historia del Movimiento obrero boliviano”. Editorial Los Amigos del Libro. 1970 Pág. 361.

⁶¹ Trifonio Delgado. Opus cit.

denigrante y tremendamente racista que denotaba la superioridad de los blancos (o de los mestizos) propietarios de la tierra)⁶². Con un atraso de más de 135 años, el capitalismo entró en Bolivia, luego de haber derrotado los resabios de la feudal burguesía chuquisaqueña en la llamada “Guerra Civil” de 1899. Alrededor de 1924, había en Bolivia, algunas industrias como la Cervecería Boliviana, una fábrica de alcoholes, la Maestranza “Volcán” entre la Avenida Montes y la Calle Pando, que tenía un incipiente sistema de fundición de cobre, plomo y otros, las industrias textiles de la Said, Forno, Soligno e industrias de cuero como la Curtiembre “El Inca” y la fábrica de Calzados “García”, y otras industrias menores, como fábrica de velas, cartones, papeles, salchichas y algunas fábricas de cerámica⁶³.

Posteriormente, después de muchos ensayos, represiones y masacres, el 29 de septiembre de 1920, el gobierno de Bautista Saavedra, aprobó el Reglamento de Huelga y Paros, a pesar que este instrumento de lucha sindical ya estuvo en vigencia, de hecho, desde comienzos de 1900, en el sector minero⁶⁴. Con relación a los sindicatos, ocurre otro tanto: porque sobre todo en el sector minero y en las incipientes fábricas, los trabajadores organizaron bajo su riesgo, sus sindicatos que posteriormente, como consecuencia de las presiones y luchas sindicales, fue legalizada como consecuencia de la aprobación de la Ley General del trabajo de 24 de mayo de 1939 durante el gobierno del Tte. Cnel. German Busch. El 17 de mayo de 1936, este militar creó el Ministerio del Trabajo y encomendó por primera vez en la historia, funciones estatales como Ministro del Trabajo, al obrero Gráfico y Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores (FOT) Waldo Álvarez. Posteriormente, el D.S. de 24 de mayo de 1939, fue elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942 durante el gobierno de Enrique Peñaranda.

⁶² Un artículo publicado en el Facebook en 2003.

⁶³ Arturo Crespo. Opus sit

⁶⁴ Isaac Sandoval y otros. DIGESTO LABORAL BOLIVIANO. Editorial. Mundy Color S.R.L. 1987 Pag.113.

Con el fin de superar en parte las contradicciones que se suscitaron como consecuencia de esas nuevas relaciones nacidas del trabajo capitalista, los trabajadores dieron lugar a duras luchas sociales por mejorar sus condiciones materiales de trabajo y por mejores salarios. En vista de ello, los gobiernos de los países que se encontraban en la órbita del capitalismo, terminaron por reconocer a los trabajadores, una serie de derechos sociales. Nuestro país, por una serie de causas, no alcanzó a desarrollar el sindicalismo al mismo nivel que los que el resto de los países que evolucionaron prontamente sus formas sociales y la producción fue en gran medida agropecuaria atrasada, con una industria insipiente.

Como se verá, como consecuencia del desarrollo tardío del proletariado boliviano y el poco desarrollo de las normas sociales, los conflictos laborales se regulaban por normas de hecho usadas como costumbre entre la parte patronal y los trabajadores, utilizando como referencia, las normas del Derecho Civil. La Ley de 19 de enero de 1924 de Accidentes de Trabajo aprobada en la gestión gubernamental de Bautista Saavedra, resulta siendo la primera norma sobre procedimiento laboral. Su Art. 10mo. señala que

“Mientras se organice el Departamento Nacional del trabajo, el juez instructor del respectivo distrito judicial, conocerá las demandas de indemnización por causas de accidentes de trabajo y se tramitará el juicio conforme al Capítulo 3ero, Título 6to, Libro 2do del Procedimiento Civil, suprimiéndose la acción para entrar al juicio ordinario. Ningún recurso se reconocerá en ambos efectos”⁶⁵

Como se verá y según lo tengo señalado anteriormente, en realidad, los procedimientos laborales, no existían antes de la Ley 16896 de 25 de julio de 1979

⁶⁵ Isaac Sandoval y otros. Opus Cit. Pag 117.

aprobado durante la gestión de David Padilla Arancibia. Según Isaac Sandoval⁶⁶⁶, la recopilación y adecuación jurídica del Código Procesal del Trabajo, fue obra de Enrique Gómez Hurtado y Aníbal Aguilar Peñarrieta.

5.2.- LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES ANTERIORES A LA LEY 16896 DE 25 DE JULIO DE 1979.

5. 3. DECRETO DE ACCIDENTES DE TRABAJO DE 19 DE ENERO DE 1924.

Dictada por el presidente Bautista Saavedra, es la primera norma de tipo procedimental relacionada con el trabajo, aunque estaba circunscrito a los Accidentes del Trabajo. Su intención, es precautelar el resarcimiento de daños causados por Accidentes del Trabajo para lo que se establece un procedimiento muy breve relacionado, como ya lo he mencionado, con el pago de la indemnización, tiene principios o un esbozo de procedimiento que servía, con sus limitaciones, para determinar la calidad de accidentes, su gravedad, el grado de invalidación de la capacidad de trabajo y el monto que le correspondería, tal como ocurre posteriormente, como consecuencia de la aprobación de la Ley General del Trabajo.

Nuestro país aún no incursiona en la industria moderna en la forma cómo lo hacer países vecinos, sino que la mayor parte de la producción, incluso la producción minera, es artesanal y con ayuda de pocos recursos técnicos. Por eso,

⁶⁶⁶⁶ Isaac Sandoval. Opus cit. Pág. 383.

a pesar de sus grandes limitaciones, la Ley de Accidentes de Trabajo, es un gran paso en la formación del Derecho Social boliviano.

5. 4. EL DECRETO SUPREMO DE CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO.- ⁶⁷

Como consecuencia de la necesidad de contar con una autoridad especializada que pudiera resolver los problemas emergentes de los contratos de trabajo, en el gobierno de Hernándo Siles Reyes, se aprueba el Decreto Supremo de 18 de Marzo de 1926, que crea el Departamento Nacional del Trabajo, como la primera institución a quien se la atribuyen funciones jurisdiccionales en materia laboral y que específicamente decía:

***Artículo 1°.-** Se aprueba la organización del Departamento Nacional del Trabajo que ha efectuado el Poder Ejecutivo, dándose validez legal a los actos cumplidos por dicha oficina desde el 1° de marzo de 1925, fecha de su instalación.*

***Artículo 2°.-** El personal de dicha repartición constará de un Jefe, dos subjefes de distrito con residencia en Oruro y Uncía, dos inspectores viajeros, un médico asesor y el restante personal que señale el presupuesto.*

***Artículo 3°.-** Son atribuciones del Departamento Nacional del Trabajo:*

- A. Conocer y resolver en toda clase de asuntos por accidentes del trabajo, incluso los ocurridos en las minas;*
- B. Intervenir en todas las cuestiones sobre contrato de trabajo y reclamación de salarios entre patrones y obreros, excepción hecha por ahora, de los empleados de comercio, para quienes se ha dictado ley especial;*

⁶⁷⁶⁷ Isaac Sandoval R y otros” Digesto Laboral Boliviano” Editorial Curucusi. La Paz, Bolivia.

- C. *Levantar estadísticas acerca del costo de la vida y situación de las clases trabajadoras, especialmente en los centros mineros; así como estadísticas de los accidentes del trabajo.*
- D. *Verificar inspecciones a las minas, fábricas y demás establecimientos industriales para que las empresas cumplan las prescripciones de ley y reglamento en orden al trabajo, seguridad a higiene; así como en orden a la prevención de accidentes, con facultad de imponer multas hasta de quinientos bolivianos;*
- E. *Recopilar las disposiciones existentes sobre las condiciones del trabajo y formular proyectos de reforma ante el Ministerio de Industria en todo lo concerniente a los ramos de legislación social.*

Artículo 4°.- *El procedimiento en asuntos por accidentes del trabajo, será de investigación sumaria administrativa mediante las policías de seguridad que son colaboradoras directas y órganos de ejecución del Departamento Nacional del Trabajo.*

Si llegara a producirse algunas divergencias o contención entre patrono y obrero, sobre la forma en que se produjo el accidente, naturaleza de enfermedad profesional, monto del salario o cualesquiera otra, se recibirá el asunto a prueba con término de ocho días contados desde la última notificación que se verifique a las partes por la policía del lugar más próximo al suceso.

Artículo 5°.- *Los subjefes de distrito tendrán jurisdicción en los departamentos de Oruro y Potosí, respectivamente, estando sus actos sujetos a revisión y apelación para ante el Jefe de la repartición con residencia en La Paz.*

Artículo 6°.- *Contra las resoluciones que dicte el Jefe del Departamento Nacional del Trabajo, no habrá más recurso que el de nulidad ante la Excma. Corte Suprema, previo empoce por la empresa o patrono del monto de la indemnización a que hubiere sido condenado. El mencionado tribunal, al conocer de este recurso en el fondo, aplicará las leyes, reglamentos y demás disposiciones vigentes en el ramo.*

Artículo 7°.- *Queden derogadas las disposiciones contrarias a la presente ley”.*

5.5. DECRETO DE CREACIÓN DE LA JUDICATURA DEL TRABAJO.-

Tal como lo he señalado, los conflictos emergentes de las relaciones de trabajo, en un medio de relaciones artesanales de trabajo, en que la industria apenas comienza a emerger en el ámbito nacional, estaba sujeto a normas, no eran strictu sensu, jurídica, sino más bien administrativas, por lo que el gobierno de Carlos Quintanilla, aprueba el D.S. de 2 de marzo de 1940, que crea la Judicatura del Trabajo, como una institución especializada que tenía por objeto resolver los conflictos entre trabajadores y patrones. Introduce reformas importantes para la formación del Derecho Social, por cuanto, hace las siguientes transformaciones:

1. Convierte al Departamento Nacional del Trabajo, en Judicatura del Trabajo cuya misión es la de administrar justicia en materia del Trabajo y Previsión Social.
2. Cambia la denominación de la institución reformada que a partir de la Ley, se llamará Juzgados del Trabajo, a quienes corresponde conocer en primera instancia las acciones de carácter contencioso relacionados con la aplicación de la Ley General del Trabajo.
3. En lugar de la Dirección General del Trabajo, se crea la Corte Nacional del Trabajo que residirá en la Sede de Gobierno y estará compuesto de un Presidente y seis Vocales, divididos en dos salas, y asistidos por un Secretario de Cámara que durarán en sus funciones seis años.

4. La Corte Nacional del Trabajo, será la instancia de apelación respecto de la Resolución definitiva y autos interlocutorios, con recurso de nulidad ante la Corte Suprema de Justicia⁶⁸

Posteriormente, el D.S. de 2 de marzo de 1940 fue elevado a rango de Ley el 8 de octubre de 1941 en el gobierno de Enrique Peñaranda ⁶⁹. En esta norma, por primera vez, se crea una instancia jurisdiccional especializada del Estado, destinada a conocer y resolver los problemas relacionados con los contratos del trabajo. El Art. 1ero de este Decreto Supremo, posteriormente elevado a rango de Ley, decía:

- Art. 1ero.- El conjunto de organismos que conforman el Departamento Nacional del Trabajo, se denominará en lo sucesivo “Judicatura del Trabajo”, correspondiéndoles exclusivamente la función de administrar justicia en materia del trabajo y de Previsión Social. Las atribuciones c), d) y e) del artículo 3 de la Ley de 18 de marzo de 1926, corresponderán al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a la ley de su creación y al Estatuto Orgánico que regula su funcionamiento

La Corte Nacional del trabajo se encontraba ubicada en La Paz, y estaba conformada por 6 vocales con un presidente, esta funcionada como segunda instancia ante la apelación de inconformidad con la resolución del juzgado de trabajo, y ante la resolución de esta, se podía interponer recurso de casación presentada ante la corte Suprema de Justicia ubicada en Sucre.

⁶⁸ Isaac Sandóval R. DIGESTO pág. 199 Tomo I.

⁶⁹ Lexivox.org/norm.BO

5.6. LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DE 8 DE DICIEMBRE DE 1942.-⁷⁰

Anteriormente a la aprobación de la Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942, con una industria incipiente, en que la mayor parte de la producción se lleva a cabo en pequeños talleres artesanales, los conflictos laborales se resolvían por la vía civil, con intervención de los Jueces de Instrucción, llamados entonces de Menor Cuantía y solo con el advenimiento de las nuevas relaciones de trabajo emergentes del proceso de industrialización, sobre todo por el nivel de las luchas sociales de los trabajadores mineros así como la aparición de trabajadores urbanos, es decir obreros urbanos, y el nivel de politización de los sindicatos que se había iniciado en el país, el 8 de diciembre de 1942 se aprueba la L.G.T. cuyo Capítulo X DE LOS CONFLICTOS, (Arts. 105 a 113) prevé el procedimiento para resolver los conflictos laborales colectivos; procedimiento que se repetirá en forma más detallada y específica, en el Reglamento de la Ley General del Trabajo de 23 de agosto de 1943; pero aún no existe un verdadero Procedimiento Laboral que delimite la autoridad jurisdiccional que deberá conocer de las demandas por conflictos emergentes de contratos laborales y los procedimientos de estas gestiones.

El Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943, a pesar de la profundidad que había alcanzado, no prevé un mecanismo procedimental para encausar los conflictos laborales. Los Juzgados del Trabajo, aplicarán las normas del derecho civil como parámetros para resolver conflictos laborales, de tal suerte que los juicios laborales tendían a demorar lo mismo que los conflictos civiles, sobre todo por el abuso de los recursos procesales y la proliferación de normas reglamentarias casuísticas que dificultan y demoran los procesos.

⁷⁰ Isaac Sandoval R. Digesto Pág. 173.

5.7. PROCEDIMIENTO PARA INFRACCIONES A LEYES SOCIALES.

En fecha 2 de octubre de 1951 se dicta el D.L. Nro. 2763 complementado por el D.L. 4078 de 8 de junio de 1955, que regula los procedimientos en los casos de denuncias por infracción de leyes sociales, el mismo comprendía:

En su Artículo 1º se modifican los Arts. 121 de la Ley General del Trabajo y 165 de su Reglamento, en sentido que las infracciones a las leyes sociales, se sancionarán con multas de Bs. 1.000. a Bs. 500.000. resaltando que la reincidencia se sanciona con multa del doble y del cierre de la empresa.

A partir del Art. 2do comienza el procedimiento, con los inspectores de trabajo como los encargados de presentar un informe de lo sucedido con los detalles de la empresa y el dueño ante el Juez de trabajo, (Art. 3) quien dispondrá una notificación al infractor para que presente en 6 días su prueba de descargo. Posteriormente (Art. 5) el juez debe dictar resolución excusando al infractor o imponiendo la sanción.

