

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CARRERA DE DERECHO



MONOGRAFIA

**“ANÁLISIS Y ASIMILACIÓN DE LA PRACTICA JURÍDICA, CON
RESPECTO A LOS PROCESOS ESPECIALES SOBRE INFRACCIÓN
A LEYES SOCIALES Y LA NECESIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN
DE FIGURAS JURÍDICAS DE LA REINCIDENCIA Y LA
CONCILIACIÓN CONTEMPLADOS EN EL CÓDIGO PROCESAL
DEL TRABAJO DEL TITULO VI. CAPITULO PRIMERO**

PARA OPTAR AL TITULO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN DERECHO

POSTULANTE: Mario Joaquin Rios Mamani
TUTOR: Dr. Ivan Campero Villalba
INSTITUCIÓN: Ministerio de Trabajo, Empleo y
Previsión Social

LAPAZ - BOLIVIA
2013

DEDICATORIA :

Esta obra está dedicada a mis padres, Angel Rios y Angela Mamani, que por sus concejos y apoyo en todos los aspectos a lo largo de mi vida y en mi paso por las aulas universitarias, ellos han sido la luz que guía mi sedero de vida y del conocimiento.....

Índice

<i>Introducción</i>	pág.1
CAPITULO I: Necesidades sociales, jurídicas y económicas que justifiquen La creación de un centro de conciliación en el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.	pág.1
1.1. Principales causas para el surgimiento de un centro de conciliación para la solución de conflictos.	pág. 4
1.2. Congestión o demora en el trámite de estos procesos	pág. 6
1.3. Crisis en el sistema judicial	pág. 6
1.4. Impunidad o infracciones no resueltas	pág. 7
2. Fundamentos que justifiquen la creación del centro de conciliación	pág. 7
2.1. Fundamento económico, social y cultural	pág. 9
2.2. El Proceso	pág. 10
2.3. Características generales de la forma de solución	pág. 14
2.4. La efectividad de las denuncias en los estrados judiciales	pág. 18
2.4.1. Falencia en el informe y la denuncia	pág. 18
2.4.2. Valoración de la prueba preconstituida	pág. 20
2.4.3. Auto evaluación del funcionario público el inspector	pág. 20
3. Método alternativo para la solución de estos conflictos	pág. 21
3.1. Método de la observación	pág. 21
3.2. El inspector de trabajo personalidad del funcionario	pág. 23
3.3. De la visita de la inspección, su procedimiento	pág. 24
3.3.1. Elementos materiales y necesarios	pág. 25
4. Procedencia o improcedencia de la denuncia	pág. 25
4.1. Denuncias procedentes	pág. 26
4.2. Denuncias improcedentes	pág. 27

CAPITULO II: Marco teórico y jurídico de la ley 1770	pág. 30
2. Marco histórico de la ley 1770	pág. 31
3. Antecedentes históricos en Bolivia y el Exterior	pág. 33
4. Análisis y crítica al arbitraje	pág.37
CAPITULO III: La atención de los conflictos laborales en la vía administrativa laboral	pág. 43
3. El proceso laboral en la vía judicial a consecuencia de la declinatoria a la vía administrativa	pág. 43
3.1. Normativa vigente sancionadora de las infracciones a leyes sociales	pág. 44
3.2. Remisión a estrados judiciales	pág. 44
3.3. El informe y la denuncia como prueba preconstituida	pág. 45
4. Análisis entre la falta de coordinación en la vía administrativa y la judicatura del trabajo	pág. 46
4.1. El pacto de exclusión en la ley de arbitraje y conciliación Boliviana	pág. 47
4.1.2. Causales de anulación y la autonomía de partes	pág. 49
4.1.3. Revisión del laudo arbitral	pág. 50
CAPITULO IV: Proponer la creación de un centro de conciliación en el ministerio de trabajo empleo y previsión social	pág. 51
4.1. Motivación y fundamentación	pág. 51
4.2. Alcance	pág. 52
4.3. Requisitos esenciales	pág. 52
4.4. El conciliador, Audiencia y el Acta de conciliación	pág. 55
4.5. El perfil del conciliador	pág. 55
5. Audiencia preliminar en Juicios laborales	pág. 56
5.1. Condiciones generales	pág. 57
6. CONCLUSIONES	pág. 63
7. RECOMENDACIONES	pág. 63
BIBLIOGRAFIA	

ANEXOS

PRÓLOGO

Este trabajo ha sido escrito en base a la experiencia adquirida en el campo de la práctica jurídica realizada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Esta experiencia se basó en ciertos argumentos que valen la pena repasar. En primer lugar sostiene que “el trabajo realizado ha de versar sobre la forma de sobre una nueva modalidad para encarar los Procesos por Infracción al Leyes Sociales tanto en su revisión, seguimiento y corrección” lo cual apunta sin duda a hacer conocer a otros autores las técnicas para hacer ese tipo de trabajo en el campo jurídico.

