

# UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARRERA DE DERECHO



TRABAJO DIRIGIDO

P.E.T.A.E.N.G.

**“LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR LA CONCILIACION Y  
LA ORALIDAD JUDICIAL EN EL DERECHO PROCESAL  
LABORAL BOLIVIANO”**

POSTULANTE : DIEGO HUGO LOPEZ LOPEZ

TUTOR : DRA NANCY TUFÍÑO RIVERA.

*La Paz - Bolivia*

2005

## **DEDICATORIA**

*A mi hijo Hugo Fernando, razón de mis esfuerzos y sacrificios y a mi esposa. Elizabeth por su constante apoyo y paciencia; luz que ilumina mi vida y mi destino.*

## **AGRADECIMIENTO**

**Mis mayores reconocimientos a los catedráticos de la carrera de Derecho de la prestigiosa Universidad Mayor de San Andrés, por sus conocimientos transmitidos, mismos que forjaron mi formación intelectual.**

**A la Dra. Nancy Tufiño, quien como tutora del presente trabajo, impulso la realización de esta obra, orientándome con sus sabios consejos.**

## **I SECCION DIAGNOSTICA**

### **CAPITULO I**

1.	EVOLUCION DEL TRABAJO	1
1.1	HISTORIA DEL TRABAJO	1
1.1.1	EN LA ANTIGÜEDAD	2
1.1.2	EN LA EDAD MEDIA	3
1.1.3	EN LA EDAD MODERNA	5
1.1.3.1	ACUMULACIÓN Y CONCENTRACION DEL CAPITAL	7
1.1.3.2	EL IMPERIALISMO	7
1.1.3.3	LA LIBRE CONTRATACION Y RESCISION LABORAL (D.S 21060)	8
1.1.3.4	GLOBALIZACION Y FLEXIBILIZACION LABORAL	9

### **CAPITULO II**

2.	DERECHO DEL TRABAJO	13
2.1	ETIMOLOGIA	13
2.2	CONCEPTO DEL TRABAJO	13
2.3	FORMACION DEL DERECHO DEL TRABAJO	14
2.3.1	DIVERSAS DENOMINACIONES DE NUESTRA DISCIPLINA	14
2.3.2	DEFINICION DEL DERECHO DL TRABAJO	19

### **CAPITULO III**

3.	FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	20
----	---------------------------------	----

### **CAPÍTULO IV**

4.	FORMACION DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	28
4.1	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	30
4.1.1	SU COMPOSICION	30
4.1.2	ESTRUCTURA	30
4.1.3	CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO	31
4.1.4	CONVENIOS, RECOMENDACIONES Y RESOLUCIONES	32

4.1.4.1 CONVENIOS	32
4.1.4.2 RECOMENDACIONES	32
4.1.4.3 RESOLUCIONES	33
4.1.4.4 EL CONSEJO DE LA ADMINISTRACIÓN	33

## **CAPITULO V**

5. FORMACION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO (OIT)	30
5.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	36
5.1.1 EPOCA PRECOLONIAL	36
5.1.2 IMPERIO AYMARA	37
5.1.2.1 ORGANIZACIÓN POLITICO SOCIAL	37
5.1.2.2 REGIMEN DE TRABAJO	38
5.1.2.3 EVOLUCION DEL AYLLU	38
5.1.3 IMPERIO QUECHUA	39
5.1.4 LA PROPIEDAD EN LA COMUNIDAD DEL IMPERIO	40
5.1.4.1 Organización Político Social	40
5.1.4.2 Estructuras Sociales	40
5.1.4.3 El sistema Estadístico utilizando la escritura de los Kipus	42
5.2 SISTEMA DE TRABAJO DURANTE LA COLONIA	42
5.2.1 Los repartimientos	42
5.2.2 La encomienda	42
5.2.3 La mita	43
5.2.4 Los Obrajes	44
5.3 LAS LEYES INDIAS	44

## **CAPITULO VI**

5. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA	
6.1 PRINCIPIO PROTECTOR Y TUITIVO	46
6.2 PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO	47
6.3 PRINCIPIO DE LA NORMA MAS FAVORABLE	47

6.4	PRINCIPIO DE LA CONDICION MAS BENEFICIOSA	48
6.5	PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORABLES	48
6.6	PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD LABORAL	49
6.7	PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD	49
6.8	PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD JURIDICA	50
6.9	PRINCIPIO DE LA BUENA FE CONTRACTUAL	50

## **CAPITULO VII**

7.	PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	51
7.1	PRINCIPIO DE INMEDIACION	51
7.2	PRINCIPIO DE CONCENTRACION	51
7.3	PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD	52
7.4	PRINCIPIO DE GRATUIDAD PROCESAL PARA EL TRABAJADOR	52
7.5	INVERSION DE LA CARGA DE PRUEBA	53

## **CAPITULO VIII**

8.	LEGISLACION COMPARADA	54
----	-----------------------	----

## **II SECCION PROPOSITIVA**

### **CAPITULO I**

1.	CONCILIACION	58
1.1	CONCEPTO	58
1.2	GENERALIDADES	58
1.3	ASPECTOS DOCTRINALES DE LA CONCILIACION	59
1.4	LA CONCILIACION SEGÚN LA LEGISLACION BOLIVIANA	61
1.4.1	CONCILIACION JUDICIAL	61
1.4.2	CONCILIACION ADMINISTRATIVA	62
1.4.3	CONCILIACION POLICIAL Y DE TRANSITO	62
1.5	OTRAS FORMAS DE SOLUCION A LA CONCILIACION	62

1.5.1 LA NEGOCIACION	62
1.5.2 LA MEDIACION	63
1.5.3 EL ARBITRAJE	63
1.6 LA CONCILIACION EN EL PROCESO LABORAL	64
1.7 EFECTOS DE LA CONCILIACION EN EL PROCESO LABORAL	65

## **CAPITULO II**

2. LA ORALIDAD EN LOS PROCESOS LABORALES	67
2.1 CARACTERES DEL PROCESO POR AUDIENCIA	70
2.1.1 AUDIENCIA PRELIMINAR	70
2.1.2 AUDIENCIA COMPLEMENTARIA	72
2.2 LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN	72
2.2.1 RECURSO DE REPOSICIÓN	72
2.2.2 RECURSO DE ACLARACIÓN, COMPLEMENTACIÓN Y ENMIENDA	74
2.2.3 RECURSO DE APELACIÓN	75
2.2.4 RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	78

## **III SECCION CONCLUSIVA**

<b>CONCLUSIONES</b>	83
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	85
<b>ANEXOS</b>	90

# INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo debe avanzar acorde a los cambios que se operan en la sociedad. El avance tecnológico, científico y social ha determinado nuevas figuras jurídicas, en algunos casos la imposición de políticas económicas que han venido liberalizando la fuerza de trabajo, como consecuencia de ello resulta que se conculcan derechos adquiridos por los trabajadores con sangre y sacrificio a través de la historia.

En Bolivia la vigencia de una política económica iniciada con el Decreto Supremo 21060 y otros decretos complementarios establecen la libre contratación, consecuentemente los despidos masivos, incrementan el gran ejercito de trabajadores desempleados los cuales engrosan las filas del comercio informal quedando en la orfandad de leyes protectivas a sus cotidianas actividades.

Nuestra preocupación es grande ya que la ley vigente en materia laboral data de 6 décadas atrás, la Ley General de Trabajo de 8 de diciembre de 1942, el Decreto reglamentario de agosto de 1943 y el código Procesal del Trabajo de julio de 1979 es clara muestra de leyes que al presente no responden a las exigencias de nuestra sociedad trabajadora. Con estos antecedentes podemos afirmar que el presente trabajo permitirá sustanciar la norma adjetiva laboral para otorgar a los trabajadores un instrumento que solucione de forma eficaz, sencilla y rápida sus problemas emergentes del trabajo.

En este orden de ideas sabemos que un proceso puede terminar mediante la conciliación, en el cual las partes puedan deponer actitudes intransigentes a fin de prescindir de un juicio largo, tedioso y con gastos incalculables, donde no haya vencedores ni vencidos, por el contrario lleguen a unificar sus pretensiones llegando a un acuerdo que ponga fin al litigio y los jueces encuentren en la conciliación una inestimada ayuda, que en nada menoscabaría su autoridad, sino que el mismo como director de la audiencia conciliatoria jugaría un papel protagónico, iluminando a las partes de los beneficios que tendrían al conciliar; sin embargo observando que los derechos sociales del trabajador son irrenunciables, el juez en la audiencia conciliatoria debe velar por no vulnerar estos derechos, pero si a pesar de ello

las partes no concilian, como última instancia se debería dirimir la causa a través del proceso judicial.

Cabe hacer notar que la conciliación sería un medio eficaz para la solución de controversias, pero si las partes no logran articular sus pretensiones a través de la conciliación, debe resolverse el conflicto mediante la sustanciación del proceso laboral y llegaríamos al mismo punto donde nos encontramos, razón por la cual propuesta del presente trabajo se ocupa del cambio que es necesario en nuestro procedimiento laboral implementando la Oralidad judicial en el Derecho Procesal del Trabajo en reemplazo del proceso caracterizado por su agobiante burocracia que tiene su máxima expresión en las montañas de papeles, que por lo general no son totalmente leídas aparte de generar necesariamente, un creciente retardo de justicia.

El proceso oral en materia laboral establecería un régimen, en el que luego de la demanda y la contestación, las partes y el juez en la audiencia de juicio oral, donde bajo la dirección del juez se hagan efectivos los principios de inmediación, concentración, publicidad, etc., propios de este procedimiento, de forma tal que se responda a una moderna orientación que resuelva los litigios de forma sencilla, eficaz y rápida.

# **LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR LA CONCILIACIÓN Y LA ORALIDAD JUDICIAL EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL BOLIVIANO**

## **I SECCION DIAGNOSTICA**

### **CAPITULO I**

#### **1. EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO.**

##### **1.1. HISTORIA DEL TRABAJO**

La presencia del derecho del trabajo, se encuentra precedida por una secuencia de modos de producción que particularizan la historia del trabajo a lo largo de la humanidad. O mejor aun, al final de una sucesión de relaciones de trabajo que permiten producir a los bienes materiales de la comunidad primitiva, en la antigüedad, el medioevo, como formas particulares de cada época histórica. Caracterizando a la historia del trabajo, los diferentes vínculos entre el productor directo o trabajador los medios de producción y el propietario o detentador de estos medios.

Por lo que es fácil inferir, que si el derecho del trabajo corresponde a la modernidad el trabajo como proceso histórico-social se remonta a los orígenes de la humanidad. Resultando de estos precedentes modos de producción la síntesis del desarrollo histórico-universal, cuya etapa actual corresponde al modo de producción capitalista, en el cual se dan las condiciones que tipifican el Derecho del Trabajo: relación personal, dependiente y asalariado.

Ingresando en materia podemos señalar que las primeras referencias sobre el trabajo como valoración conceptual específica, se da en la antigua Grecia. Hesiodo, posterior a Homero, en la última mitad del siglo VII antes de Cristo, es patético al señalar “Ante todo, el hombre debe tener una casa, una mujer, un buey de labor y una servidora soltera siga a los bueyes”.

Esto es, una concepción del trabajo ligada a la prescripción divina que se debe buscar el sustento en la tierra que los dioses le han encomendado al hombre, sin tener que buscarlo en la casa de los vecinos<sup>1</sup>.

En el libro “Los trabajos y los días “, Hesiodo define el trabajo como esfuerzo continuo, una actividad provechosa, vinculándola mayormente a la labores agrícolas. Sugiriendo que no se debe dejar nada para el día siguiente, por el trabajo diferido no llena el granero<sup>2</sup>. Más con el correr del tiempo y la generalización de la esclavitud, la valorización del trabajo se determina en el pensamiento griego. Tanto por considerarse al esclavo una “cosa” o herramienta de trabajo, como por el parecer del ocio creativo a favor de los ciudadanos libres.

### **1.1. EN LA ANTIGÜEDAD.**

El trabajo esclavo cubre el universo de las actividades productivas; las plantaciones agrícolas, minas, talleres, caminos, canteras, fabricación de monedas, armería, ebanistería y otras actividades con la mano de obra calificada. Existía un mercado de compra-venta de esclavos y de alquiler de los mismos. En la” historia del trabajo” de Francois Barret, se deja constancia del alquiler de esclavos cocineros, lacayos, acompañantes, etc., cuya renta beneficiaba al propietario, como un negocio lucrativo.<sup>3</sup>

Dando lugar esta actividad a lo frondosa legislación mercantil sobre la tasa de los alquileres, condiciones de trabajo del esclavo, descansos, indisciplinas u otras semejantes. Todo ello, a partir del derecho del amo sobre el esclavo, en su condición de propietario de la cosa poseía, el esclavo.

---

<sup>1</sup> HESIODO. Los trabajos y los días. Prologo de José Manuel Villalaz. Editorial PORRUA S.A. México 1981. Pagina 37.

<sup>2</sup> Ibidem. Pagina 37.

<sup>3</sup> BARRET, Francois. Historia del Trabajo. Traducción de Alberto Pia Rodríguez. Editorial Universitaria de Buenos Aires – Argentina. Pág.8.

### **1.1.2. EN LA EDAD MEDIA.**

La servidumbre feudal que sigue al modo de producción esclavista en Europa, tiene su asidero en la tierra. O mejor, en la propiedad eminente del Rey sobre la tierra que concede en feudo a la nobleza, Iglesia y señores a cambio del vasallaje. De esta manera, el trabajo del siervo se convierte en la forma generalizada de la producción agrícola, ya sea mediante los siervos ligados a la persona titular del feudo, a la tierra o parcela que cultivaban con su familia, por cuya razón entregaban una renta anual en productos o en numerario<sup>4</sup>

En las diversas formas de servidumbre agrícola, a partir del siglo XVI, el arrendamiento de tierras alcanza notoriedad. Hacia la primera mitad del siglo XVII los detentadores de tierras la confían a un arrendatario general o a una compañía arrendataria que la subalquilará y las hará explotar a su antojo. Otra modalidad imperante es la aparcería que determina que el titular de la tierra la mitad o más de la producción, debido a la pobreza del aparcerero y el auxilio que recibe en herramientas y semillas.

De otro lado, el modo de producción feudal no se agota en el campo, tiene su contraparte con las corporaciones de oficios. Estas que tienen su origen en la antigüedad alcanzan su apogeo en la llamada Edad Media. Estaban organizadas entorno a un oficio, bajo la dirección de un maestro o la presencia de oficiales y aprendices. O mejor, regidas por un Reglamento o Estatuto Corporativo que establecía el ingreso a la corporación, el aprendizaje, las jornadas de días de regocijo, de festividades religiosas, sanciones y otras condiciones de trabajo.

Las Corporaciones tradicionales corresponden a los artesanos de las fundiciones de oro, herreros, tinteros, zapateros, curtidores, alfareros, obreros de bronce, santeros, orfebres, entre otros oficios. Existiendo también actividades realizadas por mujeres a partir del siglo XV, tal el caso de las ocupadas en las hilanderías de uso, tejedoras de seda, hilanderías de sombreros, lenceras, zurcidoras, cinteras, etc. En todos los casos, la organización corporativa correspondía a un modo de producción cerrado a los cambios, con una producción de uso para el consumo local y un sello de inmovilidad social para sus

---

<sup>4</sup> BARRET F. Historia del Trabajo. Ob. Cit. Pagina 10.

miembros. Las corporaciones de oficio, por los cambios mercantiles operados en Europa, comienzan a desaparecer durante el siglo XVIII<sup>5</sup>.

El trabajo esclavo cubre el universo de las actividades productivas; las plantaciones agrícolas, minas, talleres, caminos, canteras, fabricación de monedas, armería, ebanistería y otras actividades con la mano de obra calificada. Existía un mercado de compra-venta de esclavos y de alquiler de los mismos. En la "historia del trabajo" de Francois Barret, se deja constancia del alquiler de esclavos cocineros, lacayos, acompañantes, etc., cuya renta beneficiaba al propietario, como un negocio lucrativo correspondía a un modo de producción cerrado a los cambios, con una producción de uso para el consumo local y un sello de inmovilidad social para sus miembros. Las corporaciones de oficio, por los cambios mercantiles operados en Europa comienzan a desaparecer durante el siglo XVIII<sup>5</sup>.

Corroborado en este proceso de desaparición el descubrimiento del Nuevo Mundo, la expansión comercial y una mayor demanda de productos manufacturados. Los que impusieron bien pronto el cambio de los métodos rutinarios de trabajo seguidos hasta entonces. Aparecieron los intermediarios entre el productor y el consumidor, así los empresarios dejaron de lado los gremios para entenderse con obreros de "mano libre", a los cuales les hacían trabajar en talleres más vastos, proporcionándoles las herramientas y las materias primas. Surgiendo de este contingente humano, a espaldas de las corporaciones, el régimen del salario.

El esclavo, como herramienta de trabajo no se pertenece, es una cosa instrumental no una persona jurídica. No es titular de relaciones de propiedad ni de parentesco, ni puede contraer obligaciones civiles ni comparecer en juicio. Más aun, el esclavo carece de un derecho sustantivo a la vida y al trato digno. Por su parte, el siervo de la gleba se encuentra adscrito a la tierra, y puede ser transferido junto con el feudo al margen de su voluntad encontrándose obligado al pago de un tributo.

En este sentido, los cambios económicos y los políticos operados a partir del siglo XVI que culminan con la revolución industrial y la revolución Francesa dos siglos después explican

---

<sup>5</sup> Ibidem. Página 23

la nueva cosmovisión en la que se insertan las relaciones sociales. Esto es, la que convierte al trabajo en objeto de contrato y al trabajador como sujeto del mismo. Dándose por primera vez en la historia de la humanidad la noción abstracta del trabajo, como algo distinto del hombre que lo ejecuta. Todo ello es posible a partir de la separación que hace Hegel de los atributos propios de la persona que pueden ser enajenados, como el trabajo, así como por el discurso ideológico liberador que se contraponen al viejo orden y a los cambios económicos y sociales del capitalismo industrial.

Este proceso también comprende el tránsito del arrendamiento de obra o de servicio al contrato de trabajo. Es decir, pasar de la *locatio conductio operis* a la *locatio-conductio operarum*, contrato el primero que tiene como antecedente de la ejecución civil de la obra a tanto alzado, que equivale al pacto de un trabajador autónomo para la realización de un resultado a cambio de un precio. Pero la *locatio conductio operarum* se asemejaba al actual contrato de trabajo por el cual el trabajador se comprometía personalmente a realizar un trabajo por cuenta de un patrono, de quien recibía una remuneración.

### **1.1.3. EN LA EDAD MODERNA**

Desde la materialidad social, los cambios operados en el derecho Moderno del cual forma parte el Derecho del Trabajo son coetáneos con el devenir de la economía política, cuyos conceptos se inscriben en la matriz histórica de la modernidad. Así, los conceptos de valor, propiedad, moneda, mercado, mercancía, empresa, etc. Que corresponden al campo de la economía política, se alternan inequívocamente los conceptos de persona, contrato, cosa libertad, igualdad, voluntad, soberanía, etc., que son propios de las ciencias jurídicas configurando ambos campos de los que hacer social el hábeas teórico de nuestra temporalidad histórica. Señalado Edward Thompson que se trata de dos cosas que constituyen las dos caras de la misma realidad<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> “La referencia a los conceptos a la matriz de la modernidad no es consecuencia del azar, sino producto de las relaciones o conexiones necesarias de la totalidad social: un todo separable únicamente para fines explicativos. Pues, como advierte Edward Thompson, se trata de “dos cosas que constituyen las dos cara de la misma moneda”. SANDOVAL RODRÍGUEZ Isaac. Derecho Moderno y Derecho del Trabajo. A.I.D.T. Santa Cruz. 1999. Pagina 26.