(Art. 6) Notificada la parte afectada con la sentencia puede apelar en 3 días, previo pago de costas, cuyo pago es imprescindible. (Art. 7 al 9) concedida la apelación se remite a la Corte Nacional del Trabajo, quien se encarga en el plazo de 10 días de fallar en vista de los antecedentes, no admitirá ningún otro recurso ni ordinario ni extraordinario, ni el de compulsión. (Art. 12) En caso de compañía o sociedad se dirige la demanda contra el representante de la misma.

(Art. 13) Las sanciones por infracción de las leyes sociales, son independientes de las responsabilidades civiles o criminales que procedieran. (Art. 14) Todo acto que dilate o tergiversa el proceso se sanciona con multa.

Al Art. 16 Deroga el Decreto Supremo de 18 de enero de 1939 y todas las disposiciones legales contrarias al presente Decreto Ley, cuya ejecución queda

encargada a los señores Ministros del Trabajo y Previsión Social y de Gobierno y Justicia.”⁷¹

Como se verá, no existe en puridad, un Procedimiento propiamente dicho, sino que son normas que se aprueban sobre la marcha y que tienen por objeto resolver problemas en los procesos laborales que siguen aplicándose, según el Procedimiento Civil (DL. 12760 de 6 de Agosto de 1972).⁷²

5.8. LA R.M. 400/56 DE 11 DE NOVIEMBRE DE 1958 PROCEDIMIENTO LABORAL⁷³.-

Recién en fecha 17 de noviembre de 1958, se aprueba un Procedimiento Laboral por Resolución Ministerial 400/56, que señala:

Art. 1ero.- Todos los planteamientos de carácter de conflictivo social, deberán ser elevados exclusivamente ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, siguiendo la jurisdicción y competencia correspondiente, y de conformidad con la Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942, el Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943 y demás disposiciones legales conexas.

Art. 2do.- Se consideran improcedente la elevación de cualquier planteamiento sobre conflictos sociales tramitados ante otros Despachos Ministeriales o ante autoridades que no tengan las suficientes atribuciones

⁷¹ Lexivox.org/norm/BO

⁷² Isaac Sandoval R. Opus cit.

⁷³ Digesto Laboral Boliviano. Isaac Sandoval R. pag. 353

legales o que usurpen funciones, jurisdicción y competencia que no emanen de la Ley.

Art. 3ero.- Tanto empleadores como trabajadores deberán seguir los tramites dentro del procedimiento laboral señalado por Ley, y en caso de no darse cumplimiento a lo dispuesto por la presente Resolución Ministerial, se considerará todo lo actuado, ilegal y nulo de pleno derecho, no pudiendo invocarse por los infractores ningún derecho sobre los procedimientos declarados nulos.

Como se puede observar de la Resolución Ministerial, su procedimiento, no contiene un Procedimiento strictu sensu, sino una simple práctica administrativa sujeta a la discrecionalidad del juzgador.

5.10. PROCEDIMIENTO PARA USO DE RECURSOS EN DEMANDAS LABORALES.

Este proceso de tanteo, de producción de normas legales relacionadas con procedimientos laborales relacionadas con recursos y plazo para el uso de esos recursos en demandas laborales, es enriquecido por la Ley 68 de 28 de diciembre de 1960 que interpreta el Art. 6to de la Ley de 18 de marzo de 1926 de Organización del Departamento Nacional del Trabajo, cuyo objetivo era la resolución de asuntos las relacionados con Accidentes del Trabajo y de modo colateral la de intervenir en todas las cuestiones sobre contratos de trabajo y reclamaciones de salarios entra patrones y obreros; pero aún no es propiamente un Procedimiento Laboral para resolver las contingencias legales emergentes de las relaciones de trabajo, es decir,

que cubra ese campo tan amplio como lo que llamamos, los Derechos Sociales de los Trabajadores.⁷⁴

5.11.- LEY DEL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO DE 20 DE ABRIL 1977.

El 20 de abril de 1977, se pronuncia el D.S. Nro. 14546 de Ley del Procedimiento del Trabajo, durante el gobierno de Hugo Banzer⁷⁵, cuyo texto in extenso está registrado en el Libro de José Gonzalo Trigos Agudo⁷⁶, de cuyo análisis se puede deducir los siguientes hechos:

- La judicatura laboral del D.L. 14546, forma parte del Poder Judicial.
- Su competencia consiste en decidir las controversias emergentes de los contratos individuales o colectivos, las normas de Seguridad Social y Vivienda de interés social.
- Está compuesta por:
 - La Corte Suprema de Justicia que conoce las causas laborales o sociales en grado de Casación.
 - La Corte Nacional del Trabajo compuesta de dos Salas y son competentes para conocer las apelaciones sentencias y autos pronunciados en primera instancia.
 - Resolver excusas y recusaciones contra Jueces del Trabajo.
 - Jueces de Trabajo que conocerán las causas en primera instancia.

⁷⁴ Isaac Sandoval. Digesto, pág 371.Tomo I

⁷⁵⁷⁵ Isaac Sandoval Rodríguez y otros. "DIGESTO LABORAL BOLIVIANO" Opus cit. Pág. 666 Tomo II.

⁷⁶ José Gonzalo Trigos Agudo. "CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO: Doctrina, Jurisprudencia y Comentarios" Editorial C y C La Paz Bolivia 2003.

Del análisis de la citada Ley de Procedimiento del Trabajo, deduzco que, igual que las anteriores normas, está basada, en cuanto al procedimiento, en el antiguo Código de Procedimiento Civil (DL. 12760 de 6 de Agosto de 1972), es decir en cuanto a los recursos y generalmente, también a los plazos procesales. De la misma manera que en el mencionado Procedimiento Civil, las partes tienen derecho a utilizar todos los medios incidentales y recursos procesales, como las Excepciones que pueden ser previas y perentorias, recursos que además, dan lugar a la interposición del recurso de apelación. Los recursos ordinarios reconocidos por este Código de Procedimiento Civil, están presentes en este Procedimiento, lo que la hace, al igual que el Procedimiento en vigencia, moroso y perjudicial a los intereses del trabajador.

5.12. D.L. Nro. 16896 DE 25 DE JULIO DE 1979. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.⁷⁷

Es la primera norma especializada destinada a otorgar a la economía jurídica laboral, un procedimiento gracias a las cuales, todos los anteriores intentos relacionados con el tema, fueron superados. Este Código fue promulgado durante el período de facto de David Padilla Arancibia y a pesar que muchas de sus instituciones han sido tomadas del D.L. 14564, tiene vigencia plena por más de 35 años a la fecha. Sin embargo, como todas las normas procesales analizadas, todas ellas, han tomado del antiguo Código de Procedimiento Civil, no solo la estructura procesal, las instancias, los incidentes y los recursos, así como sus viejos vicios que son emergentes de haberse sujetado a la tradición civilista. En realidad, los problemas que arrastra el Código Procesal del Trabajo, son semejantes a los problemas que tiene la justicia ordinaria y que, sobre todo, son aquellos emergentes

⁷⁷ Isaac Sandoval R. Digesto. Pág. 683.Tomo II.

de la enorme carga procesal debido a los recursos permisivos que se otorga a la partes, sobre todo a quienes son deudores, sean estos personas privadas o públicas. La mayor parte de los procesos analizados y que han durado en la sustanciación del proceso más de cinco años, tienen origen en los aspectos mencionados. Este viejo vicio, es también causa de la retardación de justicia laboral en otros países latinoamericanos. Por ello, el Código Procesal del trabajo en actual vigencia, no ha podido salir de la encrucijada en que se encuentra la mayor parte de las legislaciones laborales de América Latina en cuanto al tiempo necesario para resolver las causas puestas en su conocimiento.

Siguiendo los estudios realizados por el Dr. José Gonzalo Trigoso⁷⁸ en su libro de referencia, en su Prefacio, señala que se hubiera encontrado en los archivos de la Federación de Trabajadores Constructores de La Paz, un Proyecto de Organización y Procedimiento del Trabajo redactado por los abogados Guillermo Asturizaga Rada, Sixto Mejía Clavijo y Juan Urquizo Castillo, en el que se observa, como un hecho novedoso, una nueva estructura jurisdiccional laboral propuesta en sus Arts. 40, 46, 47 y 48 relativos a un Juicio Oral y además, la incorporación de una nueva instancia procesal compuesta por las Salas Sociales de la Corte Nacional del Trabajo, a quien se atribuye la función de Apelación, bajo la denominación de “Recurso de Reconsideración”, cuya Resolución causaría estado y sería irrecurrible. Ignoro por completo las razones por las que ese proyecto no fue tomado en cuenta; pero por mi parte, considero que la propuesta de reducir las instancias procesales laborales me parece positiva, puesto que, como voy a demostrar, esta medida, reducirá la carga procesal en curso y proporcionará a los procesos mayor agilidad, con los consiguientes beneficios para los trabajadores.

⁷⁸ José Gonzalo Trigoso. Opus cit, pág. 6.

CAPÍTULO VI. LA HIPÓTESIS, DEMOSTRACIÓN Y SUS EFECTOS SOBRE LOS PROCESOS LABORALES.

6.1 DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS.-

6.1.1. Factores negativos del Código Procesal del Trabajo:

a) El daño directo causado al trabajador.

El procedimiento actual, es permisivo. Generalmente, los abogados de la parte patronal, sean estas personas privadas o instituciones pública, utilizan toda clase recursos, desde las Revocatorias con alternativa de apelación, las Apelaciones a autos interlocutorios, los Autos Finales, las nulidades de obrados por defectos procesales como errores o faltas de notificación, la casación, o finalmente los procesos contenciosos, con el único objeto de dilatar la causa para no cumplir con el pago de los Beneficios Sociales, o de aprovecharse de esos recursos, sabiendo con el tiempo pagarán montos efectivamente menores, por el efecto de las devaluaciones periódicas, causando de esta manera, grave daño en contra de los intereses legítimos de los trabajadores y sobre todo, atentando en contra de la naturaleza de sumariedad que deben tener los procesos sociales. Como sabemos, en los Juzgados del Trabajo, existen causas que duermen el sueño de los justos por más dos años hasta la dictación de la Sentencia y desde allí, la apelación por otro año, hasta la solución del recurso de Casación el Tribunal Supremo de Justicia, por un total de más de seis años.

En este período, el dinero que debería haber recibido el trabajador en calidad de Indemnización, se ha desvalorizado y la indexación que se hace, no compensa la devaluación y el daño objetivo causado, puesto que en muchos casos, los trabajadores que no han logrado conseguir una fuente de empleo, se

endeudan con miras a pagar sus deudas con sus Beneficios Sociales. En muchos otros casos, deben recurrir a gastar sus pequeños ahorros y finalmente, a vender sus pertenencias, desencadenando un proceso de empobrecimiento causado por los factores que permiten usar y abusar de recursos y dilatar indefinidamente los plazos para el cumplimiento de los procedimientos.

Yo propongo anular la atribución del Ministerio del Trabajo, para cumplir las funciones de árbitro en materia laboral como una instancia de conciliación, puesto que;

a) NO ES UNA ETAPA OBLIGATORIA

b) No es procesalmente eficiente porque termina por ser una instancia burocrática que solo dilatan los procedimientos; no es eficaz, porque puede dar lugar a distorsiones en la aplicación de la Ley General del Trabajo, como errores en la apreciación de las pruebas, cálculos deficientes de beneficios sociales, etc.,

c) Como quiera que el funcionario que cumple el rol de Inspector del Trabajo, no es abogado, ni existe un procedimiento riguroso para la solución de casos, se termina por imponer criterios arbitrarios que terminan resultando perjudiciales a los intereses de los trabajadores y favorece la distorsión de sus objetivos institucionales sino la corrupción. En la presente tesis, el proceso Conciliatorio, se iniciaría ante el Juez de Conciliación del Trabajo.

b) Daño colateral causado a la familia del trabajador.

Como consecuencia de los recursos procesales puesto a disposición de los abogados de la parte patronal, la duración de las demandas y la acumulación de casos en los Juzgados del Trabajo son excesivas: los Jueces no pueden atenderlos en los plazos previstos por el C.P.T. debido a la carga procesal y como consecuencia, las expectativas del trabajador y su familia, de cobrar lo que en derecho les corresponde son defraudadas por un proceso lento y engorroso y les somete a la privación de los medios necesarios para cubrir sus necesidades vitales. En consecuencia, aunque la familia del trabajador no interviene directamente en el proceso, son las víctimas de la falta de oportunidad en el pago de los derechos sociales del trabajador. Esta situación de crisis económica, puede empujar a la familia del trabajador, a conflictos que pueden amenazar su estabilidad y la salud emocional de los hijos, con el consecuente malestar que pone en riesgo no solo la idoneidad de la justicia boliviana, como un factor que atenta en contra de la paz social.

c) La carga procesal de los juzgados.-

Otro factor que contribuye a la dilación en los procesos laborales, es la carga procesal de los Juzgados y el número limitado de los mismos. De acuerdo con informaciones obtenidas en el Tribunal Departamental de La Paz, se ha obtenido el siguiente Cuadro:⁷⁹

⁷⁹ Las estadísticas fueron recolectadas por mi persona de los Siete Juzgados del Trabajo de La Paz, quienes proveyeron esta información de su libro de demandas nuevas, archivo y pre archivo del año 2014.

CUADRO ESTADÍSTICO DE MOVIMIENTO DE DEMANDAS SOCIALES.

1.- Casos ingresados en la gestión de 2014 (de enero a noviembre 2014):570 casos

2.- Casos sorteados para los siete Juzgados del Trabajo: 570 casos

3.- Casos en curso en los Juzgados entre el 2 de enero a 30 de noviembre 2014:

- Juzgado Primero: 76 casos
- Juzgado Segundo: 72 casos
- Juzgado Tercero: 69 casos
- Juzgado Cuarto: 64 casos
- Juzgado Quinto: 89 casos
- Juzgado Sexto: 67 casos
- Juzgado Séptimo: 66 casos.

Promedio de casos por juzgado: 81 casos

4.- Casos en Recurso en el Tribunal Supremo de Justicia: 504 casos

5.- Promedio de casos archivados por falta de gestión. 1010 casos

6.- Promedio de tiempo de duración de los procesos laborales, desde la demanda hasta el Auto Supremo: 5 a 8 años. Por informaciones de la prensa, se logra ver que la demanda por pago de sociales de los ex trabajadores de la empresa SONATEX⁸⁰, dura, hasta la fecha, más de 24 años⁸¹.

⁸⁰ SONATEX S.A. Fue una empresa de textiles que como consecuencia de la mala administración entro en quiebra y se desato una serie de demandas por beneficios sociales de los trabajadores.

⁸¹ Periódico "LA RAZÓN", reportajes de actualidad y situación social del país. 1ero de mayo 2003.