En ese sentido, el trabajo se vincula con el proceso de reflexión continua sobre la enseñanza del derecho, con el tema que desde hace algún tiempo ocupa a muchos quienes viven ese panorama en el campo de la práctica de estos procesos especiales. A partir de esta expresión comprendí que ya no bastaba limitarse a exponer. Del modo más estandarizado posible los problemas en el campo que nos hemos desarrollado

Para algunas personas que estudian el derecho la finalidad de darle dinamismo a esta materia no es otra que la de intercambiar sus conocimientos con los otros autores en particular con los que cultivan con las ciencias sociales. Bien se sabe que cuando se pondera el trabajo interdisciplinario sin embargo con lo que se pueda asistir a lo que esto sostiene al parecer estos métodos interdisciplinarios y multidisciplinarios no satisfacen a pleno este problema una cosa es que el estudio del derecho amplíe sus perspectivas más allá de las normas jurídicas conociendo el resultado de las otras ciencias y ,muy distinta es la forma de encontrar una nueva contextualización sobre la realidad llamada derecho, hecha a partir de un punto de vista, pero propio de la ciencia jurídica esto se trata de algo de mayor peso.

No puedo cerrar estas líneas sin expresar mi reconocimiento a las autoridades de la facultad de derecho que ha dispuesto esta convocatoria para que los aspirantes a encarar el reto de la práctica jurídica se den cuenta de las peculiaridades de la misma y tratar de buscar soluciones entroncándose a los cánones de las normas, y utilizando el campo propositivo e innovador además destacamos el alto valor pedagógico del trabajo, como una vinculación sustancial que trasluce la técnica de la investigación y la ciencia jurídica.

La Paz, abril, 2013

Mario Joaquín Ríos Mamani

Introducción

El presente trabajo debe avanzar de acuerdo a los cambios que se operan en la sociedad de esta manera la presente experiencia nos permite evaluar desde el campo práctico lo que pasa con el sistema jurídico más adecuándonos al campo laboral y más específicamente a los procesos por infracción a leyes sociales, estos aspectos nos mueven a la iniciativa en este vasto campo y proponer la implementación de figuras jurídicas como la reincidencia, con estos antecedentes creemos que es nuestra obligación nuestra a través del presente trabajo sustanciar todos los aspectos generales y de mayor relevancia en la materia para otorgar a los trabajadores un instrumento que oriente y solucione los problemas emergentes del trabajo y así se mejore la calidad de sus condiciones.

De tal manera en las actividades que me fueron encomendadas en el tiempo que duro la pasantía se pudo evidenciar aspectos de estructura sistemática que no están previstas en la norma tal y como en la teoría introductoria al estudio de la ciencia del derecho en general, nos advierte que la norma debe ir encuadrada a la realidad de la sociedad y que precisamente para su real aplicación.

Finalmente es una capacidad básica de todos los seres humanos la imaginación y la creatividad la innovación de propuestas para en el futuro sean una solución propia de estas peculiaridades que se dan en el campo del derecho, así utilizar la imaginación para anticipar argumentos válidos por estos motivos el aprendizaje del derecho en estos términos se convierte en una empresa fascinante para los que amen la discusión abierta.

BIBLIOGRAFIA:

- 1.- VILLARROEL, Ferrer Carlos Jaime, DERECHO PROCESAL ORGANICO
- 2.- JIMENES, Sanjinés Raúl, LECCIONES DE DERECHO LABORAL TOMO I y II
- 3.- CALVO, Fanola Jorge, LEGISLACION Y LA PRACTICA FORANCA EN EL DERECHO LABORAL
- 4.- CADANELLAS, de Torres, Guillermo, DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL
- 5.- OSORIO, Manuel, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES
- 6.- RESOLUCION MINISTERIAL N° 448/08
- 7.- CONCILIACION, laboral en Argentina. Mht página virtual
- 8.- DICK, Marco, LEGISLACION LABORAL BOLIVIANA.
- 9.- MORENO, Reyes Ortiz, Juan Carlos, DERECHO LABORAL
- 10.- CLAURE, Sensano, Gonzalo, LEGISLACION LABORAL APLICADA

