

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



Acreditada por Resolución CEUB No. 1126/02

MONOGRAFÍA

PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN DERECHO

**“LA IMPORTANCIA DE LA APERTURA DE TÉRMINOS EN LOS PROCESOS
POR INFRACCIONES A LEYES SOCIALES”**

INSTITUCIÓN: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL
POSTULANTE: PAULA TATIANA ESCOBAR ENDARA

La Paz – Bolivia

2011

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la vida y sus múltiples bendiciones.

A mi papá Ricardo Escobar que ahora descansa al lado de nuestro Padre celestial, quien con sus consejos y amor me guían para seguir adelante.

A mi mamá Francisca Endara quien me apoya en todo momento para alcanzar mis metas.

A mis hermanos Ricarda, Verónica, Luis, Patricia y Miguel Escobar Endara quienes con su cariño y comprensión me dieron la fuerza para terminar mis estudios.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por estar siempre a mi lado y que me fortalece en los momentos difíciles.

A mi tutora Dra. Tatiana Parraga Andrade por toda su colaboración.

Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social por toda su predisposición.

Al Dr. Hernán Clavel Salazar por haberme ayuda en la realización de este trabajo, por su cariño y gran amistad.

A mi amiga Noemí Apaza, quien con su cariño y apoyo me ayudaron con este trabajo.



PROLOGO

En el presente trabajo que tengo la satisfacción de prologar “la importancia de la apertura de términos en los procesos por infracciones a leyes sociales”, es una investigación que no debe pasar desapercibida y por el contrario debe ser tomado en cuenta por todos los estudiantes e investigadores de la Carrera de Derecho, ya que muestra un factor que no es tomado muy en cuenta por nuestras Autoridades Jurisdiccionales, que viene a constituir el pilar fundamental para la tramitación de las Denuncias por Infracciones a Leyes Sociales me refiero a la apertura de términos, pues sin este acto procesal no se podría llegar a ningún resultado puesto que los procesos estarían paralizados para luego quedar archivados, quedando de esta manera la parte denunciada en total indefensión y la cartera de estado que tramita este tipo de procesos el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social con una carga procesal interminable.

Es así que este trabajo desarrolla el tema de la apertura de términos procesales precisando temas relevantes, acudiendo a los casos prácticos y a la doctrina. Que ilustran al lector de esta investigación de una manera práctica y didáctica sobre el presente tema.

Dra. Esther Flores del Carpio
Jefa de Unidad de Gestión Jurídica
Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social



INDICE

Pág.

DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTOS.....	
PROLOGO.....	
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
EVALUACIÓN Y DIAGNOSTICO DEL TEMA.....	3
1.1 MARCO INSTITUCIONAL.....	3
1.2 MARCO TEÓRICO.....	3
1.3 MARCO HISTÓRICO.....	4
1.4 MARCO CONCEPTUAL.....	9
1.5 MARCO JURÍDICO POSITIVO VIGENTE APLICABLE.....	11
CAPÍTULO II.....	14
ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA.....	15
2.1 SISTEMAS DE TRABAJOS.....	15
2.2 EL IMPERIO INCAICO.....	16
2.2.1. Sistemas de Trabajo.....	17
2.2.2. Distribución De La Tierra.....	18
2.2.3. La Chunga (diez o tropa).....	18
2.2.4. La Minga.....	18
2.3. SISTEMAS DE TRABAJO EN LA COLONIA	18
2.3.1. Los Repartimientos.....	19
2.3.2. La Encomienda.....	20
2.3.3. La mita	21
2.3.4. Los obrajes.....	21
2.3.5. Leyes de Indias	21
2.4. ETAPA DE LA REPÚBLICA	23
2.4.1. Situación Económica	23
2.4.2. Situación Social.....	24
2.5. DISPOSICIONES LEGALES RELACIONADAS AL TRABAJO.....	24



CARRERA DE DERECHO	
2.5.1. Primera Etapa: 1825 – 1900.....	24
2.5.2. Segunda Etapa: 1900 – 1924.....	26
2.5.3. Tercera Etapa: 1925 – 1935.....	27
2.5.4. Cuarta Etapa: 1936 – 1956	28
2.6. CONSTITUCIONALIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	29
2.7. INTENTO DE CODIFICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	31
2.8. RECOPIACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	31
2.9. INFLUENCIA DE LA REVOLUCIÓN DEL 9 DE ABRIL DE 1952 EN LAS RELACIONES OBRERO – PATRONALES	32
2.10. RELACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DE BOLIVIA EN LOS 50 DEL SIGLO XX.....	33
2.11. DECRETO SUPREMO 21060 (29 AGOSTO 1985).....	33
2.12. DECRETO SUPREMO 21137.....	35
2.13. NUEVOS PROYECTOS SOBRE EL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	35
2.14. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD.....	36
CAPÍTULO III.....	39
APERTURA DE TÉRMINO DE PRUEBA.....	40
3. CONCEPTO DE PROCESO.....	40
3.1 PROCESO CIVIL Y PROCESO PENAL.....	40
3.1.1. Naturaleza Jurídica del Proceso.....	42
3.1.2. Clasificación de los Procesos.....	43
3.1.3. Principios procesales.....	43
3.2. Las Etapas del Procedimiento Civil.	45
3.2.1. CONCEPTO DE TÉRMINO.....	48
3.2.2. CLASIFICACIÓN DE LOS PLAZOS.....	48
3.3. DIFERENCIA DE PLAZOS ENTRE LOS PROCESOS CIVILES, PENALES Y LABORALES.....	49
3.4.FORMALIDADES PARA LA APERTURA DE TÉRMINO.....	52
CAPÍTULO IV.....	54
PROCESOS POR INFRACIÓN A LEYES SOCIALES.....	55



4.1. CONCEPTO.....	55
4.2. LAS INSPECCIONES SOCIO LABORALES:.....	55
4.3. PROCEDIMIENTO DE LAS INFRACCIONES A LEYES SOCIALES EN LAS INSPECTORIAS DE TRABAJO.....	57
4.4 PROCEDIMIENTO DE LAS INFRACCIONES A LEYES SOCIALES EN LOS JUZGADOS LABORALES.....	61
4.4.1. Procedencia.....	61
4.4.2. Denuncias.....	62
4.4.3. Citación y Término de Prueba.....	63
4.4.4. Sentencia.	63
4.4.5. Apelación.....	63
4.4.6. Ejecución de Sentencia.....	64
4.4.7. Auto de Concesión de La Alzada.....	64
4.4.8. Auto de Vista.....	64
4.5. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	64
4.5.1. Principio Tutelar del Trabajador.....	65
4.5.2. Gratuidad Procesal para el Trabajador.....	65
4.5.3. Inversión de la Carga de la Prueba.....	65
4.5.4. Sentencia Plus o Ultra Petita.....	65
4.5.5. Dirección de Proceso.....	66
4.5.6. Celeridad Procesal.....	66
4.6. ANÁLISIS SOBRE LOS PROCESOS POR INFRACCIÓN A LEY SOCIAL RECEPCIONADOS, REMITIDOS A LOS JUZGADOS, TRAMITADOS Y ARCHIVADOS DURANTE EL DESARROLLO DEL TRABAJO DIRIGIDO.....	67
5.- CONCLUSIONES	74
6.- BIBLIOGRAFIA.....	76
ANEXOS.....	



INTRODUCCIÓN

La presente monografía de Trabajo Dirigido, es el resultado del trabajo desempeñado en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en la tramitación de Procesos por Infracciones a Leyes Sociales, pudiéndose observar muchas falencias en cuanto a la apertura de términos de prueba dentro de la tramitación de denuncias por Infracciones a Leyes Sociales, en la judicatura laboral de la ciudad de La Paz y de El Alto; sin embargo cabe señalar que el artículo 224º de la Ley General del Trabajo establece que admitida la denuncia, el Juez de Trabajo ordenara la citación al denunciado simultáneamente con la apertura del termino de prueba, para que en el termino perentorio de diez días como máximo sin considerar ningún otro término, ofrezca la prueba de descargo que le asista.

Este articulo no es cumplido a cabalidad puesto que la mayoría de los juzgados labores no admiten las denuncias observando la personería jurídica o si es admitida la denuncia no las notifican, porque como se establece anteriormente se abriría la apertura de termino de prueba y pasar a la correspondiente sentencia, considerando además la cantidad de denuncias remitas por mes del Ministerio de Trabajo a los juzgados laborales se tiene hoy en día una gran cantidad de procesos paralizados y otra gran cantidad archivados sin ningún movimiento debido a la no notificación de las Denuncias causando con este incumplimiento la indefensión de la parte denunciada mismo que se ven sorprendidos con la noticia cuanto se ve en la necesidad de realizar algún tipo de trámites en la Contraloría General del Estado o entidad Bancaria, desconociendo el motivo, la razón por lo cual tienen problemas (desconociendo el tipo de proceso que se les está siguiendo). Por lo mismo este tema cobra importancia abordarlo ya que a pesar de que este tipo de procesos tienen el carácter de ser sumarios y su resolución es de cumplimiento inmediato; según los datos emitidos por el Consejo de la judicatura (2009) determinan que la duración promedio de los procesos laborales desde su inicio en instancias judiciales hasta su conclusión con ejecución autos de Vista alcanza un promedio de (7) años.



CAPÍTULO I



EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL TEMA

1.6 MARCO INSTITUCIONAL

De acuerdo al artículo 66 y 77 del Reglamento del Régimen Estudiantil de la Universidad Boliviana concordante con el Reglamento de la Modalidad de Graduación – Trabajo Dirigido de la Carrera de Derecho, se ha cumplido con todos los requisitos como consta en el file personal, a este efecto se ha procedido a registrar de conformidad con la Convocatoria 058/2010 de Trabajo Dirigido en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en la Dirección de Carrera y previa solicitud, el Señor Director, mediante Resolución del Honorable Consejo de Carrera N° 1340/2010 de fecha 23 de Julio de 2010 y la Resolución Facultativa de Homologación N° 2176/2010 de fecha 10 de Agosto de 2010 emitida por el Honorable Consejo Facultativo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, aprobando la solicitud de mi persona, para acceder a Trabajo Dirigido como una modalidad de graduación para obtener el Grado Académico de Licenciatura en Derecho, una vez constituido en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para el desempeño de mis funciones, se me nombró asistente jurídico para la tramitación y seguimiento de los procesos de infracción a ley social de la ciudad de El Alto.

1.7 MARCO TEÓRICO.

El presente trabajo monográfico que es de las infracciones de leyes sociales tiene una relevancia social y sus implicaciones en el ámbito de la sociedad, porque está referido a la protección de los trabajadores en el ámbito de su trabajo, por lo que se tomara en cuenta las siguientes doctrinas:

- **El socialismo Utópico**

Trata de plantear soluciones ideales, imagina sistemas fantásticos en los cuales desaparezcan las diferencias de la realidad contemporánea y se imponga la armonía, el orden y sobretodo la solidaridad de la especie humana.¹

¹ DICK Marco, “El Manual Practico Laboral”, 2002,Oruro, Bolivia Pag. 35



- **Positivism Jurídico**

El positivismo es el método de investigación de los hechos por medio del cual nace el Derecho², doctrina filosófica según la cual el único fundamento del derecho es el derecho positivo, es decir el conjunto de leyes establecidas por el Estado. Esta tesis es contraria al iusnaturalismo, que sostiene que la fuente del derecho se halla en el derecho natural, esto es el que está basado en la naturaleza racional del hombre.

- **La Lucha de Clases**

Es la lucha de dos sociedades antagonicas, la unica alternativa de solucion integral de la pobreza es pelear por la sobrevivencia, mediante produccion y obtencion de bienes, es el choque de intereses entre las clases sociales (Esclavos y Amos; Siervos y Señores Feudales ; Preletariado y Burguesia).³

Estas doctrinas nos ayudarán a realizar un análisis de las normas jurídicas establecidas en la Constitución Política del Estado.

1.8 MARCO HISTÓRICO

Aunque la protección de los trabajadores es un resultado natural del trabajo organizado, y data por lo tanto de tiempos inmemoriales, la inspección del trabajo, en los términos ahora conocidos, es un resultado institucional de las políticas de protección surgida tras los excesos de la revolución industrial de fines del siglo XVIII y buena parte del siglo XIX.

En efecto, casi todas las grandes civilizaciones e imperios se organizaron como Estados, creando regímenes de deberes y derechos también en el campo del trabajo, aplicados aún en los casos de las clases sociales de menor jerarquía o de las naciones dominadas. Sin embargo, es recién a partir del desarrollo de la industria, que la necesidad de una normativa se hace patente. Las grandes

² DICK Marco, “El Manual Practico Laboral”, 2002, Oruro, Bolivia Pag. 37

³ DICK Marco, “El Manual Practico Laboral”, 2002, Oruro, Bolivia Pag. 38



concentraciones urbanas industriales, la inaplicabilidad de la extensión de las jornadas rurales al trabajo intensivo de la industria, la importancia de limitar el trabajo infantil y femenino, la urgencia de normas de seguridad e higiene, y la propia necesidad de intervenir fijando salarios mínimos, desemboca en una alternancia entre el conflicto y la explotación. Toda la Europa Continental fue recorrida por intensivos periodos de rebelión e inestabilidad social y sus correspondientes periodos de esforzada pacificación por regímenes autoritarios.

La historia y la literatura de esos tiempos están pobladas por el conflicto, abierto o soterrado. Desde las insurrecciones de la comuna y las rebeliones en los centros industriales del siglo XIX, registran un tiempo efervescente de pobreza intensa paralela a una revolución productiva y científica sin precedentes.

En estas circunstancias, el Estado asume la responsabilidad de generar un marco legal adecuado y los procedimientos y garantías necesarias para su cumplimiento. En gran Bretaña, reseña la OIT, se dan las primeras acciones, con la ley del 22 de junio de 1802, para "proteger la salud física y moral de los aprendices y otros obreros". Empleados en las fábricas de hilados y tejidos. El control de aplicación de la Ley se encomienda a instituciones benévolas o autoridades locales, desembocando en el incumplimiento. En 1833 y 1844, sucesivas modificaciones habían optado por encargar las funciones a personas de alto rango y con mayores atribuciones, que finalmente aumentan y pasan a ser funcionarios de la administración estatal.

Francia y Alemania, en el segundo tercio del siglo, entran en el proceso de generación de normatividad protectora y algún sistema inspectivo, que desembocaron en necesidades de reforzamiento de dichos instrumentos. Cabe anotar que tanto en Francia (Daniel Le Grand, conjuntamente con el Dr. Villermé,) como en Alemania (Schuchardt), fueron industriales los promotores de la necesidad de inspección en las fabricas y talleres. Y lo mismo puede decirse de Robert Owen, también precursor e industrial de carrera.



Hacia fines del siglo, las delegaciones y oficinas de inspección se hallaban extendidas en el mundo industrializado, y eran parte de la administración estatal, constituyéndose en el antecedente de los actuales Ministerios de Trabajo. Alemania en 1882, España en 1883, Estados Unidos en 1884, Reino Unido en 1887, Francia en 1891 y Bélgica en 1894.

En 1910, la Oficina Internacional de Trabajo con sede en Brasilia, entonces secretaria de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores fundada en 1900, publica un reporte sobre la situación general en este aspecto denominado "La inspección del trabajo en Europa. Primer informe comparativo sobre la aplicación de las leyes obreras". El mismo cubre la información de una veintena de países y es brevemente resumido como un balance de la situación previa a la primera guerra mundial:

Primera constatación: las inspecciones de trabajo de la época sólo tenían bajo su control sus establecimientos industriales, cinco por ejemplo, estaban excluidos del control. Lo mismo sucedía a menudo también con los establecimientos donde sólo estaban empleados miembros de una misma familia y, a veces, aquellos donde no se utilizaba fuerza motriz de los talleres.