Del análisis de las informaciones recogidas, se puede deducir que el promedio de duración de los procesos en curso, desde la fecha de presentación de la demanda, hasta la ejecución del Auto Supremo del Tribunal Supremo de Justicia, es de un promedio de seis años. Este término medio de duración de los casos, está constituido por el mal uso de los recursos procesales previstos por el Código Procesal del Trabajo y la chicana de los abogados. El uso de estos recursos, no es imputable solo a la parte patronal, sino también al propio trabajador para los casos de errores o deficiencias en el cálculo de los Derechos Sociales u otros; pero quienes abusan de ellos, son los abogados de la parte patronal. Incluso en el caso de abogados de instituciones públicas, sin percatarse de las Responsabilidad que les corresponde de conformidad a lo dispuesto por el D.S. 23318-A cuyo Artículo 65 inc. d) prevé la obligación de Informar sobre la inconveniencia de interponer recursos, que aun conociendo la legalidad y pertinencia de las demandas sociales de sus trabajadores, alientan el uso de recursos dilatorios con el único objeto de justificarse frente a la Ley Marcelo Quiroga y equivocadamente, rehuir sus responsabilidades, a pesar que el uso abusivo de recursos, termina por encarecer los trámites, hacer penoso el pago de los derechos sociales y de consumir hora-trabajo de los abogados, tiempo que puede ser utilizado en otras causas. Hay instituciones, como la Caja Nacional de Salud, que actualmente, cuenta con un Departamento Jurídico compuesto por abogados especializados en materia penal, civil, y sobre todo laboral etc., que indudablemente significan una fuerte carga presupuestaria para la institución. Lo propio pasa en la COMIBOL. En consecuencia, los Principios Procesales previstos por el Art. 3ero de la Ley 16896, como la Impulsión de Oficio, la Preclusión, etc., no se cumplen y existe la tendencia a alargar procesos. El Art. 56 de esta Ley, prevé que los Jueces deben dar a los procesos *“El impulso y la dirección del proceso corresponde al Juez y el Tribunal, quienes cuidarán de su rápida tramitación.*

Promovido el proceso, el Juez adoptará las medidas tendientes a evitar su paralización, salvo que la ley disponga que ello corresponde a las partes”, funciones que no se cumplen debido a los factores que he señalado.

Como consecuencia del uso irracional e irrefrenable de recursos, los procesos no pueden concluir dentro de los plazos previstos por el Código Procesal del Trabajo y causan la acumulación en los Juzgados, sumados aquellos procesos que no se mueven con la celeridad requerida. Sin la acción que corresponde a las partes, el Juez no puede cumplir con su deber de dar al proceso el Impulso de Oficio previsto por el inc. d) del Art. 3ero del C.P.T. Tal como hemos visto en el Resumen de casos que figura en la primera parte del presente subtítulo, muchas veces, la parte demandante, que es el trabajador, desmoralizado por la duración del proceso, termina por negociar con el patrón en condiciones desventajosas a pesar que sabe que sus derechos son irrenunciables e imprescriptibles en la legislación actual, abandonando de hecho su acción que por falta de un mecanismo adecuado, aparece como inactivo en el Juzgado y archivado.

d) El abuso de los recursos procesales.

Ya es conocido que los abogados de la parte patronal, hacen abuso de los recursos procesales y esto, con el único afán de perjudicar al trabajador de dos maneras:

Primero, porque el abuso de los recursos procesales, llena los Juzgados Laborales de expedientes que deben esperar, entrepapelados en una montaña de expedientes, porque su número dificulta una atención eficiente y dinámica del Juez, perjudicando de esta manera no solo el trabajo del Juez, sino perjudicando también

al trabajador interesado, atentando en contra del principio de una Justicia pronta y oportuna.

Segundo, porque el uso abusivo de los recursos, terminar por causar al trabajador y a su familia inútiles sufrimientos y situaciones de crisis económica mientras el trabajador no encuentra una nueva ocupación y el caso de trabajadores en edad próxima a la jubilación, la situación es más dramática, porque los patrones no quieren contratar obreros o trabajadores mayores a los 30 años, empujando al trabajador a una cesantía forzada. La llamada “generación sandiwch” que por los años 1985 fueron cesados de sus trabajos, no podían acceder a la jubilación porque no contaban con el tiempo necesario de aportes, mostró el drama de trabajadores que no podían encontrar nuevas fuentes de trabajo, no solo para sostener a sus familias, sino para asegurarse una jubilación digna.

e) Perjuicio a la naturaleza abreviada de los procesos laborales.

Como se podrá deducir, el uso indiscriminado de recursos generalmente dilatorios en el caso de los autos interlocutorios, causa en los Juzgados del Trabajo y Seguridad Social la acumulación de causas que debido al uso de recursos, no pueden entrar en Autos para Sentencia. De acuerdo con las investigaciones que he hecho, el término medio de duración de una demanda social, es de seis años, tiempo que considero atentatorio a los objetivos sociales de las normas laborales.

CAPÍTULO VII. PROPUESTA DE CAMBIOS ESTRUCTURALES EN EL SISTEMA PROCESAL DEL TRABAJO PROPUESTO POR LA TESIS.

8. 1.- INCORPORACIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES, UNA ESTRUCTURA JURISDICCIONAL ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO.

La jurisdicción para la solución de conflictos sociales, dejarían de corresponder, como instancia especializada del Órgano Judicial y se incorporaría como una Instancia jurisdiccional administrativa autónoma bajo tuición del Ministerio del Trabajo.

La estructura del órgano jurisdiccional del Trabajo y Seguridad Social, estaría compuesta de la siguiente manera:

- a) Los Juzgados de Conciliación Laboral y Seguridad Social, como juzgados de primera instancia, dependiente administrativamente de la Autoridad Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo.
- b) La Autoridad General Jurisdiccional Administrativa del Trabajo como instancia autónoma de Recursos Jerárquicos, bajo la tuición del Ministerio del Trabajo y S. S.

CAPITULO VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

8. 1.- CONCLUSIONES.-

Es un hecho que es necesario cambiar radicalmente el Procedimiento Laboral para evitar las dilaciones de los procesos civilistas tomados del Código de Procedimiento Civil. Por ese motivo, reitero la validez de mi proyecto de Tesis en toda su extensión, porque está destinado a resolver el problema de la judicialización de los procesos sociales, a liberarlo de los procedimientos recurrentes dilatorios, hacerlo más ágil, dinámico, breve e informalizado y aligerar la carga procesal de las autoridades jurisdiccionales, aunque, como sabemos, la Perención de acción que propongo como medios para cancelar procesos inactivos o abandonados, no afectan a la imprescriptibilidad de los derechos sociales y solo sirven para evitar la acumulación de casos con poca o ninguna movilidad; pero aligeraría en trabajo administrativo de los jueces y personal de los Juzgados de Conciliación del Trabajo.

8.2. RECOMENDACIONES.-

Las modificaciones que proponemos en la presente Tesis, solo pueden llevarse a cabo por medio de la derogatoria de la actual Ley 16896 de 25 de julio de 1979 y todas las normas procesales laborales que sean contrarias al espíritu de mi proyecto, especialmente como las disposiciones de la Ley de Organización del órgano Judicial en su Art. 59, porque la Sala Social y Administrativa desaparecería y se incorporaría a la estructura administrativa, como una instancia autónoma, bajo la tuición del Ministerio del Trabajo.

Como corolario de mi Tesis “**PROPUESTA DE UNA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL PARA LA DEMANDA DE BENEFICIOS SOCIALES**”, me permito proponer el siguiente Proyecto de Ley en sus partes pertinentes, es decir, dejando en plena vigencia alguna instituciones como las relacionadas con la jurisdicción, competencia, etc.

CAPITULO IX. PROYECTO DE LEY.-

Por tanto, el Órgano Ejecutivo, en uso de sus facultades constitucionales, **PROMULGA** la Ley Nro..... para que se tenga y cumpla como Ley del Estado Plurinacional de Bolivia.

LIBRO I
DE LA NATURALEZA DE LAS NORMAS EN MATERIA LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I
DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

CAPITULO ÚNICO

DISPOSICIONES PRELIMINARES:

Artículo 1. (ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL Y SOCIAL). Los procedimientos relacionados con la solución de todo tipo de conflictos laborales, los emergentes de las relaciones de trabajo, así como conflictos relacionados con el cumplimiento de normas de Seguridad Social, se registrarán por la presente Ley.

Artículo 2. (PRINCIPIOS). Todos los procesos laborales y sociales, se sujetan a los siguientes principios fundamentales:

- a) **Gratuidad.** Todos los trámites y actuaciones relacionados emergentes del proceso del trabajo, son gratuitos.
- b) **Oralidad.** Las actuaciones procesales, son fundamentalmente orales. Las resoluciones emergentes del proceso, se pronuncian como consecuencia de la defensa oral amplia y contradictoria de los argumentos jurídicos de las partes en audiencia pública.

- c) **Publicidad.** Todas las actuaciones y trámites, son públicos. Sin embargo, el acceso a documentos y actuaciones dentro de un proceso, requerirán de quien los demanda, el apersonamiento y expresión legítima de intereses.
- d) **Responsabilidad procesal.** Las partes tienen la responsabilidad, como deber legal, de cumplir con sus obligaciones procesales dentro de los plazos previstos por el presente Código Procesal Laboral, bajo responsabilidad.
- e) **Impulso procesal.** El impulso procesal, es responsabilidad de las partes. Sin embargo, el juez que conoce de la causa en cualquiera de sus instancias, dará a la causa, el impulso procesal correspondiente aplicando en contra de la parte negligente, las sanciones procesales previstas en el presente Código.
- f) **Preclusión.** Las actuaciones se cumplen dentro de los plazos y las instancias procesales previstos por la presente Ley, a cuya conclusión, el juzgador declarará de oficio, la preclusión de la instancia.
- g) **Inversión de la prueba.** El “onus probandi” o carga de la prueba, corresponde al empleador.
- h) **Principio de protección.** El Estado tiene la obligación legal de proteger los derechos del trabajador. En caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, debe primar la interpretación que favorezca el interés del derecho tutelado del trabajador.
- i) **Primacía de la realidad material.** Los hechos materiales emergentes de una relación laboral, deben ser considerados con preferencia a otros factores formales, aun sobre los que resultan de la interpretación de una norma o de un contrato.

- j) **Principio de Informalismo.** Los procesos laborales y sus procedimientos, son flexibles. La inobservancia de requisitos o procedimientos no fundamentales, pueden subsanarse en cualquier momento de la causa, tanto a petición de las partes, como de oficio, sin alterar el curso del proceso ni retrotraer la causa.
- k) **Principio de inextinguibilidad de los derechos sociales.** El Trabajo está protegido por el Estado como un bien social. Los Derechos sociales no se extinguen por causa alguna.
- l) **Irrenunciabilidad de los Derechos Sociales.-** Los derechos emergentes de una relación laboral, no pueden ser objeto de renuncia o limitación.

TITULO II

DE LA JURISDICCIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 3. (LA JURISDICCIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL). La jurisdicción administrativa laboral, está compuesta por la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo bajo la tuición del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Tiene autonomía de gestión jurisdiccional y administrativa y sus recursos provienen del Tesoro General del Estado, así como recursos propios.

Art. 4. (ESTRUCTURA DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL).

A. AUTORIDAD DE PRIMERA INSTANCIA:

I.- Autoridad Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y Seguridad Social compuesta por los

- Juzgados de Conciliación Laboral.

B. AUTORIDAD DE RECURSOS:

- Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y Seguridad Social, en recurso Jerárquico.

Art 5. (COMPETENCIA). La Autoridad Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y Seguridad Social en la instancia que le corresponda, tiene competencia para conocer y resolver conflictos emergentes de contratos individuales o colectivos de trabajo, de las relaciones laborales en general, los derechos que le son inherentes y de la solución de controversias relacionadas con la aplicación de normas del Seguro Social en la modalidad del Sistema de Reparto y el Sistema de Capitalización Individual, la infracción de leyes sociales y de seguridad industrial, personalidad de organizaciones sindicales, control y recuperación del patrimonio de las mismas, fuero sindical y otros señalados por Ley.

Se rige por los siguientes procedimientos.

CAPÍTULO SEGUNDO.

DE LA AUTORIDAD NACIONAL JURISDICCIONAL ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO Y S.S.

Art. 6. (COMPETENCIA).

I.- La Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S. conocerá en Recurso Jerárquico, las Resoluciones de Revocatoria pronunciada por la misma autoridad que las emitió, es decir, los Jueces de Conciliación Laboral y de Seguridad Social.

II.- Su Resolución recurrida, podrá ser confirmada en todo o en parte, modificada o revocada.

La Resolución de la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo, pone fin a la vía jurisdiccional Administrativa y al Proceso, sin recurso ulterior.

III.- Designará al personal subalterno de los Juzgados de Conciliación Laboral, conforme a normas de Administración de Personal de la Institución.

CAPÍTULO TERCERO.

DE LA AUTORIDAD DEPARTAMENTAL JURISDICCIONAL ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO Y S.S.

Art. 7. (COMPETENCIA).

I.- La Autoridad Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S. tiene funciones de control y coordinación administrativa y depende de la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa.

II.- Sus funciones serán las de admitir y registrar las demandas nuevas y sortearlas entre los Juzgados de Conciliación del Trabajo de su jurisdicción. En capitales de provincia, las demandas podrán ser presentadas directamente a los Juzgados de Conciliación laboral de su jurisdicción.

III.- Registrar los Recursos Jerárquicos en contra de las Resoluciones de los Juzgados de Conciliación del Trabajo de su jurisdicción y remitirlos dentro de las 24 horas, a la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo.

IV.- Velar porque los recursos Jerárquicos cumplan con las previsiones de ley. En caso que hayan sido interpuestas fuera de los términos de rigor, rechazará el recurso y declarará la Resolución recurrida, como ejecutoriada, devolviendo el expediente al inferior para su cumplimiento.

III.- Ejercer funciones de supervisión y control de los Juzgados de Conciliación del Trabajo del Trabajo del área desconcentrada.

CAPÍTULO CUARTO.

DE LOS JUZGADOS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y DE S.S.

Art. 8. (COMPETENCIA). Los jueces de Conciliación Laboral y S.S, tienen competencia para conocer y resolver en su etapa conciliatoria, las demandas previstas por el Artículo 5° de la presente Ley. Sus atribuciones son:

- a. Dirigir el proceso social que es de su conocimiento y debe velar por el cumplimiento de las garantías procesales de las partes.
- b. Resolver los recursos de Revocatoria interpuestos en contra de sus resoluciones, dentro del plazo improrrogable de veinte días hábiles (20 días hábiles)

- c. Remitir obrados a la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo en los Recursos Jerárquicos, dejando en Archivo una copia simple del expediente por fines de seguridad.
- d. En caso que de la revisión del expediente se evidencie que el recurso Jerárquico ha sido planteado fuera de término o contra decreto o simples autos interlocutorios, el Juez de Conciliación podrá rechazar el recurso por Auto Fundado y declarar la Resolución recurrida, como Ejecutoriada sin derecho a recurso posterior.
- e. El Juzgado de Conciliación del Trabajo, llevará a cabo en un proceso oral, la valoración de las pruebas aportadas y los derechos que correspondan al trabajador, así como la cuantía de los mismos que deben ser pagados por la parte patronal.
- f. Concluida la Audiencia Conciliatoria sin que se hubiere presentado recurso alguno por la parte patronal ni por el demandante, el Juez dictara Autos para Resolución.
- g. La Resolución será pronunciada en el plazo de 20 días a partir de los Autos para Resolución.
- h. La lectura de la Resolución en audiencia pública abrirá para las partes el plazo de 10 días para interponer recurso Jerárquico.
- i. En caso de no haber sido interpuesto recurso alguno en contra de la Resolución emitida por el Juez, se declarara ejecutoriada. El Auto Ejecutoriado termina el proceso Jurisdiccional Administrativo por cobro de Beneficios Sociales.