Este proceso de interrelación de la economía con el Derecho, pasa por la subsunción primero formal y después real del trabajo por el capital; la presencia de un considerable número de trabajadores, la división social del trabajo, el salario, etc. O sea al aparecer de la empresa como unidad de producción. Todo ello, como resultado del desarrollo histórico del capitalismo que daría lugar a la propiedad privada de los medios de producción que de los productores directos o artesanos, pasa a los empresarios, así como la organización del trabajo mismo como trabajo social y el desarrollo del mercado mundial, que incorpora a la población con su capacidad productiva a la relación de intercambio<sup>7</sup>. De esta manera, el mercado se convierte en el medio de las pretensiones humanas, al tiempo que en el límite de las mismas.

El comerciante o mercader contrata con maestros empobrecidos para adquirir la producción elaborada por estos maestros y sus correspondientes oficiales y aprendices. El sistema se denominó “Trabajo por Encargo” y jurídicamente se instrumenta sobre el tipo del contrato de empresa. En un segundo momento, el comerciante no se limita a mantener estas relaciones “externas” con los maestros, sino que se convierte el mismo en empresario, colocando bajo su control el proceso productivo, que se centraliza en una factoría o fábrica, sirviéndose del trabajo ajeno mediante la celebración de auténticos contratos de trabajo<sup>8</sup>. Señalando, para concluir, que el Derecho Laboral se encuentra en la valoración del trabajo, su sustento axiológico, debido a la naturaleza humana-social que el cristianismo y otras escuelas de pensamiento le asignan, otorgándole un papel protector; igualar a través de la ley la desigualdad real en la que se encuentran los sujetos de la relación laboral: trabajador y empleador. En lo fundamental, convirtiéndose el Derecho del Trabajo en custodia y garante de los derechos de la personalidad: la vida, salud, seguridad, asociación, intimidad, libre expresión, etc., que podrían verse afectados con ocasión del trabajo.

Poder escapar de tal situación como una de las pocas alternativas es la revolución social y económica. Lo que no se puede lograr mediante la evolución, se logra mediante la

---

<sup>7</sup> Ibidem. Pagina 71 y 72

<sup>8</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. TECNOS. Decimocuarta edición. Madrid 1993. pagina 59.

revolución, la cual tiene que gestar la clase trabajadora, esta revolución llevará al proletariado al poder y se destruirán las clases sociales y el Estado con una base de justicia social y económica, que crea la sociedad comunista.

### **1.3.1. ACUMULACIÓN Y CONCENTRACIÓN DEL CAPITAL.**

La creación de plusvalía no se interrumpe, porque esta es la condición de la economía capitalista, proseguir diariamente con mayor ritmo el proceso productivo. Por consiguiente, aumenta también la plusvalía, es decir existe excedentes considerables que se incorporan al capital original para aumentar el volumen de la producción y como es creciente se produce una acumulación enorme de capitales, y posteriormente se forman monopolios, donde los grandes capitales se unen y aplastan a los pequeños y los absorben, se incrementa la producción mediante la maquinaria y se agudiza la desocupación **1.**

### **1.1.3.2. EL IMPERIALISMO.**

La concentración de la producción durante la libre competencia se opero mediante la absorción de las pequeñas empresas por las grandes, esto permitió la formación monopolios y grandes consorcios y transnacionales, la competencia se presentó en una medida gigantesca, el capitalismo desarrolló un imperio en otras naciones de menor capacidad económica y terminó por imponerse a los países del tercer mundo, buscando mayores fuentes de plusvalía, mano de obra barata, el imperialismo se ha aprovechado de las pequeñas economías.

### **1.1.3.3. LA LIBRE CONTRATACIÓN Y RESCISIÓN LABORAL (D.S. 21060).**

El Dr. Víctor Paz Estensoro dicta el D.S. 21060 de 29 de agosto de 1985, vulnerando el grueso de las disposiciones constitucionales sobre el régimen social; facultando a las empresas a convenir o rescindir libremente patronales.contratos de trabajo, dando fin al papel de tutela de protección y de intervención estatal en las relaciones obrero-patronales.

El congelamiento y la reducción salarial es la unilateral aporte laboral a la solución del déficit, la libre contratación es la contribución obrera a la racionalización y reestructuración del sector público y la derogatoria de la legislación social es la obligada cuota laboral para el potenciamiento y expansión de la empresa privada oligárquica; la eliminación de la cogestión mayoritaria y la represión jurídico-policíaca del movimiento sindical es la forzada prestación de los trabajadores para descuartizar COMIBOL, YPFB., para luego hacer entrega la soberanía y recursos naturales al capital internacional.

El D.S. 21060 ha afectado tanto la normatividad principista del Derecho del Trabajo, en cuanto a la concreción de esta en un sin número de derechos y beneficios laborales específicos fuera de toda lógica jurídica con solo 17 artículos de un decreto han echado abajo la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo de 1939, su Decreto Reglamentario de 1943 y una infinidad de disposiciones conexas complementarias y ampliatorias de elementales derechos y conquistas que son partes, no de un cuerpo legal sino de la historia ejemplarmente heroica de los obreros de Bolivia.

Art. 55 del D.S. 21060 deja sin efecto el grueso de las disposiciones constitucionales sobre el régimen social, donde las empresas podrán contratar libremente convenir o rescindir contratos de trabajo, donde es evidente que se dio fin al papel de tutela de protección y de intervención estatal en las relaciones obrero patronales que dejan de ser al parecer, relaciones que interesan al orden público que vuelven a ser, a partir del 29 de agosto, relaciones civiles entre particulares

Establecido el regresivo principio de la libre contratación y aplicando las leyes del mercado a las relaciones obrero-patronales, se está despojando el ordenamiento jurídico laboral de su carácter de irrenunciable y de orden público, por un lado, y de su inmanente carácter colectivo-reivindicatorio, por el otro.

El referido Art. 55, a tiempo de decretar la libre contratación, vulnera el derecho de inamovilidad y convierte a la libre contratación en libertad indiscriminada de despido de parte de los empresarios. Garantías ocupacionales menos taxativas y más transitorias

establecían el D.S. 7072 y el D.L. 17610 disposiciones igualmente abrogadas por el D.S. 21060.

#### **1.1.3.4. GLOBALIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.**

La predica de la globalización se fundamenta en la posibilidad de superar etapas históricas que tomaron largos años, a veces siglos, a través de la transferencia de tecnologías, así como en la posibilidad de acceder a mercados internacionales que antes estaban vedados y al acceso de recursos financieros de distinta naturaleza. Con este discurso, América Latina se inserta en la globalización del orden económico, político y cultural, e inicia las reformas estructurales del Estado.

La denominada “crisis de la deuda externa”, impulso a los países de América Latina a adoptar ajustes estructurales, cuyo propósito inmediato fue restaurar los principales equilibrios macroeconómicos en un ambiente de creciente globalización y apertura externa de la economía.

A criterio del profesor Isaac Sandoval la globalización del sistema económico convierte a los espacios regionales en aldeas mundiales cruzadas por las determinaciones del mercado: un mundo sin fronteras comunicado a la velocidad de la luz por la electrónica y los satélites. En estos escenarios la Organización Mundial del Comercio, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, asumen el poder hegemónico a la vez que como promotores del modelo, como garantes de su sobre vivencia.

Esta inserción trae como consecuencia la necesidad de ajustar las estructuras económicas a las nuevas condiciones del mercado, privatizando las empresas estatales, quitando los aranceles aduaneros, flexibilizando la legislación laboral, descentralizando la administración de los servicios básicos, al tiempo que creando administradoras privadas para los fondos de pensiones con fines de inversión.

La globalización planteada en estos términos, no cumple con sus propósitos en el campo laboral. En estos hechos, mientras las mercancías compiten libremente en el mercado creado, bajo el dinamismo de las ventajas comparativas del valor conocimiento, los salarios se mantienen estacionarios en la aldea mundial convirtiendo a los espacios periféricos en simples suministradores de mano de obra barata. En esta propuesta el Derecho del Trabajo como norma reguladora deviene en categoría jurídica adscrita a las determinaciones del mercado.

Dando lugar a una modalidad de acumulación económica foránea mediante el Estado, que de órgano productor regula ahora su propio papel de regulador político mediante la administración burocrática y el ejercicio de la violencia legítima. En esta regulación las organizaciones sindicales son privadas de su poder de representación, refundiendo su acción a las unidades de la base productora. No solo por el imperativo de la norma desreguladora de la asociación sindical, sino de la precariedad del vínculo contractual de los trabajadores, que enerva su capacidad de lucha sectorial, su sentido de clase.

Benjamín Crossman, señala que la flexibilización laboral significa: “adaptar la rigidez de las leyes de trabajo a los tiempos modernos, sin variar el marco conceptual de la ley del trabajo,. Hay que dar oportunidad a empresarios y trabajadores a establecer condiciones favorables de trabajo para ambos”<sup>9</sup>.

Néstor Lozano en su obra “Flexibilización en el Derecho del Trabajo” señala “una especial consideración merece la concepción de la llamada “flexibilidad” o flexibilización Laboral”. En términos generales implica la ruptura de la rigurosidad legal en las relaciones laborales y el principio de estabilidad laboral. La flexibilización de la ley, es decir la “desarticulación del régimen normativo protector del Trabajo”, llamada también desregulación, esta íntimamente ligada a la flexibilización de los contratos colectivos, razón de que cualquier aspecto que trate de la flexibilización deberá ser consignado en el contrato colectivo, con una nueva concepción que lo convierta en el órgano normativo de la empresa”<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> CROSSMAN, Benjamín. La flexibilización Laboral en América. B.A. 1997.

<sup>10</sup> NESTOR LOZANO. Flexibilización en el Derecho del Trabajo. B.A. 1998

Los aspectos referidos a la estabilidad laboral señala Lozano, constituyen un elemento importante en el tema de la flexibilización, sobre todos en lo que se refiere a la denominada flexibilización del mercado de trabajo, que tiene como uno de sus aspectos centrales, aunque no el único, la posibilidad de despedir trabajadores, y que en este caso se; manifiesta también como la facultad que tienen las empresas de contratados en forma temporal y sin ninguna responsabilidad posterior. Este es uno de los aspectos de la flexibilización que tiene mayores resistencias tanto en la doctrina como entre los trabajadores.

- En Bolivia la flexibilización del mercado de trabajo relacionada con la estabilidad laboral.
- No ha sido reconocida normativamente a través de la dictación del Decreto Supremo No. 21060.
- La concepción de la flexibilización también se ha referido al salario y a la jornada de trabajo.

La flexibilización del salario implica, el regreso a la forma de salario a destajo, e incluso, al antiguo trabajo a domicilio, formas que se han visto favorecidos en razón de las constantes transformaciones tecnológicas. También la flexibilización del salario se ha manifestado en la oposición permanente a fijar; un salario mínimo o en la tendencia a fijar un salario mínimo muy bajo.

En cuanto a la flexibilización referida a la jornada de trabajo consiste “En que el empleador pueda cambiar al trabajador de puesto o de lugar de acuerdo a la conveniencia de la producción y sin incurrir en responsabilidad”.

A pesar de la discusión sobre los beneficios, peligros y perjuicios que podría traer consigo la flexibilización de las relaciones laborales, y tomando en cuenta que este es el producto del ajuste estructural basado en las teorías económicas liberales o neoliberales, la política empresaria latinoamericana en materia laboral según Manuel Osorio ha mostrado su

intención de flexibilizar, fundamentalmente en lo que se refiere al mercado de trabajo, salario y jornada de trabajo.

## **CAPITULO II**

### **2. DERECHO DEL TRABAJO.**

#### **2.1. ETIMOLOGIA.**

La palabra trabajo deriva del verbo latino “labore”, que significa labrar, laborar, y así se aplica el termino al laboreo de la tierra, a la labranza y a otras labores productivas, según otros deriva de las palabras latinas: “trabs-trabis” que significan obstáculo, una valla en el camino que hay que vencer para cumplir un objetivo. De estas palabras se derivan: la palabra italiana “trabaliare”, la francesa “travailler” y la española “trabajar”. En fin, se dice que el origen de la palabra trabajo proviene del verbo latino “trepaliare”, el mismo que a su vez nace del sustantivo “trepalium”, instrumento de tortura que en la época de la esclavitud usaban para castigar a los gladiadores y a los esclavos insumisos y finalmente del verbo “trepaliare”, se habría llegado a la palabra trabajar.

Todo esto querría decir que el TRABAJO significa por una parte, acción, despliegue de energía humana, y por otra, esfuerzo penoso, fatiga, sacrificio, tales aceptaciones ha recogido a menudo la literatura<sup>11</sup>.

#### **2.2. CONCEPTO DEL TRABAJO.**

Trabajo es todo esfuerzo o despliegue de energías, es el desgaste físico o intelectual puesto a disposición de la producción para la obtención de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades, el trabajo es una necesidad para la supervivencia humana.

El trabajo es la condición fundamental de la existencia humana, gracias a éste el hombre se separó del mundo animal, elaboró instrumentos de producción y mediante sus facultades logro incrementar la producción en calidad y cantidad; el hombre tiene una capacidad de

---

<sup>11</sup> JIMÉNEZ SANJINES Raúl, Temas de Derecho del Trabajo. U.M.S.A. La Paz – Bolivia Página 2.

trabajo donde intervienen sus fuerzas físicas y espirituales y estas la utiliza en el proceso de producción de bienes y servicios<sup>12</sup>.

### **2.3. FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

El Derecho del Trabajo, como lo reconocen de manera uniforme la generalidad de los tratadistas, es una disciplina jurídica de formación reciente. Nació en el curso de la segunda mitad del siglo XIX (aunque es bien sabido que las primeras leyes sociales dirigidas a la protección de los sectores más explotados e indefensos de la clase obrera como son las mujeres y los menores, se promulgaron en Inglaterra ya a partir de 1802). Sin embargo todas estas leyes obreras aparecían muy de tarde en tarde, entretanto que la nota dominante pese a la lucha heroica de la clase trabajadora, casi hasta fines del siglo XIX, fue la de la sistemática resistencia patronal a hacer nuevas concesiones a la clase obrera, resistencia cabalmente respaldada por el abstencionismo del Estado cuyo poder protegía los intereses de la burguesía capitalista.

Por supuesto que el Derecho regula un cierto orden establecido de relaciones humanas. Y la prestación de todo trabajo sea por cuenta propia, independiente, hace nacer necesariamente determinadas relaciones jurídicas.

#### **2.3.1. DIVERSAS DENOMINACIONES DE NUESTRA DISCIPLINA.**

Nuestra disciplina jurídica, en el curso del tiempo y en la medida de su evolución y desarrollo, ha venido recibiendo diversas denominaciones. En las primeras décadas del siglo XIX, el Estado ejerciendo funciones de policía de trabajo y por la vía administrativa, dicta las primeras leyes que tienden a corregir las más notorias injusticias en materia laboral y social. Se reduce la jornada de trabajo de menores, se prohíbe el trabajo nocturno de mujeres, más tarde se dicta medidas de protección y seguridad en el trabajo, etc., estas primeras leyes se denominan; leyes obreras. Pero también la intervención del Estado, fuera de la protección de la clase obrera, a los trabajadores de fábrica, dicta leyes que se ocupan

---

<sup>12</sup> MORENO REYES ORTIZ, Juan Carlos. Fundamentos de Derecho del Trabajo y Procedimiento. Latinas Editores. 3<sup>a</sup>. Ediciones Oruro – Bolivia 2000. Página 49.

de otros aspectos relacionados con la salud, la vivienda, la seguridad, etc., de otros sectores de la población. Así también las leyes obreras y estas últimas, reciben la denominación de leyes sociales.

**En una primera etapa,** se abre paso el término LEGISLACIÓN, y así se ensayan denominaciones como las siguientes: Legislación obrera, Legislación Social, Legislación del Trabajo, Legislación Industrial.

Las primeras tres son aceptadas, porque explican bien las materias sobre las cuales legislan. Pero la última. Legislación Industrial es impropia, restringida y a la vez extensa, porque puede hablarse propiamente de Legislación Industrial cuando se trata de leyes que se refieren a la producción y el comercio como actividades económicas, puede hablarse de marcas de fábrica, patentes de inversión más el término no puede implicar siempre Legislación Obrera; por este motivo fue rechazada.

**En una etapa intermedia se habla de nuevo Derecho,** y esta denominación la adoptó el profesor argentino Dr. Alfredo Palacios, que designó a nuestra materia NUEVO DERECHO. Pero también debemos reconocer que esta denominación no es adecuada. Claro que esta en sus inicios, todo Derecho es nuevo, pero cuando adquiere bastante densidad doctrinaria, tiende a estratificarse y ya deja de ser Nuevo Derecho. Tal ocurre también con nuestra materia, que si bien es disciplina joven, en cambio es ya disciplina mayor. Como una denominación propia de un periodo de transición pudo ser aceptada en su momento, pero ahora ya carece de toda validez y justificación.

**En una tercera etapa,** El Derecho del Trabajo alcanza un gran desarrollo. La legislación protectora de los trabajadores, de la seguridad social, etc., crecen y se hacen frondosas. Se tiende a su ordenamiento cronológico o por materias; vales decir comienza los intentos de codificación porque nos hallamos en presencia de una gran cantidad de leyes.

Por otra parte, esta legislación ya tiene contornos y alcances bastante claros y definidos, Por consiguiente se abre camino al sustantivo DERECHO. Quiere decir que nuestra disciplina

alcanza una sustantividad doctrinaria, una especialidad, un particularismo y una autonomía científica. Entonces surgen nuevas denominaciones: DERECHO SOCIAL, DERECHO OBRERO, DERECHO DE CLASE, DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, DERECHO DEL TRABAJO, DERECHO LABORAL.

**La primera denominación:** DERECHO SOCIAL es muy amplia e imprecisa, porque a decir verdad, todo derecho es social, puesto que se formula por los hombres que viven en sociedad y para aplicarlo dentro de ella. Y sí con el término “SOCIAL” se quiere designar una serie de fenómenos nuevos que se presentan en la época actual y sobre todo los cuales se precisa legislar, puede decirse que en todos los dominios de la enciclopedia jurídica se presenta la necesidad de elaborar reformas o leyes sociales (el cuidado de la salud, el Derecho Económico. La protección de menores, el Derecho de Familia en general, la represión del consumo de drogas, la protección de la mujer, etc.).

Consiguientemente, la denominación DERECHO SOCIAL es muy amplia, pues pueden caer en su ámbito leyes sobre diversas materias.

En otras palabras, acaso el derecho del Trabajo puede concebirse como una parte del derecho social. Por esas razones, porque es amplia y vaga, deseamos esta denominación, lo cual no quiere decir, ni mucho menos, que algunos autores como Garvia Oviedo, Cesarino Júnior y otros, la adoptan, también algunos autores Alemanes como Kask, quienes sostienen que el nudo del derecho del Trabajo es la cuestión social, por lo tanto que el derecho que tiende a resolver esa cuestión, debe también denominarse Derecho Social.