Capítulo I: NECESIDADES SOCIALES JURÍDICAS, ECONÓMICAS Y CULTURALES QUE JUSTIFIQUEN LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL EN EL MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Dentro de este tipo de procesos que son de carácter especial en lo fundamental se tiene que tomar en cuenta que de la naturaleza jurídica que tienen dichos procesos por un tema de impulso procesal, carga procesal en los juzgados donde estos radican se encuentran colapsados por distintas causas de las cuales se tiene que tomar en cuenta lo siguiente. La normativa legal laboral generada por la OIT y materializada en Convenios y recomendaciones ha sentado las bases directrices para las legislaciones laborales de los Estados adscritos a esta organización mundial.

Las leyes sociales se encuentran en el ámbito del Derecho Público y en tal calidad, de cumplimiento obligatorio, bajo pena de las sanciones estipuladas en el contenido; por excelencia, las normas o leyes sociales de mayor difusión y conocimiento en nuestro país son: La Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo el Código de Seguridad Social, la Ley General de Higiene, seguridad Ocupacional y Bienestar y muchos otros más entre Leyes, reglamentaciones y modificaciones a las mismas.

La importancia de esta rama del derecho radica esencialmente en su repercusión social y económica, a la vez que se caracteriza por su universalidad, ya que alrededor del 80 % de la población activa del país en algún momento de su vida trabaja en relación de dependencia y que por tal razón es la de buscar mecanismos funcionales para que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados en un futuro ya sea este a largo plazo y que la norma no de lugar a la especulación por parte de los empleadores.

El Estado Boliviano, esencialmente democrática, ha tomado en cuenta los Convenios y las recomendaciones de la OIT, recomendaciones que se ven

plasmadas en nuestra actual normativa laboral, pasando desde la Constitución Política del Estado, El Código de Seguridad Social, su Reglamento, la Ley General del Trabajo, el

Código Procesal del Trabajo, los Decretos Supremos y demás normativas que se van adecuando a los principios laborales de protección al trabajador.

En Bolivia las violaciones a las Leyes Sociales por parte del patrono - empleador se da con mucha frecuencia, puesto que el objetivo del mismo es la obtención de la mayor ganancia posible, olvidándose que dicha ganancia la obtiene gracias a la fuerza de trabajo de su dependiente a quien le otorga un salario mensual que no refleja en verdad el intercambio equivalente entre la fuerza laboral y su salario mensual, cuya desigualdad solo favorece al patrono empleador con jugosas ganancias; siendo que por equidad, parte de ellas debía ser restituida al trabajador - empleado.

Las transgresiones a las leyes sociales por parte de los trabajadores - empleados, materialmente es casi inexistente, puesto que para el trabajador la sanción es casi de ejecución inmediata con el memorándum de llamada de atención, las sanciones económicas en desmedro de su magro sueldo hasta llegar al despido inmediato sin los beneficios sociales que le corresponde, todo ello por la desproporcionalidad de fuerzas entre el patrono y el trabajador, por ello el Estado sale a la palestra para equilibrar esa desigualdad de fuerzas mediante las instituciones o entidades públicas que ejercen tuición sobre el tema de las Infracciones a Leyes Sociales y sobre las normas sociales en general.

Pero aun así, siendo que la sanción es de aplicación inmediata para el trabajador, para el patrono infractor no, sus transgresiones a las leyes sociales, no son denunciadas al momento por el temor que infunde el patrono empleador hacia sus trabajadores, solo la acción de la entidad pública pertinente del Estado buscara una sanción ejemplarizadora, que pocas veces llega a un final a favor del trabajador - empleado.

En la presidencia del Teniente Coronel, Germán Busch, se creó por primera vez una repartición Estatal que pueda defender al trabajador boliviano, El 17 de mayo de 1936, se creó el Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social. Busch encomendó la responsabilidad de conducir esta cartera a Waldo Alvarez, trabajador del sector gráfico y Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores (F.O.T.), este logró la

aprobación del Código del Trabajo y la sindicalización obligatoria. Cinco meses después, firmó el Decreto de reconocimiento de derechos civiles de la mujer que le permitía ejercer cargos en la industria y ocupar empleos donde no se requería más que "idoneidad".

Este Ministerio nace con la finalidad de hacer prevalecer los derechos del trabajador frente a las transgresiones laborales del empleador.