Art. 9. (DEL PERSONAL DE LOS JUZGADOS DE CONCILIACIÓN DEL TRABAJO). Los Juzgados de Conciliación del Trabajo y S.S., estarán constituidos por un Juez, un Secretario-Abogado, uno o más Auxiliares y un Oficial de Diligencias.

Art. 10. (SUPLENCIAS).

I.- En caso de licencia, vacación, enfermedad, impedimento legal o muerte del titular, el Juez siguiente en número, ejercerá con carácter de Suplencia Legal las funciones del titular impedido por el tiempo que dure el impedimento.

II.- En los casos en que el impedimento legal, dure más de noventa días, en los casos de renuncia o en los casos de muerte del titular, se procederá a la designación a un nuevo Juez de Conciliación del Trabajo.

Art. 11. (DESIGNACIÓN).

I.- Los jueces de Conciliación Laboral y S.S. serán designados por La Autoridad Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S., conforme a normas específicas previstas por el presente Código.

II.- Su período de funciones es de cinco años, pudiendo ser reelegidos por una sola vez.

III.- Para la designación de Jueces de Conciliación del Trabajo y S.S., se requiere tener título de abogado con un mínimo de tres (3) años de experiencia profesional en el área, o cinco (5) años en el ejercicio de la profesión o haber desempeñado docencia universitaria en materia social.

IV.- 1) El Director Ejecutivo de la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S. será designado por el Presidente del Estado Plurinacional, de una terna elevada por la Cámara de Diputados del Órgano Legislativo. Para ser electo, se requerirá ser de profesión abogado, haber desempeñado funciones especializadas en el área, haber sido catedrático de la materia, haber ejercido la judicatura o tener por lo menos cinco años de experiencia profesional en el área.

2) Los Directores Ejecutivos de la Autoridad Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S., serán designados por el Director Ejecutivo de la

Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S. por concurso de méritos y competencia, debiendo acreditar formación profesional de abogado y experiencia en el área, no menor de tres años.

V.- De acuerdo con los requerimientos, podrá designarse Jueces de Conciliación del Trabajo y S.S. en las capitales de provincia o en las ciudades intermedias que así lo justifiquen.

Art. 12. (PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES). No podrán ser designados como Jueces de Conciliación del Trabajo, ni Autoridades Departamentales Jurisdiccionales Administrativas del Trabajo y S.S., las personas previstas por el Art. 236 de la C.P.E. o que tengan relación de parentesco con cualquiera de los miembros de la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S. hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o los profesionales que tengan Auto de procesamiento ejecutoriado en materia penal, que tenga deudas con el Estado o que haya sido procesados administrativamente y declarados responsables, administrativa, civil o penalmente.

CAPÍTULO QUINTO.

DEL MINISTERIO PÚBLICO

Art. 13. (INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO). El Ministerio Público interviene únicamente en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de intereses de menores de edad, siempre y cuando no estén representados por sus padres o tutores.
- b) Cuando se trate de demandas interpuestas contra el Estado, Gobernaciones o Municipios.

Art. 14. (REMISIÓN COPIAS LEGALIZADAS DEL EXPEDIENTE). El juez que conoce de la causa, elevará fotocopias legalizadas sin costo para el demandante, para conocimiento del Fiscal designado conforme a procedimientos internos del Ministerio Público.

Art. 15. (PLAZO PARA LA EMISIÓN DEL DICTAMEN). El Fiscal designado, deberá emitir dictamen en el término perentorio de 5 días improrrogables a partir de su notificación con la demanda, bajo responsabilidad. Pasado ese término, de oficio, el Secretario-Abogado informará al Juez la terminación del plazo, quien, teniendo por cumplido el procedimiento, dictará autos para Resolución Definitiva. El incumplimiento de la obligación legal del Fiscal Asignado, será sancionado con tres (3) días sus haberes y se procederá al registro de la omisión en su archivo personal como demérito, a cargo del Ministerio Público.

TITULO III

CAPITULO PRIMERO.

JURISDICCION Y COMPETENCIA

Art. 16. (LA JURISDICCION). La jurisdicción del Juez de Conciliación del Trabajo, está determinada por las siguientes condiciones:

- a) Que sea el Juez donde preste o hubiere prestado servicios el trabajador.
- b) En atención al lugar de celebración del contrato o donde se hubieran iniciado las relaciones laborales.
- c) Que sea el Juez del domicilio del demandado.

Art. 17. (LA COMPETENCIA).

I.- El Juez de Conciliación del Trabajo que hubiere dictado Auto de Admisión de la demanda, notificadas que hayan sido las partes sin que se hubiere cuestionado la competencia del Juez por la parte demandada, adquiere competencia para todas las actuaciones procesales previstas por la presente Ley, para conocer todas las demandas originadas de la relación laboral, los derechos laborales y sindicales de los trabajadores, así como las acciones relacionadas con el Seguro Social en el Sistema de Reparto.

II.- Sus actuaciones principales, están dirigidas a conocer y resolver cuestiones relacionadas con conflictos laborales, en la Audiencia de Conciliación.

Art 18. (CONTRATOS EN EL EXTRANJERO). Los contratos de trabajo con personas privadas o públicas suscritas u originadas en el extranjero, pero que se cumplan o se ejecuten en territorio boliviano, están sujetas a las previsiones del presente Código.

CAPÍTULO SEGUNDO.**EXCUSAS Y RECUSACIONES.****Art. 19. (EXCUSAS Y RECUSACIONES).**

I.- Son causales de Excusas y Recusaciones del Juez de Conciliación del Trabajo,

- a) El parentesco con el interesado hasta el segundo grado, en línea directa y colateral.

b) Haber tenido el Juez, relación laboral con el demandado en forma directa o haber sido asesor jurídico del demandado durante el período de vigencia del contrato de trabajo.

II.- Los procedimientos de excusas o recusaciones, no suspenden los efectos de los procesos administrativos ni los plazos para las actuaciones procesales de mero trámite.

III.- La omisión de excusa del Juez, será causal de Responsabilidad civil y/o penal. Será registrada como demérito en su registro personal. La acumulación de dos o más omisiones en el curso de un año, dará lugar a la cesación del Juez.

IV.- Las Excusas declaradas infundadas harán pasible de sanción económica a la autoridad que las propone.

V.- Las Recusaciones declaradas infundadas harán pasibles de sanción económica a la parte que las solicitó.

LIBRO II
DE LAS NORMAS QUE RIGEN EN MATERIA LABORAL
TITULO I
DEL PROCEDIMIENTO LABORAL
CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 20. (TRÁMITE DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES Y SOCIALES). Los procedimientos en materia laboral y de seguridad Social, se tramitarán conforme a las previsiones del presente Código.

Art. 21. (NATURALEZA DE LOS PROCESOS LABORALES). Los procesos laborales y sociales, son procesos jurisdiccionales administrativos de naturaleza voluntaria y se inician a instancia de parte. En caso de menores de edad, se aplicarán los principios del Art. 27 del presente Código.

Art, 22. (IMPULSO PROCESAL). De conformidad a lo previsto en el Artículo 2° inciso d), de la presente Ley, el impulso procesal corresponde a las partes. Sin embargo, el Juez que conoce de la causa, vigilará el cumplimiento de los términos y plazos previstos en el presente Código, aplicando en su caso las sanciones procesales correspondientes.

Art. 23. (PRECLUSIÓN DE LAS ETAPAS PROCESALES). Vencido el término previsto para el cumplimiento de determinadas actuaciones procesales, el Juez decretara su preclusión de oficio, sin necesidad de Informe del Secretario-Abogado.

Art. 24. (CONTROL DE ÉTICA PROCESAL). El Juez, controlará el cumplimiento de principios de lealtad y ética de las parte en el curso del proceso. Se rechazarán las actuaciones que tengan por objeto menoscabar las actuaciones del contrario, atentar en contra de su dignidad personal o introducir elementos discriminatorios. Se rechazarán las peticiones o recursos cuyo objeto manifiesto sea inducir a error al Juez, simular o perseguir un objetivo contrario al ordenamiento legal y constitucional.

Art. 25. (OBLIGACIÓN PROCESAL Y JURISDICCIONAL DEL JUZGADOR).

I.- El juez no podrá dejar de fallar en el fondo, bajo pretexto de falta, oscuridad o insuficiencia de la ley, ni salvar los derechos de las partes para otro proceso. Deberá basar su Resolución Definitiva en los principios generales del Derecho, las leyes análogas, la jurisprudencia y la equidad que nace del ordenamiento jurídico.

II.- La Ley de Procedimiento Administrativo, será la norma supletoria en cuanto corresponda. Los principios y normas del derecho común, serán aplicados en defecto de la anterior norma.

Art. 26. (PROHIBICIONES). Está prohibida la reconvención. En consideración de la irrenunciabilidad de los derechos sociales; la Transacción y el desistimiento, no causan estado.

Art. 27. (CAPACIDAD DE LAS PARTES). Las partes adquieren la calidad de demandantes o demandados a partir de los 18 años. Sin embargo, los trabajadores menores de edad pueden demandar por intermedio de sus padres sin necesidad de Poder notarial y solo con la demostración documental de la relación de parentesco o pueden actuar por intermedio de sus Apoderados. También pueden actuar en nombre de un menor, los tutores o curadores, o el representante legal de la

institución de protección de los derechos de los menores trabajadores. En su caso, el Juez de Conciliación del Trabajo, podrá asignar al menor, un Defensor de Oficio.

Art. 28. (INAPLICABILIDAD DE LA EXCEPCIÓN DE LITIS PENDENCIA)

No es aplicable en materia social, ni enerva la instancia laboral, la excepción de Litis Pendencia en materia civil, penal o administrativa que hubiere en contra del trabajador, cuando la acción se hubiera iniciado con posterioridad a la demanda laboral.

CAPÍTULO SEGUNDO.

DE LOS ACTUACIONES PROCESALES

Art. 29. (DÍAS Y HORAS HÁBILES). Las actuaciones procesales se realizarán en días y horas hábiles. A los efectos de la presente Ley, son días hábiles, los días de la semana, menos sábados y domingos. Se entiende por horas hábiles, ocho horas de trabajo por día que pueden estar divididos en horario continuo o discontinuo. La jornada hábil se inicia a las ocho (8) de la mañana y termina a las dieciocho y treinta (18,30) con dos (2) horas de descanso al mediodía.

Art. 30. (CÓMPUTO DE PLAZOS).

I.- El cómputo de los plazos establecidos en esta Ley será el siguiente:

- a. Si el plazo se señala por días sólo se computarán los días hábiles.

- b. Si el plazo se fija en meses, éstos se computarán de fecha a fecha y si en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se entenderá que el plazo acaba el último día del mes.
- c. Si el plazo se fija en años se entenderán siempre como años calendario.

II. En cualquier caso, cuando el último día del plazo sea inhábil, se entenderá siempre prorrogado al primer día hábil siguiente.

Art. 31. (TÉRMINOS Y PLAZOS).

I.- Los términos y plazos para la tramitación de las causas laborales, son improrrogables. Solo el término de prueba puede ser prorrogado a petición de parte, mediante auto motivado, por un período máximo de cinco días o cuando a criterio del Juez, sea pertinente la ampliación del Período de Prueba para la ejecución de pericias u otras pruebas sin las cuales no podría formarse convicción sobre hechos controversiales.

II.- Los términos y plazos comenzarán a correr a partir del día siguiente hábil a aquél en que tenga lugar la notificación o publicación del acto y concluyen a la misma hora de haberse producido la notificación correspondiente.

III.- En caso que el demandado debidamente notificado no se apersona dentro del término legal señalado por el Juez, podrá ser declarado Rebelde por auto expreso que será fijado en su domicilio legal.

IV.- El Rebelde podrá apersonarse en el proceso en el estado en que se encontrare hasta antes de la Resolución. La rebeldía también se aplicará contra el demandado hiciera abandono de su defensa luego de su apersonamiento.

V.- Las actuaciones que deban ser realizadas en un lugar distinto a la sede del juez que conoce de la causa, serán cumplidas en Comisión por el Juez de Conciliación

del Trabajo más próximo. En caso de no haber Juez de Conciliación del Trabajo, por el Juez de Partido y en su defecto por el Juez de Instrucción. En estos casos, se prorrogará el término por cinco (5) días adicionales.

Art. 32. (PÉRDIDA Y REPOSICIÓN DEL EXPEDIENTE).

I.- En caso de pérdida de un expediente o documentación integrante de éste, la autoridad administrativa correspondiente, previo informe del Secretario-Abogado, ordenará su reposición inmediata. El interesado y la parte demandada, aportarán copias de todo escrito, diligencia o documentos que cursen en su poder.

II.- Además de la responsabilidad civil y penal que pudiera corresponder a los funcionarios subalternos encargados de la custodia y guarda de los expedientes, estos correrán con los gastos de la reposición.

Art. 33. (DESGLOSE). El desglose de documentos originales o copias aportados por las partes, podrá ser solicitado por quien lo produjo, debiendo la autoridad administrativa disponer para que se proceda a su devolución por Secretaría en el plazo máximo de tres (3) días, dejando copia legalizada de los mismos en el expediente.

CAPÍTULO TERCERO.

DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS

Art. 34. (OPORTUNIDAD DE PEDIR MEDIDAS PRECAUTORIAS). Las siguientes medidas precautorias se pedirán antes de formalizarse la demanda o durante el proceso:

- a) Anotación preventiva.

- b) Embargo preventivo.
- c) Secuestro.
- d) Intervención judicial.
- e) Prohibición de celebrar actos sobre determinados bienes.
- f) Arraigo.

Art. 35. (PROCEDENCIA DEL SECUESTRO). Para la procedencia del secuestro, el demandante deberá precisar la cuantía reclamada, a fin que la medida precautoria se aplique solo hasta ese monto.

Art. 36. (GARANTÍA DE PROSECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE LA EMPRESA).

I.- Las medidas de embargo preventivo, embargo o intervención judicial, no deberán causar la cesación de las actividades propias de la empresa o establecimiento de trabajo, ni perjudicar el normal desarrollo de sus actividades. Solo en casos excepcionales, y en ejecución de Resolución Administrativa, se autorizará el secuestro con desplazamiento de bienes o activos de la empresa o establecimiento.

II.- En los casos de Intervención Judicial, la principal responsabilidad del Interventor, será garantizar la prosecución de las actividades de la empresa para garantizar el cumplimiento preferente de las obligaciones salariales con los trabajadores y el cumplimiento de pago de aportes laborales y patronales al seguro social y previsionales en ese orden.