**La segunda denominación:** DERECHO OBRERO, resulta hoy por hoy restringido. Si bien es cierto que los comienzos de nuestra materia el sector laboral necesitado de protección era la clase obrera de las fábricas, de las minas, etc., tal denominación se justificaba por ese motivo, pero hoy, se han incorporado al proceso de producción, elementos de la clase media (los empleados o trabajadores intelectuales) los trabajadores de la agricultura, los altos cuadros técnicos (provenientes generalmente de la burguesía o de la alta clase media) y los mismos empresarios son también sujetos, el alguna medida, del

Derecho del Trabajo, como lo son igualmente muchas capas de los trabajadores llamados independientes ; de ahí que también tengamos que rechazar esta denominación.

**La tercera denominación:** DERECHO DE CLASE, tiene una connotación fuertemente clasista y no cabe duda que alude fundamentalmente a la clase obrera. Roberto Amorós mexicano la adopta también algunos autores franceses. Pero por las razones expuestas en el párrafo presente ya resulta inadmisibles en la actualidad, por mucho que reconozcamos que el Derecho del Trabajo, en sus orígenes, nace indudablemente como un derecho reivindicativo de la clase obrera y parece ser que en su fondo íntimo, sigue inspirándose en este principio, aunque su área de aplicación se haya extendido a otras clases sociales.

**La cuarta denominación:** DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, fue adoptada por los juristas Italianos de la época del fascismo, pero es impropia. Primero porque el Derecho Sindical, hace parte integrante del Derecho del Trabajo, y en cuanto el Derecho Corporativo, los juristas del fascismo lo harían parte integrante del Derecho Público, ya que el régimen del Estado que deseaban instaurar en Italia, era precisamente el régimen corporativo, o sea un régimen dentro del cual todo estuviese subordinado al supremo interés de la Nación, y en el cual desapareciese la lucha de clases de tal forma que los trabajadores y patronos se organicen en sindicatos profesionales, de manera vertical y en la línea horizontal, fuesen a construir las corporaciones que sería órganos de gobierno y poder. Habida cuenta de estos esclarecimientos, la denominación que comentamos no puede en modo alguno ser aceptada.

**La quinta denominación:** DERECHO DEL TRABAJO, es lo más universalmente aceptada, porque ella define bien el objeto propio de la disciplina; la prestación del trabajo, pero no del trabajo en general, sino solamente del TRABAJO SUBORDINADO Y DEPENDIENTE. Es en este entendido que se ha adoptado esta denominación, fuera de otras razones que mencionamos.

La organización Internacional del Trabajo, es una agencia especializada de las Naciones Unidas y es una especie de foro mundial donde se debaten los problemas del trabajo y por

tal razón lleva ese nombre. La misma OIT., sostiene como principio que el trabajo no debe considerarse como mercancía o artículo de comercio y que debe tenderse a su dignificación.

En todos los países hay Ministerios del Trabajo, que se ocupan de conducir la política laboral de los países, tal como ocurre en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y asimismo hay tribunales de justicia para dilucidar las contiendas en materia laboral que se denominan, como en nuestro país; Judicatura del Trabajo. Hay Inspecciones del Trabajo, Órganos de Policía y Fiscalización para el cumplimiento de las leyes del trabajo como la nuestra.

**La sexta denominación:** DERECHO LABORAL, es también aceptable y generalmente se la toma como sinónimo de DERECHO DEL TRABAJO, porque los italianos por ejemplo, utilizan los términos DIRITTO DILVORO. Hay revistas de Derecho Laboral del Dr. Cabanellas. Pero así como hay cientos de tratados, textos, revistas, con la denominación DERECHO DEL TRABAJO, habría que admitir la denominación DERECHO LABORAL, como equivalente de ella<sup>13</sup>.

### **2.3.2. DEFINICIÓN DE DERECHO DE TRABAJO.**

Indudablemente el Derecho del Trabajo, tiene la infatigable labor de proteger el trabajo y al trabajador mediante el ordenamiento jurídico comprendido en la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Constitución Política del Estado y demás disposiciones legales sobre la materia, al respecto la L.G.T. en su Art. 1 dice “La presente ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo”.

La L.G.T. no define concretamente lo que es el Derecho del Trabajo, por ello citaremos algunas definiciones doctrinales del Derecho del Trabajo.

ALEJANDRO GALLART.- El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y los aspectos que deriven de esa relación.

---

<sup>13</sup> JIMÉNEZ SANJINES Raúl, Temas de Derecho del Trabajo. U.M.S.A. La Paz – Bolivia. Página 31.

WALTER LINARES.- Define al Derecho del Trabajo; como un conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores.

PEREZ BOTIJA.- El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.

PEREZ PATON.- Es un cuerpo de doctrinas y de instituciones creadas con fines de protección al asalariado y las clases económicamente débiles<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> MORENO REYES ORTIZ, Juan Carlos. Fundamentos de Derecho del Trabajo y Procedimiento. Latinas Editores. 3ª. Edición Oruro – Bolivia 2000. Página 61.

## CAPITULO III

### 3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Admítase usualmente que las fuentes del Derecho social, que le dan origen, le nutren y contribuyen a su desarrollo doctrinal y normativo, son las mismas del Derecho en general, y que pueden distinguirse en fuentes Reales y fuentes Formales. Las fuentes Formales son las fuentes coactivo del Estado; en tanto que por las fuentes Reales de las reglas de Derecho, se entiende “aquellas que proporcionan la sustancia de la norma obligatorias que deben adquirir las reglas de conducta externa para imponerse socialmente, mediante el poder”<sup>15</sup>. Basándose en esta clasificación Krotoschin considera como fuentes Formales, en primer término, la ley y la costumbre; después, la jurisprudencia y la doctrina, aunque el carácter de estas consistirían en los elementos “de hecho” que sirven en las fuentes formales de substratum necesario<sup>16</sup>. Dentro del Derecho social, señala como fuentes Reales; la necesidad de la protección tutelar del trabajo, el hecho social de la organización profesional de los trabajadores y el hecho social de la colaboración entre empresarios y obreros, en los campos político y económico, que ha dado impulso a nuevas orientaciones y estructuras jurídicas<sup>17</sup>. El Derecho Internacional del Trabajo, los contratos colectivos del Trabajo y las sentencias colectivas, deberían ser incluidas entre las fuentes Formales del Derecho Social.

A juicio de Barassi., la clasificación de las fuentes debería ser en estatales, contractuales y extracontractuales, según que provengan de la libertad del Estado (la ley y la jurisprudencia), de la de los propios interesados (contratos individuales y colectivos, reglamento del taller y pactos colectivos de condiciones de trabajo) o del ambiente social (los usos, la costumbre y la equidad)<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> G. Cabanellas: Las Fuente Normales de Derecho Laboral, “Gaceta del Trabajo”, t.4º, Rosario 1948. p.15.

<sup>16</sup> E. Krotoschin, ob. Cit., t.I, Pag.23.

<sup>17</sup> Ibidem, Pag.28.

<sup>18</sup> Ob. Cit., T-I, Pág.25

En opinión de Rouast y Durand 17, las fuentes del Derecho Social podrían agruparse así: 1° un Derecho interno del origen estadual; 2° un Derecho interno del origen privado; 3° una legislación internacional del Trabajo. Integran el primer grupo de leyes o normas distadas por el órgano legislativo, muy numerosas en la actualidad y que ha sido necesario en varios países agruparlas en verdaderos Códigos del Trabajo y de la Previsión Social, a fin de facilitarlos “actos del poder ejecutivo”, expresados por medio de los decretos y resoluciones, cuyo número y prolijidad son aun mayores y que tienden a completar la obra del legislador en los aspectos reglamentario y administrativo del Trabajo. Finalmente, hay que señalar el papel de la jurisprudencia como fuente del Derecho Laboral, siempre que por lo menos dos fallos coincidentes den a la interpretación judicial un carácter homogéneo y constante.

Dentro de la categoría “Ley”, en sentido formal, ocupa lugar destacado la “ley suprema”, o sea la Constitución escrita de un país. Las constituciones modernas, a partir de la alemana de Weimar de 1919 (quizá sería más exacto decir que la pauta la dio en este respecto a la Constitución Mejicana de Queretaro de 1917, con su famoso artículo 123), han dedicado capítulos y secciones especiales a la tutela del trabajo y la previsión social, resultando la importancia del factor “trabajo” en la política económica de los gobiernos. En el siglo XX, sostiene Krotoschin “el trabajo tiene jerarquía idéntica a la que tuvo la libertad política en el siglo que siguió a la revolución Francesa de 1. si antes el problema del Constitucionalismo con 789sistía en realizar un régimen de garantías jurídicas de las libertades civiles, el problema de ahora estriba en inscribir a la constitución con régimen de garantías y estructuras jurídicas necesarias para asegurar la libertad e independencia económica del hombre”<sup>19</sup>. Puede citarse como modelos de sobriedad y de cabal enfoque de la cuestión económica-social del trabajo, las declaraciones y principios consignados en las constituciones francesa de 13 de octubre de 1946; italiana de 27 de diciembre de 1847; argentina de 11 de marzo de 1949; brasileña de 18 de septiembre de 1946, rusa de 1936; boliviana de 1947, etc. También el Fuero del Trabajo de España (1938), y el Fuero de los Españoles (1945), no obstante de no constituir otra cosa que declaraciones generales, al

---

<sup>19</sup> Ob.Cit., T-I, Pág .53.

igual que la Carta del Lavoro de Italia (1927), tiene carácter programático y constitucional de *lege ferenda*.

En de trabajo el segundo grupo de Fuentes del Derecho Laboral, cabría catalogar, en primer término el contrato individual, expresión de la voluntad de las partes y creadora de la norma jurídica, ya que las partes “son libres de darse a ellas mismas su ley, siguiéndola, idea de que el contrato tiene el valor que se asigna a ley misma”<sup>20</sup>. Pero como el contrato de trabajo, por su naturaleza especial y al flujo de un interés superior de tutela del trabajador, sólo es válido en tanto no se halle en contradicción con la ley y los reglamentos vigentes forzosamente tenemos que; referirnos a estos al hablar de aquel.

La reglamentación del trabajo ha cobrado inusitado interés en los últimos tiempos, desde que son aprobados por la Inspección del Trabajo. Las reglas de disciplina, las horas de ingreso, salida y descanso del personal, las prescripciones de higiene y Seguridad Industrial, las sanciones a la infracción de normas disciplinarias, y en ocasiones los premios a la productividad, a la buena conducta, etc., figuran en los reglamentos internos en términos precisos y claros. El trabajador, a tiempo de concertar el contrato, les presta su adhesión expresa o tácita, siendo suficiente que conozca sus disposiciones. Así el asunto, el reglamento constituiría un acuerdo o convenio accesorio del contrato de trabajo.

Con la importancia creciente de la organización sindical, la participación de los trabajadores en la elaboración del Derecho es cada día más notoria. Los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los comités o concejos de empresa, las comisiones paritarias, etc., constituyen otras formas de medios de reglamentación laboral, que persiguen, además, la cooperación entre el capita reglamentación del trabajo ha cobrado inusitado interés en los últimos tiempos, desde que son aprobados por la Inspección del Trabajo l y trabajo con resultados caso siempre beneficiosos para las partes.

Las normas extraestatales que fluyen de ellos, son aceptadas por las legislaciones de los distintos países “bien en leyes reguladoras de las asociaciones profesionales, bien en

---

<sup>20</sup> G. CABANELLAS, Estudio citado, Pag. 16.

estatutos generales de trabajo en leyes dictadas para resolver los conflictos colectivos (arbitraje de huelgas, etc.). Lo cierto es que “de modos diversos se van regulando en todos los países los métodos de reglamentación del trabajo, es decir, los procedimientos especiales de fijación de condiciones que habrán de ser observadas en los contratos de trabajo”<sup>21</sup>.

En cuanto al papel de la costumbre como una de las fuentes del Derecho, es posible no referirse a ella reconociendo su gran influencia en la formación de la disciplina del trabajo, influencia mayor que en cualquier otra rama del derecho. “¿Qué otra cosa han sido- escribe Cabanellas-las vacaciones pagadas, los descansos de trabajo, que costumbres elaboradas lenta y progresivamente?. En muchos países, en el presente aun carente de una legislación laboral completa, la costumbre es la principal por no decir la única fuente de este Derecho”<sup>22</sup>.

Sin embargo, el incesante avance de la legislación positiva hace que retroceda la costumbre, aun sin extinguirla ni anularla, ya que por la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, siempre ha de haber campo en el para la ley no escrita, que no otra cosa es la costumbre, “norma jurídica que no debe su valor a la forma que reviste, sino a la convicción de que su observancia corresponde a la necesidad del Derecho”<sup>23</sup>.

Muchas legislaciones modernas autorizan la aplicación por los “usos industriales” como reglas consuetudinarias en ausencia o complementación de leyes concretas. Así, el Código Francés del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo de México, la consolidación de las leyes en su artículo 9º, señala la siguiente jerarquía de fuentes: “El contrato de trabajo se regulará: 1) Por las normas establecidas en las Leyes, Decretos y disposiciones ministeriales sobre reglamentación del trabajo en sus distintas modalidades 2) Por la voluntad de las partes, siendo su objetivo lícito, y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o pactos contrarios a las normas legales antes

---

<sup>21</sup> MORENO REYES ORTIZ, Juan Carlos. Fundamentos del Derecho del Trabajo y Procedimiento. Oruro – Bolivia 2000.

<sup>22</sup> Est.Cit., Pag. 22.

<sup>23</sup> Ob. Cit., T-I. Pag.33.

expresadas. 3) Por los usos y costumbres de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras que se trate, con igual salvedad que el número anterior establece”.

Cuando el uso y la costumbre actúan como preceptos suplementarios de la ley escrita, ya sea para llenar un vacío (costumbre *praeter legem*), ya para interpretar alguna de sus disposiciones (costumbre *secundum legem*), no existe duda ni problema en su aplicación.

El problema surge cuando se trata de saber si el uso y la costumbre pueden prevalecer contra la ley (contra *legem*), sea en abierta contradicción con ella, o provocando simplemente, su desuso, por la inaplicación reiterada y extendida del precepto legal, no parece lógico adoptar igual criterio respecto a la costumbre francamente opuesta a la ley. En la época en que el Derecho Social se entendía como una legislación de “clase”, podía ser perfectamente tolerable cualquier uso, legal o contrario a la ley, que beneficiase decididamente al trabajador. “Pero-sostiene Hernáinz-reputamos que en una concepción más objetiva del Derecho Laboral, en la que sin negarse el sentido social de estar a lo más favorable al trabajador, entra al juego el preeminente papel del interés nacional de la producción como superior a los de los particulares elementos en ella intervienen, no puede admitirse lo que era aceptable a la luz de los anteriores preceptos informadores. Únase a todo esto el carácter obligatorio de las leyes del trabajo, para cuyo forzado cumplimiento incluso existen organismo especialmente dedicados a ello, y hablemos de llegar a la conclusión de no ser admisible la costumbre contraria a la ley”<sup>24</sup>.

Otras fuentes del Derecho Social, de no menor importancia que las consignadas hasta aquí, son las doctrinas de los autores que vienen elaborando el llamado “Derecho Científico” del trabajador y de la Seguridad Social; los principios generales del Derecho y los específicos de esta disciplina; la equidad; los acuerdos normativos; el Derecho supletorio; la legislación comparada y, finalmente, en el orden internacional (Legislación Internacional del Trabajo), los tratados, tanto bilaterales como multilaterales, las recomendaciones, proyecto de convenios y votos que se aprueban en las Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo (mundiales y regionales) y en otros congresos científicos que persiguen fines análogos.

---

<sup>24</sup> Ob. Cit. Página 85.

Aunque, en rigor de verdad, la opinión de los autores o “doctrina científica” no podría ser considerada como una fuente del Derecho del Trabajo, ya que su valor no es hoy comparable con el de las responsa prudentium de los romanos<sup>25</sup>, es innegable que ella constituye elemento de elaboración y base necesaria para su desarrollo, por lo mismo que se trata de un nuevo Derecho, en pleno proceso de gestación doctrinaria y normativa. “Parece que nunca se ha pensado seriamente –dice Krotoschin– en hacer de la doctrina una fuente formal de Derecho Positivo. Sin embargo, la ciencia del Derecho, sobre todo cuando se ofrece en manifestaciones coincidentes y reiteradas de los autores, tiene una gran influencia sobre la formación y aplicación del trabajo.

Ni al juez ni al legislador les va a resultar fácil prescindir de aquella. Así indirectamente, la doctrina podría contribuir en la formación de una regla jurídica, pero también la protesta unánime de la doctrina, v.gr. Contra un usus fori, podría impedir que éste se convierta en Derecho Consuetudinario<sup>26</sup>.

En cuanto a los principios generales del Derecho, en tanto que son “verdades universales dictadas por la recta razón” y sirven de fundamento al Derecho Positivo de cada país, algunos Códigos Civiles se remiten a ellos para la resolución de puntos o extremos dudosos a los cuales no se podría aplicar ley o costumbre específicas. Empero su influencia como fuente del Derecho social es limitada, ya que son distintos y hasta contrapuestos aquellos que inspiran al Derecho común. La parte XIII del Tratado de Versalles los consigna en gran parte, y posteriormente los ratifican y amplían la Declaración de Filadelfia, de 10 de mayo de 1944, la Carta de las Naciones Unidas, de 26 de junio de 1945, y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, de 10 de diciembre de 1948.

Sin embargo, a pesar de la limitación anotada, no es posible desconocer la eficacia y virtualidad del Derecho común como subsidiario del especial de trabajo en muchos de sus aspectos esenciales o accidentales. Así, el contrato de trabajo, parte esencial de nuestra

---

<sup>25</sup> CABANELLAS, Guillermo Estudios Cit., Pag 32

<sup>26</sup> Ob. Cit., Pag. 37.

disciplina, a pesar de sus características especiales reguladas por la ley y el uso, sigue las directrices generales de los contratos de que se ocupan los Códigos Civil y Mercantil, v.gr., en cuanto concierne al consentimiento a la causa y al objeto, a la buena fe y obligatoriedad de su cumplimiento. Igualmente, el Derecho Procesal del Trabajo (parte accesoria y complementaria del Derecho Laboral), si bien tiene reglas y principios propios de tecnicismo, rapidez y economía del proceso, sigue en todo lo demás las directrices generales del procedimiento común. Es claro que en caso de conflicto entre una norma general de Derecho y otra especial de trabajo, será ésta la que tenga preeminencia y prioridad en su aplicación, dando validez al principio *lex specialis derogat lex generali*.