En general, los inspectores tenían que controlar las condiciones de higiene y de seguridad del lugar de trabajo. En ocasiones, las cuestiones de higiene no estaban incluidas en los controles: en el Reino Unido, por ejemplo, esas cuestiones seguían de la competencia de las comisiones locales y no entraban en las atribuciones de los inspectores sino a título subsidiario.

Los sistemas de inspección estaban lejos de responder a un modelo tipo. En un país como Noruega, las tareas de inspección se encomendaban a comisiones municipales, que han subsistido, con modificaciones, hasta una época reciente. La propia noción de servicio de inspección no se había impuesto claramente, ni siquiera en el Reino Unido, país precursor.



En Francia, por ejemplo, los inspectores de trabajo no estaban agrupados en auténticos servicios administrativos dotados de locales con archivos, documentación e instrucciones metodológicas. Tenían su oficina en su propio domicilio y dependían de un inspector de división a nivel de las regiones. (De hecho fue solamente después del vasto movimiento de huelgas de 1936, en que los patronos y obreros recurrieron a los inspectores de trabajo para que les ayudaran en sus negociaciones, cuando las autoridades gubernamentales tomaron realmente conciencia de la importancia de la fundón de la inspección de servicio estructurado, centralizado y jerarquizado).

Lo que cabía observar, en resumen, era una abundancia de prácticas diferentes, una extrema diversidad en las facultades y las tareas de las inspecciones. A todas luces, no había llegado el momento de intentar, sobre una base internacional, una armonización de las legislaciones y de las prácticas. El conflicto que estalla en 1914 va evidentemente a retrasar la realización del proyecto.

En realidad, puede decirse que se retrasa la armonización, pero no el interés renovado por modificar la realidad mundial en este aspecto.

Dentro de los nueve principios generales inspiradores del Tratado de Versalles se incluyó explícitamente la Inspección del Trabajo: “Todos los Estados habrán de organizar un servicio de Inspección del Trabajo para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a la protección de los trabajadores; este servicio habrá de incluir a mujeres”.

El primer intento normativo internacional con la Recomendación sobre la Inspección del Trabajo (servicios de higiene) fue en 1919, N° 5, en la cual la Conferencia de la OIT expresó votos para que los Estados Miembros contaran a la brevedad con sistemas que garantizaran una inspección eficaz de las fábricas y de los talleres, así como resguardaran la salud de los obreros.

En 1923, se adopta la Recomendación sobre la Inspección del Trabajo (N° 20), con los principios generales de la organización y funcionamiento de estos



servicios, definiéndose su objeto, describiéndose las funciones, facultades, normas de organización (de personal, calificaciones, métodos, cooperación de empleadores y trabajadores) así como informes a ser elaborados. El artículo primero de la Recomendación entregaba pautas que luego darían cauce a instrumentos futuros: “El servicio de inspección debe organizarse conforme a los principios mencionados en el párrafo nueve del Art. 427 del Tratado de Versalles y debe tener por objeto especial, asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus profesiones (duración de la jornada de trabajo y de los descansos; trabajo nocturno y prohibición de utilizar ciertos grupos de personas en los trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad).

La gestación de un convenio sobre Inspección del Trabajo generando obligaciones formales para los Estados Miembros fue desarrollándose en forma progresiva y debió discutirse en 1940, pero la Segunda Guerra Mundial lo impidió. Fue finalmente sometido a consideración de la Conferencia en 1947, fecha en que se adoptó el Convenio sobre la Inspección del Trabajo (Nº 81), aplicable a la industria y el comercio, así como la Recomendación Nº 81, que lo acompaña. En la misma Conferencia se adoptó otro Convenio sobre la Inspección del Trabajo (territorios no metropolitanos) (Nº 85) e igualmente la Recomendación Nº 82 sobre la Inspección del Trabajo en las empresas mineras y de transporte. Debemos igualmente apuntar que en 1969 nace otro Convenio, Nº 129 sobre la Inspección del Trabajo (agricultura) y la Recomendación Nº 133, sobre el mismo tema.

Debe anotarse además el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre Inspección del Trabajo, 1947, destinado a extender las disposiciones del Convenio Nº 81 a las actividades del sector de servicios no comerciales así como la adopción del Convenio Nº 178, sobre la Inspección del Trabajo (gentes de mar), 1996.

Finalmente, debemos señalar otro Convenio de importancia, Nº 150 sobre la Administración del Trabajo, 1978, junto a la Recomendación Nº 158. Recuerda como antecedentes los Convenios Nº 81 y 85, y se orienta hacia una mayor participación de los actores sociales en la consulta, cooperación y negociación con



las autoridades públicas sobre la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional.

1.9 MARCO CONCEPTUAL

- **Apertura:**

Acción y efecto de abrir. En derecho se abre de apertura de los testamentos cerrados de los tribunales, de juicio oral, de juicio por jurados, y de la causa a prueba.

- **Apertura a prueba:**

Acto procesal en virtud del cual el Tribunal de la causa procede a dar inicio al periodo en el que las partes pueden ofrecer y producir las pruebas que hagan a sus respectivas pretensiones. La apertura a prueba tiene lugar cuando existen hechos controvertidos y se contraponen a las situaciones en que litigio se declara como puro derecho.⁴

- **Citación:**

Acto por el cual un juez o tribunal ordena la comparecencia de una persona, sea parte, testigo, perito o cualquier otro tercero, para realizar o presenciar una diligencia que afecte a un proceso. La citación ha de ser notificada a la persona a quien se dirija.⁵

- **Contestación:**

Tiene la misma estructura que la demanda. En este escrito, el destinatario del reclamo responde a cada una de las pretensiones del demandante, ofrece las pruebas que considere pertinentes e invoca el derecho que lo asiste. Puede también hacer valer los reclamos que él tenga contra el actor. En este caso, concreta una RECONVENCIÓN.

⁴ CABANELLAS, Guillermo "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Edit. Helisa Pag. 92

⁵ Ob cit Pag. 178



- **Contestación a la Demanda.**

Acto procesal por el cual el demandado responde a las alegaciones de hecho y de derecho efectuadas por el actor en su demanda.⁶

- **Defensa :**

Conjunto de actos legítimos tendientes a proteger un derecho, ya sea mediante la exposición de las pretensiones inherentes al mismo, o mediante la actitud de repeler las pretensiones del adversario. --2. Función de los abogados en el patrocinio de sus clientes. --3. Excepción dilatoria, perentoria o mixta, hecha valer contra la demanda principal. II. Ejemplo. 1. En las demandas, escritos o alegatos, será permitido citar las leyes en que se apoye la defensa". (CPC., 297). --2. Los abogados... podrán ser corregidos disciplinariamente... cuando en la defensa de sus clientes se produjesen en términos descompuestos u ofensivos contra sus colegas".⁷

- **Emplazamiento:**

Fijación de un plazo o término en el proceso durante el cual se intima a las partes o a terceros vinculados (testigos, peritos) para que cumplan una actividad o formulen alguna manifestación de voluntad, en general, bajo apercibimiento de cargar con alguna consecuencia gravosa: rebeldía, tenerlo por no presentado, remoción del cargo, multa.⁸

- **Infracción:**

Transgresión, violación o quebrantamiento de alguna ley, pacto o tratado. Toda persona es responsable de las infracciones que cometa, y por tanto en las penas

⁶ COUTURE Eduardo "Vocabulario Jurídico" Edit Depalma

⁷ Ob cit Pag. 230

⁸ Ob cit Pag. 382



respectivamente señaladas o en la obligación de resarcir los daños y perjuicios así ocasionados.⁹

- **Infracción a Ley Social:**

La denuncia por infracción de Leyes sociales procede en aquellos casos en los cuales la infracción es manifiesta y puede ser demostrada con prueba preconstituida.

- **Notificación:**

Acción y efecto de hacer saber, aun litigante o parte interesada en un juicio, cualquiera que sea su índole, o a sus representantes y defensores, una resolución judicial u otro acto del procedimiento. Couture dice que es también constancia escrita, puesta en los autos, de haberse hecho saber a los litigantes una resolución del juez u otro acto de procedimiento.¹⁰

- **Prueba:**

Son los elementos que sirven para acreditar un hecho y fundar el derecho que se invoca. Ej: documentos, testimonios, confesión, informes, inspecciones oculares, reconstrucción del hecho, pericias (caligráficas, balísticas), etc.

1.10 MARCO JURÍDICO POSITIVO VIGENTE APLICABLE

A partir de la Constitucionalización de los Derechos Laborales se creó el Marco Jurídico:

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

Artículo 46º:

Toda persona tiene derecho:

- 1.- Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una

⁹ Ob cit Pag. 514

¹⁰ Ob cit Pag. 650



existencia digna.

2.- a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

- II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.
- IV. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Artículo 48º

- I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.
- II. Las normas laborales se interpretaran y aplicaran bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad, de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.
- III. Los derechos y beneficios reconocidos a favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.
- IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.
- V. El estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizara la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.
- VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o numero de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.



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

- **LEY GENERAL DEL TRABAJO**, Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942.
- **CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO**, Decreto Ley No16896 del 25 de julio de 1979. En el Título VI DE LOS PROCESOS ESPECIALES, Capítulo Primero DEL PROCEDIMIENTO POR INFRACCIÓN A LEY SOCIAL. Del Artículo 222 al 240.
- **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL** Ley No. 1760 de 28 de febrero de 1997. En el Título II DE LOS PROCESOS ORDINARIOS. Del Artículo 327 y siguientes.
- **NUEVO CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL** LEY No. 1970 de 25 de marzo de 1999.



CAPÍTULO II



ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA

Para analizar la importancia y evolución del Derecho del Trabajo, imprescindiblemente debemos en primera instancia referirnos al desarrollo histórico del Trabajo en Bolivia para hacer una sinopsis histórica de los orígenes, desarrollo y consolidación del Derecho Laboral.

Puesto que hoy en día el Derecho del Trabajo está aceptado como una rama autónoma del derecho positivo en general, puesto que tiene un método propio con sus propias características, además que se encuentra sustentada con una amplia y diversa bibliografía de autores, tratadistas y estudiosos en la materia Laboral.

Para un mejor entendimiento del presente capítulo lo dividiremos en tres periodos importantes de la historia boliviana, los cuales son:

2.1 SISTEMAS DE TRABAJOS

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

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

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

Entre los sistemas de trabajo están:

- **La minka.** Ayuda entre ayllus. (Ayllu. Núcleo de producción económica y distribución de los bienes de consumo).



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

A las clases aristocráticas o superiores incumplían las tareas intelectuales, las de organización y de vigilancia y las del culto, a las clases bajas les tocaba realizar las labores agrícolas y las demás manuales. El trabajo era una obligación, ya que no se permitía la ociosidad, por lo que el trabajo estaba basado en la agricultura, y estaba prohibido el trabajo en las minas de mercurio, como así las pesca de perlas por el peligro que implicaban para la salud y el riesgo de vida, respectivamente, los trabajos más penosos se realizaban por turnos, pero esto tenía una duración de dos meses por año.

Dentro el imperio de los incas se desconocía la división del trabajo, de tal manera que cada súbdito debía producir, en principio, tanto le fuere necesario.

En el aspecto económico relacionado con el trabajo y la producción, se sabe que no existió moneda entre los incas; por lo tanto el oro y las piedras preciosas se atesoraban por atracción material para donarlas a los monarcas y a los templos.

2.2 EL IMPERIO INCAICO.

En este periodo existieron dos grandes culturas o civilizaciones como son los de Aymara y la Quechua, cuyo derecho se basaba en la famosa trilogía "Ama Sua", "Ama Llula", "Ama Q'uella".



Su organización político social se basaba principalmente en el Ayllu o Comunidad Gentilicia. Así también lo señala Moisés Saenz “El Ayllu era una comunidad indígena unitaria, es decir un grupo de individuos vinculados por la sangre y por la tierra común”. En su cenit el Imperio Inca ocupaba una extensión de casi 2 millones de km² que se prolongaba desde tierras ecuatorianas hasta el norte de Chile y Argentina.

Si bien conocían la agricultura y la ganadería, sus instrumentos rudimentarios (arado de piedra y martillo de piedra, hoz de bronce) no permitió un desarrollo pleno de estas actividades. Si bien nada se ha encontrado respecto a alguna legislación especial durante el Imperio Incaico, pero si efectivamente se sabe de un sistema de trabajo que se basaba en la cooperación simple, ya que no había ninguna reglamentación específica para el trabajo, toda vez que esta se derivaba de la costumbre y el deber social de trabajar desde los 5 hasta los 50 años, cuyos pobladores se encontraban impulsados mas por un mandato que por un carácter normativo.¹¹

2.2.1. Sistemas de Trabajo

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

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

¹¹ MORENO, Reyes Juan Carlos, “Fundamentos de Derecho del Trabajo y Procedimiento”. Edición I. Edit. Librerías Latinos Editores, Cochabamaba – Bolivia, 1996, Pg. 37.



2.2.2. Distribución De La Tierra

En contraste con la rígida estratificación social de los incas, se desarrolló una importante reglamentación de recursos económicos en base a criterios democráticos.

- La tierra tenía una distribución peculiar:
- Propiedad estatal, concretamente del inca.
- Propiedad colectiva, repartida entre el pueblo que la trabajaba.

Posesión individual. (UNTOJA CHOQUE, Retorno al ayllu I, La Paz, Bolivia: CIDES, 1986) Cada familia recibía un tupu (800mt²), que aumentaba según la cantidad de hijos, aunque si no era trabajada era revertido al Estado.

En suma, había propiedad colectiva de tierras de pastoreo, lagos, etc., posesión privada del lote de cada familia y propiedad privada sobre el tercio de producción. La producción se repartía en tres para el inca, el culto y para el pueblo. Políticamente era un Estado teocrático, centralizado y autoritario, con su célula fundamental como base: el ayllu.

2.2.3. La Chunga (diez o tropa).- Grupos de diez o más indígenas que trabajaban en la agricultura.

2.2.4. La Minga.- O ley de hermandad, era un trabajo voluntario que los integrantes de un ayllu realizaban en obras privadas, como la construcción de vivienda.¹²

2.3. SISTEMAS DE TRABAJO EN LA COLONIA

Este periodo se inicia en 1532 con la llegada de los españoles a América, en el caso particular del Bajo y Alto Perú sus normas y costumbres se combinaron y coexistieron con las normas y el derecho introducido por los conquistadores. Se organiza la administración a usanza feudal con sus pilares económicos de la encomienda, y los obrajes, y aprovechando el trabajo obligatorio de la mita de los inca.

¹² DICK, Marco "El Manual Práctico Laboral" Edit. Latinos Editores 2002, Oruro – Bolivia Pag. 38.



El **yanaconazo**, se inicio con el alzamiento de algunos indios peruanos en contra de la autoridad del Inca y de haber sido vencidos, quedaron sometidos a una adscripción perpetua para labrar y cultivar las heredades. Como los rebeldes eran yanacunas, naturales de Yanacu, dieron nombre a esta institución, que también resistió el carácter de servicio como criados vitalicios, cualquiera sea su sexo y edad debían de trabajar para sus dueños, que tenían la obligación de protegerlos y que no podían enajenarlos ni abandonarlos por causa de enfermedad.¹³

2.3.1. Los Repartimientos

Los Repartimientos son antecedentes de la institución de las encomiendas, al respecto debemos señalar que CRISTOBAL COLON, por cuenta propia impuso a los indios el tributo de los mantenimientos, consistentes en labrar las tierras para el sostenimiento de los conquistadores, también se dispuso que todo indio de catorce años, debía de pagar un tributo, llegándose a admitir posteriormente que, aquellos que no podían satisfacer ese tributo, pudieran suplirlo con la prestación de servicios personales.