Art. 37. (ALCANCE DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS). Cuando los bienes embargados no alcancen a cubrir el crédito, se podrá pedir la Prohibición de celebrar contratos o actos de disposición sobre los bienes propios del deudor.

CAPÍTULO CUARTO.

DE LAS EXCEPCIONES

Art. 38. (LÍMITE DE LAS EXCEPCIONES).

I.- En materia social, solo se admiten las siguientes excepciones:

- a) Las excepciones previas: De incompetencia, falta de personalidad del demandante, conexitud de causa, oscuridad, imprecisión o contradicción de la demanda.
- b) Las excepciones perentorias: Pago y cosa juzgada.

II.- Las excepciones previas serán resueltas en un término máximo de 48 horas de haber sido interpuestas.

III.- Las excepciones perentorias serán resueltas junto con la causa principal.

TITULO II

LAS PARTES

CAPÍTULO PRIMERO

LA ACCIÓN Y LA REPRESENTACIÓN EN MATERIA LABORAL

Art. 39. (TITULARIDAD DE LA ACCIÓN LABORAL). Está legitimado para iniciar una demanda de cumplimiento de derechos laborales:

- a) La persona llamada trabajador, que tenga o haya tenido relación de dependencia laboral respecto de un tercero llamado patrón o empleador.
- b) La esposa, la conviviente, los padres o los hijos en caso de fallecimiento del titular de la acción.
- c) También puede actuar en su nombre, el Secretario de Conflictos del sindicato al que se encuentre afiliado el titular de la acción, sin necesidad de Poder, con la sola acreditación de su condición dirigenal.
- d) Un tercero que haya recibido del titular de la acción, un Poder Especial, amplio y bastante para intervenir en la demanda social.

Art. 40. (DE LA PARTE PATRONAL O EMPLEADOR DEMANDADO). Tiene la calidad de empleador demandado, la persona privada, individual o colectiva, particular o pública respecto de que existiera relación laboral de dependencia con el demandante.

Art. 41. (EL PATROCINIO JURÍDICO DE LA ACCIÓN SOCIAL). Para la iniciación del proceso laboral, el trabajador deberá estar asistido jurídicamente por un Abogado.

Art. 42. (LITIS CONSORCIO). Se establece el Litis Consorcio o asociación procesal como demandantes, en los siguientes casos:

- a) Cuando la acción se refiera a derechos o acciones colectivas que afecten los intereses de dos o más trabajadores. No habrá Litis Consorcio respecto de la parte patronal demandada, que asumirá personería por intermedio de su representante legal.
- b) Cuando la demanda se funde en pretensiones o hechos que afecten los intereses colectivos de otros trabajadores.

- c) Cuando el Juez establezca conexitud en razón del objeto y la causa.

TITULO III

DEL PROCESO LABORAL

CAPÍTULO PRIMERO.

LA INICIACIÓN DE LA ACCIÓN LABORAL

Art. 43. (REQUISITOS DE LA DEMANDA). El memorial de la demanda, deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Especificación del Juez a quien se dirige.
- b) Suma o síntesis de la demanda
- c) Nombre, domicilio y generales de ley del demandante o su representante legal.
- d) Nombre, domicilio y generales de ley del demandado. Cuando se trate de una persona jurídica, con especificación de su representante legal.
- e) El objeto de la demanda especificado en forma clara e indubitable.
- f) Señalamiento de los hechos en que se funda la acción expuestos con claridad y precisión.
- g) El fundamento legal en se basa la acción.
- h) Especificación de los derechos sociales vulnerados y la cuantía de las obligaciones reclamadas que les corresponda expresados en la Liquidación.
- i) La petición.
- j) Firmas y rubricas.

Art. 44. (DE PRESENTACIÓN Y SORTEO DE LA DEMANDA).

I.- El memorial de la demanda se presentará en la Dirección Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S. para su sorteo y remisión al Juez que corresponda, dentro del término de cuarenta y ocho horas (48) de su registro.

II.- En otras capitales de provincia y ciudades intermedias, podrá presentarse la demanda en forma directa ante el Juzgado de Conciliación del Trabajo y S.S. En tales casos, el Juez de Conciliación del Trabajo y S.S. deberá elevar Informes mensuales de movimiento de causas nuevas a la autoridad departamental dentro de los últimos tres días hábiles del mes.

Art. 45. (DEL AUTO DE ADMISIÓN Y SEÑALAMIENTO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN).

I.- Remitido el expediente original con el número de orden que le haya correspondido por sorteo, el señor Secretario-Abogado bajo responsabilidad, en el término máximo de 24 horas de la recepción de la demanda, deberá registrarlos en el Libro de Demandas Nuevas, debiendo pasarlo, en el día, a Despacho del señor Juez.

II.- El Juez de la causa, previa constatación de cumplimiento de las previsiones del Art. 43°, dictará Auto de Admisión y correrá en traslado para que la parte demandada responda en el término máximo de diez días. Pasado ese plazo, con la respuesta del demandado o sin ella, el Juez señalará de día y hora para la realización de la Audiencia Pública de Conciliación laboral, a realizarse en un plazo máximo de cinco días.

Art. 46. (DEL APERSONAMIENTO DEL DEMANDADO).

I.- El demandado, munido de la documentación respaldatoria correspondiente, podrá apersonarse por sí o por intermedio de su representante legal y su abogado defensor.

II.- Eventualmente, el apersonamiento y las actuaciones del Gerente, o Administrador, en la Audiencia de Conciliación tendrán plena validez sin que sus efectos puedan ser anulados o rectificadas por el Representante Legal.

III.- Instalada la Audiencia de Conciliación y evidenciándose la ausencia del demandado, será declarado Rebelde y en su rebeldías, se proseguirá la Audiencia, a fin que la parte demandante haga justificación de su pretensión jurídica.

IV.- El apersonamiento de la parte patronal o su Representante Legal podrá producirse en cualquier estado de la causa, previo pago de la multa.

CAPÍTULO SEGUNDO.-**DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.****Art. 47. (DE LAS PARTES EN AUDIENCIA).**

I.- El demandante deberá asistir a las audiencias, acompañado de un profesional Abogado.

II.- El demandado por sí o por intermedio de un Representante con Poder Especial, también podrá asistir acompañado de su Abogado Defensor y estará munido de la documentación respaldatoria pertinente. Sin embargo, el demandado o su Representante con facultad especial, podrá renunciar a la asistencia jurídica en forma expresa, asumiendo su propia defensa.

Art. 48. (ACTOS PREPARATORIOS A LA AUDIENCIA).

I.- En forme previa a la instalación de la Audiencia Pública, el Juez requerirá al Secretario-Abogado que informe si se han cumplido con las citaciones de ley y si las partes se encuentran en Sala.

II.- La Audiencia de Conciliación del Trabajo, se suspenderá por inasistencia del demandante.

III.- El Secretario-Abogado registrará en cualquier medio electromagnético o audiovisual, las contingencias procesales de la Audiencia para posteriormente transferirlos a un Acta de Audiencia de Conciliación, cuyo resumen deberá ser insertado a continuación de la demanda para formar un expediente.

Art. 49. (EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE AUDIENCIA). La suspensión de la audiencia producirá los siguientes efectos procesales:

- a) En caso de la inasistencia del demandante, a petición fundada de parte, se señalará nuevo día y hora.
- b) El decreto de señalamiento de nueva audiencia, no podrá ser objeto de recurso alguno.

Art. 50. (EFECTOS DE LA REBELDÍA). Las actuaciones y resoluciones que se pronuncien en el curso de la Audiencia de Conciliación laboral en Rebeldía del empleador, tampoco podrán ser objeto de recurso alguno. El abandono y posterior declaración de Rebeldía del demandado que se hubiere apersonado, constituye presunción de veracidad de los hechos afirmados en la demanda en beneficio del demandante.

Art. 51. (INSTALACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN). Cumplidos los requisitos del Art. 46 I, el Juez declarará Instalada la Audiencia y a continuación cederá la palabra a la parte demandante a efectos de que haga fundamentación verbal de su acción, pudiendo darse lectura al memorial de la demanda.

Art. 52. (CONTESTACIÓN A LA DEMANDA).

I.- Antes de responder a la demanda, el demandado podrá interponer excepciones previas, o en su caso, solicitar la excusa del Juez o demandar su recusación.

II.- El demandado podrá negar o admitir en parte la demanda, solicitando al Juez se le franqueen copias de la liquidación presentada por el demandante, solicitando al mismo tiempo, apertura del Término de Prueba para la presentación de las pruebas en contrario.

III.- En caso de responder afirmativamente a los términos de la demanda, el Juez, sin más trámite, decretará la conclusión de la Audiencia de Conciliación y Decretará Autos para Resolución. Las diferencias aritméticas existentes entre la Liquidación presentada por el demandante y que pudieran ser observadas por el demandado, podrán ser resueltas de oficio por el Juez que conoce de la causa.

Art.- 53. (DERECHO A LA RÉPLICA).

I.- El demandante en audiencia, podrá hacer uso de su derecho a la réplica para desvirtuar los argumentos del demandado.

II.- El demandante, podrá oponerse a la solicitud de Apertura del Término de Prueba basado en la materialidad de los hechos no contrastados por el demandado y las presunciones legales a que hubiera dado lugar el demandado como consecuencia de la Audiencia conciliatoria.

Art. 54. (DERECHO A LA DÚPLICA). El demandado podrá argumentar por última vez sus argumentos de rechazo o admisión parcial de la demanda.

Art. 55. (LA APERTURA DEL TÉRMINO DE PRUEBA). El Juez, atendiendo la solicitud del demandante, podrá abrir un Término de Prueba de 10 días comunes a las partes, con señalamiento de los puntos por probarse tanto por el demandante, como del demandado.

Art. 56. (LOS MEDIOS DE LA PRUEBA).

I.- Las partes, dentro de los primeros dos días de la apertura del Término de la Prueba, propondrán medios lícitos de la prueba, es decir, pruebas documentales, confesión provocada, prueba de testigos, Inspección judicial, reconstrucción, análisis periciales, o la petición de informes técnicos o científicos que fueran pertinentes según la naturaleza de la causa. Para la confesión provocada, la parte deberá presentar cuestionario en sobre cerrado. En su caso, fundamentará el objeto de Inspección Judicial, reconstrucción, prueba pericial o informes especiales.

II.- El juez rechazará las pruebas que sean contrarias a la moral o al orden público, que fueran impertinentes, que manifiestamente estuvieran dirigidos a entorpecer el proceso o inducir a error al juzgador o que estuvieran dirigidas a dilatar el proceso.

III.- Las pruebas serán presentadas en Audiencia Pública y contradictoria, con la fundamentación correspondiente de quien las presenta.

Art. 57. (FACULTAD DISCRECIONAL DEL JUEZ).

I.- El Juzgador tiene la facultad de convocar la realización de pruebas que puedan contribuir a formarse la convicción de certeza sobre los hechos demandados, abriendo en su caso, un término complementario de prueba no mayor de cinco (5) días.

II.- Si el demandado se niega a exhibir un documento que fuera requerido por el Juez, su negativa constituirá presunción de veracidad y beneficiará en sus efectos a la parte demandante.

III.- En caso que la Audiencia no pudiera llegar a conclusiones dentro de la jornada en que se lleva a cabo, el Juez podrá decretar cuarto intermedio para la siguiente jornada.

Art. 58. (CLAUSURA DEL TÉRMINO PROBATORIO). Vencido el término probatorio, el Juez, previo Informe del Secretario-Abogado, procederá a clausurar el Término probatorio, decretando Autos para Resolución.

Art. 59. (TASACIÓN DE LA PRUEBA). Los hechos y las pruebas materiales tendrán preeminencia sobre las pruebas formales. El juez formará libremente su convicción sobre el valor de las pruebas aportadas y atenderán preferentemente sus circunstancias relevantes así como la calidad de verdad material de los hechos, antes que la formalidad de las pruebas aportadas o la interpretación de la norma, los que le servirán para valorar las pruebas y las circunstancias que motiven su Resolución.

CAPÍTULO TERCERO

DE LAS PRESUNCIONES LEGALES.

Art. 60. (NATURALEZA DE LA PRESUNCIÓN). La presunción legal no admite prueba en contrario y hace plena prueba. La presunción judicial admite prueba en contrario.

Se consideran presunciones legales, las siguientes:

- a)** La inexistencia de reconocimiento pre-ocupacional hará presumir la inexistencia de riesgos preexistentes con relación al trabajador.
- b)** La falta de balance anual de la empresa, hará presumir la existencia de utilidades.
- c)** La acreditación de la obra o la prestación del servicio, hará presumir la existencia de relación laboral, salvo prueba en contrario.
- d)** Se presume que todo contrato de trabajo es a plazo indefinido.
- e)** La relación de trabajo termina con el despido del trabajador, salvo prueba en contrario.
- f)** Se presume que el despido del trabajador es sin causa justificada.
- g)** La existencia de dos o más contratos de trabajo en un mismo año, hará presumir la continuidad de la relación laboral.
- h)** Se presume que el sueldo o salario del trabajador percibido en los últimos tres meses, es el sueldo o salario que rigen en un tiempo anterior a los tres meses señalados.
- i)** El pago de las remuneraciones, de las últimas vacaciones, hace presumir que las vacaciones de años anteriores también fueron pagadas.
- j)** La falta de presentación del Libro de Horas Extraordinarias, hará presumir la existencia de horas extraordinarias en beneficio del trabajador.

CAPÍTULO CUARTO.

DE LA RESOLUCIÓN DE LA INSTANCIA.

Art. 61. (PLAZO PARA LA DICTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA INSTANCIA).

I.- La Resolución final de la instancia de Conciliación del Trabajo, debe pronunciarse en el plazo de veinte (20) días a partir de Autos para la Resolución, bajo sanción de pérdida de competencia del Juez de la causa. En este caso, la causa pasará a conocimiento del Juez de Conciliación Laboral numeralmente más próximo en su orden y en su caso, al Juez de Partido de la capital de provincia o ciudad intermedia más próxima.

II.- La Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S., registrará la pérdida de competencia del Juez que corresponda, en su Archivo Personal, como un demérito, además de la sanción económica de diez días de haber por primera vez.

III.- La pérdida de competencia en tres o más casos en una gestión, dará lugar a la destitución inmediata del juez, sin perjuicio de remitirse obrados al Ministerio Público para su juzgamiento por la comisión del delito previsto por el Art. 154 del C.P. (Incumplimiento de deberes).

Art. 62. (FORMALIDADES ESENCIALES DE LA RESOLUCIÓN). La Resolución final de la acción laboral, cumplirá con los siguientes requisitos formales:

- a) En la parte considerativa, consignará un resumen de la acción legal planteada por el demandante, así como los argumentos legales de la

defensa. Se hará una transcripción de los hechos con relevancia jurídica que pudieran servir de fundamento a la Resolución, las normas legales que le corresponde, así como otras consideraciones de orden legal, como indicación de jurisprudencia o la doctrina que justifique la Resolución.