En la actualidad, habiendo sufrido cambios profundos la estructura organizacional de nuestro país bajo el gobierno del actual presidente del Estado Plurinacional de Bolivia Evo Morales Aima, en fecha 07 de febrero de 2009 se promulga el Decreto Supremo N° 29894, con la nueva Estructura del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, en su artículo 86 establece amplias atribuciones de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

La estructura organizacional del actual Ministerio es siguiente:

- El Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas.
- Dirección General de Empleo.
- Dirección General de Servicio Civil.
- Dirección General de Cooperativas.
- El Viceministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional.
- Dirección General de Asuntos Sindicales.
- Dirección General de Políticas de Previsión Social.
- Direcciones que dependen del Despacho de la Señora Ministra son:
- Dirección General de Asuntos Administrativos.
- Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- Dirección General de Planificación.

1.1. PRINCIPALES CAUSAS PARA EL SURGIMIENTO DE UN CENTRO DE CONCILIACION PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS.

Durante la práctica profesional realizada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se ha abordado la problemática esencial con el que tropieza los procesos de Infracciones a Leyes Sociales, evidentemente son muchos los inconvenientes con el que tropieza la unidad de Gestión Jurídica del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, desde la falta de personal, logística limitada, recursos económicos restringidos y muchos otros aspectos que serán explotados por otras ramas del ámbito profesional, en el ámbito legal laboral, si bien es cierto que toda ley, es una norma redactada de acuerdo a criterios y directrices que favorezcan al trabajador, su incompleta aplicación, permite que esta norma sea fracturada por aquellos que solo buscan el beneficio propio como empresarios, patronos empleadores.

El presente trabajo, como principal objetivo, no buscara ser la receta perfecta para cambiar un Artículo, un Decreto o una Ley, mas por el contrario buscara la aplicación correcta de la misma con la optimización de los requisitos para su cumplimiento.

"Valor de prueba pre constituida, con presunción de certeza, salvo prueba en contrario", texto del Art. 223 de la ley General del Trabajo, tajante en su afirmación, a su vez flexible en su aplicación, como toda norma que trata de aplicar la justicia y equidad, la presunción de certeza de la prueba podrá ser impedida por la prueba en contrario.

Para comprender el titulo del tema en estudio, podremos énfasis en el Primer Capítulo sobre la inspección laboral y las infracciones a Leyes sociales en el ámbito legal laboral, tanto en el ámbito internacional como en el ámbito nacional; esta introducción temática en el capítulo uno, nos pondrá al día en forma resumida sobre los inicios históricos de la inspección laboral hasta las múltiples normativas que las regula actualmente.

Por esta razón, para que la Prueba Preconstituida goce de la calidad de presunción de certeza y de su valor probatorio que la Ley establece, es de vital importancia optimizar la obtención de los datos y su materialización en el Informe y la Denuncia para la justa sanción que corresponde por la transgresión a la normativa social laboral; esto dependerá del Inspector del Trabajo y de su labor para la obtención de toda prueba que convenga para la sanción de la Infracción Social y que la misma no pueda ser destruida por algún

subterfugio legal o falta de consistencia en ese valor implícito que le da la Ley con la presunción de certeza.

El presente trabajo intelectual, limitara su campo de estudio a la aplicación del Art. 223 del Código procesal de Trabajo, la optimización de la obtención de la prueba preconstituida por parte de los inspectores para que la misma goce de la certeza probatoria, cuyo fin será lo obtención de una resolución judicial sancionadora al patrono infractor.

Dividida en cuatro capítulos, el primer capítulo será introductoria al tema central, con algunos elementos importantes del tema en cuestión; el segundo capítulo, como parte diagnóstica analizara la obtención de las pruebas de cargo como probanza para la existencia de las violaciones a la normativa laboral por parte del empleador, la sistemática de la inspección laboral y su materialización en el informe de la inspección y su denuncia, documentos de esencial importancia para el éxito o fracaso de un proceso social sobre infracciones a leyes sociales; el tercer capítulo como parte pronóstica señalará las falencias del proceso de obtención de información que alimentara al informe y la denuncia, cuyo trabajo incompleto en su obtención permite al infractor evadir las sanciones durante el proceso judicial, resultado que, inevitablemente afecta al Ministerio de Trabajo en su eficiencia y credibilidad ante la población trabajadora en general; el cuarto capítulo, parte propositiva o solución, planteará la aplicación de un métodos jurídico de investigación para la obtención de un informe y su posterior denuncia que contenga datos detallados de la inspección que permitan al juzgador valorarlas con la calidad que corresponde como prueba pre constituida con presunción de certeza para la dictación de una resolución con la sanción que corresponde.