La tributación en especie fue resistida por los indígenas de Santo Domingo, motivando levantamientos de protesta.

Este aspecto muy pronto se generalizo como una costumbre de repartir tierras a los colonizadores y con ellas indios adscritos a las mismas, con la obligación de cultivarlas en beneficio de los favorecidos por estos repartimientos, pero esto no fue aceptado por la reina ISABEL que condeno abiertamente, los repartimientos de indios y ordenó al Gobernador OVANDO que “pusiera en libertad a los indios repartidos”.

Además que hasta el año 1609, se mantuvieron los repartimientos de indios y en ese año se impuso un régimen de libertad condicional, con la obligación de trabajar a todo indio apto para el trabajo.

¹³ CABANELLAS, Guillermo, “Compendio de Derecho Laboral”, Tomo I, Edit. Heliasta, Buenos Aires – Argentina 1987, Pg. 88



2.3.2. La Encomienda

La Encomienda nace en las “ANTILLAS” y su origen como sostiene LEVENE, es hispánico fundándose en que durante la Edad Media en el curso de la reconquista del Rey de Castilla, daba a los grandes señores Laicos y eclesiásticos circunscripciones con lugares poblados, con facultad de gobernar y percibir los impuestos que correspondían a la Corona.

Tales circunscripciones se llamaban CONMENDA o COMMISSO y también MANDATIO, al principio eran temporales, pero posteriormente se convirtieron en vitalicios y se transmitían a los sucesores mediante concesión del Rey, y es así que, a mediados del siglo XVI, culminó la campaña iniciada por teólogos y juristas como consecuencia de la cual se declaró la libertad de los esclavos indios, y fueron suprimidos los servicios personales de la encomienda.

La encomienda era una institución que nace de colocar a un determinado número de indios libres bajo autoridad de un español para que a cambio de su prestación personal o tributo, les acostumbre a la civilización Europea y a la fe cristiana.

El fundamento de la creación de este instituto era económico, espiritual, en el primer caso, los indios debían ciertas prestaciones y tributos a su encomendero, y en el segundo caso el encomendero se obligaba a doctrinarles en la fe católica. En América con el pretexto de enseñarles el Evangelio y cristianizarlos se encomienda a un español extensiones de tierras, más sus habitantes. Pero en realidad el encomendero los explotaba haciéndolos trabajar para sí, y lo que es peor aún el indio debía pagar tributos al encomendero por la “evangelización y enseñanza” con oro, plata y coca.

El encomendero por esta cesión de la corona debía pagar un diezmo (décima parte de todo lo que ganaba con la explotación a los indios) y la primera cosecha que daban las tierras que estaban a su cargo.



2.3.3. La mita

La mita. (Del quichua, mit'a, 'turno') Modalidad de trabajo obligatorio de los incas adaptada, transformada y establecida por el Virrey Toledo que consistía en la provisión por cada comunidad indígena de una cantidad de hombres para trabajos forzados en las minas por el lapso de entre 16 meses a 5 años, del cuales generalmente casi nunca volvían vivos. Es decir eran levas de trabajo temporal—de la adultez a la muerte—forzoso.

2.3.4. Los obrajes

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

Los sistemas de trabajo en la colonia se organizaban mediante la administración a la usada feudal, con sus asientos económicos de la encomienda, de los obrajes y el aprovechamiento del trabajo obligatorio de la mita. En América con el pretexto de enseñarles el evangelio y cristianizar a los indios, se encomienda a un español extensiones de tierra más sus habitantes, pero en realidad el encomendero los explotaba haciéndolos trabajar para sí y también el indio debía pagar tributos en oro y plata.¹⁴

2.3.5. Leyes de Indias

En defensa de los indios americanos, se debatía ya, bastante por la Reina Isabel la Católica y otros, y en base de los análisis nace las leyes de Indias, recopilaciones puestas en vigencia por el Rey CARLOS II de España, el año 1680, recopilaciones que constan de nueve libros y comprende la legislación especial dictada por España.

¹⁴ MORENO, Reyes Juan Carlos, "Fundamentos de Derecho del Trabajo y Procedimiento". Edición I. Edit. Librerías Latinos Editores, Cochabamaba – Bolivia, 1996, Pg. 37.



En esas leyes de Indias se destaca un profundo espíritu religioso y por su tendencia humanística y que posteriormente se tomaría como base del Derecho Laboral.

Los nueve libros de la Recopilación Indiana, con un total de 10.000 leyes, que en su libro VI que se refiere al de los indios señala el de su REDUCCIÓN Y LIBERTAD, DE LAS ENCOMIENDAS, PENSIONES Y SERVICIOS.

Es una recopilación hecha por el jesuita Encinas realizada durante el reinado del Carlos II. En la cual se establecía avances laborales como:

- a) CARÁCTER DE LA LEGISLACIÓN DE INDIAS.- Las Leyes de Indias que significaba un conjunto de disposiciones legales tienen el carácter de protectora al desvalido y de tutela, con el trabajo justo, a la libertad, salario justo, etc.
- b) EL ESTATUTO JURÍDICO DEL TRABAJADOR EN LA LEYES DE INDIAS.- Estas leyes no solo trataban de libertad jurídica y social de los aborígenes, sino que en el presente sus disposiciones podrían construir un armazón para de un buen código de Trabajo, y señalamos los siguientes aspectos:
 1. CARÁCTER SOCIAL.- Más que legislación laboral era social.
 2. LIBERTAD DE TRABAJO.- Esto es emplear la actividad en la forma que mejor le plazca.
 3. EL TRABAJO OBLIGACIÓN SOCIAL.- La legislación de Indias al mismo tiempo prohibía la esclavitud.
 4. DISPOSICIONES CONTRA LA VAGANCIA.- Donde no se permitían vagos ni españoles ni indios.
 5. EL RÉGIMEN DE LOS SALARIOS.- El salario debía ser lo suficiente para cubrir las necesidades del trabajador, y fijados en último término por las justicias (autoridades). Se deberá establecer asistencia médica y curativa en caso de enfermedad o accidente que le



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

6. JORNADA DE TRABAJO.- Los trabajos no deberían ser excesivos, durante el día debía dejarse a los trabajadores un número de horas suficientes para permitirles cultivar las tierras y cuidar las haciendas que cada indio poseyera. Los obreros trabajan ocho horas al día. El trabajador no debía comenzar antes de salir el sol. En ciertas minas se reducían la jornada a siete horas diarias, debían tener derecho al descanso dominical.¹⁵

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

2.4. ETAPA DE LA REPÚBLICA

En los primeros días de la república, no se dictaron leyes protectoras del trabajo. Los en este periodo, continuaron bajo el régimen de la explotación, los latifundios no habían desaparecido, la industria minera seguía en curso, el elemento del hombre no recibió protección de parte del Estado. La lucha para la creación de una República fue dura y cruel contra el régimen español que durante tres siglos había sometido a esta parte de América del Sur. La voluntad de autodeterminación expresada en 1809 bajo la forma de un anhelo colectivo de establecer un autogobierno de una vasta unidad mayor, terminó por perfilarse como voluntad de autodeterminación cerrada.

2.4.1. Situación Económica

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

¹⁵ VILLARROEL, Vega Vidal, "Derecho del Trabajo". 2da. Edición. Edit. TURPO, La Paz – Bolivia, 2009, Pg. 53.



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

2.4.2. Situación Social

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

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

Buscaron ser gobierno para poder libre y soberanamente, sin injerencias odiosas de extraños, explotar a su antojo a las naciones conquistadas convirtiéndoles en pongos o siervos.

2.5. DISPOSICIONES LEGALES RELACIONADAS AL TRABAJO

Después de varias décadas de vida republicana, se dictaron disposiciones aisladas a favor de los obreros, empero las cuestiones emergentes del trabajo se resolvían por el código civil.

Como antecedente de nuestra legislación, empezamos a desarrollar en forma resumida:

2.5.1. Primera Etapa: 1825 - 1900

Se tomo como antecedente la ley del 16 de noviembre de 1896 que se, refiere al enganche de peones para el trabajo gomero y otras disposiciones secundarias sobre contratación de los indígenas de las Misiones. Una economía débil, una estructura social conformada por la burguesía minera y terrateniente, la clase



media y los campesinos y una política de dejar hacer y dejar pasar, sintetizan la Bolivia del Siglo XIX.¹⁶

Las relaciones laborales de la escasa actividad económica no está sujeta norma especial, sino que cualquier contingencia emergente del trabajo, como un accidente, estaban reguladas por la ley civil de reparación de daños causados a una persona.

La cuantía de esta reparación se encontraba normada por dos principios fundamentales que estructuraban toda Teoría de los daños y perjuicios: el Daño Emergente (el perjuicio material ocasionado por un hecho) y el Lucro Cesante (lo que ha dejado de ganar al haberse producido el hecho); su calificación y determinación estaban atribuidos a la jurisdicción ordinaria.

Ley de Enganche (16 noviembre 1896). Con el auge de la explotación del caucho en el noreste boliviano se había contratado trabajadores sin la garantía de retorno. Razón por la que se dicta esta ley. Establece.

- Pulpería.
- Salario justo, y obligación de mandar un porcentaje a la familia del trabajador.
- Garantía del retorno.
- No adelanto de sueldo. Este era el mecanismo para endeudar al trabajador, por lo que no podía volver donde su familia.¹⁷

En 1903 se dicta los feriados civiles, en 1905 el Trabajo en Misiones, desde 1907 la cámara de diputados ya se preocupa en legislar normas que lleguen a proteger al trabajador.

Es así que en 1912 regula la jornada de trabajo en oficinas públicas, en 1915 (Ley 23 de noviembre de 1915), que determina la ley del descanso dominical,

¹⁶ VILLARROEL, Vega Vidal, "Derecho del Trabajo". 2da. Edición. Edit. TURPO, La Paz – Bolivia, 2009, Pg. 54.

¹⁷ MORENO, Reyes Juan Carlos, "Fundamentos de Derecho del Trabajo y Procedimiento". Edición I. Edit. Librerías Latinos Editores, Cochabamba – Bolivia, 1996, Pg. 39.



reglamenta la misma el 30 de agosto de 1927, y por ley del 20 de febrero de 1920 se impone el servicio médico farmacéutico en las mismas.

2.5.2. Segunda Etapa: 1900 – 1924

Se dictaron las siguientes normas:

- ❖ Ley del Descanso Dominical (23 de noviembre 1915). Decreto Reglamentario (30 de agosto de 1927). Su origen es religioso, el trabajador debía asistir a la iglesia. Con el *Tratado de Versalles* de 1919 se consolida este descanso de 24 horas a la semana, y estaba destinado a la recuperación de fuerzas por parte del trabajador.
- ❖ Ley de Atención Dental Gratuito (9 de enero de 1920). Esta ley permite la atención dental gratuita en los centros mineros.
- ❖ Ley de Servicio Médico Gratuito (20 de febrero de 1920). Establece que cualquier centro minero que tenga más de 50 trabajadores debe sostener un servicio de botica y atención medica gratuitos. Mas tarde estos tres servicios se generalizan a centros ferroviarios e industriales.
- ❖ Decreto Supremo de Reglamentación de la Huelga (24 de septiembre de 1920) Se reglamenta la huelga. Se introduce los procedimientos de Conciliación y arbitraje.
- ❖ Ley Sobre Enfermedades Profesionales¹⁸ (18 de enero de 1924). Establecía la indemnización sobre la incapacidad que producía una enfermedad profesional.
- ❖ Ley de Accidentes De Trabajo¹⁹ (19 de enero de 1924). Admite el Principio del Riesgo Profesional (indemnización por accidentes de trabajo, aún en

¹⁸ **Enfermedad Profesional.** Incapacidad que adquiere el trabajador en los años de servicio en su unidad de trabajo por contaminación continua y diaria por sustancias tóxicas que manipula y que es consecuencia forzosa o probable de un trabajo subordinado.

¹⁹ **Accidente De Trabajo.** Suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión de éste, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales, permanentes o pasajeras.



caso fortuito, en favor de los obreros o de sus causahabientes.) y el Principio de la Inversión de la Prueba.

- ❖ Ley Del Ahorro Obrero Obligatorio (25 de enero de 1924) Todo trabajador asalariado estaba obligado a ahorrar el 5% de sus remuneraciones, descontado, del salario, directamente por el patrón. Era controlado mediante las Libretas de Ahorro. El valor debía ser depositado en el Banco de La Nación (hoy: Banco Central de Bolivia), donde percibía un interés legal.
- ❖ Ley de Protección A Empleados De Comercio E Industria (21 de noviembre de 1924). Reconoce jornada laboral de 8 horas, indemnización por tiempo de servicios y por despido intempestivo, primas²⁰ anuales y derechos a indemnizaciones por accidentes de trabajo.

2.5.3. Tercera Etapa: 1925 - 1935

Se reglamenta las disposiciones anteriores.

- Ley del Departamento Nacional de Trabajo (18 de marzo de 1926). Crea esta institución, que era un organismo administrativo y judicial en materia laboral.
- Decreto Supremo de Prevención de Accidentes (18 de mayo de 1927). Dicta medidas y mecanismos de seguridad y prevención de accidentes de trabajo. Sigue el Principio de Inversión de la Prueba (el patrón debe probar la culpa grave contra todo lo afirmado por el trabajador) de la Teoría De La Responsabilidad Objetiva. Hasta ese momento regía la Principia Aquiliana o Extracontractual (el trabajador tenía que probar que el accidente había sido culpa del patrón. Pero como se quedaba sin trabajo ni dinero no podía iniciar un proceso, que duraba meses, el perdedor siempre era el trabajador accidentado).

²⁰ **Prima.** En Derecho del Trabajo es el sobresueldo que el trabajador percibe por una producción mayor o mejor que la normal. **Primas Anuales.** Son derechos de orden publico en virtud de cual se realizan pagos extraordinarios al trabajador, si la empresa obtiene una utilidad mayor al 40% y que tiene el objetivo de elevar la producción, y que generalmente consiste en un sueldo.



- Decreto Supremo de Protección del Niño Y La Mujer (21 de septiembre de 1929). Reglamenta la protección del niño y la mujer. Prohíbe el trabajo de la mujer en un lugar insalubre. Protege a la mujer porque debe traer sanos a los futuros trabajadores. Se prohíbe el trabajo de los niños porque estos, dejan sin empleo a los trabajadores adultos, y además son más baratos.

Así también lo señala Moreno Reyes Ortuz, cuando asevera que en este periodo se reglamenta el Departamento Nacional del Trabajo, los mecanismos accidentes, la delimitación del término empleado, sueldos y salarios para mineros y magisterio.

21

2.5.4. Cuarta Etapa: 1936 – 1956

Mediante Ley del 2 de junio de 1936, se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es aquí que se impone la sindicalización obligatoria y el trabajo obligatorio, como así se dictan leyes de reajuste salarial, vivienda obrera salubridad e higiene, etc.

La Reforma introducida en la C.P.E. el año 1938 implementa el RÉGIMEN SOCIAL, de protección social al trabajador.

Ley General del Trabajo. Dos Conferencias de 1938 y de 1939 de Jefes Regionales del Departamento Nacional del Trabajo, elaboran un proyecto del Código Del Trabajo. Pero este código no se aprobó, aún teniendo opiniones favorables de la OIT. Sobre estos antecedentes se promulga por Decreto Ley²² del 24 de mayo de 1939 se promulga la LEY GENERAL DEL TRABAJO, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942.