- b)** La Resolución especificará con precisión los alcances de la Resolución, declarando Probadada la acción en todas sus partes, o declarándola Probadada solo en parte, o declarándola Improbadada. En caso de declararse Probadada total o parcialmente, deberá incluir en la Liquidación, los ítemes especificados en la demanda, ampliándoles o restringiéndoles conforme a los hechos materiales, con especificación del monto total de la deuda que deberá ser satisfecha por la parte demandada.
- c)** La conminatoria de aplicarse las sanciones procesales de ley en caso de no cumplirse el pago de lo adeudado.
- d)** Declaración de la obligación del pago de costas, en una cuantía que no puede ser superior al 10% del monto estipulado por la Resolución. Los honorarios del Abogado patrocinante, no podrán ser superiores al 10% del monto indemnizable.
- e)** **I.-** La Resolución ejecutoriada, debe cumplirse en el plazo improrrogable de tres (3) días.
II.- Ejecutoriada la Resolución, las medidas precautorias alcanzan la validez de definitivas, a los efectos de su cumplimiento en ejecución de Autos, a cuyo efecto, se correrán los oficios correspondientes.

Art. 63. (NOTIFICACIÓN CON LA RESOLUCIÓN). La Resolución deberá ser notificada personalmente, primero al demandado para que haga uso de los recursos que le franquea la ley. En caso de Rebeldía del demandado, se hará por Edicto en su domicilio señalado.

Art. 64. (PLAZOS PARA LA DICTACIÓN DE AUTOS INTERLOCUTORIOS). Los Autos interlocutorios simples serán pronunciado en el término de cinco (5) días posteriores al decreto correspondiente. Los decretos y providencias serán dictados en el día.

TITULO IV

DE LOS RECURSOS ORDINARIOS

CAPÍTULO PRIMERO.

DE LA REVOCATORIA.

Art.- 65. (ALCANCES DE LA REVOCATORIA).

I.- Las Resoluciones del Juez de Conciliación laboral, podrán ser impugnadas ante la misma autoridad que la pronunció, mediante el recurso de Revocatoria. Se presentará dentro de los diez (10) días siguientes a partir de la última notificación con la resolución que corresponde.

II.- Los plazos para recurrir, son fatales.

III.- Vencido el plazo del recurso, la Resolución recurrida se declarará ejecutoriada.

Art. 66. (TRASLADO).

I.- El Juez de Conciliación del Trabajo que conoce de la causa, correrá en traslado el recurso a la parte contraria con el recurso, para que responda en el plazo de hasta diez (10) días calendario. Con la respuesta o sin ella, resolverá el recurso en el plazo máximo de 20 días calendario. El Juez de Conciliación del Trabajo, Revocará, modificará o Confirmará la Resolución recurrida.

II.- Vencido ese plazo sin que la Autoridad del recurso se haya pronunciado, la Resolución recurrida, se considerará Confirmada.

CAPÍTULO SEGUNDO.

RECURSO JERÁRQUICO.

Art. 67. (PROCEDENCIA DEL RECURSO).

I.- La resolución del Juez de Conciliación del Trabajo, o la confirmación por falta de pronunciamiento dentro del plazo de ley, podrán ser objeto de Recurso Jerárquico frente a la Autoridad General Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S. en el plazo de diez días calendario a partir de la última notificación a las partes, o a partir del cumplimiento del plazo para la declaración de Confirmación previsto por el Art. 66 II precedente.

Art. 68. (REMISIÓN DE LA CAUSA AL SUPERIOR EN GRADO). Con el memorial del recurso, notificada que haya sido la parte contraria para que responda en el plazo de diez (10), con la respuesta o sin ella, se concederá el recurso y en el plazo máximo de tres (3) días se elevarán obrados ante la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S.

Art. 69. (PLAZO PARA LA RESOLUCIÓN DEL RECURSO).

I.- La Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S. a partir de la fecha de la dictación de Autos para Resolución, tendrá 20 días para pronunciar Resolución.

II.- En el Recurso Jerárquico, la acción es de puro derecho y no corresponde el uso de recursos incidentales de ninguna naturaleza, ni de prueba.

Art. 70. (PROCEDENCIA DEL RECURSO). Procede el recurso Jerárquico en contra de las Resoluciones o autos interlocutorios definitivos del Juez de Conciliación del Trabajo, en el Fondo o en la Forma.

Nulidad en el Fondo.-

- a) Cuando tuviere por objeto invalidar la Resolución del Juez de Conciliación del Trabajo y S.S. por violación, interpretación errónea o aplicación indebida de la ley.
- b) Cuando contuviere disposiciones contradictorias.
- c) Cuando en la apreciación de la prueba, se hubieran cometido error de hecho o de derecho, o cuando contuviera apreciaciones manifiestamente erróneas del juzgador.

Nulidad en la forma.

- a) Cuando hubiere sido pronunciada por un Juez declarado incompetente.
- b) Cuando el Juez de Conciliación Trabajo estuviera legalmente impedidos o cuya recusación o excusa estuviera pendiente de resolución.
- c) Cuando se haya incumplido con diligencias declaradas esenciales.

CAPÍTULO TERCERO.

DE LA EJECUCIÓN DE UNA RESOLUCIÓN

Art. 71. (EJECUTORÍA DE UNA RESOLUCIÓN). Se produce la ejecutoría de una Resolución, cuando no se usare en su contra los recursos procesales previstos por la presente Ley, dentro de los plazos procesales.

Art. 72. (CUMPLIMIENTO PARCIAL DE LA DEUDA). Si la Resolución que dio por terminada la demandad de pago de beneficios sociales o el cumplimiento de obligaciones con la Seguridad Social o si sistema de pensiones, se hubiera cumplido parcialmente, la ejecutoría de la Resolución de Conciliación, hace obligatorio el cumplimiento por los saldos.

Art. 73. (DEL APREMIO DEL DEUDOR).

I.- Si el deudor no cumpliera con el pago dentro de tres (3) días de su notificación con el Auto correspondiente, de oficio o a petición de parte, el Juez de Conciliación librará Mandamiento de Apremio, ordenando la anotación definitiva de los bienes propio del deudor y el embargo de los mismos hasta el monto de la deuda social, honorarios y costas.

II.- En el caso de embargo de bienes, solo es admisible la Tercería de dominio excluyente, siempre y cuando hubiera sido intentada como consecuencia de la ejecución de la anotación preventiva. No se admitirá Tercería en ejecución de Resolución.

CAPÍTULO CUARTO.-

LAS SANCIONES PROCESALES.

Art. 74. (PERENCIÓN DE LA ACCIÓN). Se aplica la Perención, a las causas que no pueden continuar su proceso normal, por causas atribuibles a la parte demandante.

Art. 75. (EMPLAZAMIENTO).

I.- El Juez de Conciliación del Trabajo, con el Informe del Abogado Secretario, emplazará al demandante para que reactive la demanda en el término de treinta (30) días a partir de su notificación con el emplazamiento. La notificación del demandante con la conminatoria de Perención, se hará en su domicilio señalado y en caso de no ser habido, procederá la notificación por cédula fijada en la puerta de su domicilio procesal.

II.- En caso que el demandante no reasumiera sus obligaciones procesales, el Juez, ordenará el archivo de obrados.

Art. 76. (PLAZO PARA LA RESOLUCIÓN DE PERENCIÓN).

I.- Cumplido el plazo del Emplazamiento, la autoridad administrativa pronunciará Resolución de Perención, disponiendo archivo de obrados, y la cancelación de las medidas precautorias.

II.- La perención del procedimiento no conlleva extinción del derecho, sin embargo, el demandante que pretenda reactivar el proceso, deberá purgar la multa correspondiente.

Nota.- Otros procedimientos, como los relacionados con el **Título VI DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES** del Código Procesal del Trabajo de la Ley 16896 de 25 de julio de 1979, (Procedimientos por Infracción de Leyes Sociales, Procedimiento de Desafuero Sindical, de Declaratoria de Derechos), se trasladarían al presente texto, adoptando los principios de la legislación moderna y el marco de las determinaciones de la Constitución Política del Estado de 2009, y podrán

incorporarse sin mayores modificaciones, siempre y cuando no sea contrarios a los principios del presente Proyecto de Ley.

La Paz, abril de 2016.

ÍNDICE

Portada	I.-
Agradecimientos.....	II.-
Dedicatoria.....	III.-
In Abstract.....	Pág 1.
Capítulo I.- Lineamientos Generales del Proyecto de Tesis.....	Pág. 3.
1.- Enunciado del Tema de la Propuesta de Tesis	
1.1. Elección del Tema y Justificación.	
1.2.- Identificación del Problema.....	Pág. 10.
1.3.- Problematicación.....	Pág. 13.
1.4. Método.	
1.4.1.- Técnicas	Pag. 14.-
1.5.- Delimitación de la Tesis.	
1.5.1. Delimitación Temática.....	Pág. 15.
1.5.2. Delimitación espacial.....	Pág. 16.
1.5.3. Delimitación temporal.....	Pág. 16.
1.6. - DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DE LA PROPUESTA DE TESIS.....	Pág. 17.
1.6.1. Objetivos Generales.....	Pág. 17.
1.6.2. Objetivos Específicos.....	Pág. 18
1.7. Hipótesis.....	Pág. 18.
1.7.1. Definición de Variables.....	Pág. 21.
1.7.1.1. Variable independiente.	

1.7.1.2. Variable dependiente.	Pág. 22.
-------------------------------------	----------

CAPITULO II. PROPUESTA DE UNA NUEVA ESTRUCTURA JURISDICCIONAL ADMINISTRATIVA

DEL PROYECTO Y JUSTIFICACIÓN.....	Pág. 22.
-----------------------------------	----------

1.1. Bases para la propuesta de modificación.

- Autoridad de primera instancia
- Autoridad de Jerárquica Pág. 24

2.- Justificación del tema	Pág. 29.
----------------------------------	----------

CAPITULO III.	Pág. 33
--------------------	---------

ANÁLISIS HISTÓRICO DEL TRABAJO Y LAS NORMAS SOCIALES EMERGENTES DEL TRABAJO.

4.1. INTRODUCCIÓN.-.....	Pág. 33
--------------------------	---------

4. 1.1. EL TRABAJO EN LA HISTORIA.

4.1.1.1. LA SOCIEDAD PRIMITIVA.

4.1.1.2. LA SOCIEDAD EN EL ESCLAVISMO.....	Pág. 34.
--	----------

4.1.1.3. EL TRABAJO EN LA SOCIEDAD FEUDAL	Pág. 38.
---	----------

4.1.1.4. EL TRABAJO EN EL CAPITALISMO.	Pág. 42.
---	----------

CAPITULO V.	Pág. 47
------------------	---------

HISTORIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN BOLIVIA.

5.1.- Breve Historia de las relaciones e instituciones sociales del trabajo en Bolivia.	Pág. 47.
--	----------

5.2. Los procedimientos laborales anteriores a la Ley 16896 de 25 de julio de 1879.....	Pág. 54.
---	----------

5.3. Decreto de accidentes de trabajo de 7 de junio de 1926.

5.4. El decreto Supremo de Creación del Departamento Nacional del Trabajo.	Pág. 55.
---	----------

5.5. Decreto de creación de la Judicatura del Trabajo.	Pág. 57.
---	----------

5.6. La Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942.....	Pág. 59.
--	----------

5.7. Procedimiento para la infracción a Leyes sociales.	Pág. 60.
--	----------

5.8. La R.M. 400/56 de 11 de Noviembre de 1968 de Procedimiento Laboral.....	Pág. 60.
--	----------

5.10. Procedimiento para el uso de Recursos en las demandas laborales.....	Pág. 62.
--	----------

5.11. Ley del Procedimiento del Trabajo de 20 de abril de 1977.....	Pág. 63.
---	----------

5.12. D.L. Nro 16896 de 25 de julio de 1979 del Código Procesal del trabajo.	Pág. 64.
---	----------

CAPITULO VI. LA HIPÓTESIS. DEMOSTRACIÓN Y SUS EFECTOS EN SOBRE LOS PROCESOS

LABORALES.	Pág. 66.
6.1.- Demostración de la Hipótesis.	
6.1.1.- Factores negativos del Código Procesal del trabajo.	
a) El daño directo causado al trabajador.	
Cuadro estadístico del Movimiento de demandas sociales.	Pág. 69.
d) El abuso de los recursos procesales.	Pág. 71.
CAPITULO VII. PROPUESTA DE CAMBIOS ESTRUCTURALES EN EL SISTEMA PROCESAL DEL	
TRABAJO	
8.1. INCORPORACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES A UNA ESTRUCTURA JURISDICCIONAL	
ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO.	Pág. 73.
CAPITULO VII.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	Pág. 74
CAPITULO IX. PROYECTO DE LEY.	Pág. 75.
LIBRO I .—De la naturaleza de las normas en materia laboral y Seguridad Social.	
CAPÍTULO I.- De los Principios Fundamentales.	
CAPÍTULO ÚNICO: Disposiciones preliminares.	
Art. 1°.- Ámbito de aplicación del Código Procesal Laboral y Social.	
Art. 2°.- Principios.....	Pág. 76
TITULO II De la Jurisdicción Laboral y Seguridad Social.	Pág. 77.-
CAPÍTULO PRIMERO.	
Art. 3°.- De la jurisdicción administrativa laboral.....	Pág. 78.
Art. 4°.- Estructura de la Autoridad Jurisdiccional Administrativa del Trabajo y S.S.	
Art.- 5° Competencia.	
CAPÍTULO SEGUNDO: De la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo.....	Pág. 79
y S.S.	
Art. 6°.- Competencia.	
CAPITULO III.	
DE LA AUTORIDAD DEPARTAMENTAL JURISDICCIONAL ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO Y S.S.	
Art. 7° Competencia.	

CAPÍTULO TERCERO: De los Juzgados de Conciliación Laboral y S.S.

Art. 8°.- Competencia. Pág. 80.

Art. 9°.- Del personal de los juzgados de conciliación del Trabajo..... Pág. 82

Art. 10° Suplencias.

Art. 11. Designación.

Art. 12° Prohibiciones e incompatibilidades..... Pág. 83

CAPÍTULO QUINTO

DEL MINISTERIO PUBLICO.

Art. 13.- Intervención del Ministerio Público..... Pág. 84

Art. 14.- Remisión de copias legalizadas.

Art. 15.- Plazo para el dictamen

TÍTULO III

CAPÍTULO PRIMERO.

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.

Art. 16.- la jurisdicción..... Pág. 85

Art. 17 Competencia.

Art. 18.- Contratos en el extranjero

CAPÍTULO II

EXCUSAS Y RECUSACIONES. Pág. 86

Art. 19 Excusas y recusaciones.

LIBRO II

DE LAS NORMAS QUE RIGEN EN MATERIA LABORAL..... Pág. 87

TITULO PRIMERO.

DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

CAPITULO PRIMERO.

DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 20.—Trámite de los procedimientos Laborales y sociales.	
Art. 21.- Naturaleza de los procesos laborales.	
Art.- 22. Impulso procesal.	
Art.- 23.- Preclusión de las etapas procesales.	
Art-24.- Control de ética procesal.	Pág. 88
Art.- 25°.- Obligación procesal y jurisdiccional del juzgador.	
Art. 26°.- Prohibiciones	
Art. 27.- Capacidad de las partes.	
Art. 28°.- Inaplicabilidad de la excepción de Litis pendencia.	Pág. 89.

CAPITULO SEGUNDO.

DE LAS ACTUACIONES PROCESALES

Art. 29°.- Día y hora hábiles.	
Art. 30°.- Cómputo de plazos .	
Art. 31°.- Términos y plazos.	Pág. 90.
Art. 32° Pérdida y reposición de expedientes.....	Pág. 91
Art. 33°.- Desglose	

CAPÍTULO TERCERO.

DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS.

Art. 34°.- Oportunidad de pedir medidas precautorias.	
Art. 35°.- Procedencia del secuestro.	Pág. 92.
Art. 36°.- Garantía de prosecución de actividades propias de la empresa.	
Art. 37°.- Alcance de las medidas precautorias.	

CAPÍTULO CUARTO:

<i>DE LAS EXCEPCIONES.....</i>	<i>Pág.- 93</i>
Art. 38°.- Límite de las excepciones.	

TÍTULO II. LAS PARTES. Pág. 91.

CAPÍTULO PRIMERO: LA ACCIÓN Y LA REPRESENTACIÓN EN MATERIA LABORAL

Art. 39°.- De la titularidad de la acción laboral.

Art. 40°.- De la parte patronal o empleador demandado. Pág. 94.

Art.- 41.- El patrocinio jurídico de la acción social.

Art. 42.- Litis consorcio.

TÍTULO II: DEL PROCESO LABORAL..... Pág. 95.

CAPÍTULO PRIMERO.

Art. 43° requisitos de la demanda.

Art. 44° De la presentación y sorteo de la demanda.

Art. 45°.- De auto de admisión y señalamiento de Audiencia de Conciliación. Pág. 96.

Art. 46°.- Del apersonamiento del demandando.

CAPÍTULO SEGUNDO. DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN..... Pág. 97.-

Art. 47°.- De las partes en Audiencia.

Art.- 48° Actos preparatorios a la Audiencia. Pág. 97

Art. 49.- Efectos de la suspensión de Audiencia. Pág. 98

Art. 50.- Efectos de la rebeldía.

Art. 51°.- Instalación de la audiencia de conciliación. Pág. 98.

Art.- 52°.- Contestación a la demanda..... Pag. 99

Art.- 52.- Derecho de réplica.

Art. 53°.- Derecho a la dúplica.

Art. 55° Apertura del término de prueba. Pág. 100

Art. 56°.- Los medios de prueba.

Art.- 57°.- Facultad discrecional del Juez.

Art.- 58.- Clausura del término de prueba. Pág. 101

Art.- 59.- Tasación de la prueba.

CAPITULO TERCERO. DE LAS PRESUNCIONES LEGALES.

Art.- 60°.- Naturaleza de la presunción.

CAPÍTULO CUARTO. DE LA RESOLUCIÓN DE INSTANCIA. Pág.- 102

Art. 61°.- Plazo para la dictación de la Resolución Final de la Instancia.

Art. 62° Formalidades esenciales de la Resolución..... Pág. 103

Art. 63.- Notificación con la Resolución. Pág.- 104

Art.- 64° Plazos para la dictación de Autos interlocutorios.

TITULO IV. DE LOS RECURSOS ORDINARIOS. Pág. 105

CAPÍTULO PRIMERO. DE LA REVOCATORIA.

Art. 65°.- Alcances de la Revocatoria.

Art. 66° Traslado.

CAPÍTULO SEGUNDO.

RECURSO JERÁRQUICO.

Art. 67° Procedencia del recurso.

Art. 68° Remisión de la causa al superior en grado.

Art. 69°.- Plazos para la resolución del Recurso.

Art. 70.- Procedencia del Recurso..... Pág.- 106

CAPÍTULO TERCERO. DE LA EJECUCIÓN DE LA RESOLUCIÓN..

Art. 71° Ejecutoría de la Resolución.

Art. 72°.- Cumplimiento parcial de la deuda

Art. 71.- Del apremio del deudor. Pág. 108

CAPÍTULO CUARTO.- DE LAS SANCIONES PROCESALES..

Art. 74°.- Perención de la acción.

Art.- 75.- Emplazamiento.

Art. 76.- Plazo para la Resolución de Perención..... Pág. 109

ADENDA

ÍNDICE:

Pag.

1.- ALCANCES DE LA TESIS	1
1.1.- Aplicación de la Nueva Estructura Procesal para el cobro de Beneficios Sociales a otros conflictos de carácter social.....	1
1.2.- Conclusiones.....	2
2.- LOS RECURSOS DE CONTROL JURISDICCIONAL EN EL PROCEDIMIENTO PROPUESTO POR LA TESIS	2
2.1.- Conclusiones.....	3
3.- EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO EN LA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL	4
3.1.- Autonomía del Procedimiento Laboral.....	4
3.2.- Normas que regulan los Procesos Contenciosos Administrativos.....	4
3.3.- Diferencias en los sujetos de la relación procesal.....	5
3.4.- Conclusiones.....	6
4.- CORRECCIONES Y MODIFICACIONES	6
4.1.- Tramitación de procesos del Seguro Social.....	6
4.2.- Facultades discrecionales del juez de conciliación en la fase probatoria. (Artículo 57 del proyecto de ley propuesto por la tesis).....	7
4.3.- De la participación del fiscal en el proceso de conciliación laboral.....	8
4.4.- Conclusiones.....	8
5.- COMPARACIÓN DE LOS RECURSOS EN EL ACTUAL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL, D.L. 16896 Y LA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL PROPUESTA EN LA TESIS	9
ANEXO 1.- ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL	10
ANEXO 2.- FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO	11

ADENDA DE TESIS:

“PROPUESTA DE UNA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL PARA EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES”

El honorable Tribunal de Defensa de Tesis de la Carrera de Derecho de la Universidad Mayor de San Andrés, con la aprobación correspondiente, recomendó la complementación y aclaración, con una Adenda a la Tesis con el siguiente contenido:

1.- ALCANCES DE LA TESIS.-

La Tesis de Grado **“Propuesta de una Nueva Estructura Procesal para el Cobro de Beneficios Sociales”** tiene como principal objeto, **la creación de una estructura Jurídica Laboral como institución totalmente Nueva**, encontrando sus fundamentos en los principios Administrativos, pero que funcione totalmente independiente de la Ley No. 2341 de Procedimiento Administrativo del 23 de abril de 2002, esta nueva estructura suplirá por completo a la actual judicatura laboral en todos sus aspectos. El proyecto incluirá, elementos que aporten a la celeridad, como la oralidad e informalidad, omitiendo etapas y recursos que dilaten el proceso, sin afectar el fondo del proceso, evitando provocar violación de derechos constitucionales. Este procedimiento no se referirá solo a las demandas por Cobro de Beneficios Sociales, sino que por su naturaleza podrán ser aplicados a otros procedimientos de solución de conflictos sociales.

1.1.- Aplicación de la Nueva Estructura Procesal a otros conflictos de carácter social.-

Los alcances del Proyecto **“PROPUESTA DE UNA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL PARA EL COBRO DE BENEFICIOS SOCIALES”** se encuentran expresado en el desarrollo de la Tesis de grado de manera específica:

1. En el Resumen "In Abstract" de la página 2 de la Tesis, se establece los efectos de la Propuesta de la Nueva Estructura Procesal para el cobro de Beneficios Sociales, podrán hacerse extensivos a otros procesos de naturaleza social y sindical.
2. En la página 108, se establece la incorporación del **Título VI (De los Procedimientos Especiales)** del D.L. No. 16896 del 27 de Julio de 1979, siempre y cuando no contradigan los principios del nuevo procedimiento, ni estuvieren sujetos a leyes especiales.

1.2.- Conclusiones.-

A pesar que el Título de la Tesis aparece como limitante, busca cumplir con los principio de los Derechos Sociales establecidos en el Art. 2 del Proyecto de Ley, teniendo en cuenta, que las demandas de cobro de Beneficios sociales y otras de carácter social, los procedimientos de desafuero sindical, declaratoria de derechos de los herederos, **son procedimientos que buscan el cumplimiento de los derechos relacionados con el trabajo**, por lo que es necesario que el Procedimiento Laboral propuesto por la tesis, los incluya en su contenido normativo.

2.- LOS RECURSOS DE CONTROL JURISDICCIONAL EN EL PROCEDIMIENTO PROPUESTO POR LA TESIS.-

Como se mencionó en el punto anterior, la Nueva estructura procesal laboral propone un nuevo procedimiento que suplirá en todos sus aspectos al anterior procedimiento laboral y sus instituciones, por uno basado en los principios administrativos, sin embargo, el principio de celeridad, al cual se adscribe el principal objeto de la Tesis, excluye la aplicación del proceso Contencioso Administrativo previstos por la Ley No. 620 de 29 de diciembre de 2014 (Ley Transitoria para la Tramitación de los Procesos Contenciosos) para los procesos administrativos de la Ley No. 2341; puesto que, dentro de la nueva estructura procedimental laboral para el cobro de beneficios sociales y otros de interés social que se plantea, existen

suficientes formas de cumplimiento de los principios del debido proceso, la defensa y el control jurisdiccional.

El procedimiento, en resumen, se desarrollara de la siguiente forma:

3. La demanda laboral será presentada ante la Autoridad Departamental Jurisdiccional Administrativa del Trabajo, quien sorteara la demanda verificando el cumplimiento de los requisitos procesales, ante los Juzgados de Conciliación del Trabajo, este recibirá la demanda, la aceptara y notificara a la parte demandada para que lleve a cabo su debida defensa, el conflicto será solucionado en una sola audiencia postergable máximo una sola vez en caso de ser necesarios mayores elementos de convicción para la determinación del Juez, así mismo la interposición de excepciones se resolverán en Audiencia, la resolución que emitiera el Juez de Conciliación concluirá la primera instancia, esta resolución podrá ser sujeta a recurso de revocatoria, resuelta por el mismo Juez, y posteriormente, si una o ambas partes lo consideraren necesario, podrá ser interpuesto contra la resolución del Juez de Conciliación del Trabajo, el recurso Jerárquico ante la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo, quien únicamente verificara la aplicación correcta de la normativa y la cuantía. La resolución Jerárquica da por terminado el proceso.

Ante esta resolución Jerárquica no procederá ningún recurso o procedimiento, y en cuanto a control jurisdiccional, **la Tesis propone que los resultados del procedimiento, sean sometidos a la Acción de Amparo Constitucional**, cuya finalidad es la de “*restablecer los derechos restringidos, suprimidos o amenazados por una resolución **administrativa o judicial***” (Art. 128 numeral la C.P.E.).

2.1.- Conclusiones.-

El procedimiento presentado por la tesis prevé los elementos suficientes para el cumplimiento de los principios fundamentales del derecho laboral. La resolución jerárquica de la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo como

máxima instancia, se encargara de verificar la aplicación del derecho, desestimando la necesidad de procesos ulteriores, naturalmente, si una de las partes considerare que uno de sus derechos fundamentales se viera comprometido, tiene plena libertad de recurrir a la Acción de Amparo, procedente ante cualquier resolución judicial o administrativa.

3.- EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO EN LA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL.-

La Nueva Estructura procesal propuesta por la Tesis de Grado, descarta por completo la vía Contencioso Administrativa como medio de control jurisdiccional que proceda contra las Resoluciones Jerárquicas emitidas por la Autoridad Nacional Jurisdiccional Administrativa del Trabajo basado en los siguientes argumentos:

3.1.- Autonomía del Procedimiento Laboral.-

La nueva estructura está basada en los principios de naturaleza administrativa, que, como ya habíamos mencionado, se encuentran establecidos en el Artículo 2 del proyecto de Ley que acompaña la Tesis; sin embargo, a pesar de encontrarse sujeto a los mismos, el procedimiento laboral que ofrece esta nueva estructura, **no es estrictamente un proceso administrativo**, sino, respaldado en el reconocimiento del Dr. Mario Olmos Osinaga⁸², que considera al Derecho Procesal Laboral, un **DERECHO AUTÓNOMO** que tiene sus propias peculiaridades, este, es un Procedimiento Autónomo que no está bajo tuición directa de ésta, ni de ninguna otra Ley, más que la propia Ley que promovería su vigencia.

3.2.- Normas que regulan los Procesos Contenciosos Administrativos.-

La Ley 2341 de Procedimiento Administrativo, en su Artículo 70, señala que; emitida la resolución Jerárquica, **el interesado podrá acudir a su impugnación**

⁸² Mario Olmos Osinaga. "Compendio de Derecho del Trabajo". Editorial Serrado. 1974, pág. 357.

judicial por la vía Contencioso Administrativa; de la misma forma en su Disposición Transitoria Tercera, párrafo II, señala que las resoluciones emitidas de los procedimientos que quedaren pendientes, así como los posteriores a la vigencia de la Ley, **pueden ser recurridas a la vía Contencioso Administrativa.** Así mismo, la Ley 620 (Ley Transitoria para la Tramitación de Procesos contencioso y Contencioso Administrativos), en su Art. 2do, crea la Sala Especializada en Materia Contenciosa Administrativa de los Tribunales de Departamentales de Justicia, que entre sus facultades resolverá las Demandas Contenciosas Administrativas a Nivel Nacional; y en su Art. 5, señala que contra las Resoluciones pronunciadas de esta, procederá el Recurso de casación ante el Tribunal Supremo de Justicia en su Sala Contencioso y Contencioso Administrativa

Producto de la incorporación de la Ley 620 como se explica en el anterior párrafo, se crea una estructura complicada y que únicamente dilata el proceso para el cobro de Beneficios Sociales o el cumplimiento de otro derecho social, por lo que se hace viable la adopción de la Acción de Amparo Constitucional como ÚNICO Recurso de Control Jurisdiccional.

3.3.- Diferencias en los sujetos de la relación procesal.-

La Ley 2341 tiene por objeto conocer y resolver **ASUNTOS ADMINISTRATIVOS** cuando éste emane, derive o resulte expresamente de situaciones previstas en la C.P.E., las leyes y disposiciones reglamentarias. En esta relación jurídica existen dos sujetos: Por un lado, el Estado administrador representado por sus instituciones públicas competentes y por otro lado, el particular o administrado (Art. 1ero, 2do y 5to de la Ley 2341). En cambio, en el Procedimiento propuesto por la tesis de grado, se establece una relación tripartita: El primer sujeto, el trabajador como destinatario de la norma jurídica laboral; como segundo Sujeto se encuentra el Empleador; y el tercer sujeto, el Estado como ente regulador representado por la Autoridad Jurisdiccional administrativa del Trabajo, con Autonomía administrativa y financiera instituida bajo tuición del Ministerio de Trabajo, como se puede apreciar, los sujetos que participan en las relaciones son ampliamente diferentes, por lo cual, no se adecua el

Procedimiento Jurisdiccional Administrativo del Trabajo al procedimiento contencioso administrativo.