Al lado de los principios generales del Derecho, algunos autores mencionan expresamente otros principios específicos del Derecho del Trabajo, dignos de ser tenidos en cuenta en la catalogación de las fuentes. El profesor Pérez Botija ha ensayado sistematizarlos en el siguiente orden: a) irrenunciabilidad de los derechos del trabajador reconocidos en los textos legales, valuados por la doctrina y la dogmática científica y aplicados por la jurisprudencia, b) el principio pro-operario o de aplicación preferente de la norma más favorable al trabajador en casos de discrepancia sobre el alcance de un precepto o ante la pluralidad de preceptos relativos a la misma situación laboral, por ejemplo una ley, unos usos o un reglamento de empresa y un contrato de trabajo, c) el principio de rendimiento del trabajo que lejos de significar una viraje de la política social persigue integrar al trabajador en el orden económico nacional, interesándole directamente en la producción, de la que es uno de los elementos esenciales. En virtud de este principio, le es exigido al trabajador “un minimum de diligencia”. El hombre no sólo tiene el deber de trabajar, sino que además su actividad ha de ser eficaz y productiva, en beneficio del medio social en que vive, bien entendido que junto a ese deber, el trabajador posee el derecho fundamental de extraer de su trabajo lo suficiente en orden al decoro y holgura de su vida<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Ob. Cit., Pag. 86.

## CAPITULO IV

### 4.- FORMACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO – LA OIT.

Mientras se asiste al desarrollo de un derecho “interno del trabajo, una nueva fase de su formación se abre con la aparición de una legislación Internacional del Trabajo, que, a juicio de Rouast y Durand, tuvo un origen espontáneo y otro voluntario.

Las razones para la internacionalización de este Derecho más o menos idénticas en los países industrializados, pueden resumirse en la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores contra los peligros de la economía liberal, organizar las relaciones colectivas de trabajo y crear las instituciones de previsión social. Sin embargo, este fenómeno, en la forma aislada en que se producía hubiese conducido cuanto más a los diferentes derechos nacionales a un desenvolvimiento paralelo, sin poder evitar ni vencer la concurrencia económica internacional. Para llegar a este resultado hacía falta un acuerdo entre los Estados que finalmente, vino por la confluencia de las tres causas siguientes:

- a) Las dificultades para la elaboración de Derecho Interno del Trabajo. Las reformas sociales constituyen una carga para las economías nacionales y colocan en situación desfavorable a los Estados cuya legislación social es más avanzada. La internacionalización igualaría las cargas impuestas por el Derecho del Trabajo.
  
- b) Un Derecho Internacional del Trabajo tiende a uniformar la condición de la clase obrera en un plano internacional, y responde por otra parte, a las aspiraciones de la misma. Desde 1866, la Internacional obrera proclamó la igualdad de derechos de todos los trabajadores, sin distinción de patrias; la identidad de condición social debía conducir a una igualdad de condición jurídica. Este movimiento se incremento en el curso de la guerra de 1914, mediante una serie de conferencias sindicales realizadas en Leeds, Estocolmo y Berna. Las demandas obreras versaron sobre el derecho al trabajo, el derecho sindical, los seguros sociales. Fueron presentadas a los gobiernos aliados y aceptadas como condición de la

tregua social observada durante las hostilidades. La acción internacional obrera cristalizó, finalmente en las disposiciones del Tratado de Versalles, del de Saint Germain y de Neuilly relativas al Derecho del Trabajo.

c) La internacionalización de este derecho ha sido gestado en la esperanza de que podría ella ayudar a mantener la paz internacional, atenuar los conflictos entre los Estados y aminorar la rivalidad industrial, mejorando además la situación de los nacionales de un Estado que residan en territorio de otro. Se buscó también contribuir por ese medio a la paz interior de los Estados, por la justicia social que es su objetivo.

Sin embargo, a pesar de la innegable importancia de las finalidades propuestas muchos obstáculos han impedido su total realización, pudiendo señalarse entre ellos; las diferencias que caracterizan a las economías nacionales, recursos en mano de obra, niveles de vida, condiciones de fijación de precios, conceptos diferentes de los Estados en materia económica, etc. El Derecho Internacional de Trabajo no puede ser practicado, al parecer, sino entre Estados que tengan estructuras económicas semejantes.

Los convenios internacionales del trabajo, muy numerosos en los últimos años, vienen creando una suerte de legislación común entre los Estados participantes. Son promovidos ya por acuerdos directos, ya por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

Con ellos se tiende en todo el mundo hacia la uniformidad tanto en la tutela y protección del trabajo como en las normas de la seguridad económica y biológica del trabajador y su familia.

Las recomendaciones y proyectos de convenio que votan las conferencias que celebra anualmente dicha organización constituyen caudal apreciable de doctrina y de orientación legislativa para los gobiernos. A ello se suma la ayuda técnica y asistencial que brinda la Oficina Internacional del Trabajo a los países afiliados para resolver sus problemas peculiares o implantar nuevas normas de progreso social.

## **4.1. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT.) fue una consecuencia del Tratado de Paz de Versalles que en su Art. 427 dispuso la creación de un organismo internacional permanente cuya función consistirá en velar por la aplicación de los convenios y resoluciones que en materia laboral se dispongan, su declaración de principios llamadas también Carta de Trabajo esta basado en:

- El sentimiento de justicia social.
- Toma en cuenta el permanente peligro que crea la injusticia social para el mantenimiento de la Paz, considera que es urgente mejorar las condiciones de injusticia y miseria y privaciones que engendra descontento y hacen peligrar la Paz y la armonía.
- La desigualdad de las condiciones de trabajo en el plano internacional deben ser mejoradas con la adopción de un régimen de trabajo totalmente humano.

### **4.1.1. SU COMPOSICIÓN.**

La XVII Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Paris en noviembre de 1945 establece la estructura y composición del organismo internacional.

- Son miembros todos los Estados que pertenecían a la Organización de el 1 de noviembre de 1945.
- Los Estados que siendo Miembros de la O.N.U., comunican al director de la OIT. Su deseo de incorporarse al organismo y aceptación de todas las obligaciones que derivan de la Constitución de la Organización.
- Los Estados que no siendo Miembros de la ONU. Son admitidos por la Conferencia Internacional de Paris de 1945.

#### **4.1.2. ESTRUCTURA.**

- La Oficina Internacional del Trabajo cuya sede se encuentra en Ginebra y su misión es asegurar el normal funcionamiento de la OIT. Se ocupa de recoger y distribuir toda la información concerniente a las relaciones de trabajo existentes en los diferentes países publicándolos mediante revistas y publicaciones especializadas, y para luego preparar los estudios adecuados que podrán ser sometidos a su consideración en las Conferencias.
- Se relaciona con los Estados, los medios y los centros de trabajo.
- Ayuda a los Estados en la elaboración de sus legislaciones nacionales en materia laboral.
- Participa en el control de la aplicación de los Convenios Internacionales del Trabajo.
- Esta a cargo de un Director, nombrado por el Consejo de Administración y representa al Organismo. Se denomina también BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (B.I.T.).

#### **4.1.3. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

Integrada por los representantes de cada uno de los Estados Miembros, es el organismo deliberante y máximo de la O.I.T., en el que cada Estado Miembro tiene derecho a acreditar cuatro delegados, dos gubernamentales, uno patronal y uno obrero.

La Conferencia tiene un alto carácter de especialización y las delegaciones pueden asesorarse de dos técnicos por cada materia de discusión, aunque existen temas en los que se realizan conferencias de técnicos especializados. La conferencia generalmente se reúne en su sede de Ginebra y para el trabajo se organiza en comisiones que normalmente son cuatro 1) De proposiciones que es la que fijará el programa de labores de la conferencia, 2) De poderes para la aprobación de credenciales, 3) De redacción de convenios, recomendaciones y decisiones de la conferencia y finalmente 4) De aplicación de convenios es decir es la que ejerce el control de la aplicación de convenios.

La conferencia puede trabajar en comisiones, todo en función de los temas que se proponga en el orden del día. Tiene poderes constitucionales, es decir para la revisión de sus Estatutos. De control sobre la Oficina Internacional y en materia presupuestaria para fijar las contribuciones de los Estados Miembros en forma proporcional a su poderío industrial.

#### **4.1.4. CONVENIOS RECOMENDACIONES Y RESOLUCIONES.**

La finalidad esencial de la Conferencia es impulsar el desarrollo de la Legislación Internacional del Trabajo y para ello emite Convenios, Recomendaciones y Resoluciones.

**4.1.4.1. CONVENIOS.-** Es un acuerdo que ratificado por un Estado Miembro de la organización crea obligaciones para su cumplimiento. Se tiene el término de un año a un año y medio para su aprobación por el órgano constitucional de un país, esa ratificación puede ser parcial o incluso condicionado a la aprobación por otros países y produce efectos internos desde su aprobación y publicación oficial. Una vez ratificada el convenio se debe dar aviso al Director de la OIT. Para su registro y control avisos que es extensivo a la ONU. Para los mismos fines.

**4.1.4.2. RECOMENDACIONES.-** Son principios o puntos de vista dirigidos a los Estados que si creen conveniente pueden adoptarlos, no crean obligaciones aunque frecuentemente son utilizados para orientar la acción legislativa. Son propuestas desprovistas de todo carácter vinculante de obligatoriedad.

Se aplica a los casos que demuestran gran complejidad o cuando existen diferencias notables entre los Estados, igualmente deben ser informados sobre su aceptación.

El conjunto de convenios y recomendaciones forman el Código Internacional del Trabajo que regula los siguientes aspectos:

- La libertad sindical.
- Abolición del trabajo forzoso.

- Eliminación de la discriminación en materia de empleo.
- La política de empleo.
- El desempleo.
- El salario.
- Jornada laboral.
- Descansos semanales y anuales.
- La higiene y seguridad en el trabajo.
- Servicios sociales.
- La política social.
- Protección de los niños y adolescentes.
- Trabajo de las mujeres.

**4.1.4.3. RESOLUCIONES.-** Existen dos clases de resoluciones las que entrañan consecuencias jurídicas y las que no.

Las resoluciones generales de la conferencia expresan simplemente opinión de la Organización sobre determinada materia por lo que carecen de obligatoriedad, suelen ser anticipación de recomendaciones y convenios.

**4.1.4.4. EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.-** Es el Órgano Ejecutivo de la OIT.

Y sus funciones son:

- Nombrar al personal de funcionarios especializados.
- Elaborar el proyecto de presupuesto.
- Orden del día de la Conferencia.
- Elaboración de su reglamento interno.
- Designar al Directos General.
- Formular programas de acción y controlar las comisiones de la OIT.

El consejo debe reunirse por lo menos tres veces al año y debe preparar las actuaciones de la conferencia.

Después de la segunda guerra mundial, la OIT., ha pasado a actuar como una institución especializada de las Naciones Unidas, con algunas enmiendas en su constitución. Pero los principios en los que se fundó en 1919 (Tratado de Versalles, parte XIII) permanecen en vigor, y ellos se refieren; a no considerar el trabajo como una simple mercancía en los contratos respectivos, reconocimiento del derecho de asociación para patronos y obreros, salario suficiente, jornada máxima de 8 horas, descanso semanal de 24 horas; prohibición del trabajo de menores y reglamentación de adolescentes; salario igual sin distinción de sexo; uniformidad en las condiciones de trabajo para extranjeros; organización de servicios de inspección. Esta enumeración no es limitativa, pues según la fórmula inicial del artículo 41 de la Constitución de la O.I.T., ella tiene por objeto “el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados”. Desde 1922, se extiende su competencia a la agricultura y a los trabajadores intelectuales. En cambio al trabajo independiente comprende sólo de manera ocasional en la medida en que pueda afectar al trabajo asalariado (acuerdo No. 13 de la Corte Permanente de Justicia INTERNACIONAL, 1926).

El preámbulo original de la Constitución de la O.I.T., constituyó indudablemente un primer paso hacia la realización de las aspiraciones de la clase trabajadora. La Declaración de Filadelfia de 10 de mayo de 1944, amplió considerablemente ese programa, extendiendo las actividades de la O.I.T., en el orden social a la política del pleno empleo, la elevación de los niveles de vida, posibilidades de formación profesional, salario mínimo vital, reconocimiento del derecho al contrato colectivo, extensión de las medidas de seguridad social, colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas, protección de la infancia y la maternidad, garantía de iguales oportunidades educativas y profesionales para todos y empleo de trabajadores en las ocupaciones en que puedan aportar su mayor contribución al común bienestar humano.

Esta declaración ha sido incorporada en 1946 a la Constitución de la O.I.T. como formando parte substancial de su competencia en materia económica y social en el mundo del trabajo.

Muchos países han llevado al campo de las realidades los puntos enumerados en el programa de la organización en beneficio y amparo de sus clases laboriosas. Por otra parte

casi todos los países del globo se hallan afiliados a la Organización máxima del trabajo y toman parte en sus acuerdos, votos y resoluciones. De esta suerte, la colaboración entre los gobiernos, los trabajadores y los patronos queda asegurada en forma permanente, bajo la tuición y los buenos oficios de la organización. Esta logra reunir gracias a los medios de que dispone, abundante información sobre diversos aspectos del Derecho del Trabajo. Centraliza toda la documentación relacionada con el trabajo, promueve encuestas, dispone de datos e informes facilitados por los gobiernos. Publicaciones generales y especializadas, a cargo de la Oficina Internacional del Trabajo, se dedican a difundir, comentar y sistematizar los datos, informes y documentos que son de interés internacional, a todo lo cual contribuye notablemente al avance de la Legislación del Trabajo en todos los países.

## **CAPITULO V**

### **5. FORMACIÓN HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO BOLIVIANO.**

#### **5.1. ANTECEDENTES HISTORICOS.**

Para hablar del Derecho del Trabajo en el territorio que habitamos, previamente debemos referirnos propiamente a la actividad productiva desarrollada por nuestros antepasados, para ello consideraremos antes y después de la colonización español, así tenemos:

##### **5.1.1. EPOCA PRECOLONIAL.**

De acuerdo a los estudios efectuados se conoce que aparecen los productos líticos elaborados en piedra por el hombre primitivo hacia el año 20.000 de antigüedad y entre estos productos se encuentran armas de piedra rústicamente elaborada, las mismas que en la Zona andina datan de aproximadamente 10.000 y dentro de estos años se sitúa el período lítico andino cuyo exponente más importante de acuerdo a los estudios fue la cultura Viscachani.

Fue en Viscachani donde se encuentran piezas de puntas con forma de hoja, grandes y toscas que se cree sirvieron para ejecutar la caza, instrumentos que los utilizaron unidos a lanzas. Esta forma de sobre vivencia al igual que en las demás culturas del mundo le siguió la actividad de la pesca para lo que utilizaron embarcaciones de totora, asimismo incursionaron en la agricultura y la ganadería y al final del período arcaico en actividades artesanales como la textil, la cerámica se inicial en la arquitectura, se desarrollan en las costas del Pacífico y su arquitectura en base al adobe, su economía se sustenta en la pesca y la agricultura donde predomina la producción del maíz.

Los Wancarani y Chiripas se desarrollan en nuestra tierra, la primera desarrolla la agricultura y la ganadería, basando su economía en esta última actividad, sus viviendas estaban hechas de piedra.

Los Chiripas se ubican en el Departamento de La Paz, sobre las riberas del Lago Titicaca, desarrollan la habilidad de la construcción con paredes dobles para darle utilidad de depósito entre pared y pared hacen uso muy provechoso de la escasa naturaleza usando la paja para el techado de sus viviendas.

Su industria se basó en la artesanía y la fundición de metales, especialmente el cobre con el que fabricaban cruces y objetos de uso doméstico.

La cultura Tiahuanacota cuya capital se desarrolló en Tiahuanacu con una economía autosuficiente, su producción agrícola general excedentes para sostener a la aristocracia, los sacerdotes y los guerreros. Son sociedades muy avanzadas pues crean un sistema de defensa climática con preparación de zanjales transversales que permitían retener el agua de la época de lluvias para el tiempo de seco, esas zanjales se denominaron “comilonas”. Ese florecimiento de su economía despertó la ambición de los Quechuas que se lanzaron a la conquista del Kollasuyo que trajo descontento de la población y los Incas vencedores, no pudieron hacer desaparecer parte de su cultura entre ella el idioma ni menos su régimen administrativo, como es el Ayllu.

### **5.1.2. IMPERIO AYMARA.**

El Imperio Aymará se desarrolló en la meseta altiplánica de nuestro país, desde el sur de Colombia, Perú y Ecuador, fue una de las culturas más avanzadas, y así lo muestra su idioma rico en expresiones y uno de los más completos de la América.

**5.1.2.1. Organización Político Social.-** La Institución Básica de su organización fue el Ayllu comunidad primigenia de origen consanguíneo como la gens primitiva, habiendo señalado Moisés Saenz, que el Ayllu era una “Comunidad indígena, unitaria, grupo de individuos vinculados por la sangre, por la tierra común, por alguna liga totémica y más tarde por simples enlaces tradicionales”<sup>28</sup> y coincidiendo con éste José Antonio Arze que dice que el Ayllu es la “comunidad ligada por el vínculo de sangre, en los primeros tiempos

---

<sup>28</sup> ARZE, Jose Antonio. Sociología del Incario. Editorial Juventud. La Paz – Bolivia. 1989

deviene entidad territorial económica”<sup>29</sup> y para concluir Bautista Saavedra dice que “germina primeramente como núcleo familiar y tenía después otras formas de convivencia social más amplia, extensa y económica; el Ayllu llega a ser, en cierto modo, un clan agrícola y cooperativo y una comunidad de aldea o Marka”<sup>30</sup>.

Como se ve de manera coincidente se establece que el Ayllu era una comunidad gentilicia basada en los vínculos de parentesco.

**5.1.2.2. Régimen de Trabajo.-** La base de su economía se asentaba en el trabajo comunitario.

**5.1.2.3. Evolución del Ayllu.-** En su evolución el Ayllu llega a la Marka o sea la comunidad de aldea integrada por varios Ayllus. La Marka que significa pueblo o ciudad tiene semejanza con una institución social de origen alemán, de los primitivos arios, que estaba formada por un grupo de familias, que ejercían un derecho de propiedad sobre una porción de tierra destinada, en la que la producción era de propiedad de la comunidad, donde la propiedad estaba bien diferenciada entre la que le correspondía al Ayuntamiento, la de las tierras baldías y de pasto y finalmente la tierra productiva o cultivables y eran los miembros de la Marka quienes aprovechaban la tierra cultivables de acuerdo a las necesidades de su familia.

Los Marka Aymarás estaban regidos por la autoridad patriarcal del Mallcu que era asesorado por los ancianos y realizaban la distribución de la tierra por lotes o “Tupus” asignados a cada cabeza de familia los que se incrementaban con el nacimiento de cada hijo, la particularidad consistía en que retenían lo necesario para vivir, y destinaban el resto para la aldea.

La principal fuente de riqueza fue la producción agrícola la que era realizada de manera comunitaria.

---

<sup>29</sup>ARZE, Jose Antonio. Sociología del Incario. Editorial Juventud. La Paz – Bolivia. 1989

<sup>30</sup> SAAVEDRA, Bautista. El ayllu. Estudios Sociológicos. Editorial Juventud. La Paz – Bolivia. 1968

De estas tribus algunas fueron de sólida organización social como los Pacajis, los Omasuyos, los Sucasucas que llegaron a constituir la nación aymará y que ocuparon una gran cantidad del altiplano que fue denominada por los Incas como los Kollasuyos o región dominante por los Kollas que es el otro nombre de los Aymaras.

La distribución y cultivo de la tierra, obedecía a un régimen comunitario.