Su autor fue Remberto Capriles Rico. En su tiempo la LGT fue uno de los jalones legislativos más importantes por su amplitud de sus normas y la regulación inicial e integral del problema social.

²¹ MORENO, Reyes Juan Carlos, "Fundamentos de Derecho del Trabajo y Procedimiento". Edición I. Edit. Librerías Latinas Editores, Cochabamaba – Bolivia, 1996, Pg. 40.

²² **Decreto-Ley.** Norma jurídica híbrida de regímenes dictatoriales. Se llama así por que no existir parlamentos que sancionasen leyes y solo un Gobierno ejecutivo que, por lo general solo emiten Decretos



La LGT es breve, pero tiene el alcance de un código. La LGT es complementada por su Decreto Reglamentario del 23 de agosto de 1943 y su derecho adjetivo que es promulgado por medio del Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio de 1979 con el nombre de Código Procesal De Trabajo que entre otras cosas enseña a realizar un juicio laboral.

Ley de Seguro de Riesgos Profesionales (15 de noviembre de 1950). Introduce el seguro para esta clase de riesgo. Las leyes de seguro social y de riesgos profesionales son fundidas en un solo texto a través del Decreto-Ley de 11 de octubre de 1951.

Código de Seguridad Social (15 de diciembre de 1956). Se promulga este código bajo los nuevos principios y orientaciones de las leyes que lo antecedieron.

2.6. CONSTITUCIONALIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las Constituciones anteriores a la del 30 de octubre de 1938 no se habían ocupado de los derechos fundamentales del trabajador asalariado. Solamente proclamaban principios de libertad de industria y de trabajo.

Los derechos de petición, de asociación sindical sólo eran derechos políticos sin la proyección hacia el campo profesional.

Bolivia no podía quedar a un lado de las influencias de las Constituciones de Querétaro de 1917, la bolchevique de 1918, la de Weimar de 1919, la de Austria de 1920 y la española de 1931.

Con la explotación de la minas se forman grupos de trabajadores mineros y ferroviarios. Aparecen los partidos anarquistas y socialistas (PIR) que con la influencia de las Constituciones extranjeras quieren plasmar en nuestra Constitución el Régimen social. Pero, sólo con la Guerra del Chaco estas ideas se fortalecen.



Esta guerra fue un elemento unificador de las clases, con la desmovilización las masas de trabajadores, campesinos y gentes de clase media tiene otra visión de la realidad nacional.

La constitucionalización empieza con la incorporación del *Régimen Social* a la Constitución del 30 de octubre de 1938, que en sus Art. 156 a 163 establece:

- El trabajo es deber y un derecho.
- La Seguridad Social
- Jornada Laboral De 8 Horas.
- Prohibición de trabajo en lugar insalubre a la mujer, o del niño menor de 14 años.
- El Descanso Hebdomadario²³.
- Salario justo o Salario Mínimo vital²⁴.
- La Indemnización²⁵.
- La Asociación Sindical.
- El fuero sindical²⁶.
- El Derecho A La Huelga.
- Convención Colectiva Del Trabajo.
- El Tribunal Laboral.
- Inamovilidad para el ex – combatiente de la Guerra del Chaco

²³ **Descanso Hebdomadario.** (del latín, hebdoma, siete, y dario, día) Lapso de tiempo que goza el trabajador después de seis días de labor. En los países católicos es el día domingo, en algunos el sábado. Tiene origen religioso, el trabajador tiene la necesidad de un día para rendir culto a Dios.

²⁴ **Salario Mínimo vital.** Es el salario que puede cubrir las necesidades más vitales, es decir que lo mantenga vivo, y pueda cubrir la canasta familiar. **Salario.** Remuneración que percibe el empleado o trabajador (obrero) en dinero, en pago a su trabajo, incluyendo en esta denominación las comisiones y participación en los beneficios, cuando estos envisten carácter permanente (DR, 39). Todo servicio dependiente debe ser remunerado (Constitución, 5) en dinero y no en especie. Las **remuneraciones** pueden por Hora (EUA), por Día (jornal), por Semana, por Mes (sueldo), por realización de Obra; o seguir las costumbres como ser la aparcería, el apartado (entregar la mitad de la reproducción del ganado o de una cosecha).

²⁵ **Indemnización.** Derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores. La indemnización, el desahucio, las primas, los aguinaldos, las proporciones (en mitad del año) son especies del género Beneficios Sociales. **Prima.** En Derecho del Trabajo es el sobresueldo que el trabajador percibe por una producción mayor o mejor que la normal. **Primas Anuales.** Son derechos de orden público en virtud de cual se realizan pagos extraordinarios al trabajador, si la empresa obtiene una utilidad mayor al 40% y que tiene el objetivo de elevar la producción, y que generalmente consiste en un sueldo.

²⁶ **Fuero sindical.** Garantía que la ley le otorga al dirigente sindical para que no pueda ser perseguido, procesado ni detenido por causa de función sindical.



2.7. INTENTO DE CODIFICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Germán Busch Becerra²⁷ bajo la influencia de Carriles y la OIT estudian el Proyecto de Ley Protectora del Trabajador.

El primer intento de codificación se dio en las dos Conferencias de Jefes Regionales del Departamento Nacional del Trabajo, de 1938 y 1939, para que elaboren un proyecto del Código Del Trabajo.

En 1941 el Poder Ejecutivo mando a los señores G. Ardúz y R. Capriles la redacción de un Proyecto de Código del Trabajo, proyecto extenso fue sometido al Congreso sin llegar a aprobarse.

En 1970 se elaboro un Proyecto de Código de Trabajo bastante completo y que comprendía tanto el Derecho Sustantivo como el Procesal de Trabajo. Pero fue olvidado.

Durante la dictadura (1971 - 1978) del General Hugo Banzer Suárez también se puso en consideración un Proyecto de Código del Trabajo, cuya revisión quedo trunca.

2.8. RECOPIACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Bolivia se inclinó por el Sistema de la Recopilación²⁸ no por el Sistema de Codificación salvo el Código Procesal Del Trabajo promulgada por Decreto-Ley

²⁷ **Germán Busch Becerra** (1904-1939), militar y político boliviano, presidente de la República (1937-1939). Hijo de emigrantes, de padre alemán y madre española, nació en San Javier. Destacó en 1932, en la guerra del Chaco, conflicto entre Bolivia y Paraguay, donde se ganó el sobrenombre de 'el Corsario de la Selva'. Finalizada la guerra, dirigió el golpe de Estado que llevó al coronel David Toro a la presidencia el 17 de mayo de 1936, de cuyo gobierno nacionalista y antioligárquico formó parte y, bajo el cual, se expropiaron los yacimientos petrolíferos de la Standard Oil de Nueva Jersey. Un año más tarde, derrocó a Toro. En 1938, fue elegido presidente por una Asamblea Nacional y formó un gobierno civil. Durante su mandato, de corte nacionalista y dictatorial, se firmó la paz definitiva con Paraguay, se promulgó una Constitución que aceptaba otros cultos y se adoptaron medidas de tipo social totalitario. Se suicidó el 22 de agosto de 1939, en La Paz.

²⁸ **Recopilación.** Ordenamiento cronológico o por materia de leyes dictadas en distintas ocasiones, conservando cada una de ellas su individualidad, no obstante de su inclusión en un libro o conjunto de libros. **Codificación.** Agrupación orgánica, sistemática y completa—generalmente en un cuerpo legal llamado código— de todas las normas que se refieren a una misma materia no permitiendo contradicción ni ambigüedad y, teniendo ellas una vida unitaria. **Código.** Órgano homogéneo que resulta de la reducción ordenada de un conjunto de normas positivas de la codificación



No.- 16896 de 25 julio de 1979 y el Código De Seguridad Social promulgada el 15 diciembre de 1956.

La recopilación empieza con la promulgación del Decreto Ley el 24 de mayo de 1939 de la Ley General del Trabajo elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942 y reglamentado el 23 de agosto de 1943.

El 2 de agosto de 1979 se promulga la Ley general de higiene y seguridad ocupacional que se ocupa de los requisitos y condiciones para el trabajo de un obrero.

El 29 de agosto de 1985 durante el gobierno de Víctor Paz Estensoro se promulga el Decreto Supremo 21060 que trata de asegurar la libertad para que las fuerzas del mercado establezcan las relaciones fundamentales de la economía y la sociedad. Establece la libertad de precios y salarios, libertad cambiaria, apertura total al exterior, libre contratación y traslado de las actividades económico rentables a la empresa privada.

El 30 de noviembre de 1985 se promulga el DS 21137 que reglamenta el DS 21060 que entre sus títulos establece la racionalización salarial (títulos II), y de personal (capítulo Interés).

El 1 de enero de 1990 se promulga DS 22407 que también va en esas direcciones.

2.9. INFLUENCIA DE LA REVOLUCIÓN DEL 9 DE ABRIL DE 1952 EN LAS RELACIONES OBRERO – PATRONALES

La LGT establece:

- Jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso, con un descanso al medio día de una hora. En invierno el trabajo se debía reducir desde las 10 de la mañana hasta la 4 de la tarde.



- El salario debía ser lo suficiente para cubrir las necesidades del trabajador, y fijados en último término por las justicias (autoridades).
- Se deberá establecer asistencia médica y curativa en caso de enfermedad o accidente que le ocurriese al trabajador.
- Se prohíbe el pago del salario en especie, se protege el trabajo de las mujeres y los niños.

Recién en el año 1952 cambian las estructuras económicas sociales. Ese es su mérito de esta revolución: rompe las cadenas de la opresión minero feudal. Es sólo en este año que se derrota al ejército de los oligarcas.

Las relaciones obrero patronales cambian diametralmente. El poder pasa a los sindicatos.

2.10. RELACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DE BOLIVIA EN LOS 50 DEL SIGLO XX

Las organizaciones laborales alcanzan su apogeo. Nace la Central Obrera Boliviana. El dirigente sindical tiene mentalidad política. Tienen poder de decisión y poder de convocatoria.

El Ministerio de Trabajo era el más apetecido porque ahí estaba el poder real.

El poder obrero se rompe con las dictaduras militares. Con la dictadura de García Meza el poder obrero declina aún más.

2.11. DECRETO SUPREMO 21060 (29 AGOSTO 1985)

El 29 de agosto de 1985 a solo tres años de recuperación de la democracia, Bolivia iba hacia la bancarrota luego de desatarse una de las peores espirales inflacionarias de su historia.

Este hecho obligo la promulgación del Decreto Supremo N° 21060 que aplico políticas fiscales y monetarias restrictivas, instauró un bolsín como mecanismo de



fijación del tipo de cambio flexible, liberalizó el mercado financiero y se suprimieron los controles de precios y de comercio exterior.

Como resultado de la promulgación de este Decreto supremo, el déficit fiscal fue controlado mediante el rígido manejo de gastos y aumento de ingresos. El DS 21060 ayudo a revertir la crisis inflacionaria, garantizo las políticas de macroeconómicas adecuadas, regulación eficiente, promovió inversiones y produjo estabilidad financiera. Permitió la integración a la economía global a través de la regulación de las empresas y la inversión extrajera. Redujo el costo de pensiones para los jubilados pasándolos los aportes a Fondos de Pensiones.

Virtualmente cambio la constitución social a un constitucionalismo liberal.

"En el orden jurídico, el DS 21060 se erigió como una virtual nueva Constitución política de Bolivia, ya que se cambio del sistema social a un sistema liberal y desconoció la normatividad jurídica laboral como la Ley general de Trabajo." (Andrés Solíz Rada).

Aunque hay que hacer notar que tampoco nadie impugno su inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional. Ya que toda norma promulgada goza del Principio de Presunción de Constitucionalidad.

El Decreto Supremo 21060 del 29 de agosto de 1985 promulgado en el gobierno de Víctor Paz Estenssoro "es un esquema ...que trata de asegurar la más absoluta libertad para que las fuerzas del mercado establezcan las relaciones fundamentales de la economía y la sociedad, toda intervención extraña debe ser suprimida o contrarrestada, el D.S. 21060 destaca la libertad de precios y salarios, libertad cambiaria, apertura total al exterior, libre contratación y traslado de las actividades económico rentables a la empresa privada, éste Decreto no deja grados de libertad para posibles ajustes sustantivos, es un modelo cerrado"(Ramos, Pablo, Neoliberalismo En Acción. La Paz: Papiro S.R.L., 1986, páginas. 10-11).



2.12. DECRETO SUPREMO 21137

El Art. 8 del DS 21137 Salario mínimo. Esta disposición esta determinado un salario mínimo que siempre esta desactualizado. ¿Podría alguien sobrevivir con ese monto? El Artículo 5 de la Constitución determina que el trabajo debe tener un justa remuneración, empero no creo que sea justo un salario mínimo tan bajo, el salario mínimo ha perdido su naturaleza inicial de protección a lo que se conoció como el llamado salario del sudor, el salario mínimo realmente se ha minimizado convirtiéndose hoy en día en un salario que no permite incrementos, es decir no es móvil, determina peticiones de aumento frecuentes, admite explotación, no admite capacidad de ahorro, el salario esta por debajo de la fuerza de trabajo, es esencialmente alimenticio, el seguro social es deficiente. Es menester aclarar que el salario mínimo de Bolivia es el más bajo de Latinoamérica.

Dispone también otras medidas como el Art. 9 relativo a la supresión de pagos adicionales, el Art. 12 de Racionalización del bono de producción, el Art. 12 de Racionalización del bono de antigüedad y otras que a la vista está, son absolutamente contrarias al interés de los trabajadores.

2.13. NUEVOS PROYECTOS SOBRE EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Ante la dispersión de leyes existe la necesidad de la promulgación de un nuevo Código del Trabajo.

Entre estas ambiciones esta el Proyecto de Código del Trabajo del Sr. Abel Ayoroa Argandoña.

Actualmente está el Proyecto de Flexibilización de *la* Ley general del trabajo de la Confederación de Empresarios Privados. Esta flexibilización significa la renuncia a los derechos conquistados, desaparición del preaviso, contratos por 89 días, vacaciones no pagadas, disminución en el monto de la indemnización, etc.



2.14. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

El Decreto Supremo No. 28699 de 1º de Mayo de 2006 que se establece la Estabilidad Laboral, Derogación del Art. 55 Del D.S. 21060, es una de la normativa recién que beneficia al trabajador. Por lo que es importante en la actualidad en el Derecho del Trabajo de Bolivia. Por lo que señala este Decreto:

Art. 2 (Relación laboral). Constituye características esenciales de la relación laboral: la relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador; la prestación de trabajo por cuenta ajena y la percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones.

Art. 5 (Contratos). Cualquier forma de contrato civil o comercial, que tienda a encubrir la relación laboral, no surtirá efectos de ninguna naturaleza, debiendo prevalecer el principio de realidad sobre la relación aparente.

Art. 9 (Despidos). I. En caso de producirse el despido del trabajador, el empleador deberá cancelar en el plazo impostergable de quince (15) días calendario el finiquito correspondiente a sueldos devengados, indemnización y todos los derechos que correspondan; pasado el plazo indicado y para efectos de mantenimiento de valor correspondiente, el pago de dicho monto será calculado y actualizado en base a la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda – UFV’s, desde la fecha de despido del trabajador asalariado hasta el día anterior a la fecha en que se realice el pago del finiquito. II. En caso de que el empleador incumpla su obligación en el plazo establecido en el presente artículo, pagará una multa en beneficio del trabajador consistente en el 30% del monto total a cancelarse, incluyendo el mantenimiento de valor.