La redacción de este trabajo intelectual, se basara en la experiencia obtenida durante el Trabajo Dirigido en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, enmarcándose en la MONOGRAFÍA DE ANÁLISIS DE EXPERIENCIAS, en cuyo desarrollo se ha aplicado la trilogía de oro de cualquier monografía, fruto de un trabajo dirigido "IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y SOLUCIÓN", por lo que existirá redacción, análisis, planteamientos propios del autor.

En este contexto las principales causas para el surgimiento de un centro de conciliación laboral con respecto a los procesos especiales sobre las infracciones a leyes sociales son las siguientes.

- Congestión o demora en el trámite de los procesos
- Crisis del sistema judicial
- Impunidad o infracciones no resueltas
- El dificultoso acceso a la justicia

1.2. CONGESTION O DEMORA EN EL TRAMITE DE ESTOS PROCESOS

A este punto nos referimos que en nuestra experiencia recogida en la práctica jurídica que debido a la carga procesal que hemos enfrentado ya que en los juzgados laborales no solo se manejan o tramitan este tipo de procesos solo también de otra especie y por tal razón a medida que el ministerio de trabajo empleo y previsión social por medio de la unidad de gestión jurídica remite estos procesos a la corte departamental de distrito para su respectivo sorteo a los diferentes juzgados que por causas ya expuestas los procesos de Infracciones a Leyes Sociales, evidentemente son muchos los inconvenientes con el que tropieza la unidad de Gestión Jurídica del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, desde la falta de personal, logística limitada, recursos económicos restringidos y muchos otros aspectos que serán *explotados* por otras ramas del ámbito profesional, en el ámbito legal laboral.

1.3. CRISIS EN EL SISTEMA JUDICIAL

También tiene que ver con el retraso en el trámite de estos procesos para dar un panorama genérico y una mejor explicación de los mismos mientras en cada juzgado se intenta dar impulso procesal ya en el ministerio se están patrocinando nuevos procesos por lo que resulta caótica la situación por las limitaciones sistemáticas.

1.4. IMPUNIDAD O INFRACCIONES NO RESUELTAS

Por lo anteriormente expuesto esta situación tiene que ver con una problemática ya vista en los estrados judiciales, que si bien unos procesos se encuentran en movimiento otros son archivados por la falta de impulso procesal en tal sentido y por la experiencia recogida estos procesos por ser de naturaleza especial y que son multas que pasan directamente a ser una deuda al estado plurinacional boliviano no prescriben y los procesos si o si deben tener un final por lo que se debe proceder a desarchivar procesos de gestiones pasadas y en tal situación se da el caso que la razón social de aquellas empresas ya se han extinguido solo como una de las razones para que estos procesos queden en la impunidad.

2. FUNDAMENTOS QUE JUSTIFIQUEN LA CREACION DE UN CENTRO DE CONCILIACION

Entre los objetivos se cuenta tener un espacio específico de conciliación para resolver los conflictos en materia de relación laboral, lo que permitirá atender de manera más sencilla y rápida los problemas que se producen en este ámbito particular. Algunas de las ventajas que ofrece el son las siguientes: - Trabajador y empleador reunidos en el mismo ámbito y contexto. - Rapidez y una única dirección donde se atenderán y resolverán sus conflictos. Expertos neutrales especializados en relación a las infracciones a leyes sociales atenderán los reclamos de empleados a través de un Consejo de Administración que velará por los intereses de sus afiliados. - Mediación en conflictos colectivos mediante la evaluación, el diagnóstico y la resolución del conflicto que efectúa el equipo de conciliación para no llegar así a la remisión de la denuncia a la unidad de gestión jurídica esto con la firme intención de ya no congestionar el sistema procesal.

Homologación de los acuerdos a cargo del Ministerio de Trabajo. Prevención del conflicto en la empresa como uno de los elementos determinantes del éxito.

El fin perseguido por el derecho del trabajo es proteger a los trabajadores, se constituye así en un medio, una herramienta, para igualar a trabajadores y empleadores, genera desigualdades para compensa las diferencias naturales preexistentes.

La importancia de esta rama del derecho radica esencialmente en su repercusión social y económica, a la vez que se caracteriza por su universalidad, ya que alrededor del 80 % de

la población activa del país en algún momento de su vida trabaja en relación de dependencia.