### **5.1.3. IMPERIO QUECHUA .**

El poderío de los Aymaras se vio sometido por los Incas que en realidad fueron un desgaje de los propios Aymaras que por razones de divisionismo por el fueron el Imperio Quechua a la cabeza de Manco Cápac y mama Ocllo, por lo que las costumbres del Imperio Quechua fueron las mismas que la de los Aymaras puesto que las seleccionaron y asimilaron manteniendo incluso sus leyes.

Lo rescatable del Imperio Incaico fue el haber logrado centralizar los Ayllus dispersos y con ello retomar el colectivismo agrario de los tiempos anteriores, que aunque tenían factores adversos como la situación geográfica en su mayor parte altas mesetas y cordilleras, pero frente a ello regiones bajas y cálidas lograron vencer las dificultades para obtener producción. La naturaleza fue pródiga en sus recursos sean estas naturales o minerales aunque no pudieron ser explotados como lo hubieran querido debido a que el desarrollo de sus medios de producción fueron muy rudimentarios y lentos.

La evolución de estas latitudes no se sintió impelido por sus necesidades a buscar la del trabajo fue lenta en el Imperio Aymará y Quechua debido a que el hombre primitivo en la transformación de la naturaleza, le bastaba ser recolector, ante la generosidad de la naturaleza, incluso Federico Engels en su obra “El origen de la familia de la propiedad privada y del Estado, cuando se refiere al Imperio Incaico dice “Que mientras otras latitudes se encontraba cerca de la industrialización de su economía, en el período de la conquista la América se encontraba en el estadio medio de la barbarie o sea en plena época preclasista del desarrollo del comunismo tribal y primitivo. La distribución de la tierra

estaba dividida en tres partes: un tercio destinado al servicio del culto, otro tercio para la comunidad y el último tercio para el Inca ya que entonces se ve la profunda injusticia en la distribución de la riqueza, pues para la comunidad que eran los más, sólo se destinaba una tercera parte, y su forma de distribución era semejante a la de los Aymarás”.<sup>31</sup>

El derecho particular de propiedad solo era en función del trabajo, de tal suerte que si no se la hacía producir se revertía al dominio de la comunidad para ser redistribuida.

#### **5.1.4. LA PROPIEDAD EN LA COMUNIDAD DEL IMPERIO.**

Esta era mixta por una parte colectiva y por otra privada, la primera que era la de, la comunidad, de uso. Común, como las tierras de pastoreo, abrevaderos, ríos, salares, lagunas, para cuyo uso se establecían normas por la propia comunidad; y la privada constituida por los lotes individuales que recibía la cabeza de familia. Los curacas que eran jefes de los Ayllus recibían además por vía de donación que efectuaba el Inca aquellas tierras que habían sido privadas a los rebeldes.

**5.1.4.1. Organización Político Social.-** Su organización político social se basaba en el Imperio autoritario y con una marcada división de clases, lógicamente con intereses opuestos y la cédula fundamental era el Ayllu cuya conformación era totalmente similar a la existente en el Imperio Aymarás.

**5.1.4.2. Estructuras Sociales.-** En el Imperio estaban bien diferenciados las clases sociales y eran:

**La nobleza.-** o los orejones donde se encontraba el Inca, su familia incluso sus concubinas, los nobles de sangre, los curacas, los indios que habían ascendido en la escala social por méritos, la casta sacerdotal.

**Los marca runas.-** Conformada por los trabajadores.

---

<sup>31</sup> ENGELS, Federico. El origen de la Familia, de la Propiedad Privada y del Estado. Lima. 1978

**Los llacta runas.**- Artesanos.

**Los yanacunas.**- Esclavos o siervos de los curacas.

**Sistemas de trabajos utilizados.**- El elemento del sistema productivo utilizado era la fuerza muscular y no desarrollaron la industria del metal como el hierro. Pero si explotaron minerales como el oro, la plata, el estaño, el bronce. La agricultura era su principal actividad productiva en donde desarrollaron interesantes sistemas de riego artificial.

Sus instrumentos de labranza eran rudimentarios, como: la barreta de chonta, el hriyni (martillo de piedra), la ichhuna (hoz de bronce o cobre), la lliuckana (para escavar tierras), la chquitacklla (arado).

Los oficios fueron variados así encontramos, labradores, mineros, metalurgistas, pescadores, carpinteros, albañiles, ceramistas, hiladores, tejedores, tintoreros, sastres, orfebres, escultores, arquitectos, constructores de caminos, obras públicas, etc.

Por otra parte la realización de la actividad productiva estaba considerada desde diversos puntos de vista como:

- El trabajo basado en la cooperación, por lo tanto era colectivo y así lograron grandes obras dejadas a la posteridad en arquitectura, caminos, cultivo de tierras, apertura de canales, construcción de represas, explotación de recursos mineros y otros.
- La costumbre era la que introducía las normas de cumplimiento obligatorio en el trabajo y el deber social de trabajar.
- Los incas castigaban el ocio, la mentira y el robo, y todos los súbditos hombres mayores de 50 años pasaban a formar el Consejo de Ancianos dedicados a la enseñanza.

**5.1.4.3 El sistema estadístico utilizando la escritura de los Kipus.**- La organización de la población en grupos de 10 hombres adelante comandados y dirigidos por un responsable,

dieron a la imagen de colmena o cierta militarización donde todo estaba organizado y coordinado.

## **5.2. SISTEMA DE TRABAJO DURANTE LA COLONIA.**

La llegada de los españoles trajo consigo profundas transformaciones a la sociedad del incario, así su organización económica fue sustituida por otras formas de trabajo como LOS REPARTIMIENTOS, LAS ENCOMIENDAS, LA MITA Y LOS OBRAJES.

**5.2.1. Los Repartimientos**.- A la llegada de los españoles por orden real se les hizo entrega de los aborígenes para que desarrollen las actividades productivas a cambio de la evangelización con la obligatoriedad de pagar tributos de las tierras que poseían a partir de los catorce años y después aquellos imposibilitados de satisfacer ese tributo, lo suplía con la prestación de servicios personales.

**5.2.2. La Encomienda**.- Además de hacer entrega de indios para el servicio de los españoles, su ambición les llevó a lograr que se les otorgue el derecho del reparto de tierras junto a los indios que estaban asentados en ellas con la consiguiente obligación de cultivarlas en su beneficio, con el sistema de los repartimientos y la encomienda, los españoles se apropiaron de grandes extensiones de tierras denominadas a cambio de instruir a los indios en la religión e introducirlos a la vida civilizada y con ello se dio origen al sistema de la servidumbre y su consiguiente explotación.

Según Levene estudioso citado por Guillermo Cabanellas dice “desde el punto de vista jurídico, la encomienda de indios era una merced real concedida a los conquistadores, beneméritos o sus descendientes con la doble finalidad de recompensar servicios prestados por los beneficios que producían, los que consistían en disfrutar del trabajo de los indios y percibir de estos determinados tributos, pero con cargo de cuidar del bien de los indios en lo espiritual y temporal y de habitar y defender la provincias donde fueren encomendados y hacer juramento particular de cumplimiento de este homenaje”<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit., Pag. 88.

El fundamento de la encomienda según Cabanellas es el económico y espiritual, porque por una parte el indio encomendado debía prestaciones y tributos a su encomendero y por otra este se ve obligada a adoctrinarlos en la fe católica, instruirlos y defender las tierras conquistadas.

La abolición de las encomiendas se produce en forma paulatina así en Chile el gobierno de O “Higgins” el 7 de febrero de 1789, ordenó su supresión, que fue ratificada por el rey Carlos IV por la Real Cédula de 10 de junio de 1791. Para la desaparición de las encomiendas contribuyó poderosamente el mestizaje.

**5.2.3. La Mita.**- La mita fue un sistema de trabajo ya desarrollado en la época previa a la colonización antes del descubrimiento, la mita consistía en un servicio personal a favor del jefe o cacique, se trataba de una servidumbre no remunerada, para atender necesidades particulares de aquel a quien se prestaba, y el trabajo era totalmente obligatorio.

Para Guillermo Cabanellas “el fundamento de la mita era el alquiler forzoso del trabajo o la obligación imperativa de prestar, durante un cierto tiempo, determinados servicios por una retribución de acuerdo a las normas legales establecidas, semejándose a un contrato de trabajo en base al principio de la no-obligatoriedad de trabajar”<sup>33</sup>.

**5.2.4. Los Obrajes.**- La mita se practicó en el laboreo de las minas y en los obrajes, o sea en las nacientes fábricas de paños, tejidos, etc. La más conocida fue con la explotación de las minas de Potosí, donde debían trasladar anualmente 13.500 indios. Los turnos se establecieron por medio de periodos de trabajo de dos semanas, seguido de una de descanso; la semana laboral iba de martes a sábado, dedicándose el domingo al descanso y el lunes a la distribución del trabajo. Esta labor de organización la realizaron los curacas que actuaban como funcionarios indígenas responsables de su cumplimiento. Con el paso de los años, los indios se negaban a asistir a la mita minera, por el riesgo del trabajo y por tener que abandonar sus tierras. La Mita provocó el exterminio de la población, ya que en

---

<sup>33</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pag. 95.

verdad se trataba de un trabajo forzado y desprovisto de toda protección del capital humano.

### **5.3. LAS LEYES DE INDIAS.**

En 1660, España promulgó la legislación llamada “RECOPIACIÓN DE LAS LEYES DE LOS REINOS DE INDIAS”, que consta de nueve libros, para el gobierno de sus territorios.

Las leyes de indias constituyen un anticipo histórico del moderno Derecho Laboral. Sus disposiciones abarcaban desde el régimen de la propiedad agraria ala asistencia pública, hospitales, protección a la infancia abandonada y represión de la vagancia, dicha recopilación, legisló sobre:

1. Jornada de trabajo que fuera de sol a sol y de 8 a 7 horas diarias en trabajos mineros y de fortificaciones.
2. Salarios, que fuesen conforme a las necesidades del trabajador y fijados por la justicia.
3. Provisión de subsistencia a los trabajadores por medio de pulperías a precios razonables.
4. Asistencia médica y curativa en caso de enfermedad y accidente.
5. Prohibición del pago de salarios en especie (truck system).
6. Protección del trabajo de mujeres y menores.
7. Asistencia pública mediante servicios costeados por los azogueros, como de la misericordia en Potosí.
8. Que los indios no fueran a segunda mita, hasta tanto no hubiera acabado el turno de la primera, a fin de que pudieran acudir al beneficio de sus haciendas, labranzas y granjerías de las comunidades.
9. Que los indios sean bien tratados y se le vendan los mantenimientos y ropas a precios moderados. Todas estas disposiciones quedaron solamente escritas, pues los nativos no recibieron protección alguna en su trabajo.

Fue frecuente que las autoridades coloniales, ante disposiciones legales cuya ejecución no consideraban pertinente porque las entendían peligrosas o porque las juzgaban de difícil ejecución, apelaban a la fórmula de colocarse la ley sobre la cabeza en señal de acatamiento y al mismo tiempo que declaraban la suspensión de su vigencia.

## **CAPITULO VI**

### **6. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA.**

Los principios generales del Derecho del Trabajo son los fundamentos jurídicos que informan y otorgan sustento legal a las pretensiones ontológicas del Derecho Laboral y sus institutos.

Los principios del Derecho del Trabajo surgen de la consideración de sus normas, las que se han inspirado en objetivos teleológicos que fundamentan a esta disciplina jurídica, promoviendo en su entorno académico opciones de exteriorización de sus preceptos y la naturaleza jurídica que los caracteriza.

Los principios jurídico-laborales, al ser criterios formales y de aplicación general en cualquier circunstancia de tiempo y lugar no se refieren a beneficios o derechos específicos, sino más bien a una pretensión de carácter general.

A continuación se exponen los más importantes y relevantes principios generales del Derecho del Trabajo.<sup>34</sup>

#### **6.1. EL PRINCIPIO PROTECTOR Y TUITIVO.**

El principio Protector y Tuitivo de carácter laboral, se halla referido a la imposición de un propósito de igualdad que brinde suficiente protección al trabajador en sus relaciones laborales; la naturaleza protectora y tuitiva de este principio, formula la vigencia de un sistema legal que ampare al débil, favoreciéndolo en la desigual relación que une al esfuerzo común del trabajador con su empleador, el espíritu de este principio se desdobra en el carácter personal de la prestación del trabajo, la exclusividad y la dedicación que imprime a la prestación laboral un determinado trabajador.

---

<sup>34</sup> ZEGADA SAAVEDRA, Luis. El Asesor Laboral. Editores Design. 4ª. Edición La Paz – Bolivia Pag. 15.

## **6.2. EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO.**

En los casos conflictivos que implican difíciles decisiones, debe preferirse por la interpretación de la norma que sea más favorable al trabajador, sujetando dicha determinación a los aspectos objetivos de una específica controversia laboral, el “in dubio pro operario” establece que en la duda se favorece al trabajador; se erige en principio sólido, democrático e inserto en la magnificencia del criterio protector del Derecho Laboral. Caracterizado por su naturaleza tuitiva, donde juega un rol importante el criterio que adopta el Juez de Trabajo al determinar la norma que debe ejercitarse en el específico conflicto de intereses, aplicando la norma más favorable al precepto laboral, que en ningún caso debe servir para disminuir las condiciones que sean favorables al trabajador.

## **6.3. EL PRINCIPIO DE LA NORMA MAS FAVORABLE.**

Cuando el trabajador, sujeto débil de toda relación laboral invoca administración de justicia, la autoridad debe aplicar la norma que le sea más favorable.

El Auto Supremo No. 169 de 06 de septiembre de 1983 determina: “La Ley especial se debe aplicar con preferencia a la ley general”, también el Auto Supremo No. 15 de 30 de enero de 1990 establece el mismo tratamiento legal, al especificar que la ley especial es de preferente aplicación a la ley general.

Asimismo el Auto Supremo No. 248 de 26 de octubre de 1988, consagra la plena e indiscutida vigencia de la norma más favorable y además que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

## **6.4. EL PRINCIPIO DE LA CONDICION MAS BENEFICIOSA.**

De similar manera, en las condiciones de significación en lo que toca al juzgamiento de la conducta laboral del trabajador debe elegirse el criterio más ecuánime y la objetividad más

transparente, debe asegurarse la legitimidad de la condición más beneficiosa para el trabajador.

## **6.5. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.**

Principio universalmente aceptado como el más profundo y trascendente por el carácter imperativo de las normas laborales y el orden público en el que se inserta.

Debe promover una relativa igualdad entre los sujetos natos de la relación laboral: trabajadores y empleadores, la obligatoriedad que caracteriza a las normas jurídico-laborales identifica la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

El Derecho del Trabajo procura plena protección a la persona que entrega su fuerza creadora a favor de una determinada prestación laboral, responsables socialmente por concretar el bienestar común.

Las leyes laborales son de orden público, por que la sociedad políticamente organizada, el Estado, establece los principios que son indispensables para la vida social activa; orden público, es todo aquello que no puede ser renunciado o derogado por simple manifestación de voluntad de las personas, por ser imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común y la utilidad en general, el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales se halla su fundamento en el orden público que caracteriza a las disposiciones del Derecho del trabajo.

El artículo 4 de la Ley General del Trabajo y 162 de la Constitución Política del Estado, consagran la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, basados en el orden público y el carácter teológico de los preceptos jurídico-laborales.

## **6.6. EL PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD LABORAL.**

Instituye la estabilidad en el puesto de trabajo, como presupuesto ineludible para lograr el desarrollo socio-económico-cultural del trabajador, su grupo familiar y la sociedad, donde el cargo laboral ejercitado por el trabajador “In tuito Personae”, resulta indelegable por el sello personal que caracteriza a la función que cumple o desarrolla un determinado trabajador.

La estabilidad laboral constituye la aspiración social idónea para garantizar su propio curso histórico, protegiendo la seguridad jurídica del trabajador que ejerce sus derechos y cumple con sus obligaciones, se funda en la bilateralidad que particulariza a un determinado puesto de trabajo, mediante la activa participación del trabajador y el empleador.

## **6.7. EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD.**

En el conjunto de factores que concurren a la identidad de un cargo laboral, se observan aspectos inherentes a una específica prestación de la fuerza de trabajo, oportunidad en la que debe darse prioridad a la naturaleza objetiva de la realidad, prescindiendo de todo concepto subjetivo que afecte a la trascendencia del concurso laboral, en consecuencia debe primar la realidad socio-económica en el análisis y valoración de toda manifestación exterior, como las que proponen y ejercitan los institutos del Derecho del Trabajo. No son válidos aquellos aspectos vinculados con la subjetividad o la preferencia socio-política.

## **6.8. EL PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD JURIDICA.**

Las relaciones laborales deben organizarse en un marco jurídico estructurado sobre la base de la razonabilidad de los presupuestos justicia y moral y, lo que es más trascendente, un definido concepto de valoración del accionar del trabajador en un determinado puesto laboral.

## **6.9. PRINCIPIO DE LA BUENA FE CONTRACTUAL.**

Este principio preside las relaciones bilaterales emergentes del trabajo, la buena fe no es una norma jurídica, tampoco se sintetiza en determinados derechos y obligaciones es el principio jurídico fundamental que debe ser admitido como presupuesto inexcusable e ineludible por los actores de la vida social comunitaria.

El principio de la buena fe se esquematiza en la significación objetiva del cumplimiento honesto, escrupuloso y firme de todas las obligaciones de carácter individual o colectivo, la buena fe cimienta en la sociedad la seguridad jurídica, mediante instituciones que en su decurso sociológico denotan vitalidad y organización, pretensión anhelada por los integrantes de un específico conglomerado que aspira a mejores condiciones de convivencia.

## **CAPITULO VII**

### **7. PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Si bien es cierto que el concepto de principio procesal varia de un autor a otro, aunque todos admiten pero no concuerdan en su definición, de manera general, podemos decir que “los principios procesales son las líneas directrices u orientadoras que rigen el proceso y el procedimiento plasmando de este modo una determinada política procesal en un ordenamiento jurídico determinado y un momento histórico dado”, y sobre este cimiento conceptual podemos concretamente ocuparnos de los principios procesales.

#### **7.1. PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN.**

SE caracteriza porque posibilita el contacto y personal del Juez con las partes y con el proceso mismo, excluyendo cualquier medio indirecto de conocimiento judicial; es decir que a través de la inmediación se posibilita al Juez que pueda dialogar directamente con las partes, los abogados, los testigos, los peritos y otros sujetos que actúan en el proceso, lo que le permite ponderar no sólo las palabras sino también los gestos para poder precisar la verdad o mentira de una declaración, ya que el lenguaje gestual es a menudo más esclarecedor que la palabra hablada propiamente dicha. Además, la inmediación tiene la ventaja de que pone fin a la delegación de función, que como principal defecto determina que el justiciable no pueda tener contacto con el Juez perdiendo confiabilidad y respeto por la administración de justicia.

#### **7.2. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.**

Este principio permite la reunión de la mayor cantidad de actividad procesal en el menor número posible de actos procesales. Su objeto es evitar la dispersión procesal que determina una especie de fragmentación del proceso en una serie inacabable de diligencias y conspira contra una correcta apreciación de las pruebas producidas.

### **7.3. PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD.**

Se caracteriza porque exige la máxima difusión de la actividad procesal y de los actos procesales, sin más limitaciones que las que surgen de la ley, la moral y las buenas costumbres, en cuya consecuencia, los actos procesales pueden ser presenciados y conocidos incluso por quienes no son parte en el proceso.