Art. 10 (Beneficios sociales). I. Cuando el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el Art. 16 de la Ley General de Trabajo, podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación. II. Cuando el trabajador opte por los beneficios sociales, el empleador está obligado a cancelar los mismos además de los beneficios y otros derechos que le corresponda, en el tiempo y condiciones señaladas en el artículo noveno del presente Decreto Supremo. III. En caso de que el trabajador opte por su reincorporación, podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio de Trabajo, donde una vez probado el despido injustificado, se



dispondrá la inmediata reincorporación al mismo puesto que ocupaba al momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales actualizados a la fecha de pago. En caso de negativa del empleador, el Ministerio de Trabajo impondrá multa por infracción a leyes sociales, pudiendo el trabajador iniciar la demanda de reincorporación ante el Juez del Trabajo y Seguridad Social con la prueba de despido injustificado expedida por el Ministerio de Trabajo.

Art. 11 (Estabilidad laboral) Se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, en los marcos señalados en la Ley General de Trabajo y sus Disposiciones Reglamentarias.

Art. 14 (Vigencia de Normas) Se deroga el Art. 55 del Decreto Supremo N° 21060 de 29 de agosto de 1985 y el Art. 39 del Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990.

Asimismo al haberse aprobado la nueva Constitución Política del Estado, que establece claramente el derecho al Trabajo Digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, con una fuente de trabajo y un salario justo para una existencia digna, prohibiendo toda forma de trabajo forzoso y de explotación. Sin embargo los trabajadores y los desocupados, vemos con preocupación la situación crítica de los bolivianos por el deterioro permanente de la calidad de vida en nuestro país.

La constitución política del Estado establece en su artículo 46, núm. I: “Toda persona tiene derecho: Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio que le asegure para y su familia una existencia digna. A una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias”.

El Estado debe proteger el ejercicio del trabajo en todas sus formas. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.



SU RELACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO:

Bajo el principio “El Estado como protagonista del desarrollo monitorea, regula el mercado, controla y participa en la producción” que además establece:

“La transformación de la matriz productiva con el aporte de unidades productivas nacionales dinámicas, que generan empleo digno, producen con eficiencia y proveen a los mercados locales y externos”

“Reducir la pobreza mediante el logro de una distribución más equitativa, empleo digno y permanente, donde el trabajo es una actividad que contribuye a la realización plena de la persona”

DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO

Que están regulados desde el Artículo 47 al 51 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.



CAPÍTULO III



APERTURA DE TÉRMINO DE PRUEBA

Para entender mejor el presente capítulo, primeramente debemos realizar un sucinto análisis del “Proceso” ya que la apertura de término es una parte del proceso.

3. CONCEPTO DE PROCESO.

El término proceso viene del Latín Processus que significa acción de ir hacia adelante. Carneluti lo define como: “la serie de actos que se realizan para la composición de un litigio”.²⁹

Rocco dice que el proceso “es el conjunto de la actividades del Estado y de los participantes con las que se realizan los derechos de estos y de las entidades públicas que han quedado insatisfecho por la falta de adecuación de la norma de la que derivan” también señala “el procesos es el conjunto de actividades del órgano jurisdiccional y de las partes necesarias para la declaración o la realización coactiva de los tutelados por la norma jurídica, en caso de incertidumbre o de insolvencia de la misma norma”.

3.1 Proceso Civil Y Proceso Penal.

El procedimiento civil como el penal tuvieron un origen y difusión común, sufre un proceso de separación a principios del siglo pasado, con la promulgación del Código del Procedimiento Civil Francés de 1806, seguido del Código de Instrucción Criminal en 1808. Penalistas como Florian Jiménez Asenjo, distinguen las diferencias que lo separan:

DIFERENCIAS	PROCESO CIVIL	PROCESO PENAL
Por la Finalidad	Decidir o resolver la existencia o inexistencia de un derecho, o el resarcimiento de un daño	La averiguación y esclarecimiento de un delito, la individualización del autor y la imposición

²⁹ VILLARROEL Carlos “Derecho Procesal y Ley Orgánica del Poder Judicial”, 2005, La Paz, Bolivia Pag 91



	que afecta al derecho privado.	de una condena, que es de interés del derecho público, ya que el delito afecta a la colectividad.
El Impulso	Corresponde con preferencia a las partes.	Es el Juez, de las partes o del fiscal, según la acción que hallen sea pública o privada Artículos 14 y ss. Del Nuevo Código de Procedimiento Penal.
La Acción.	Puede ser intentada por cualquiera. Artículo 52 del Código de Procedimiento Civil.	Solo puede realizarlo el Ministerio Publico y el damnificado por el delito. Artículo 76 y ss. Del Nuevo Código de Procedimiento Penal.
Se Perfecciona	Por el ab initio	Es a partir de la acusación formal por el fiscal al término de la etapa preparatoria.
Por su Carácter	Se lo ejerce de un acuerdo entre las partes por lo que tiene un carácter subsidiario.	Es obligatorio porque no se concibe pena sin proceso. Artículo 1° del Nuevo Código de Procedimiento Penal.
Las Controversias	Pueden ser sometidas al laudo arbitral o decisión	Es irrenunciable e inextinguible.



	de los árbitros.	
La Conclusión	Con una transacción o una conciliación.	Es irrenunciable.

3.1.1. Naturaleza Jurídica del Proceso.

Se requiere saber si el vínculo entre las partes y el juez constituye un contrato, un cuasicontrato o alguna otra figura jurídica semejante. Por lo que podemos citar:

- a) **La teoría contractualista.-** Sus antecedentes se remontan al contrato litigio del derecho romano. Según esta teoría el fundamento del juicio es la demanda y contestación. Por lo que se critica ya que en el proceso moderno el juez cumple una función pública, ya que ejerce como mandato la jurisdicción que es uno de los atributos de la soberanía del Estado.
- b) **Teoría de la relación jurídica.-** Fue expuesta por Oscar Von Bulow en 1868 donde cita al proceso como una relación jurídica, se dice, en cuanto varios sujetos, investidos de poderes determinados por la ley, actúan en vista de la obtención de un fin.
- c) **Teoría de la situación jurídica.-** Su expositor es James Goldschmidt señalaba que entre el juez y las partes no existe relación alguna de índole procesal explicando que el deber del juez de administrar justicia, no se origina en el proceso, sino en el derecho público, administrativo y constitucional. No se puede hablar de relación jurídica entre las partes y el juez, ni entre ellas mismas. El juez dicta sentencia no porque esto constituya un derecho de las partes, sino que es un deber funcional de carácter administrativo y político. Las partes no están ligadas entre sí sino solo existe apenas sujeción de ellas al orden jurídico. Todo según esto al expositor de esta teoría es una situación jurídica, es decir, el estado de una persona frente a la sentencia judicial.
- d) **Teoría de la pluralidad de las relaciones.-** Francesco Carnelutti y Ugo Rocco postulan esta teoría. Por lo que consideran que la relación jurídica



nace de la combinación de una obligación y circunstancialmente de un derecho que tiene por objeto la prestación de una diligencia para el desenvolvimiento del proceso. También se ha rechazado esta teoría.

3.1.2. Clasificación de los Procesos.

En este punto solo se hará referencia a la clasificación por la **forma** ya que los procesos por Infracción a Ley Social en el Proceso Laboral son sumarios.

Por la Forma.- Se caracterizan por ciertas solemnidades en su diligenciamiento.

Son:

- a) **Ordinarios**, previstos por los Artículos 327 y ss. Del Código de Procedimiento Civil, está estructurado en virtud de que la ley confiere la posibilidad de que en él se formulen y decidan, en forma definitiva, la universalidad de las cuestiones jurídicas, sucintadas en un conflicto entre partes. Comprende cuatro etapas: informativa o introductiva, probatoria, decisoria e impugnativa.
- b) **Procesos especiales**; son judiciales contenciosos, sometidos a tramites especiales. Se distinguen por la simplicidad de sus formas y celeridad. De los que se tiene el proceso ejecutivo, concursales.
- c) **Procesos sumarios**; como interdictos de adquirir la posesión, de retener la posesión, de cobrar la posesión, de obra nueva perjudicial, o de daño temido, etc, están sujetos al tramite previsto en los Artículos 562 – 590 del Código de Procedimiento Civil.

3.1.3. Principios procesales.

1. **Dispositivo.-** Señala que el ejercicio de la acción procesal en sus formas activa y pasiva está reservado por las partes y no al juez. Considera que no se le puede obligar a nadie intentar una acción contra su voluntad, aplicando también al derecho a la defensa judicial.



2. **Inquisitivo.-** Se aplica con carácter general a los procesos penales, constituye la réplica o contraposición a las facultades dispositivas concedidas a los particulares en el sistema dispositivo.
3. **Contradicción.-** Se refiere a cuál de los sujetos del proceso le corresponde darle curso al proceso hasta ponerlo en estado de proferir sentencia. Difiere del inquisitivo y el dispositivo porque estos miran a la iniciación del proceso, mientras que el impulso se refiere a la actuación posterior.
4. **Preclusión.-** Refiere que el juicio se divide en etapas cerradas, cada una de las cuales supone la terminación de la anterior, sin que exista la posibilidad legal de renovarla o reabirla.
5. **Inmediación.-** El desarrollo de un proceso jurisdiccional, implica comunicación entre aquellos que intervienen en él. Esa interacción se da normalmente en un proceso escrito entre el demandante y el Juez por medio de la demanda entre el demandado y el juez en la contestación y entre el juez los peritos y testigos cuando llega el momento de recibir o apreciar la prueba. Cuando la comunicación es por escrito o por cualquier otro medio que no implique presencia inmediata decimos que la comunicación es mediata, cuando esa relación se da entre presentes es decir cara a cara entre el juez y las partes testigos o peritos decimos que la comunicación es inmediata.
6. **Los principios de escritura y oralidad.-** Constituyen un par de opuestos y consiste el primero de ellos en el predominio de la palabra hablada sobre la palabra escrita. Es innegable que la palabra hablada produce un entendimiento más rápido de los hechos que cuando éstos se narran en fríos escritos. No obstante la escritura es necesaria en el proceso oral para preparar el tratamiento del proceso; así, la demanda es el acto procesal típico de iniciación que debe constar por escrito pues en ella se fija la pretensión del actor y los medios de prueba, con lo cual se garantiza la defensa de ambas partes. La demanda debe indicar de manera precisa los fundamentos de hecho, los fundamentos



de derecho y por supuesto, la pretensión propiamente dicha. La escritura sirve también en el proceso para documentar lo que ocurre en la audiencia.

3.1.4. Las Etapas del Procedimiento Civil.

Como se ha señalado anteriormente en cuanto a lo que es un proceso, es una serie de actos jurídicos, que se suceden unos a continuación de otros. Siendo esto así, podemos proceder a describir cuales son, y en qué consisten cada uno de dichos actos. Ya que este procesos Civil es la base para el procedimiento por Infracción de Ley Social.

PROCESO ORDINARIO		
PRINCIPALES PROCESALES	ACTUACIONES	TÉRMINO
- DEMANDA		No existe término para la presentación de una demanda ordinaria, empero hay que tomar en cuenta los plazos para la prescripción de la acción.
- CONTESTACION		Se tienen 15 días para contestar (artículo 345 de C.P.C.)
- RECONVENCION		Se tienen 15 días para reconvenir de acuerdo al artículo 348 del C.P.C. y se debe hacer en el mismo memorial de contestación.
- CALIFICACIÓN DEL PROCESO Y PUNTOS DE HECHO A PROBAR		No existe un término propiamente dicho para esta actuación, empero debe realizar a penas se presente la contestación o la reconvención o dada la declaración en rebeldía (Art. 354 parágrafo I)
- TÉRMINO PROBATORIO		De 10 a 50 días.
- ALEGATOS CONCLUSIONES	EN	Concluido el término probatorio, los abogados de las partes tienen respectivamente 8 días para presentar sus alegatos en conclusiones (artículo 394 del C.P.C.)
- AUTOS PARA SENTENCIA		48 horas después de presentados los alegatos en conclusiones (artículo 395 del C.P.C.).



CARRERA DE DERECHO	ENDARA
- SENTENCIA	40 días después de dictado el decreto de autos para sentencia (artículo 396 y 204 numeral 1 del C.P.C.)
- APELACIÓN	10 días después de notificado con la sentencia (artículo 220 numeral 1 del C.P.C.)
- RECURSO DE NULIDAD O CASACIÓN	8 días después de la notificación con el auto de vista (artículo 257 del C.P.C.)

PROCESO SUMARIO		
PRINCIPALES PROCESALES	ACTUACIONES	TÉRMINO
- DEMANDA		No existe término para la presentación de una demanda sumaria.
- CONTESTACION		Se tienen 5 días para contestar (Artículo 479 parágrafo I de C.P.C.)
- RECONVENCIÓN		Con la contestación presentada se tiene 5 días para contestar estas (Artículo 480 C.P.C.)
- CALIFICACIÓN DEL PROCESO Y PUNTOS DE HECHO A PROBAR		No existe un término propiamente dicho para esta actuación, empero debe realizarse a penas se presente la contestación o la reconvencción (Artículo 482 del C.P.C.)
- TÉRMINO PROBATORIO		De 20 días si existen hechos que probar
- SENTENCIA		Concluido el termino probatorio se tiene 20 días para dictar sentencia (Artículo 484 del C.P.C.)
- APELACIÓN		10 días después de notificado con la sentencia solo en el efecto devolutivo (Artículo 220 numeral 1 del C.P.C.)

PROCESO SUMARISIMO		
PRINCIPALES PROCESALES	ACTUACIONES	TÉRMINO
- DEMANDA		No existe término para la presentación de una demanda sumarísima. Presentada la demanda el juez admite



	esta y señala audiencia (Artículo 485 del C.P.C.)
- CONTESTACION	De forma verbal o escrita en la audiencia (Artículo 485 parágrafo II numeral 2) del C.P.C.)
- CALIFICACIÓN DEL PROCESO Y PUNTOS DE HECHO A PROBAR	Después de la contestación se abre término probatorio no mayor a 10 (Artículo 485 parágrafo II numeral 4) del C.P.C.)
- SENTENCIA	Concluido el termino probatorio se tiene 10 días para dictar sentencia (Artículo 485 del C.P.C.)

El proceso por infracción a ley social se instaura con el motivo de buscar que se controle las condiciones de higiene y de seguridad dentro el lugar de trabajo realizada por los inspectores de trabajo a las Empresas denunciadas. Por esta circunstancia es que el legislador, en previsión y precautelando los intereses de los trabajadores se ha puesto en vigencia el Decreto Ley No. 16998 de 25 de julio de 1979 con objeto de regular los modos y las formas de tramitación y resolución de todos los asuntos relativos a las cuestiones laborales.

Se establece como parte del procedimiento por infracción a ley social la apertura de término, ya que admitida la denuncia el Juez de Trabajo ordena la citación al denunciado simultáneamente se habrá la apertura de termino de prueba de 10 para que ofrezca la prueba de descargo que asista. Por lo que es importante se lo desarrollara de la siguiente manera.

4.2. CONCEPTO DE TÉRMINO.

Es el tiempo formado por varios días, dentro de los cuales las partes o el juez pueden ejercitar sus derechos, facultades procesales, cumplir también sus obligaciones o cargas del mismo género. Es un lapso de tiempo que se concede para hacer alguna cosa o evacuar algún acto judicial.