3.4.- Conclusiones.-

4. La vía Contencioso Administrativa procede contra los recursos jerárquicos emitidos por entidades públicas en el ámbito del derecho administrativo, sin embargo la nueva estructura jurisdiccional administrativa del trabajo, tal como lo dice su nombre, es una NUEVA institución de derecho que goza de Autonomía plena como procedimiento especial, lo que lo libera de la aplicación obligatoria del proceso Contencioso Administrativo.
5. De la misma forma, el procedimiento Contencioso-Administrativo ha sufrido una serie de modificaciones con la Ley transitoria 620, que somete al proceso a un engorroso resultado, largo y cada vez más complejo, incluso más vinculado al procedimiento civil, esto lo aparta de los objetivos doctrinales del Derecho Social.
6. La nueva estructura procesal tiene carácter especial y comprende amplias diferencias sustanciales con el procedimiento administrativo común, incluyendo los sujetos que participan en la relación jurídica de nuevo procedimiento y el objeto social que persigue, por lo cual se justifica plenamente la Acción de Amparo Constitucional como único Recurso de Control Jurisdiccional.

4.- CORRECCIONES Y MODIFICACIONES.-

4.1.- Tramitación de procesos del Seguro Social.-

En la página 85, el Artículo 17 del Proyecto de Ley presentado como anexo en la Tesis, establece como Competencia del Juez de Conciliación Laboral, el conocimiento de todas las demandas originadas de la relación laboral, los derechos laborales y sindicales de los trabajadores, así como las acciones relacionadas con el Seguro

Social y específicamente, las demandas por incumplimiento de leyes sociales, el desafuero, la recuperación de bienes sindicales, y los derechos de los herederos. La Ley 065 de Pensiones, de 10 de diciembre de 2011, en los Art. 106 al 109, dispone que el cobro de montos adeudados al Seguro Social, por concepto de Contribuciones, Aporte Solidario y el interés en mora, etc., se tramitará a través de la Gestión Administrativa de Cobro.

En consecuencia, corresponde la eliminación de lo relacionado a cobro de aportes al Seguro Social del Proyecto de ley.

4.2.- Facultades discrecionales del juez de conciliación en la fase probatoria. (Artículo 57 del proyecto de ley propuesto por la tesis)

El Art. 151 del D.L. 16896, señala expresamente “*Puede disponerse, asimismo reproducciones o fotografías de documentos, lugares o personas... etc.*”, por eso, esta facultad ha sido reconocida al Juez de Conciliación del Trabajo como un modo para procurarle los medios de convicción material de los hechos, a fin que se forme un criterio objetivo para dictar resolución. Esto no quiere decir que el Juez pueda producir pruebas, sino solo ordenar a las partes, **la producción de pruebas complementarias** que sean pertinentes.

Por tanto: Se modifica el Art. 57 del Proyecto de Ley propuesto por la Tesis de Grado “Nueva Estructura procedimental para la demanda de beneficios sociales” quedando de la siguiente forma:

*“El Juzgador tiene la facultad de **CONMINAR A LA PRESENTACIÓN DE PRUEBAS COMPLEMENTARIAS** que puedan contribuir a formarse la convicción sobre los hechos materiales, etc....”*

4.3.- De la participación del fiscal en el proceso de conciliación laboral.-

En el Art. 13 de del proyecto de Ley propuesto por la tesis, se incorpora la intervención del Ministerio Público en los casos de menores de edad cuando no sean representados por sus padres y en los casos en que la demanda se dirija en contra del Estado, Gobernaciones o Municipios. Sin embargo, haciendo una valoración de lo dispuesto por la Ley No. 260 de 11 de junio de 2011 (Organización del Ministerio Público), se establece que no hay fiscales especiales ni para casos de menores ni para intervenir en demandas sociales por beneficios sociales, Art. 18 (Organización jerárquica) ni el Art. 36 (Atribuciones), lo cual hace necesario la eliminación del artículo 13 del Proyecto de Ley.

4.4.- Conclusiones.-

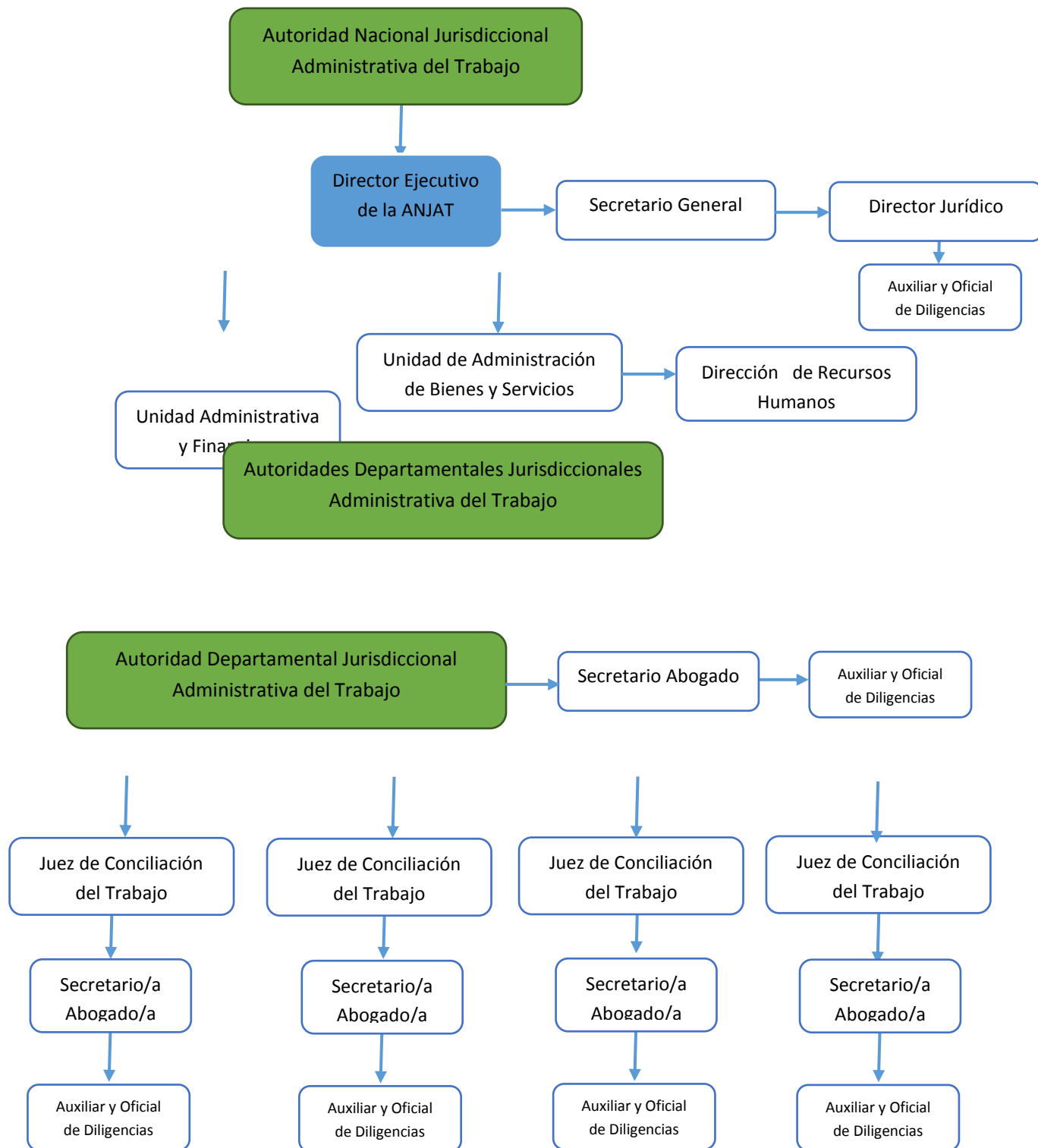
7. Considerando que los procesos relacionados con el cobro de aportes al Seguro Social, están sujetos a la Ley 065 de Pensiones y Seguros, la incorporación de los mismos al proyecto no es pertinente, por lo cual queda suprimido del proyecto.
8. El juez de Conciliación del Trabajo, en el cumplimiento de sus funciones, deberá sujetarse al Principio de Primacía de la Realidad Material de los hechos y si las pruebas aportadas por las partes, no fueran suficientes para formar criterio sobre los hechos, se justifica plenamente que el Juez pueda, discrecionalmente conminar a las partes, la aportación de pruebas complementarias si fueran pertinentes y necesarias para que se fortalezca su convicción sobre los hechos materiales.
9. Siendo el objeto del Proyecto de Ley, hacer el proceso más breve, siguiendo las recomendaciones del Tribunal de Defensa de Tesis, se ha resuelto eliminar el Art. 13 de la Propuesta de Ley.

5.- COMPARACIÓN DE LOS RECURSOS EN EL ACTUAL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL, D.L. 16896 Y LA NUEVA ESTRUCTURA PROCESAL PROPUESTA EN LA TESIS.

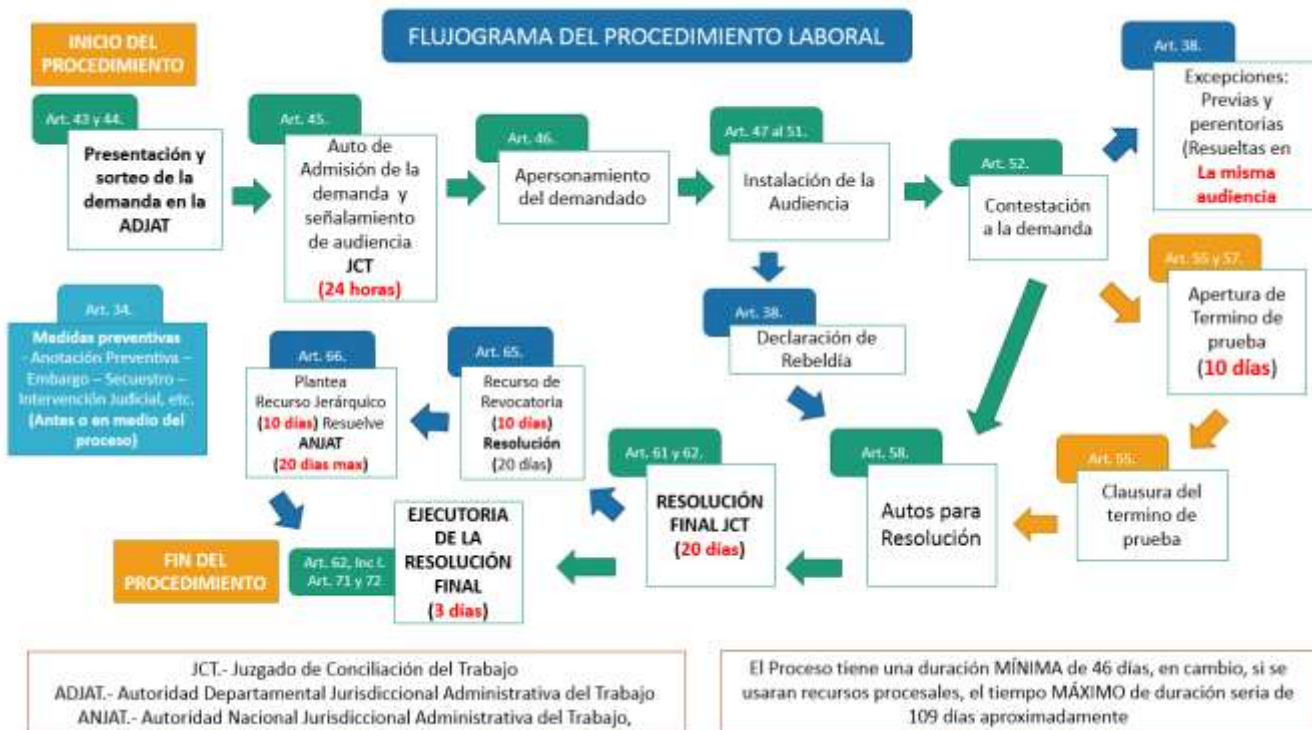
DECRETO LEY 16896	PROYECTO DE LEY, TESIS DE GRADO
<p>Excepciones.- Excepciones previas: De incompetencia, falta de personalidad del demandante, conexitud de causa, oscuridad, imprecisión o contradicción de la demanda.</p> <p>Y excepciones perentorias: Pago y cosa juzgada.</p>	<p>Excepciones.- Excepciones previas: De incompetencia, falta de personalidad del demandante, conexitud de causa, oscuridad, imprecisión o contradicción de la demanda.</p> <p>Y excepciones perentorias: Pago y cosa juzgada.</p> <p>Con la diferencia fundamental en su tramitación, se tramitarán y resolverán en Audiencia.</p>
<p>Recursos Incidentales: Revocatorias.- El procedimiento laboral está sujeto a los principios y normas del Derecho Civil, puede oponerse en contra de los autos, decretos y resoluciones interlocutorias el recurso incidental de Revocatorio. Cuando las excepciones se oponen sobre los autos, decretos y resoluciones que tienen la cualidad de autos interlocutorios definitivos, pueden ser Apelados.</p>	<p>El recurso de Revocatoria. Procede contra las Resoluciones definitivas del Juez de Conciliación del Trabajo.</p> <p>No procede en contra de resoluciones preparatorias, simples decretos o providencias. Estos Recursos también deberán ser resueltos dentro de la Audiencia de Conciliación, por Auto Interlocutorio debidamente fundamentado.</p>
<p>Recurso de Apelación.- Se interpondrá contra las Sentencias y autos interlocutorios definitivos.</p>	<p>Se sustituye la Apelación, por el recurso de Revocatoria ante la misma autoridad que lo pronunció, podrá confirmar, total o parcialmente, si no se pronunciase, significará su confirmación.</p>
<p>Recurso de Aclaración y enmienda. Este recurso, se cumple conforme a lo previsto por el Art. 226 de C.P.C.</p>	<p>Recurso de Aclaración y enmienda. Puede pedirse en la misma audiencia o a más tardar dentro de las 24 horas de haberse dado lectura a la misma.</p>
<p>Recurso de Nulidad o Casación.- Procede ante cualquier resolución emitida por el Tribunal departamental en su Sala del Trabajo y Seguridad Social, Art. 210 del D.L. 16896.</p>	<p>Recurso jerárquico.- Procede en contra de Resoluciones Definitivas del Juez de Conciliación del Trabajo. Esta resolución concluye el proceso Jurisdiccional Administrativo del Trabajo.</p>
<p>La Acción de Amparo Constitucional.- Como instancia de revisión de la aplicación correcta de los derechos fundamentales en el proceso.</p>	<p>La Acción de Amparo Constitucional.- Se ejercerá en contra de los actos u omisiones ilegales o indebidas de los servidores públicos, (como son las autoridades jurisdiccionales) que restrinjan o amenacen restringir derechos constitucionales. Es el ÚNICO medio de Control Jurisdiccional.</p>

ANEXO 1.- ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL -

ESTRUCTURA INSTITUCIONAL



ANEXO 2.- FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO.



Universitario: Roberto Ilich Garcia Herrera