La publicidad se sustenta en la convivencia de acordar a la opinión pública un rol de fiscalización en la conducta de los operadores de justicia y de los justiciables. Por naturaleza es contraria al llamado proceso secreto, puesto que no se puede si quiera imaginar la existencia de un proceso en el que ni siquiera la decisión judicial final no pueda ser conocida por las partes.

Los principios del proceso laboral son parte integrante de los principios del Derecho del Trabajo. No es muy fácil separar unos de otros porque muchos de los principios del Derecho Sustantivo tienen, dentro de su contenido, aspectos de carácter instrumental o procesal y viceversa. Empero es importante señalar algunos:

### **7.4. PRINCIPIO DE GRATUIDAD PROCESAL PARA EL TRABAJADOR.**

El principio de gratuidad a favor del trabajador, tiene una aceptación casi unánime, si bien se encuentra establecido en el Código Procesal del Trabajo, la misma no se cumple, por lo que el trabajador al empezar una demanda ya sea por el pago de beneficios sociales, deberá erogar gastos de papel y timbres y gastos de notificaciones y otros, que han sido implantados por el Consejo de la Judicatura, mediante circular que deben cumplir todos los juzgados, especialmente en los procesos laborales. por el mismo, se busca facilitar al trabajador el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus Derechos Laborales. La facilidad se sustenta en la carencia de recursos económicos por parte del trabajador y en la prioridad de sus beneficios laborales. Sin la gratuidad, el trabajador en muchos casos, no podría acceder a la tutela jurisdiccional. Ya que en nuestro medio, en materia penal, hasta los sindicatos de delitos tienen derecho a una defensa

gratuita y, por que no el trabajador que no ha cometido delito alguno, no podría tener una DEFENSA GRATUITA.

### **7.5. INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

El Código Justiniano contiene con relación con este principio prescripciones como las siguientes “actores non probante, qui convenitur, et si nihil ipse praestel obtinebit: No probando el Actor” ganará el demandado, aunque nada hubiera alegado, “Actores non probante reus est absolvendus”, si el actor no prueba, hay que absolver al reo.

En el Derecho Procesal la regla general, es que el demandante tiene la carga de la prueba. Es decir, quien demanda debe probar los hechos que invoca en su demanda. En el Derecho Procesal del Trabajo, esta regla no es absoluta sino excepcional. Es el demandado el que tiene la carga de la prueba, que buscará desvirtuar las afirmaciones que haga el demandante en su demanda. De no cumplir el demandado, con esta obligación procesal, se le podría condenar a satisfacer la pretensión del demandante. De la misma manera el Código Procesal Laboral establece que la carga de la prueba le corresponde al empleador, pero asimismo el trabajador al ser echado de su fuente de trabajo, y sin contar con los medios necesarios y sin que se pueda demandar no se podría desvirtuar sus derechos.

## CAPITULO VIII

### 8. LEGISLACIÓN COMPARADA.

Las normas internacionales demuestran la necesidad de implementar en nuestro país la oralidad, por que pese a los principios generales y procesales del Derecho Laboral, estos no se cumplen por la retardación de la justicia, como factor preponderante y la justicia que no es oportuna no puede ser considerada justicia, por ello es necesario transitar el camino hacia la oralidad, reconociendo que en materia laboral; la oralidad, celeridad, gratuidad, inmediatez y la conciliación son los principales valores que hacen de la justicia laboral una realidad tangible. La legislación comparada se hace necesaria para introducirnos al trabajo que se propone.

#### **CHILE:**

Reforma A la Judicatura del Trabajo, avanza proyecto sobre procedimiento de juicios laborales; el texto que se encuentra en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, establece los principios del proceso laboral, que serán la oralidad, publicidad, concentración, inmediatez, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe y gratuidad.

La comisión de Trabajo prosiguió el estudio del proyecto que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. El diputado Rodolfo Seguel recordó que este texto legal es parte de los tres proyectos que conforman la reforma a la judicatura laboral, junto a la creación de nuevos juzgados laborales y el de cobranza judicial de imposiciones morosas.

“Esto es un paso gigantesco, los trabajadores ahora van a poder actuar solos ante la justicia, sin necesidad de abogados”. En tanto los juicios, que antes podían demorar un tiempo indefinido, ahora se reducirán a una sola audiencia, en el que el juez escuchará a las partes, “sin necesidad de llenar papeles, de testigos, documentos y gastos imprevistos de dinero”.

El diputado Seguel indicó asimismo que los juicios serán vistos exclusivamente por los jueces, no por los actuarios. “El juez va a ver al trabajador, al empleador, va a escuchar a las partes y va a resolver en única instancia”.

En caso de que alguna de las partes abandone el juicio, por ejemplo si el empleador no se presenta a la audiencia, “va a terminar siendo culpable”. El juez resolverá con el testimonio y las pruebas de la parte que se presente.

El texto establece los principios del proceso laboral, que serán la oralidad, publicidad, concentración, inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe y gratuidad.

El demandante podrá acompañar su escrito con instrumentos y solicitud de diligencias de prueba que estime necesarias.

En tanto, la contestación de la demanda se hará en forma oral en la audiencia, y no entregándola previamente por escrito como se hace actualmente. Además, el demandado debe aceptar o negar, en forma expresa y concreta cada uno de los hechos en que se fundamenta la demanda, bajo sanción de que el juez pueda estimarlos como tácitamente admitidos.

La comisión despachará en las próximas semanas este proyecto, que es el único que permanece aún en la Cámara. Las otras dos iniciativas, de nuevos juzgados laborales y cobro judicial de imposiciones morosas, están en segundo trámite constitucional en el Senado.

#### **VENEZUELA – ALEMANIA – ESTADOS UNIDOS:**

El principio de la oralidad que introdujo hace un año la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en Venezuela, también es uno de los pilares fundamentales del Derecho Laboral en Alemania y Estados Unidos de Norteamérica “la oralidad es el sello característico de la moralidad del proceso judicial laboral alemán, en ella radica la clave para una tramitación

objetiva, humana, rápida y justa de los procesos”, la esencia del juicio oral radica en debatir el conflicto entre ambas partes ante el tribunal, materializando así el derecho de ser oído que tienen los involucrados en el caso.

Los juicios orales son de vital importancia en la jurisdicción laboral alemana, porque “ofrecen una mayor posibilidad para establecer la materia de discusión y para terminar la disputa no sólo por medio del fallo, sino en un 50% de los casos por medio de la conciliación. Además contribuyen a acelerar los procesos y a concluirlos con mayor rapidez”, asimismo es importante que la oralidad esté presente al principio y al final del proceso judicial laboral, siguiendo el modelo y experiencia laboral Venezolana, en especial en lo referente a la aplicación del principio de oralidad.

Seguidamente, Peter Messite, Juez del Distrito de Maryland de los Estados Unidos de Norteamérica, tomó la palabra para exponer sobre “la oralidad en el proceso Norteamericano. Balances y perspectivas”.

En los procesos jurídicos del Derecho Laboral de los Estados Unidos de Norteamérica “difieren mucho del Derecho Laboral en Venezuela y de la mayoría de los países del mundo. En los Estados Unidos se consideran como parte de un mecanismo eficaz para descubrir la verdad, que no contribuye a acelerar el proceso lento de la justicia”.

Aunque “muchos autores consideran que la celeridad, lo inmediato y la publicidad constituyen principios y factores asociados el concepto de los procesos orales, la mayoría de los juristas en los Estados Unidos no perciben los procesos orales de esta manera, sino como instrumentos fundamentales para poner a prueba la veracidad y precisión de las declaraciones de los testigos”.

En esa nación, la sentencia del juez no necesariamente se realiza de manera oral, pues en los casos sin jurado, que representan la mayoría de los casos laborales, “ el juez puede declarar inmediatamente después del proceso, pero lo más probable es que decida postergar su decisión y emitir una opinión por escrito, después de concluir las deliberaciones orales.

Las reformas que se han dado en Venezuela son impresionantes, realmente están funcionando, aunque es difícil determinar el efecto de cualquier reforma judicial a corto tiempo ustedes, Venezuela a sólo un año, ya están teniendo grandes resultados. Es difícil superar estadísticas de este tamaño, 95% de éxito.

## **II SECCION PROPOSITIVA**

### **CAPITULO I**

#### **1. LA CONCILIACIÓN.**

Otro procedimiento que merece ser abordado, para dar solución inmediata a problemas emergentes de las relaciones laborales es justamente la conciliación; por la cual se buscaría apaciguar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Esta circunstancia puede ser intentada por espontánea voluntad de las partes o por la intervención del juez quien, advertido de las diferencias, no hace otra cosa que ponerlos en presencia para que busquen la coincidencia; el juez sería parte del mecanismo procesal que lleva un interés permanente en lograr la paz social.

##### **1.1. CONCEPTO.-**

La conciliación es un procedimiento de comunicación y colaboración facilitada por una persona neutral, denominada conciliador o conciliadora encargada de que estas arriben a una solución que surja de las decisiones de ellas mismas y sean satisfactorias para ambas. Tal procedimiento se constituye en un proceso activo en el cual el conciliador además de participar en el diseño del proceso conciliatorio, busca ayudar a las partes en la identificación de sus intereses y necesidades y favorecer la generación de opciones que les permita arribar a soluciones consensuadas.

##### **1.2. GENERALIDADES.-**

La conciliación es un procedimiento de comunicación y colaboración facilitada por una persona neutral, denominada conciliador o conciliadora encargada de que estas arriben a una solución que surja de las decisiones de ellas mismas y sean satisfactorias para ambas. Tal procedimiento se constituye en un proceso activo en el cual el conciliador además de participar en el diseño del proceso conciliatorio, busca ayudar a las partes en la

identificación de sus intereses y necesidades y favorecer la generación de opciones que les permita arribar a soluciones consensuadas.

La conciliación en algunos países es conocida como mediación, al respecto existen diferencias de opinión con relación a si mediación o conciliación son lo mismo o diferentes. Las cuales están muy ligadas en cuanto a su origen, naturaleza y metodología, nosotros acordaremos en que la diferencia radica en que el mediador se encarga de facilitar la comunicación, sin tener la posibilidad de efectuar sugerencias, mientras que el conciliador tiene la posibilidad de sugerir posibles soluciones; lo cual de ninguna manera significa que las partes estén obligadas a aceptar esas sugerencias.

### **1.3. ASPECTOS DOCTRINALES DE LA CONCILIACION.**

Carnelutti, utiliza el término “equivalente” para denotar que la litis o el conflicto puede ser compuesto por otros medios distintos del proceso civil. En este sentido que se puede acudir a la autocomposición también denominada “composición” extraprocésal de la litis, entre los que están la transacción, el reconocimiento (a la pretensión) y la renuncia (a la pretensión). La autocomposición o composición de la litis por obra de las partes es admitida solamente si los derechos a ser sometidos son disponibles.<sup>35</sup>

Según Carnelutti el proceso cuesta tiempo y dinero, luego es mucho mejor a manera de economizar llegar al mismo resultado por otros medios.

Por su parte Chiovenda señala que la conciliación emana de la jurisdicción voluntaria, considerando la importancia de su función de dirimir los pleitos, el Estado la asume para sí mismo porque existe mayor posibilidad de solución, si mayor es la autoridad que lo intente, luego viene a ser una atribución del juez procurar el advenimiento de las partes. Con lo mencionado cumple con una función pública, pero también conlleva una función privada,

---

<sup>35</sup> CARNELUTTI, Francisco. Instituciones del Proceso Civil. Pág.113

puesto que el resuelve los derechos subjetivos de las partes y va dirigido a reducir los gastos de los litigantes respecto al tiempo y al dinero.<sup>36</sup>

Para De Santos, la doctrina no ha logrado aún enunciar un concepto inequívoco acerca de la conciliación como modo anormal autónomo de terminación de los procesos<sup>37</sup>.

Couture refiriéndose al Derecho Uruguayo señala que la conciliación no constituye un poder jurídico sino un deber jurídico puesto que existe una obligatoriedad constitucional. Este “Deber Jurídico” no es similar al instituto de la transacción, ya que según el autor existe una relación de género a especie, luego es posible la avenencia como sinónimo de conciliación en acciones en las cuales esta prohibida la transacción<sup>38</sup>.

La doctrina moderna denomina a las formas de resolver amigablemente el proceso “actos de autocomposición” admitiendo tres formas típicas de avenencia, el desistimiento o abandono del actor, la transacción o acuerdo mediante recíprocas concesiones y el allanamiento o sometimiento al demandado. Ahora bien tomando a la conciliación como un sinónimo de avenimiento este se logra mediante las tres formas mencionadas.

Augusto M. Morello ubica a la conciliación como un instituto dirigido a resolver un conflicto que todavía no es controversia. Al originarse los conflictos como manifestaciones sociológicas y económicas a raíz de los reclamos, disputas o antagonismos estos se juridizan en controversias, cuando a través de la pretensión que despliega y desarrolla el derecho de acción se postulan en la demanda. Se soluciona el conflicto antes de que ingrese a los tribunales y se le brinda una solución positiva por medio de la conciliación. Según Morello la conciliación no viene a ser un equivalente jurisdiccional puesto que no se equipara con el llamado proceso, uno se ubica en otro espacio, el de la resolución de conflictos<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> CHIOVENDA, Geuseppe. Instituciones del Derecho Procesal Civil. 1982

<sup>37</sup> DE SANTOS, Víctor. El proceso Civil. 1988. Pág.573

<sup>38</sup> COUTURE, Eduardo. Estudios de Derecho Procesal. Pág. 230

<sup>39</sup> MORELLO, Augusto. La Reforma de la Justicia, La Conciliación antes del Proceso. Pág.147

Respecto a su contenido la doctrina señala que la conciliación es susceptible de participar eventualmente de las características de los restantes modos anormales de conclusión del juicio, pues mediante ella las partes pueden concretar un desistimiento, una transacción y un allanamiento u otra forma.

#### **1.4. LA CONCILIACIÓN SEGÚN LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA**

La conciliación mercantil tiene consagración legal en Bolivia, al ponerse en vigencia el Reglamento de Conciliación y Arbitraje de la Cámara Nacional de Comercio, cuya regulación es separada de la conciliación judicial, administrativa, civil, laboral, policial y de tránsito que cuentan con referencias legislativas en los textos positivos.

##### **1.4.1. CONCILIACIÓN JUDICIAL.**

Es la prevista en el Código de Procedimiento Civil en los artículos 180 al 183 que procede como diligencia previa para las partes antes de interponer la demanda o durante un proceso determinado a instancia del juez, hasta antes de dictar sentencia.

Según se aprecia el reconocimiento de la conciliación como sistema para resolver conflictos existentes en curso de proceso judicial, aparece como facultativa, según se desprende del texto del Código de Procedimiento Civil, en cambio la Ley de Organización Judicial introduce elementos obligatorios de conciliación en la tramitación del proceso ante órganos judiciales. En cumplimiento de la Ley adicionalmente se establece que la conciliación pueda concluir como un acuerdo de abreviar el trámite, siendo la conciliación, de esta manera un medio positivo para la celeridad judicial.

##### **1.4.2. CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA.**

Una de las razones para la incorporación de la conciliación, probablemente la principal en la Ley de Entidades Aseguradoras, es que crea una oportunidad de resolver amigablemente

conflictos sobre contratos de seguros, antes de que una de las partes generalmente el asegurado entable una acción directa ante los tribunales ordinarios. En este sentido la Ley de Entidades Aseguradoras otorga competencia administrativa a la Superintendencia Nacional de Seguros y Reaseguros según los artículos 180 al 183 como organismo encargado de las funciones de conciliación y arbitraje en la esfera del seguro privado.

### **1.4.3. CONCILIACIÓN POLICIAL Y DE TRANSITO.**

La Ley de Organización Judicial ha creado juzgados de Contravenciones en las materias de policía de seguridad y de Tránsito artículos 188 al 196 con la finalidad de descongestionar los órganos judiciales ordinarios, y han previsto el arreglo conciliatorio en materia de su competencia, cumpliendo los requisitos que regula el procedimiento en cada caso.

Estos procesos contravencionales concluyen en un acuerdo de conciliación autorizado por la ley y que permite que estas infracciones menores policiales y de tránsito lleguen a soluciones rápidas, económicas y flexibles.

## **1.5. OTRAS FORMAS DE SOLUCIÓN A LA CONCILIACIÓN**

### **1.5.1. LA NEGOCIACIÓN**

Proceso de mutua comunicación, en el que dos o más personas discuten sus diferencias y buscan alcanzar una decisión conjunta sobre lo que les afecta ambos.

Es el más simple y flexible en cuanto a su procedimiento, no precisa la intervención de un tercero neutral ya que son las partes quienes voluntariamente de mutuo acuerdo se acercan para dialogar y buscar soluciones a las diferencias que las separan.

### **1.5.2. LA MEDIACIÓN.**

Método en el que interviene un tercero neutral denominado mediador que tiene por finalidad facilitar la comunicación, favorecer la comunicación, favorecer la colaboración y

diseñar el proceso mediante el cual las partes interesadas podrán exponer sus puntos de vista, dialogar y llegar a soluciones mutuamente satisfactorias.

### **1.5.3.EL ARBITRAJE.**

Procedimiento destinado a obtener la resolución de un conflicto con la ayuda de un tercero denominado arbitro o tribunal arbitral, siempre conformado por un número impar de integrantes, revestido temporalmente y por mandato de las partes, de poder de decisión. Las personas designadas árbitros son consideradas como jueces temporales, ya que pronuncian una verdadera sentencia, denominadas laudo arbitral de cumplimiento obligatorio.

Es el más formal y ceremonial de los métodos alternativos de resolución de conflictos, muy similar a un proceso judicial ordinario. Este método utilizado frecuentemente para dirimir disputas de naturaleza comercial, donde las partes previamente mediante una cláusula arbitral, han decidido someterse a este procedimiento.

En Bolivia la Ley No. 1770, en sus títulos I y II regula el Arbitraje, en el título III a la conciliación y hace mención de la Mediación en el artículo 94.

### **1.6. LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL.**

En materia laboral se ha encontrado una suerte de obstáculos intrínsecos así como extrínsecos en la Administración de Justicia, que impiden una operabilidad de dicha forma extraordinaria de conclusión de la controversia judicial, sin embargo podemos citar el caso de la experiencia Brasileira citada por Casio Mesquita Barros, quien acertadamente refiere que la conciliación judicial aminora la carga de proceso y le brinda una economía procesal a las partes, aspecto compartido con la mayoría de los expertos laboristas que incursionan en ésta forma de conclusión de las controversias, tal el caso del Prof. Capon Fila de la Argentina que incursiona en una innovadora forma de conciliación. En nuestra experiencia únicamente nos enmarcamos a la conciliación voluntaria y administrativa regida por la Inspección del Trabajo, empero corresponde incorporar la conciliación judicial como un importante Instituto Procesal en la economía jurídica Boliviana, para dar una pronta

solución a las controversias presentadas, sin violar y asumiendo que existen Derechos Sustantivos IRRENUNCIABLES, sobre los cuales no pueden conciliarse, en este sentido el monto total a cancelarse al trabajador como beneficios sociales, no puede ser disminuido a través de la conciliación, por el contrario el empleador debe honrar el pago en su totalidad, empero si se puede lograr conciliar sobre la forma, el tiempo o plazo en el cual pueda cumplir el empleador su obligación.