También el término es el espacio de tiempo concedido con las partes para comparecer, responder, probar, alegar consentir o negar el juicio.³⁰

En la actividad judicial el término o plazo significa el espacio de tiempo que la ley, unas veces, y el órgano judicial otras, o también las partes interesadas señalan para el cumplimiento de ciertos hechos jurídicos.³¹

4.3. CLASIFICACIÓN DE LOS PLAZOS.

En realidad los términos “plazo” y “termino” resultan sinónimos, tanto doctrinal como procesalmente hablando. Generalmente se conoce las siguientes clases:

- a) **Plazos legales**, son aquellos que de manera expresa e inequívoca están señalados por ley, por ejemplo para oponer las excepciones, para ofrecer prueba o para interponer apelación.
- b) **Judiciales**, son aquellos que tienen por fuente a la voluntad potestativa del órgano jurisdiccional, cuya voluntad potestativa se subordina a nuestro Código de Procedimiento Civil, vale decir; se adecua a los límites establecidos por ley.
- c) **Convencionales**, son aquellos cuando las partes fijan un plazo determinado dentro de un proceso sobre la base de los principios de libertad contractual y autonomía de la voluntad. Por ejemplo cuando los particulares, por ejemplo cuando suscriben un contrato.
- d) **Particulares**, porque el transcurso del tiempo se aplica a partir de la notificación de cada una de las partes, es decir que el cómputo se realiza de manera separada para cada parte dentro del principio de equidad.
- e) **Comunes**, Se llama plazo común porque ese transcurso del tiempo se inicia a partir de la última notificación a las partes, es decir que se cuenta con el tiempo común para ambos. Ej. Notificado el demandado y al día

³⁰ CABANELLAS Eduardo “Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual”, **Edit.** Heliasta. T. IV, pag. 269

³¹ VILLARROEL Carlos “Derecho Procesal y Ley Orgánica del Poder Judicial”, 2005, La Paz, Bolivia Pag 107



siguiente el demandante, recién se computa el tiempo desde el día siguiente hábil de la segunda notificación.

- f) **Prorrogables**, son aquellos cuando tienen la posibilidad de extenderse o ampliarse, a criterio del juez.
- g) **Improrrogables**, cuando los términos no admiten prórroga o ampliación alguna por ejemplo el plazo para responder a la demanda, el plazo para interponer excepciones, el plazo para las apelaciones.
- h) **Plazos Perentorios o Fatales**, llamados así porque no admiten prórroga y transcurren de momento a momento computándose a este efecto inclusive, días, horas, minutos y segundos. Una vez vencidos producen la caducidad del derecho.
- i) **Plazos no perentorios y no Fatales**, se requiere un acto de la parte contraria para producir la caducidad del derecho procesal, por ejemplo cuando una de las partes no responde en tiempo prudencial un “traslado” del juez, poniendo en su conocimiento una petición del contrario.

3.4. DIFERENCIA DE PLAZOS ENTRE LOS PROCESOS CIVILES, PENALES Y LABORALES.

En nuestro Código de Procedimiento Civil los plazos procesales comenzarán a correr desde el día hábil siguiente a la citación o notificación con la resolución judicial respectiva. Como lo establece el:

Código de Procedimiento Civil. Plazos Procesales

Art. 139.- (CARACTER).

- I. Los plazos legales o judiciales señalados en este Código a las partes para la realización de los actos procesales, serán perentorios e improrrogables, salvo disposición contraria.
- II. Cuando la ley no fijare expresamente un plazo lo señalará el juez atendiendo a la naturaleza del proceso y la importancia de la diligencia.



Art. 140.- (COMIENZO).

I. Los plazos procesales comenzarán a correr desde el día hábil siguiente a la citación o notificación con la resolución judicial respectiva.

II. Los plazos comunes para ambas partes correrán desde el día hábil siguiente a la última notificación.³²

En cambio según nuestro Código de Procedimiento Penal los términos corren para las partes, desde el día siguiente de su notificación. Si los términos fueren comunes correrán desde la última notificación. Como lo establece el:

Nuevo Código de Procedimiento Penal.

Artículo 130.- (CÓMPUTO DE PLAZOS).

Los plazos son improrrogables y perentorios, salvo disposición contraria de este Código. Los plazos determinados por horas comenzarán a correr inmediatamente después de ocurrido el acontecimiento que fija su iniciación, sin interrupción.

Los plazos determinados por días comenzarán a correr al día siguiente de practicada la notificación y vencerán a las veinticuatro horas del último día hábil señalado.

Al efecto, se computará sólo los días hábiles, salvo que la ley disponga expresamente lo contrario o que se refiera a medidas cautelares, caso en el cual se computarán días corridos. Los plazos comunes expresamente determinados en este Código comenzarán a correr a partir de la última notificación que se practique a los interesados.

Los plazos sólo se suspenderán durante las vacaciones judiciales; y podrán declararse en suspenso por circunstancias de fuerza mayor debidamente fundamentadas que hagan imposible el desarrollo del proceso.³³

³² Código de Procedimiento Civil Edit. UPS. La Paz – Bolivia Pag. 44

³³ Nuevo Código de Procedimiento Penal Edit. UPS. La Paz – Bolivia Pag. 40



Los procesos por Infracción a Ley Social cuyo procedimiento es **sumarísimo**. Las características principales son:

- La demanda se denomina denuncia.
- Las partes son el denunciante y el denunciado.
- Luego de remitirse la denuncia nueva esta es sorteada a un juzgado para su admisión.
- Con la admisión deberá notificarse al denunciado para que este pueda presentar las pruebas de descargo que desvirtúen las infracciones.
- A partir de la notificación con la denuncia y la admisión el denunciado tiene 10 días de término para presentar todas las pruebas que vea pertinente.
- Pasados los 10 días de término, de oficio ingresa a despacho para dictar resolución, existiendo 5 días de plazo para la Sentencia.
- Una vez dictada la Sentencia que puede ser Probada, Probada en parte e Improbada, esta es notificada a la parte perdedora, para que esta pueda apelar, existiendo el plazo de 3 días a partir de la notificación con la Sentencia. Con o sin apelación luego es notificada a la otra parte para que haga uso del recurso de apelación.
- Si existe apelación, el mismo será admitido y remitido al superior en grado (a las Salas Sociales y Administrativas) para que dicte el Auto de Vista correspondiente. Pero si ninguna de las partes apela, la sentencia quedara ejecutoriada. Para que en el plazo de 3 días haga efectivo el pago.

Pero en los Procesos especiales del Código Procesal del Trabajo en los que están insertos los de Infracción a Ley Social los términos corren para las partes, desde el día siguiente de su citación. Por lo que es similar al del Procedimiento Penal. Como lo establece el:

Código Procesal del Trabajo.

Artículo 224.- Admitida la denuncia, el Juez de Trabajo ordenara la citación al denunciado simultáneamente con la apertura del término de prueba, para que en



el término perentorio de diez días como máximo sin considerar ningún otro término, ofrezca la prueba de descargo que le asista.³⁴

3.5. FORMALIDADES PARA LA APERTURA DE TÉRMINO.

Primeramente tiene que haber la presentación de una demanda a la Corte Superior con las siguientes formalidades que señala el Código de Procedimiento Civil en el Artículo 327.

- La indicación del juez o tribunal ante quien se interpusiere.
- La suma o síntesis de la acción que se dedujere.
- El nombre, domicilio y generales del demandante o del representante legal si se tratase de persona jurídica.
- El nombre, domicilio y generales de ley del demandado. Si se tratase de una persona jurídica la indicación de quién es el representante legal.
- La cosa demandada, designándola con toda exactitud.
- Los hechos en que se fundare, expuestos con claridad y precisión.
- El derecho, expuesto sucintamente.
- La cuantía, cuando su estimación fuere posible.
- La petición en términos claros y positivos.

Luego presentada la demanda se tiene que esperar la admisión de la misma. De acuerdo al Código de Procedimiento Civil se tiene como:

Art. 334.- (ADMISION DE LA DEMANDA).

Presentada la demanda en la forma prescrita, el juez la correrá en traslado al demandado ordenando su citación y emplazamiento en la forma prevista en el Libro I, Título III, Capítulo VI, Sección I, para que comparezca y conteste en el término de ley.

Concordante con el siguiente Artículo:

³⁴ SANDOVAL, Isaac "Legislación del Trabajo" Edit. Universitaria Santa Cruz – Bolivia Pag. 327



Art. 7.- (APERTURA DE LA COMPETENCIA)

La competencia del juez, ante quien se interpone una demanda, se abrirá con la citación de ésta al demandado. El citado por un juez no podrá ser citado después por otro sobre el mismo asunto.

Por lo consiguiente con la admisión de la demanda se tiene que hacer la citación a la parte demandada para que comparezcan a un Juzgado o Tribunal, en día y hora que se le señale para tomar conocimiento de una resolución o reclamación susceptible de afectar sus intereses. Con estas formalidades se empiezan a abrir los términos procesales.

De la misma forma en el código de Procedimiento Laboral en su TÍTULO VI DE LOS PROCESOS ESPECIALES Capítulo Primero DEL PROCEDIMIENTO POR INFRACCIÓN DE LEY SOCIAL, se tienen que cumplir con las mismas formalidades del Procedimiento Civil, en consecuencia tiene que haber una denuncia por infracción a ley social que es realizada por el inspector de trabajo, quien realiza la inspección, para luego ser enviada a Gestión Jurídica del Ministerio de Trabajo, para que ellos lo envíen a la Corte Superior para que hagan el respectivo sorteo para uno de los Juzgados Laborales tanto como de La Paz y El Alto, para que las denuncias sean admitidas y se ordena la citación. Con lo que se abre los términos procesales. Como lo establece el Código Procesal de Trabajo:

ARTÍCULO 224.- Admitida la denuncia, el Juez del Trabajo ordenará la citación al denunciado simultáneamente con la apertura del término de prueba para que en el término perentorio de diez días como máximo, sin considerar ningún otro término, ofrezca la prueba de descargo que le asista



CAPÍTULO IV



PROCESOS POR INFRACIÓN A LEYES SOCIALES

El surgimiento del derecho del trabajo, apoyado en una legislación especial proteccionista del trabajador, con la intencionalidad de compensar las desigualdades materiales con desigualdades jurídicas, condujo, a su vez a la aparición de una nueva concepción del Derecho Procesal Laboral, incorpora la naturaleza de las nuevas normas adjetivas, como de los procedimientos especiales: Infracción de Ley Social, de Desafuero Sindical, sobre Declaratoria de Derechos, procedimientos en materia de seguridad social y de recuperación del patrimonio sindical.

Los procesos por Infracciones Leyes Sociales son aquellas que controlan las condiciones de higiene y de seguridad del lugar de trabajo. De los que se desarrolla de la siguiente manera.

4.1. CONCEPTO

La denuncia por infracción de Leyes sociales procede en aquellos casos en los cuales la infracción es manifiesta y puede ser demostrada con prueba preconstituida.³⁵

4.2. LAS INSPECCIONES SOCIO LABORALES:

Las inspecciones se clasifican de la siguiente manera:

- a) **Inspecciones Laborales.-** Para el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.
- b) **Inspecciones técnicas.-** Para la prevención y corrección de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Se encuentra regulado por el Reglamento de la Inspección de Trabajo

³⁵ ALIAGA, Victor, Procedimientos Especiales en la Legislacion Boliviana edic.8va, Cochabamba – Bolivia pag. 63

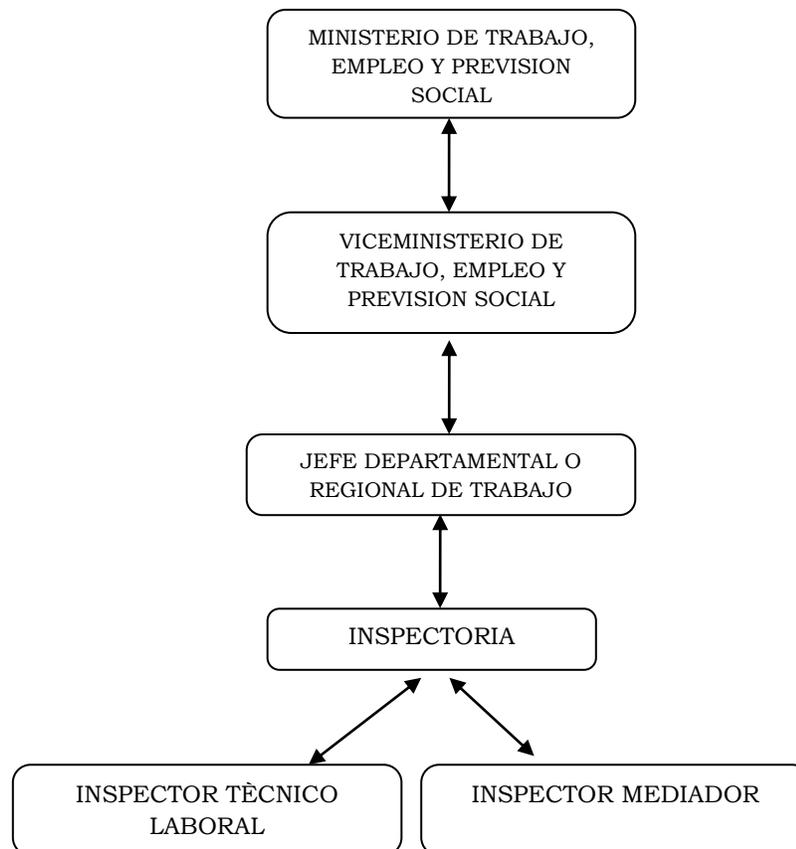


- Convenio 81 y 129 de la OIT
- Ambos convenios fueron ratificados por Bolivia.

El Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, realiza inspecciones de la siguiente manera:

1. Por cronograma.
2. Por denuncia.
3. De verificación o específicas.

Organigrama de las Inspecciones de Trabajo dentro del Ministerio de Trabajo, Empleo Previsión Social.





4.3. PROCEDIMIENTO DE LAS INFRACCIONES A LEYES SOCIALES EN LAS INSPECTORIAS DE TRABAJO.

Este procedimiento se practica para realizar las inspecciones a las empresas denunciadas. Por lo que el Jefe Departamental de Trabajo debe emitir el memorando de inspección laboral 4 ejemplares: para la empresa, informe del inspector, archivo y denuncia por infracción a Leyes Sociales. Por ejemplo:

<p>MEMORANDUM</p> <p>La Paz, -----</p> <p>JDTLP-I.L.-RI- No...../11</p> <p>Señores</p> <p>-----</p> <p>INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</p> <p>Presente.-</p> <p>De mi consideración:</p> <p>Por disposición de la Jefatura Departamental de Trabajo y Seguridad Industrial han sido designados para efectuar inspección a la EMPRESA -----, en materia laboral, verificando el estricto cumplimiento de las normas legales establecidas en la ley General del Trabajo, Decreto Reglamentario.</p> <p>Cumplida su misión, deberá Ud. elevar el correspondiente informe dentro de 48 horas de cumplida su visita de inspección.</p> <p>Deseándole éxito en su labor, saludo a Ud. muy atentamente.</p>

Posteriormente el Inspector de Trabajo debe llenar la Declaratoria de Independencia: Este requisito es importante porque a través de él se declara que no existe ninguna vinculación con la empresa a inspeccionar.



DECLARACIÓN DE INDEPENDENCIA

Yo, declaro no tener ningún parentesco o nexo con la Empresa:

“.....” a inspeccionar, de acuerdo a lo dispuesto en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal D.S. 26115 Artículo 54, concordante con el Artículo 11 de la Ley del Estatuto del Funcionario Público N° 2027 de 27 de octubre de 1999.

La Paz,..... de 201.....

Funcionario: Inmediato Superior:

Firma.....

Nombre.....

C.I.

Con estos requisitos se procede a la inspección laboral en la Empresa, en la cual se debe presentar la Citación (con una copia) con los puntos a ser inspeccionados, esta citación debe ser sellada por la empresa.

CITACIÓN

N° J.D.T.L.P. IL-RI.. /11

Ministerio de Trabajo

La Paz – Bolivia La Paz,...../2011

EMPRESA:.....
representada

por:..... con
domicilio.....

Teléfono..... deberá presentar la siguiente documentación en fecha
..... a Hrs..... impostergablemente y
en forma personal, en la calle Yanacocha Esq. Mercado s/n, al suscrito Inspector
de Trabajo.



REQUISITOS GENERALES:

- Numero NIT
- Fotocopia de C.I. del representante
- Documento de constitución de la Empresa.

REQUISITOS PARA LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:

- Certificado de inscripción del empleador M.T.
- Contratos visados por el Ministerio de Trabajo (según Planilla).
- Contratos de Extranjeros Visados por Migración Laboral.
- Reglamento Interno de Trabajo (en caso de tener 20 o más trabajadores)
- Planillas de asignación familiar.
- Ultimo Convenio Salarial, homologado por el Ministerio de Trabajo.
- AVC del Seguro Social.
- Formularios de aportes al Seguro Social (últimos 3 meses).
- Formularios de aportes a las AFP's (últimos 3 meses).
- Ultima Planilla Trimestral visada por el ministerio de trabajo.
- Registro Trimestral de Accidentes de trabajo.
- Planilla de Sueldos. (Último mes)
- Planilla de Aguinaldos visada por el Ministerio de Trabajo. (última gestión).
- Registro de finiquitos (últimos 2 años)
- Resolución Administrativa de Aprobación de Plan de Higiene y Seguridad Ocupacional.

- Acta de Posesión Oficial de Comité Mixto de Higiene y Seguridad Ocupacional
- Actas de Reuniones Trimestrales de Comités Mixtos, visadas por Ministerio de Trabajo.

RECIBÍ CONFORME

NOMBRE, FIRMA Y SELLO INSPECTOR ASIGNADO

Toda la documentación solicitada debe ser presentada en fotocopias y en fólder de color verde por ventanilla única para ser cotejadas con los originales.

La no presentación de la documentación requerida y/o la no concurrencia en el día y hora señalada en esta citación, dará lugar a la aplicación de los Arts. 232 y 237 del Código Procesal del Trabajo y Art. 14 del D.L. 2763 de 2 de octubre de 1951



(DESACATO) y la imposición de multas pecuniarias de 1.000.00 a 10.000.00 Bs. Por cada infracción, elevándose antecedentes a la Judicatura Laboral de Distrito, en aplicación de los Arts. 222 y 223 del Código Procesal de Trabajo.

Asimismo se ha implementado un formulario de preguntas laborales que son de uso exclusivo del inspector. Como sigue:

FORMULARIO.

EMPRESA.....

No. Administrativos.....

No. empleados permanentes.....

No. empleados eventuales.....

No. de Mujeres.....

No. de Varones.....

TOTAL.....

FECHA..... HORA.....

PREGUNTAS DE RIGOR

- JORNADA LABORAL
- TURNOS DE TRABAJO
- HORAS EXTRAS
- BONO DE ANTIGÜEDAD
- BENEFICIOS SOCIALES
- NIÑOS Y JÓVENES TRABAJADORES
- VACACIONES
- AGUINALDO
- TIPO DE CONTRATOS DE TRABAJO (VERBAL – ESCRITO)
- LLAMADAS DE ATENCIÓN
- SISTEMA DE ASISTENCIA
- SINDICATO
- SALARIO (SISTEMA DE PAGO)



Un original de la citación debe ser dejado a la empresa y la copia de respaldo debe ser sellada por la empresa.

El plazo de presentación de documentación, que debe realizar la Empresa, se encuentra determinado en la citación (48 horas).

Posteriormente, con la presentación o no de la documentación solicitada en la citación el Inspector de Trabajo procederá a realizar el Informe correspondiente, también realiza la Denuncia escrita (que tiene valor de prueba preconstituida) especificando el nombre del infractor, su domicilio, el lugar de trabajo donde se ha cometido la infracción, señalando las infracciones infringidas.

El Informe deberá ser puesto a consideración del Jefe Departamental de Trabajo para su visto bueno, siguiendo los conductos regulares (responsable de inspección en las Jefaturas que exista).

Posteriormente el Jefe Departamental de Trabajo debe realizar la Denuncia por Infracción a Leyes Sociales, la misma que se encuentra determinada en el Código Procesal del Trabajo artículos 222 al 228.

4.4 PROCEDIMIENTO DE LAS INFRACCIONES A LEYES SOCIALES EN LOS JUZGADOS LABORALES.

4.4.1. Procedencia.

Se puede plantear este procedimiento contra las normas de Higiene y Seguridad Social como también como toda acción que importe una “infracción de ley social”.

En efecto el Artículo 222 del Código Procesal del Trabajo, señala: “la denuncia por infracción de Ley Social, procede en aquellos casos en los cuales la infracción es manifestada y puede ser demostrada con prueba preconstituida”. “No procede en



los casos de interpretación legal o contractual o tratándose del esclarecimiento de hechos controvertidos”.

De esta disposición, extraemos las características del objeto del procedimiento, a saber:

- a) Debe ser una infracción a la “Ley Social” y no solo a la Ley de Seguridad e Higiene Industrial.
- b) Su demostración será a través de “prueba preconstituida”³⁶. La “prueba preconstituida”, serán las denuncias efectuadas contra el patrono, realizadas por el Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y registrados por el Director General como autoridades nacionales y los Jefes Departamentales o Regionales, quienes llevarán registros y control de las denuncias que tendrán valor de prueba preconstituida y gozaran de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.
- c) No procede en casos de interpretación legal o contractual o controvertidos.

4.4.2. Denuncias.

Cuando se constate la Infracción de leyes sociales, las autoridades del Ministerio de Trabajo presentaran denuncia escrita ante el Juez de Trabajo de su distrito, especificando el nombre del infractor, su domicilio, el lugar de trabajo donde ha cometido la Infracción, señalando las disposiciones infringidas con relación circunstancia de los hechos, fecha de la constatación y proponiendo el monto de la multa a aplicarse³⁷

Una vez realizada la denuncia por la autoridad del Ministerio del Trabajo, esta no podrá desistir, transar.

³⁶ Prueba preconstituida, es “Todo escrito o documento que antes de toda contradicción litigiosa, pero previendo lo posible, se redacta, otorga o suscribe para establecer con claridad y precisión, la existencia o alcance de un acto o contrato. Se denomina “preconstituida” por constituirse o crearse antes del conflicto jurisdiccional, como probanza preparatoria de los hechos o derechos.

³⁷ Escala de Multas a Proponer a Autoridad Jurisdiccional Laboral Peña Cespedes, Abel: “Régimen Laboral”. Edit. Peña del Villar Cochabamba Pag. 212 y 213



También, se admite que los dirigentes sindicales puedan coadyuvar en las denuncias.

4.4.3. Citación y Término de Prueba.

Admitida la denuncia, el Juez de Trabajo ordenará la citación al denunciado. Al mismo tiempo ordenará la apertura del término de prueba, para que en el término perentorio de diez días como máximo ofrezca la prueba de descargo que la asista.³⁸

Vencido el término de prueba, el Secretario pasará el expediente a despacho del Juez como nota expresa del día y hora en que lo hace, bajo responsabilidad.

4.4.4. Sentencia.

Vencido el Término de prueba y sin más trámite, el Juez dictara Sentencia dentro del término de Cinco días desde que el expediente haya sido pasado a su Despacho.³⁹

El Juez dictará Sentencia dentro de los cinco días siguientes, de dos maneras:⁴⁰

- a) Eximiendo o librando del cargo o denuncia; y
- b) Imponiéndole la sanción que corresponda, con citación de las leyes infringidas o aplicables al caso.

4.4.5. Apelación.

Notificada la parte afectada con la sentencia, personalmente o por cédula, podrá apelar dentro de los tres días subsiguientes a la fecha de su notificación, previo depósito judicial de la multa a la orden del Juez de Trabajo, caso contrario se rechazará la apelación y se ejecutoriará la sentencia.⁴¹

³⁸ ALIAGA Victor “Procedimientos Especiales” Edit.Cochabamba – Bolivia Pag.64

³⁹ Ob. Cit.Pag.307

⁴⁰ Ob. Cit.Pag.307

⁴¹ Ob. Cit.Pag.309



4.4.6. Ejecución de Sentencia

No habiendo hecho uso del Recurso de Apelación, la Sentencia del Juez causa ejecutoria. Entonces, la parte sancionada tiene nueve días desde su notificación con la Sentencia para hacer efectivo el pago de la multa que debe efectivizarse mediante depósito judicial. En el caso de no darse cumplimiento, se expedirá el mandamiento de apremio.⁴²

4.4.7. Auto de Concesión de La Alzada.

Habiendo cumplido con el depósito de la multa e interpuesto el recurso dentro del término previsto por ley, el Juez, dictará el correspondiente Auto, y dispondrá la remisión del proceso ante la Sala Social Administrativa de la Corte del Distrito correspondiente, con nota de atención. (Art. 228 C.P.T.)

4.4.8. Auto de Vista.

Sorteado el proceso y sin más trámite y en mérito a los antecedentes cursantes en obrados, se dictará el Auto de Vista dentro del Término de diez días improrrogables, bajo responsabilidad.

El Auto pronunciado por la Sala Social Administrativa de la Corte del Distrito Judicial, no admite ningún otro recurso, ni extraordinario ni el de Compulsa. (Art. 230 y 233 del C.P.T.)

4.5. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Los principios son normas de valor universal. Sin embargo los principios del derecho Procesal del Trabajo tienen connotaciones especiales y diferentes a las otras ramas del derecho, ya que en primer lugar nacen de los principios del Derecho del Trabajo por lo tanto coexisten mediante una estrecha vinculación. También estos principios están aceptados doctrinalmente. Y en la legislación laboral boliviana existen los siguientes:

⁴² Ob. Cit.Pag.65



4.5.1. Principio Tutelar del Trabajador.

Tiene que ver con las consideraciones intrínsecas que se le guarda al proceso laboral.

Tiene que ver específicamente con la forma de sustanciar la norma adjetiva labora, donde su característica fundamental, es el equiparar las desigualdades económicas, sociales y de cultura entre el empleador y el trabajador.

4.5.2. Gratuidad Procesal para el Trabajador.

El principio de gratuidad del trabajador tiene una aceptación casi unánime. Por el mismo, se busca facilitar al trabajador e acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus derechos.

Sin embargo esto no impide la posibilidad de se contemple el pago en ciertos actos procesales, dada las limitaciones económicas del órgano judicial.

4.5.3. Inversión de la Carga de la Prueba.

En el derecho procesal la regla general es que el demandante tiene la carga de prueba. Pero 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 buscara desvirtuar las afirmaciones que haga el demandante en su demanda.*

4.5.4. Sentencia Plus o Ultra Petita.

En la materia de derecho procesal civil exige que toda sentencia deba ser congruente con la demanda.

Esto significa que el Juez cuando falla tiene que pronunciar sobre todos los aspectos contenidos en la pretensión del demandante. En cambio en el derecho laboral permite que se dicte válidamente, las sentencias más de lo que se pretendía en su demanda.



4.5.5. Dirección de Proceso.

El juez tiene la facultad de dirigir el proceso y puede ordenar las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos controvertidos o para la exactitud de los fallos.

Mediante este principio, el Juez, tiene la facultad de tomar medidas procesales que tiendan a evitar la dilatación innecesaria o la paralización del proceso.

4.5.6. Celeridad Procesal.

Lo que busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible.

Este principio aspira a eliminar los obstáculos innecesarios en el procedimiento, para que así la tutela jurídica sea rápida y efectiva, por lo tanto suponga una administración de justicia pronta y sin dilataciones.



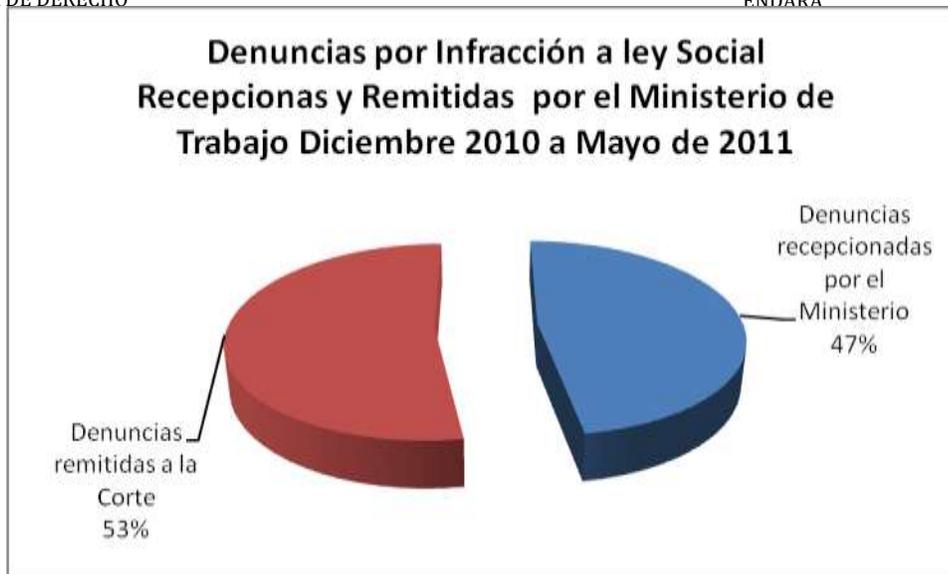
4.6. ANÁLISIS SOBRE LOS PROCESOS POR INFRACCIÓN A LEY SOCIAL RECEPCIONADOS, REMITIDOS A LOS JUZGADOS, TRAMITADOS Y ARCHIVADOS DURANTE EL DESARROLLO DEL TRABAJO DIRIGIDO.



Durante la realización del Trabajo Dirigido en el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social del 1ro de septiembre del 2010 hasta el 29 de abril de 2011 se recibieron infinidad de denuncias por Infracción a Ley Social para ser remitidas a los Juzgados Laborales de La Paz como para El Alto.

Por lo que al empezar la pasantía acaecía varias lagunas por lo que no había un plazo establecido para remitir las denuncias, además que la carga procesal era bastante ya que las denuncias para ser remitirlas a Corte Superior de Justicia eran foleadas, realizar sus cartas de remisión, caratulas, armarlos en carpetas.

Tomando en cuenta que eran dos responsables del área y los que tramitábamos dichos procesos éramos tres pasantes de nueve juzgados laborales. Por lo que al mes se remitían por persona 45 denuncias a la Corte Superior de Distrito a Demandas Nuevas haciendo un total aproximadamente de 135.



Las denuncias Recepcionadas de los Inspectores de Trabajo al área de Gestión Jurídica donde se tramitan dichos procesos; desde Enero hasta Abril de 2011 son de **299 Denuncias** que equivalen al 47 % de denuncias nuevas.

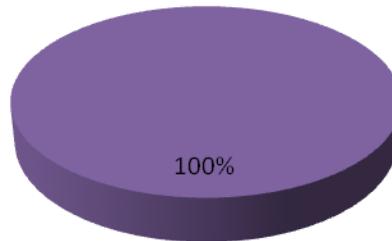
Remisión de Denuncias Nuevas desde Diciembre de 2010 hasta Abril de 2011 son de **331 denuncias** a la Corte Superior de Justicia que equivale al 53 %. La diferenciación de datos es porque en el mes de Diciembre de 2010 no se pudo realizar remisiones por causa de la vacación judicial. Por lo que hay más denuncias remitidas.