En consecuencia debe incluirse en la norma adjetiva laboral un Artículo que ordena al Juez que antes de ir a juicio, convoque a las partes a una audiencia conciliatoria instando a las partes a deponer actitudes a fin de llegar a una solución pronta y eficaz.

Desde la demanda social, hasta el juzgamiento e incluso durante la ejecución de sentencia, existe en el procedimiento laboral una meta previa que antecede a la decisión del juez que es la conciliación entre las partes y que constituye el pináculo de todos los demás principios del procedimiento en la jurisdicción del trabajo para que tanto el empleador como el trabajador lleguen a un acuerdo mutuo.

El profesor Rusomano expresa “Que la conciliación en si misma, es la conclusión precoz anticipada y armoniosa del conflicto, que al acabarse sin vencidos ni vencedores proporcionan una oportunidad en el presente o en el futuro, para el restablecimiento de las relaciones entre los litigantes”<sup>40</sup>

De donde la conciliación en el conflicto del trabajo ya sean estos individuales o colectivos, hicieron que las legislaciones sea obligatoria por el juez a las partes en litigio, siendo como se ha dicho una solución precoz de la acción, es definitiva e irrenunciable. Por último la posibilidad de que el acuerdo pueda ser celebrado en cualquier momento del proceso, denota la importancia práctica de este principio, sin que le sea permitido al juez en el desempeño de su función conciliatoria pueda sugerir el sacrificio de los derechos fundamentales e irrenunciables de los trabajadores.

---

<sup>40</sup> RUSSOMANO, Mozart Víctor. El preaviso en el Derecho del Trabajo. B.A. De Palma 1965

En nuestro país, no existe un procedimiento especial en la materia, no existe conciliación judicial, el solo es permitido en el procedimiento administrativo, ante la Inspección del Trabajo, y en caso de no existir acuerdo de partes, ese procedimiento se torna contencioso. Lo que no ocurre en la mayoría de los países que cuenta con una magistratura especial del trabajo, donde la ley dispone que la tentativa preliminar de conciliación debe realizarse en la primera audiencia.

El profesor Pérez Patón manifiesta que “la conciliación constituye generalmente requisito obligatorio previo al ingreso al juicio, lo cual no obsta para que las partes puedan resolver su conflicto en cualquier momento antes de la sentencia<sup>41</sup>.

### **1.7. EFECTOS DE LA CONCLIACION EN EL PROCESO LABORAL.**

El efecto primigenio que tiene el acuerdo conciliatorio es exactamente igual al de la cosa juzgada, una vez celebrados no podrá, ser revistos. Aclarando aún más la cuestión, se ha decidido que la conciliación sustituya la sentencia, pues el juez, en lugar de dictarla para eliminar la litis, dicta otro pronunciamiento constituido por una resolución homologatoria que la suplanta; la conciliación de las pretensiones de los litigantes tiene el efecto de transformar el derecho de ellos para dar lugar a nuevas relaciones jurídicas extinguiendo las anteriores, en consecuencia, la conciliación efectuada en un juicio impedirá renovar la misma cuestión ulteriormente ya que el proceso debe archivarse.

El acuerdo conciliatorio en cuanto reviste el carácter de un allanamiento o de un desistimiento, como acto procesal no es susceptible de ser atacado aduciéndose vicios del consentimiento. No sólo la naturaleza del acto se realizaría dentro de nuestro sistema procesal. La intervención del juez, quien asume papel preponderante y activo; su misión cual ni es de obtener simplemente el cese del diferido, sino la de lograr un acuerdo ajustado a derecho, hace que sea poco menos que imposible que la voluntad de los intervinientes se expresa influida por un vicio.

---

<sup>41</sup> PÉREZ PATÓN, Roberto. Derecho Social y Legislación del Trabajo. 1995



## CAPITULO II

### 2. LA ORALIDAD EN LOS PROCESOS LABORALES.

Al presente el Derecho Procesal Laboral en su sustentación es largo y tedioso por que exige determinado formalismo, ya que desde la demanda que inicia el trabajador deberá esperar hasta más de un año para tener una sentencia, incluso el demandado o empleador apela la sentencia, debiendo transcurrir otro tiempo para que se dicte el respectivo Auto de Vista de la Respetable Corte Superior de Justicia, para luego sea apelada ante la Excelentísima Corte Suprema de Justicia de la Nación; para lo que habría ya transcurrido más de cinco años o más.

Siendo evidente que la retardación de justicia pone en riesgo la subsistencia del trabajador y su familia, toda vez que el mismo al haber sido retirado de su fuente de trabajo sin reconocer por parte del empleador sus derechos a los beneficios sociales que por derecho le corresponde, ante esta situación el empelado retirado, conjuntamente con su familia debe soportar las contingencias que conlleva su retiro y someterse a un proceso laboral largo y tedioso para que sus beneficios sociales sean cumplidos.

De esta manera se distorsiona los fines del proceso, retardando la sentencia o desatendiendo el fondo del litigio. El Derecho Procesal del Trabajo no debe ser formalista, sino al contrario simple y sencillo. Algunos tratadistas para destacar el principio de la sencillez del proceso suelen hablar de la informalidad del proceso. Un ejemplo de la sencillez encontramos en la Legislación Venezolana que posibilita la interposición de la demanda verbalmente, en cuyo caso el juez reducirá a una acta con la cual se encabeza el proceso. Incluso, el juez esta facultado para interrogar al demandante, si fuera menester, para completar la demanda. La oralidad, es un principio estrechamente ligado a la sencillez, facilitando a los trabajadores la defensa de sus derechos. Lo que se quiere, es que en el proceso laboral prevalezca la forma oral que la escrita. Solo así el juez puede obtener una impresión más cercana a los hechos y al conflicto mismo. En el proceso escrito, las partes escriben sus versiones, y a través de los escritos llega a conocimiento del magistrado. En el

proceso oral los, litigantes y terceros hablan directamente al juez y éste tiene la posibilidad de darse cuenta de las falsedades, sofismas y de inmediato puede exigir las aclaraciones necesarias. Para los litigantes, significa la eliminación del papeleo y de diligencias fatigosas, en las que hay que estar más atento a lo que deba escribirse que a lo que debe constatar. Por otra parte, la oralidad permite el cumplimiento de otros principios como el de la celeridad, veracidad, inmediación, concentración, etc. En la medida en que prevalezca la oralidad en el proceso, los jueces tendrán menos oportunidad de evadir su obligación de dirigir personalmente los diferentes actos y diligencias que les permitan una mejor y más rápida administración de justicia. Justamente, en el proceso laboral, por no prevalecer la oralidad, es que cotidianamente constatamos que la mayoría de los magistrados, lejos de esforzarse por cumplir con la inmediación, se esfuerzan por no incurrir en los llamados “Vicios de Nulidad”, distrayendo la resolución de fondo.

En un análisis sustantivo de nuestra legislación comprendemos la necesidad de una reforma trascendental, tomando en cuenta la AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL LABORAL, incorporando sus principios operativos y además ampliando las facultades de los operadores de justicia con la implementación de la oralidad y la conciliación judicial para resolver los conflictos laborales y de esta manera aminorar la RETARDACIÓN DE JUSTICIA, todo el objetivo de optimizar el servicio de JUSTICIA en materia laboral.

Si bien el Art. 162 de la Constitución Política del Estado reconoce que los derechos laborales son de orden público e irrenunciable, en la práctica estos derechos fundamentales no se aplican de forma oportuna.

Hoy en día los juristas, jueces y legisladores de otros países manifiestan que la oralidad en el procedimiento es el camino recomendable para la tramitación simple económica y rápida de las acciones en general. La rapidez y economía es la característica común de todas las modalidades del proceso, ya que “la justicia tardía es justicia denegada”. En la jurisdicción del trabajo, además todas las medidas dilatorias e injustificadas, son imperdonables, porque el hombre no respeta plazos procesales. En el Derecho Procesal del Trabajo, las leyes

laborales más modernas establecen que las barreras del procedimiento escrito fueron vencidas.

El principio de oralidad como expresa el profesor Pérez Patón “es aquel que exige que los actos procesales se realicen verbalmente ante el tribunal de suerte que sólo lo que de palabra se traiga a la causa tiene valor para la resolución”<sup>42</sup>. El mismo autor admite que sin embargo en la práctica, la oralidad no es absoluta, admitiéndose por varias legislaciones que la demanda se formule por escrito, en otras que también la contestación, a fin de igualar la posición de las partes y dejando la parte oral para las audiencias de conciliación, pruebas y sentencia.

Dentro del procedimiento oral trae aparejados los principios de la inmediación y la concentración de los actos procesales. La inmediación entre el juez y las partes reviste gran importancia en el proceso social, que todos los actos sociales son practicados, bajo el control del juez frente a las partes (empleador y trabajador) de niveles económicos y sociales totalmente diferentes, donde la publicidad de los actos judiciales sirve de aliciente espiritual, además inspira a las partes más confianza e imparcialidad del juzgamiento por su parte, la concentración de los actos judiciales, exige que el demandante y el demandado, presenten todos sus instrumentos de “ataque y defensa”. Estos principios formulados por Chiovenda “son baluartes tradicionales y doctrinarios de la eficiencia práctica del procedimiento oral, aplicado al procedimiento del trabajo, porque garantiza la simplicidad, la economía y rapidez de la acción, sin perjuicio de la seguridad en la decisión final”<sup>43</sup>

## **2.1. CARACTERES DEL PROCESO POR AUDIENCIA.**

Existe distinción entre proceso y procedimiento, pues si bien parece que tiene el mismo sentido, o sea sucesión de actos destinados a un acto final concretado en la resolución, el proceso tiene el carácter de totalidad de los procedimientos cumplidos. Un período de prueba, un recurso, un trámite incidental, no son procesos, sino procedimientos dentro de

---

<sup>42</sup> PEREZ PATON, Roberto. Derecho Social y Legislación del Trabajo. Buenos Aires-Argentina 1995

<sup>43</sup> Ob. Cit. Pág. 38.

una totalidad que es el proceso. Como dice el diccionario de Escriche, “el proceso es un conjunto de escritos y autos que forman un expediente, en cambio el procedimiento es la serie de actos interdependientes de sustentación y decisión de la causa”<sup>44</sup>

La audiencia se concreta a través de la reunión de los sujetos esenciales del proceso, el juez, el demandante y el demandado, posibilitando que los actos procesales se cumplan en forma conjunta, concertando su actuación, el intercambio, y sobre todo, la fácil descripción del problema controversial.

A los señalados caracteres se agrega el factor costo del proceso escrito, puesto que la prolongación sine día del proceso escrito conspira contra el acceso popular a la justicia que por tal razón se vuelve justicia discriminatoria al alcance de quienes cuentan con recursos suficientes para sustentar largos procesos. En cambio el proceso por audiencia, al simplificar los trámites incide en el costo facilitando su acceso a favor de todos, incluso de los trabajadores menos favorecidos por la fortuna.

### **2.1.1. AUDIENCIA PRELIMINAR**

En el nuevo régimen procesal juega un papel principal la llamada audiencia preliminar o estrictamente primera audiencia, cuyas finalidades específicas son; evitar el proceso, limitar su objeto y depurar el procedimiento.

En esta audiencia se cumplen las siguientes actividades fundamentales:

- La alegación de nuevos hechos a condición de que no se modifique la pretensión o la defensa, o se aclaren sus fundamentos si resultaren oscuros, contradictorios o imprecisos.
  
- El cumplimiento de la función conciliadora, llamada también de exclusión del proceso,

---

<sup>44</sup> ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de la Legislación y Jurisprudencia. México 1930.

Puesto que la conciliación plantea el tema de la justicia conciliada que busca el avenimiento de las partes respetando al mismo tiempo sus particulares pretensiones.

- El cumplimiento de la función de saneamiento, llamada también saneadora, expurgación o inmaculación procesal cuyo objeto principal es la depuración de cuestiones procesales no referidas al *meritum causae*, para facilitar la futura labor del juez de manera que no se encuentre trabado con cuestiones incidentales, excepciones, nulidades u otras que obstaculicen un pronunciamiento directo sobre el fondo de la causa.
- La fijación del objeto del proceso y calificación de la prueba; en el caso de la fijación del objeto, por este medio se delimita con precisión los puntos planteados en la demanda y la contestación, lo que sirve para demostrar la finalidad abreviadora que se cumple en el proceso bajo el principio de impulsión que corresponde al juez. Fijado el objeto del debate, corresponde la calificación de la prueba de manera que la prueba impertinente y ajena al objeto sea rechazada y desestimada, recepcionándose sólo la que sea pertinente y necesaria.

Por estas importantes actividades, es definitivo que la audiencia preliminar es una vía de esclarecimiento de los hechos, simplificación del proceso y fundamentalmente de abreviación, aparte de que si prospera la función conciliatoria es un medio de exclusión del proceso mismo.

### **2.1.2. AUDIENCIA COMPLEMENTARIA.**

Esta audiencia esta condicionada al hecho de que en la audiencia preliminar no se haya agotado la recepción de la prueba, por cuya razón recibe este nombre.

El objeto principal es la recepción de la prueba pendiente de diligenciamiento. Dada la oralidad que predomina en la audiencia todo lo actuado en ella debe hacerse constar en un acta resumida, lo que demuestra que no se prescinde del todo de la escritura. Después de recepcionada la prueba corresponde a las partes formular sus conclusiones en la misma

audiencia en forma oral, para que luego el juez pase a dictar sentencia, igualmente en la misma audiencia. Sin embargo tratándose de hechos de naturaleza compleja puede reservar la sola fundamentación de la sentencia para una próxima audiencia, estos son los rasgos fundamentales del proceso por audiencia.

## **2.2. LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN.**

Los medios de impugnación, es decir los recursos, siguen manteniendo naturaleza escrita pero con ciertas peculiaridades en cuanto al procedimiento. Los más comunes son los de reposición, apelación, compulsión y casación, que los vemos por separado agregando la solicitud de aclaración, complementación y enmienda.

### **2.2.1. RECURSO DE REPOSICIÓN.**

El recurso de reposición es un medio de impugnación por el que se solicita que el mismo órgano que dictó una providencia o resolución la deja sin efecto. Tiende a obtener que en la misma instancia se subsanen los agravios que pueda inferir la providencia o auto cuya reposición se plantea.

Se trata de un recurso concedido contra las providencias de mero trámite y autos interlocutorios, por tanto no procede contra autos definitivos, porque éstos una vez dictados no pueden ser modificados por el mismo juez o tribunal y solo admiten el recurso de apelación.

En consecuencia, el recurso de reposición desde el punto de vista de la secuencia procesal, es una etapa anterior a la apelación, que consiste en la oportunidad de que el propio órgano que dictó providencia o auto interlocutorio, advertido de su error, la deje sin efecto.

Un tema interesante en este recurso es el referido a la legitimación, por lo que es innegable que la parte que ha sufrido el agravio es la legitimada para plantear el recurso. Sin embargo, tratándose de providencias de mero trámite, el propio juez puede reponer su providencia,

cuando advierta su propio error, es decir que también el titular del órgano jurisdiccional se encuentra legitimado para tomar iniciativa sobre la reposición.

Este recurso tiene un límite procesal en sentido de que debe resolverse en tiempo oportuno por que de lo contrario opera la preclusión, o sea que si ha operado la preclusión la providencia o auto ya no puede reponerse.

En cuanto al procedimiento, tomando en consideración la naturaleza del nuevo régimen oral, el recurso debe interponerse en la misma audiencia, es decir de inmediato, pero si ella no se dictó en audiencia, el plazo es de tres días siguientes a la notificación con la providencia o auto. También debe considerarse que siendo el juez el director del proceso, frente a un recurso manifiestamente improcedente, puede en la misma audiencia sin necesidad de escuchar a la otra parte, desestimar en forma directa, y se trata de una petición escrita, de la misma manera, es decir sin necesidad de traslado.

En cuanto a sus efectos, la reposición deja sin efecto, es decir, revoca la providencia o auto dictados, lo que determina el derecho de la contra parte para deducir a su vez recurso de reposición con alternativa de apelación o apelación en subsidio, como también se llama lo que se explica por el hecho de que al haber sido favorecido con la providencia inicial no planteó contra ella ningún recurso.

### **2.2.2. RECURSO DE ACLARACIÓN, COMPLEMENTACION E ENMIENDA.**

Este recurso tiene por objeto que, una vez dictada la sentencia, se pueda aclarar alguna expresión oscura o dudosa, o bien que se amplíe la resolución sobre algún punto omitido, o bien corregir algún error material que se haya podido deslizar.

Si bien es cierto que dictada la sentencia se tiene por extinguida la competencia del juez, sin embargo éste puede disponer las medidas de aclaración, complementación y enmienda solicitadas, pudiendo distinguirse en cuanto a legitimación los siguientes casos:

- De oficio, el juez puede corregir algún error material, pero siempre con ello no se altere o modifique lo sustancial de la resolución.
- A pedido de parte puede, como en el caso anterior, corregir algún error material, así como aclarar conceptos dudosos y en su caso complementar en relación a puntos omitidos que haya constituido el fundamento de la pretensión jurídica discutida en el proceso, teniendo cuidado que la complementación no puede introducir cuestiones nuevas que sean violatorias del principio de congruencia.

Estas medidas, teniendo en consideración que la sentencia se dicta en audiencia, deben proponerse en la misma audiencia en forma oral y el juez en la misma forma, debe pronunciarse en forma inmediata.

Fuera de las partes que intervienen en el proceso nadie puede pedir la aclaración, complementación o enmienda. Un carácter de este recurso es que debe ser usado por las partes por una sola vez. Si la sentencia se ha pronunciado en audiencia en rebeldía de una de las partes, en cuya consecuencia se le debe notificar fuera de la audiencia, esta parte tiene un plazo perentorio, normalmente de veinticuatro horas para interponer este recurso.

Existe un problema emergente del no uso de este recurso. Que pasa cuando la parte que no ha planteado recurso de aclaración, complementación y enmienda, luego apela directamente de la sentencia; es decir, se pretende saber si la omisión del uso del recurso limita el objeto del recurso de apelación. La doctrina procesal sostiene que aunque se omita pedir aclaración, complementación o enmienda, el apelante puede igualmente pedir la revocación de la sentencia en ese punto.

### **2.2.3. RECURSO DE APELACIÓN.**

Este recurso en el proceso por audiencia mantiene los caracteres fundamentales del sistema de apelación existente, pero existen algunos avances producto de la elaboración científica doctrinal de los últimos años.

Uno de los aspectos más importantes de la estructuración del recurso de apelación constituye la ejecución provisoria de la sentencia impugnada, y que tiene vigencia efectiva tanto en varias legislaciones europeas como en algunas de Latinoamérica. La ejecución provisional es posible a través de un sistema de garantías que permite la ejecución provisoria del mandato que contiene la sentencia, siempre que la parte interesada lo solicite, en cuyo caso debe otorgar garantía suficiente a criterio del juez o tribunal para responder en su caso, de los daños y perjuicios que se pudiera ocasionar a la parte contraria con la ejecución.

La contra parte, a su vez puede solicitar la suspensión de la ejecución provisional de la sentencia, si considera que ella le causará daño. El juez, como quiera que se encuentra investido de las facultades suficientes para pronunciarse sobre la pretensión de las partes, en caso de considerar admisible la suspensión de la ejecución provisional, exigirá a la parte que se opuso a la ejecución una garantía suficiente para asegurar el objeto de la ejecución.

En cuanto a la procedencia la apelación es posible contra las sentencias definitivas, excepto las de segunda instancia, contra las cuales se hace valer otro recurso, que es el de casación. Igualmente, procede contra los autos interlocutorios, excepto el caso de autos dictados en una instancia cuya sentencia no fuera apelable, así como los dictados en ocasión de un incidente; la apelación produce tres efectos que son:

- Efecto suspensivo, en cuyo caso la competencia del juez se suspende desde que el auto de concesión queda firme hasta que el juez o tribunal de segunda instancia devuelva el expediente para que se cumpla lo resuelto en la misma, en consecuencia su efecto principal es que impide la ejecución de la sentencia o auto definitivo.
- Efecto devolutivo, en cuyo caso se permite la prosecución de trámites en lo principal, sin perjuicio de la apelación. Como variante al recurso de apelación en efecto devolutivo actualmente vigente, se permite que una vez recibidas las piezas testimoniadas o fotocopias, el juez o tribunal superior dentro de las 48 horas siguientes debe decidir, de oficio, si corresponde o no la suspensión del

procedimiento principal, y en caso de pronunciarse por la suspensión debe comunicar la decisión al juez inferior en forma inmediata.

- Efecto diferido, que ya se ha incorporado a nuestro régimen de impugnaciones a través de la ley No. 1760 de Abreviación Procesal Civil y de Asistencia Familiar, que se limita a la simple interposición del recurso, de modo que sin perjuicio del cumplimiento de la resolución apelada, se reserva a la concesión de la alzada hasta el momento de una eventual apelación de la sentencia, caso en el cual se correrá traslado de ambos recursos a la contra parte para que sean resueltos en forma conjunta. Si la sentencia fuere favorable a la parte apelante por cuyo motivo ésta ya no apela de la misma, el efecto jurídico inmediato es que se tiene por desistida la apelación.

La apelación en el efecto suspensivo tiene lugar cuando se trata de sentencias definitivas o interlocutorias que pongan fin al litigio y hagan imposible su continuación. En consecuencia, en todos los demás casos la apelación no tendrá efecto suspensivo sino devolutivo, salvo el caso de apelación en el efecto diferido que tiene lugar solo en casos expresamente señalados por ley.

El procedimiento de la apelación no varía, pues se lo interpone por escrito y es sustanciado con traslado a la otra parte. Como quiera que el apelante tiene la obligación de fundar sus agravios, si la apelación o la adhesión no estuvieren debidamente fundadas ellas debe ser rechazadas de plano, teniéndose como efecto jurídico que los recursos se los considera desistidos.

Cualquiera de las partes puede solicitar el diligenciamiento de la prueba en segunda instancia, lo que se admite en los siguientes casos:

Cuando se trata de producir prueba referida a hechos que no hubieran sido probados en la instancia tramitada ante el juez inferior.

Si se trata de documentos, el procedimiento es el mismo que actualmente se observa en el régimen escrito, en cuya virtud si se trata de presentar documentos de fecha posterior a la conclusión de la causa y si, siendo anteriores se afirmare bajo juramento no haber tenido antes conocimiento de los mismos.

Es importante considerar que en la instancia de apelación, el juez o tribunal debe sujetarse a las siguientes reglas:

No podrá modificar el contenido de la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la contraparte hubiera también apelado o se hubiera adherido a la apelación.

No podrá decidir sobre puntos, no propuestos ante el inferior.

En cambio, podrá decidir sobre puntos omitidos en la sentencia de primera instancia, aunque no hubiera solicitud de explicación, complementación y enmienda, a condición de que en los agravios se hubiera reclamado pronunciamiento sobre tales omisiones.

Finalmente, en el caso de que se revocare una resolución apelada sea en el efecto devolutivo o diferido, será ineficaz todo lo que se hubiera podido actuar por el inferior después de haber concedido la apelación, en todo lo que dependa de la revocatoria.

#### **2.2.4. RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN.**

Es el recurso que tiene por objeto invalidar sentencias o autos de carácter definitivo, dictados en segunda instancia cuando se hubiere infringido la ley. La generalidad de los tratadistas están de acuerdo en que el origen del recurso se encuentra en Francia, como un recurso instituido por el rey o príncipe con el fin de someter a su control las decisiones de los parlamentos o de las cortes soberanas. En el Derecho Romano se planteó el problema de impugnación de las sentencias por medio de una acción de nulidad, equivalente a la demanda de inexistencia, sin embargo el origen del recurso con sus actuales caracteres se

encuentra en Francia, donde nació en el antiguo régimen y se consolidó con la revolución francesa.

Según Calamandrei, sus antecedentes se los debe buscar en la lucha entre el poder Real y los Parlamentos, donde se afirma la voluntad Real en defensa de sus prerrogativas atribuyéndose al poder Real la facultad de anular, es decir “casser” (casar) las sentencias de las Cortes Soberanas. Cuando se produce la revolución francesa, la casación se convierte en un recurso para la defensa de la ley contra las trasgresiones de los jueces, dando lugar al nacimiento del “Tribunal de Cassación”, en base al decreto de 27 de noviembre de 1790, que dispone que un órgano de control constitucional puesto al lado del Poder legislativo, vigilará la actividad de los jueces “para evitar su rebelión contra la ley”. Sin embargo, el Tribunal de Casación evolucionó muy pronto, porque de estar adscrito primero al Poder Legislativo y luego al ejecutivo pasa a ser esencialmente órgano jurisdiccional para constituirse en contralor de la ley.

El régimen francés de la Casación que inspiró a los de Italia, Alemania y España, y a través de éstos a los Latinoamericanos, se manifiesta a través de caracteres muy propios que los podemos sintetizar en los siguientes:

- Se trata de un régimen de contralor de la legalidad de las sentencias dictadas por los jueces.
- Tiene carácter de público porque se da en interés de la ley.
- Tiene carácter extraordinario porque es la “última ratio”, luego de que han sido agotados todos los demás recursos ordinarios.
- Procede únicamente contra determinadas resoluciones, es decir que es limitada en cuanto a su procedencia y sólo por existir causas determinadas en forma específica cuando se invoque la violación de la norma legal y por impugnaciones de hecho.
- De manera consecuente con la limitación de las causas de procedencia del recurso, en virtud del principio de congruencia se limitan las facultades o competencias del Tribunal de Casación, el que no puede fallar sino con relación a dichas causas.

De acuerdo a sus antecedentes, el recurso de casación tiene por objeto el que las normas del orden jurídico nacional merezcan interpretación y aplicación uniforme, o sea que al interpretar la ley en los casos que le dan mérito se crea también la jurisprudencia. También se le conoce con el nombre de demanda de puro derecho, pero en el fondo, más que una demanda propiamente dicha, se equipara a ella porque su objeto determina la vigencia de la ley infringida.

En relación a las causales para interponer el recurso, desde el punto de vista general son las siguientes:

- En la infracción o errónea aplicación de la norma jurídica sea en la forma o sea en el fondo.
- En la infracción o errónea aplicación de una norma procesal que fuere esencial para la garantía del debido proceso.

La infracción o errónea aplicación de la ley se presenta cuando entendida claramente la norma jurídica en su alcance y significado, se la aplica a un caso que ella no corresponde. Tratándose de la aplicación indebida de la ley, el juez puede incurrir en errores in judicando o improcedendo.

El vicio in judicando es el error en que incurre el juez al dirimir el conflicto, sea porque aplica en forma no pertinente una norma que no corresponde, o bien porque aplica la norma que corresponde pero dándole un sentido diferente o alcance que no tiene. La infracción comprende incluso las reglas de admisibilidad de la demanda o de la valoración de la prueba, así como por haberse otorgado más de lo pedido por las partes o cuando el juez no se ha pronunciado sobre algunas de las pretensiones jurídicas deducidas en el proceso y que hubieran sido reclamadas oportunamente.

El quebranto o infracción de las normas procesales reguladoras de la actividad procesal general el error in procedendo. Los autores están de acuerdo que el error in procedendo, en principio es ajeno al recurso de casación, pero algún error, por su importancia puede

determinar se dicte una sentencia injusta. Así en los casos de incompetencia, indebida representación de las partes, falta de legal citación al demandado, etc.

En nuestros tiempos han cobrado importancia el principio procesal llamado “Debido Proceso” referido a las garantías de orden procesal que consagra el ordenamiento jurídico, que sintéticamente enunciadas son: Que el demandado haya sido debidamente citado con la demanda, que tenga oportunidad de comparecer y asumir defensa, que sea juzgado en la jurisdicción que le corresponde por un tribunal imparcial y anterior al hecho que determina el juzgamiento.

Los procesalistas también consideran como causal de casación que la sentencia contenga errores de derecho o de hecho como consecuencia de una equivocada apreciación de la prueba. El error de Derecho es el que incurre el juez a tiempo de apreciar las pruebas, es decir cuando valorando las interpreta desacertadamente Las normas procesales. El error de hecho se presenta cuando el juez da por demostrado un hecho sin existir prueba que respalde su decisión, o bien cuando el juez no obstante estar probado el hecho en forma idónea no considera la prueba.

En cuanto a la legitimación, el recurso sólo puede interponerse por la parte que recibió un agravio en la sentencia, e inversamente, no podrá hacer uso del recurso quién apeló de la sentencia de primera instancia ni tampoco se adhirió a la apelación de la parte contraria, cuando la resolución del juez o tribunal de segunda instancia hubiere confirmado totalmente la sentencia.

El procedimiento del recurso no varía del que se conocería en el procedimiento escrito, en cuya consecuencia, presentado el recurso se correrá en traslado a la otra parte dentro de un plazo perentorio. Concedido el recurso se remite la causa ante la Corte Suprema de Justicia, que en vista de los antecedentes dispondrá las siguientes medidas:

- Verificará si se cumplieron los requisitos formales de inexcusable observancia para proponer el recurso, pues de no ser así será declarado inadmisibles teniéndose por ejecutoriada la resolución recurrida.
- Si el recurso fuere admitido será pasado en vista fiscal para que ella se absuelva en el plazo perentorio, y si no existiera dictamen se ordenará la devolución del expediente para que en rebeldía del Ministerio Público se prosigan trámites.
- Devuelto el expediente, con o sin dictamen fiscal, será pasado estudio de todos los Ministros en forma simultánea mediante reproducción facsimilar, o en forma sucesiva con entrega del expediente sí acaso el primer procedimiento resultará costoso.
- Concluido el estudio del expediente, ha pedido de parte podrá convocarse a Audiencia para que las partes pueda fundar una mejora del recurso

El Tribunal de Casación podrá pronunciarse en las formas siguientes:

- Si casare la sentencia en el fondo, dictará la que en su lugar corresponda.
- Si casare por vicios de forma, se anulará el fallo y se devolverá el proceso para que el inferior siguiente en número que deba intervenir por subrogación legal, asuma conocimiento de la causa a partir del vicio que dio lugar a la nulidad.
- Si casare por decisión errónea sobre la admisibilidad o valoración de la prueba, siempre que el error determinare la parte resolutive del fallo se pronunciará sentencia en el fondo sobre la base de la prueba que se estimare admisible con una correcta valoración.
- Si el recurso se interpusiere tanto por vicios de fondo como de forma, el Tribunal de Casación sólo se pronunciará sobre los de fondo, siempre que considere que no se cometió infracción formal que puede determinar la invalidación del procedimiento.

### III SECCION CONCLUSIVA

#### CONCLUSIONES.

La implementación de la conciliación y la oralidad en los proceso laborales, significará un cambio trascendental en la justicia boliviana ya que actualmente nuestro sistema procesal es medieval, lento, escrito, burocrático y pesado, razón por la cual es necesario sustituir por un modelo procesal que éste de cara al nuevo milenio, es decir un proceso sencillo, conciliatorio y oral, que garantice eficazmente el debido proceso y la igualdad entre las partes, pues tendrá una estructura de funcionamiento no burocrático y será el juez quien se comunicará de forma directa y personal con las partes, cuya labor fundamental inicialmente será evitar el proceso a través de la conciliación.

El Juez buscará limitar las cuestiones conflictivas, acortar el proceso en tiempo y disminuir sus costos a través de la producción de pruebas que, atento a la coincidencia de las partes sobre determinados hechos resultan innecesarias, que reflejen el abaratamiento de los costos del juicio y siendo las partes las únicas que conocen el alcance de sus pretensiones, la naturaleza íntima de las circunstancias que rodean los hechos; el Juez interviniente puede actuar con eficiencia y conducirlos sobre la conveniencia del arreglo, encarnando no sólo el papel de director del proceso, sino que debe actuar activamente en las negociaciones que se llevan a cabo proponiendo a los, litigantes la fórmula conciliadora.

Sin embargo es muy posible que por medio del procedimiento conciliatorio, aún cuando no se logre un avenimiento total, se puede llegar a reconocimientos recíprocos que eliminen diferencias secundarias. En estos casos debe dejarse constancia de esos reconocimientos, procurando circunscribir las cuestiones que deban ser resueltas judicialmente, con lo cual se facilitará la acción del Juez y la resolución de los proceso, de forma tal que las demandas se resuelvan a través de medios alternos de conciliación y si no hay acuerdo entre las partes, como último recurso ir a juicio oral propiamente dicho.

Al presente, en materia laboral podemos observar que los juicios presentan una morosidad judicial exagerada que perjudica al trabajador, poniendo en riesgo la subsistencia tanto del trabajador como de su familia toda vez que el mismo al haber sido retirado de su fuente de trabajo sin reconocerse por parte del empleador sus derechos, el empleado retirado, conjuntamente con su familia debe soportar las contingencias que conlleva su retiro y someterse aun proceso laboral largo, tedioso y con gastos imprevistos de dinero, para que sólo de esta manera sus beneficios sociales sean cumplidos.

Ante esta situación es necesario incorporar la oralidad en nuestro procedimiento laboral ya que la ventaja primordial será la expresión verbal que precisamente constituirá un medio que conduce a una más exacta expresión de la realidad, con soluciones al objeto del litigio de forma rápida, sencilla y expedita, donde el proceso se resolvería máximo en un par de meses.

La expresión verbal constituye un medio que conduce a una más exacta expresión de la realidad de los hechos, simplificando el procedimiento y estableciéndose una estrecha vinculación entre los jueces, las partes, los peritos, los testigos y todos los órganos de prueba, configurando así mismo un obstáculo a maniobras maliciosas, donde el juez a través de la inmediación tenga un contacto directo con los medios de prueba, facilitándole un mejor conocimiento de los hechos controvertidos; teniendo amplias facultades de concentrar la actividad procesal en una audiencia o en muy pocas audiencias temporalmente próximas entre sí; donde el trabajador no sufra retaceos y postergaciones, permitiendo el cumplimiento de otros principios como el de celeridad, veracidad, inmediación, concentración, etc. En la medida en que prevalezca la oralidad en el proceso, los jueces tendrán menos oportunidad de evadir su obligación de dirigir personalmente los diferentes actos y diligencias que les permitan una mejor y más rápida administración de justicia.

## BIBLIOGRAFÍA

APAZA COSSIO DAVID, FELICIDAD, LUZ EUGENIA, SAMUEL – “Procedimientos en el Derecho del Trabajo”, Oruro – Bolivia, 2004.

ARZE, JOSE ANTONIO. “Sociología del Incario”. Editorial Juventud. La Paz- Bolivia.

BARRET, FRANCOIS. “Historia del Trabajo”. Traducción de Alberto Pla. Rodríguez. Editorial Universitaria de Buenos Aires – Argentina.

CALVO F. JORGE, GUMUCIO H. WALTER – “Legislación y Práctica Forense en el Derecho Laboral”, Cochabamba – Bolivia, 2004

CABANELLAS GUILLERMO – “Las fuentes Normales del Derecho Laboral”, Rosario- Argentina, 1948.

CARNELUTTI FRANCISCO, “Instituciones del Proceso Civil” . B.A 1985

COUTURE EDUARDO, “Estudios del Derecho Procesal”. B.A. 1979

CHIOVENDA GEUSEPPE, “Instituciones del Derecho Procesal Civil” B.A.1986

CROSSMAN BENJAMIN, “La Flexibilización Laboral en América” B.A. 1997

DE SANTOS VICTOR, “El proceso Civil” B.A Editorial Universal 1988

DICK MARCO A. – “Manual Práctico Laboral”, La Paz, - Bolivia, 2002

DEL GRANADO COSIO JUAN – “Manual de Legislación del Trabajo”, La Paz-Bolivia, 1988.

ENGELS FEDERICO, “EL Origen de la Familia, de la Propiedad Privada y del Estado. Lima 1978

FERNÁNDEZ ARANCIBIA DAVID – “Proceso por Audiencia”, Sucre-Bolivia, 2000.

GACETA OFICIAL DE BOLIVIA – “Decreto Supremo 21060”, La Paz-Bolivia, 1985.

HESIODO. “Los Trabajos y los días” Prólogo de José Manuel Villalaz. Editorial Porrúa SA. Mexico 1981.

JIMÉNEZ SANJINES RAUL – “Temas de Derecho del Trabajo”, La Paz-Bolivia, 1999.

KAMADA LUIS ERNESTO – “La Audiencia de Conciliación en el Fuero Laboral” Jujuy-Argentina, 1994.

MORENO REYES ORTIZ JUANA CARLOS – “Fundamentos del Derecho del Trabajo y Procedimiento”, Oruro-Bolivia, 2000.

MORELLO AUGUSTO, “La Reforma de la Justicia, la Conciliación antes del Proceso” Ediciones Perrot. Buenos Aires 1991

LOZANO NESTOR, “Flexibilización en el Derecho del Trabajo” Buenos Aires 1998.

OSORIO MANUEL – “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, Buenos Aires-Argentina, 1989.

PEREIRA CAMPOS SANTIAGO – “El Proceso Laboral en Uruguay”. Montevideo-Uruguay, 2003.

PEREZ PATON ROBERTO – “Derecho Social y Legislación del Trabajo”, Buenos Aires-Argentina, 1995.

ROSSUMANO MOZART VICTOR. “El preaviso en el Derecho del Trabajo”, Editorial de Palma, B.A 1965

SAAVEDRA BAUTISTA, “El ayllu, Estudios Sociológicos”. Editorial Juventud. La Paz-Bolivia 1968

SANDOVAL RODRÍGUEZ ISAAC – “Legislación del Trabajo”, Santa Cruz-Bolivia, 2003.

SANDOVAL RODRÍGUEZ ISAAC – “Derecho Moderno y Derecho del Trabajo” Santa Cruz-Bolivia, 1999.

VARGAS HIDAGO RICARDO, “Los medios de Solución Alternativa en Conflictos Laborales” San José 1995.

WILDE ZULEMA D. GAIBROIS LUIS M. – «Que es la Mediación”, Buenos Aires-Argentina, 1994.

ZEGADA SAAVEDRA LUIS – “El Asesor Laboral”. Santa Cruz de la Sierra-Bolivia, 1998.

ZEGADA SAAVEDRA LUIS - “Flexibilización Laboral”, Santa Cruz de la Sierra-Bolivia, 1998.