Por lo en la primera parte del año 2011 se aumentaron 331 denuncias nuevas que fueron sorteados a los diferentes Juzgados. 7 de la Ciudad de La Paz y 2 de El Alto.



Procesos por Infracciones a ley social En movimiento 2010 del Juzgado Sexto De Trabajo y S.S.

■ Ochenta Procesos



Como se puede observar en el presente análisis; se toma como muestra al Juzgado Sexto de Trabajo y Seguridad Social.

Que en Diciembre de 2010 se tenía en movimiento 80 denuncias por Infracción a Ley Social, algunos de ellos en admisión de la denuncia, otros con sentencia, para que se notifique con apelación. En distintas partes del procedimiento.

De lo que se hace un 100 % de procesos en movimiento.

Nota: Todo lo analizado lo adjunto en anexos.



Como se puede observar en el presente análisis, después de la vacación judicial en Enero de 2011 el total de procesos por Infracción a Ley Social estaban en listas de prearchivo de 2010 sumando casi la totalidad de los procesos, por la falta de **la apertura de términos procesales** estando sin movimientos los mismos por la falta de jueces, secretarios, oficiales de diligencia y la carga procesal impide que los procesos sean tramitados dentro del plazo correspondiente, obviando plazos establecidos por ley, que van en perjuicio de la tramitación normal de los procesos.

Por lo que son archivados dichos procesos inclusive algunos con auto de admisión sin ni siquiera llegar a la Sentencia, porque lo que es un perjuicio para el Ministerio de Trabajo quien tramita dichos procesos.

De la comparación de los procesos en movimiento de la gestión 2010 y de los archivados de 2011 se establece que son importantes la apertura de términos procesales porque sino todos los procesos estarían en archivo, además las denuncias nuevas también correrían la misma suerte, sin duda que estas denuncias son importantes porque controlan las condiciones de higiene y de seguridad del lugar de trabajo por lo que entonces las Empresas denunciadas nunca llegarían a tener sanción o multas por incumplir en las leyes sociales. Por

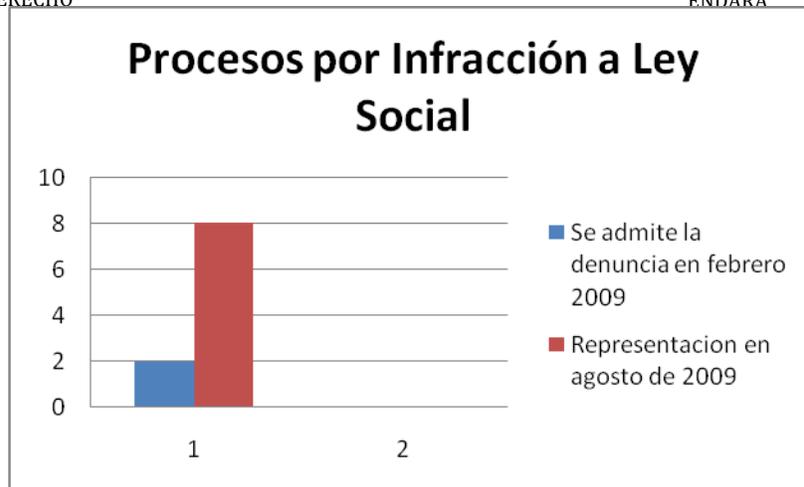


lo que hacen caso omiso a las Inspecciones de Trabajo ya que incurren en las mismas infracciones y tienen hasta 2 procesos en los mismos juzgados.

También señalar que estos procesos por Infracción a Ley Social son de procedimiento sumarísimo y de resolución inmediata. Por lo que los funcionarios de los Juzgados Laborales no abren términos procesales es que tendrían más carga procesal, porque con la notificación con la admisión de la denuncia se abre término probatorio de 10 días, para luego entrar a despacho para que en 5 días se dicte la Sentencia, por lo cual prefieren no abrir los términos procesales y más bien archivarlos. Por lo tanto los procesos llegan a tener una duración de 5 a 7 años. Porque además si se ha realizado apelación de ambas partes o una de ellas se remite a las Salas Sociales Administrativas para que se dicte el Auto de Vista correspondiente pero también ahí se rezaga por los múltiples procesos laborales que les llega.

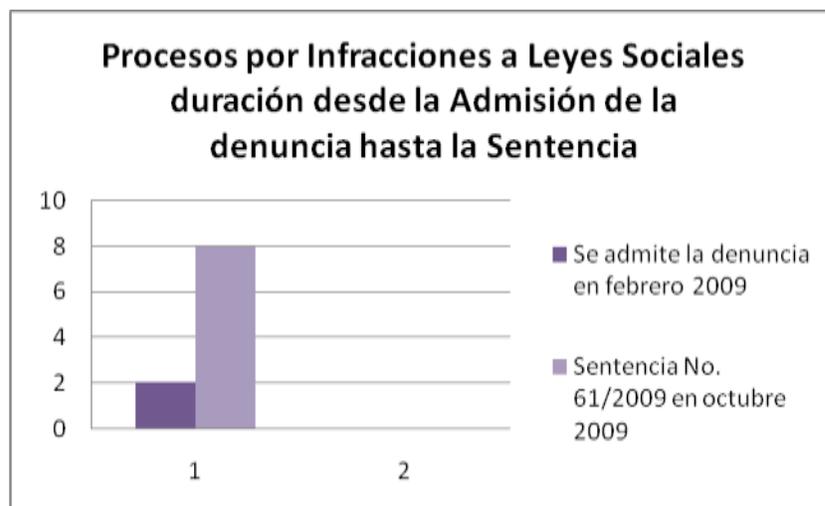
También es un perjuicio para algunas Empresas denunciadas ya que al no saber que tienen procesos por Infracción a Ley Social, quieren hacer préstamos monetarios u otro tramite; pero no pueden ya que están registrados en la Contraloría General de la Nación, que dicha Empresa tiene procesos, pero estos se ven sorprendidos ya que en ningún momento fueron notificados para hacer su respectiva defensa.

Nota: Todo lo analizado lo adjunto en anexos.



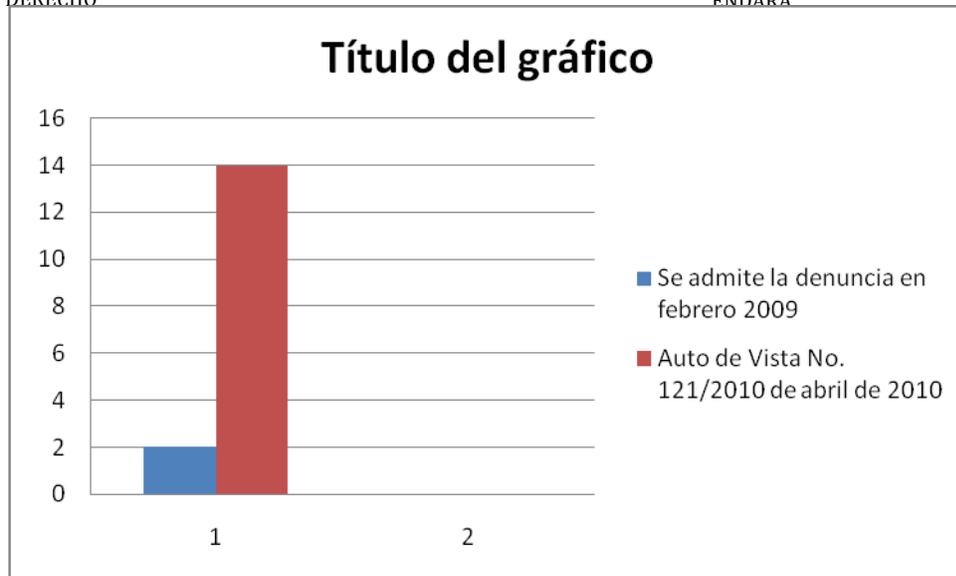
En este análisis del proceso por Infracciones a Leyes Sociales: Exin Cuer Boliviana Ltda. que se encuentra en el Juzgado 1ro. de Trabajo y Seguridad Social se puede observar que el 2 de febrero de 2009 se admite la denuncia en cuanto hubiere lugar en derecho, traslado a la empresa denunciada para que se abra el término probatorio de 10 días comunes y perentorios. Pero dicho termino se abre en seis meses después ósea el 11 de agosto de 2009 recién hay el traslado en el que se realiza la representación por parte del oficial de diligencias. Como se advierte en el cuadro.

Nota: Todo lo analizado lo adjunto en anexos.



Asimismo desde la Admisión de la denuncia hasta que se dicte Sentencia No. 61/2009 de 17 de octubre de 2009 se tarda 8 meses en el que se declara probada en parte. Se puede evidenciar que hay retardación porque no se abren los términos procesales, a pesar que estos procesos son sumarísimos y de resolución inmediata.

Nota: Todo lo analizado lo adjunto en anexos.



Desde la Admisión de la denuncia que era el 2 de febrero de 2009 hasta que se dicte el Auto de Vista No. 121/2010 de la Sala Social y Administrativa Tercera, se tarda 14 meses más, y además en el Por Tanto se Anula la Sentencia No. 61/2009 de fecha 17 de octubre de 2009 por error de transcripción del Juez en la cantidad literal de la multa.

Vuelve al Juzgado 1ro de Trabajo y Seguridad Social con el Auto de Vista correspondiente y el 23 de diciembre de 2010 se dicta la nueva Sentencia 83/2010 donde declara probada en parte. Para ello ya han pasado 22 meses. La parte demandada vuelve apelar la Sentencia el 14 de Enero de 2011.

Por lo que se puede apreciar estos procesos por Infracciones a Leyes Sociales no están cumpliendo su carácter de ser sumarísimo, unas de las causas por no tener todos los funcionarios y por otra parte por la falta de la no apertura de términos procesales.



5.- CONCLUSIONES

Después de haber realizado un análisis sobre la importancia de la apertura de términos procesales en los procesos por Infracción a Ley Social me permitió hacer profundas reflexiones sobre la importancia y finalidad que tienen las inspecciones de trabajo cuya principal finalidad es la de velar y proteger los derechos de los trabajadores ante los abusos e inobservancias de algunos empleadores de las leyes y reglamentaciones vigentes.

Asimismo señalar que la apertura de términos procesales es importante en los procesos por Infracción a Ley Social porque su procedimiento es sumarisimo y de resolución inmediata. Entonces los funcionarios de los Juzgados Laborales no abren términos procesales por no tener más carga procesal, porque con la notificación con la admisión de la denuncia se abre término probatorio de 10 días, para luego entrar a despacho para que en 5 días se dicte la Sentencia, por lo cual prefieren no abrir los términos procesales y más bien archivarlos. Por lo tanto los procesos llegan a tener una duración de 5 a 7 años. Porque además si se ha realizado apelación de ambas partes o una de ellas se remite a las Salas Sociales Administrativas para que se dicte el Auto de Vista correspondiente pero también ahí se rezaga por los múltiples procesos laborales que les llega.

Además la falta de jueces, secretarios, oficiales de diligencia y la carga procesal impide que los procesos sean tramitados dentro del plazo correspondiente, obviando plazos establecidos por ley, que van en perjuicio de la tramitación normal de los procesos por Infracción a Ley Social. Por lo que sin duda empieza con la Retardación de Justicia, que deben ser suprimidos de nuestra justicia especialmente en materia laboral, puesto que dicha rama del derecho trastoca un sector de la sociedad vulnerable.

Vivimos en una coyuntura difícil donde las Empresas no pasan por un buen momento financiero debido principalmente por los sobrecostos laborales, es sabido por todos que éstos son los más altos de esta parte del continente, donde



somos el único país que otorga 30 días de vacaciones, 02 gratificaciones al año, compensación por tiempo de servicios (CTS) etc. lo que dificulta a muchas empresas el cumplimiento de los beneficios a los trabajadores y los compromisos con el Estado. Por lo cual van incurriendo a infracciones sociales, que son sancionados con multas de acuerdo a la cantidad de trabajadores que tengan cuando se les realiza las inspecciones de trabajo.

Por lo se debería capacitar a las empresas para que no incurran en sanciones, y en el momento de la inspección tengan todo en orden, con un buen trato humanitario a sus trabajadores de esa manera ya no abrían tantas denuncias y no existiría tanta carga procesal para los Juzgados Laborales.



6.- BIBLIOGRAFIA

1. BOLIVIA. Constitución Política del Estado. Gaceta Oficial del Bolivia. La Paz – Bolivia. 2009.
2. BOLIVIA. Ley General del Trabajo. Gaceta Oficial del Bolivia. La Paz – Bolivia. 1942
3. BOLIVIA. Código Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial del Bolivia. La Paz – Bolivia. 1979.
4. BOLIVIA. Decreto Ley N° 12760. Código Civil. Gaceta Oficial del Bolivia. La Paz – Bolivia. 1975.
5. BOLIVIA. Ley No. 1760. Código de Procedimiento Civil. Gaceta Oficial del Bolivia. La Paz – Bolivia. 1997.
6. BOLIVIA. Ley No. 1970. Nuevo Código de Procedimiento Penal. Gaceta Oficial del Bolivia. La Paz – Bolivia. 1999
7. DE DIEGO. Julián Arturo. Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta Edición. Buenos Aires – Argentina. 2002.
8. DICK. Marco A. Manual Práctico Laboral. Editorial Latinos Editores. Oruro – Bolivia. 2002.
9. DICK. Marco A. Legislación Laboral Boliviana. Editorial Alexander. Cochabamba – Bolivia. 2003.
10. COUTURE. Eduardo J. Vocabulario Jurídico. Editorial Depalma. Buenos Aires - Argentina Buenos Aires. 1976.
11. CABANELLAS. Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. 2004.
12. CABANELLAS. Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina 1987.



13. JIMÉNEZ. Sanjinés, Raúl. Historia del Derecho del Trabajo y bases para una nueva Ley del Trabajo. Editorial Popular. La Paz – Bolivia. 1998.
14. JIMÉNEZ. Sanjinés, Raúl. Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Popular. La Paz – Bolivia. 2001.
15. MOSTAJO. Machicado Max. Seminario Taller de Grado. Primera Edición. La Paz – Bolivia. 2005.
16. MORENO, Reyes Juan Carlos, Fundamentos de Derecho del Trabajo y Procedimiento. Editorial Librerías Latinos Editores, Cochabamba – Bolivia, 1996.
17. OLMOS. Osinaga, Mario. Compendio de Derecho del Trabajo. Editorial Serrano. Cochabamba – Bolivia. 1974.
18. OSSORIO. Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. Buenos Aires – Argentina. 2002.
19. PERÉZ, Patón Roberto. Principios de Derecho Social y de Legislación de Trabajo. Editorial Ferrari Hermanos. Buenos Aires – Argentina. 1946.
20. RAMOS. Mamani Juan. Teoría Constitucional y Constitucionalismo Boliviano Tomo II. Primera Edición. La Paz – Bolivia. 2006
21. ROMERO. Montes Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial San Marcos. Lima – Perú. 1998.
22. SANDOVAL, Isaac. Legislación del Trabajo. Editorial Universitaria. Santa Cruz – Bolivia.
23. TRUEBA. Urbina Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. Mexico. 1941.
24. VILLARROEL, Ferrer Carlos. Derecho Procesal y Ley Orgánica del Poder Judicial”. La Paz- Bolivia. 2005.
25. VILLARROEL. Montaña Wilson Jaime. Programa oficial y desarrollo de la asignatura de Derecho Civil II – Derecho de Obligaciones. La Paz – Bolivia. 2008



26. VILLARROEL. Vega Vidal. Derecho del Trabajo. Editorial TURPO. La Paz
– Bolivia. 2009.

ANEXOS



ANEXOS