La L.C.T. establece las condiciones mínimas de trabajo, desarrollando en su articulado los caracteres del contrato de trabajo, la forma, la prueba, objeto, las modalidades, los derechos y obligaciones del trabajador y el empleador, la remuneración, el régimen de jornada y descanso, las suspensiones del contrato, las distintas formas de extinción, el despido y las indemnizaciones.

El derecho del trabajo es tuitivo, es decir, protector, al no existir un pie de igualdad entre las partes protege al trabajador, que es la parte más débil, ya que los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores sólo cuentan con su fuerza o capacidad de trabajo.

Nace así el principio protectorio. Para lograr equiparar la relación laboral, la ley impone a las partes, con carácter de orden público, un mínimo de condiciones inderogables. No se suprime la autonomía de la voluntad art. 1197 C.C., sino que se la limita hasta donde resulta necesario para cumplimentar sus fines.

Esto significa que el empleador puede contratar a un trabajador libremente, impone los requisitos que estima necesarios para cubrir el puesto de trabajo y contrata a la persona que según su parecer los cumplimenta. Pero el orden público laboral implica que en la relación laboral el empleador debe respetar las condiciones mínimas establecidas en la L.C.T. o en su caso el convenio colectivo aplicable, el empresario podrá pactar condiciones más favorables para el trabajador, pero no más perjudiciales.

Por tanto, no se limita la libertad de contratación, sino que una vez concretada la relación, sus condiciones deben subordinarse a las normas ineludibles que constituyen el orden público. Estas normas son inmodificables por las partes en sentido negativo. Este principio junto con el de irrenunciabilidad son los más importantes.

Como ocurre con las normas de orden público general, no sólo se procura asegurar el derecho de ciertas personas (en el caso de los trabajadores), sino también la aplicación de principios que la comunidad considera que son fundamentales. Su violación lesiona a la sociedad global, que estima imprescindible mantener condiciones que aseguren el respeto de esos derechos mínimos.

Diferencia entre Mediación y Conciliación

La conciliación se integra, en nuestro derecho, con un acto posterior que es la homologación. Consiste ésta en una resolución judicial o administrativa que da firmeza al acto y convierte su solución en cosa juzgada. La idea de conciliación- homologación reside en que el acto de la conciliación representa sólo un acuerdo entre las partes, que requeriría un juicio en caso de no ser cumplido. Con la homologación se dota a dicho acto con la fuerza ejecutoria que tienen las sentencias. En el proceso laboral existe además otra razón para la homologación. Tratándose de una justicia de acompañamiento o protección, existe un principio mínimo normativo inderogable, que la autoridad homologante debe controlar (orden público)

La homologación procede aun cuando sea el mismo juez el que haya estado presente durante los debates y las conclusiones de las partes, porque la homologación no es una tarea mecánica, sino que el homologante reflexiona sobre el acuerdo antecedente y esos hechos, atendidos conforme la esencia del asunto, los que son examinados a la luz del derecho en cuanto a su procedencia, y si no existe obstáculo otorga dicha homologación. La conciliación no debe homologarse si se presenta algún impedimento normativo, ya que hay cuestiones que no pueden ser objeto de transacción y luego tampoco de homologación, como el acuerdo sobre cosas que están fuera del comercio.

2.1. FUNDAMENTO CULTURAL, ECONOMICO Y SOCIAL

Tanto el arbitraje como la conciliación son conocidos como Métodos o Medios Alternativos de Solución de Controversias o MASC (ADR su sigla en ingles), que se pueden definir en un forma general como procedimientos reconocidos por el legislador que, tienen por objeto, poner fin a litigios o conflictos, sin la intervención directa del Estado en sus instituciones o personas delegadas; es decir que son medios extra judiciales, que no es lo mismo que extra legales, que sirven para redefinir y extinguir conflictos surgidos entre los individuos. El uso del término “alternativos” implica una diferenciación con los métodos tradicionales de resolución de disputas administrados por el Estado, que en nuestro país al igual que en otros se encuentran saturados por la cantidad de causas en curso, hecho que va en contra del natural tratamiento que un Juez humanamente puede atender, sin embargo la demanda es creciente e insatisfecha en su requerimiento de justicia rápida, Es así que tanto el arbitraje como la conciliación son herramientas sociales en principio y

comerciales en particular que tienen la finalidad de poner fin a los conflictos por vías reconocidas y legitimadas por la ley, sin ingresar a la esfera tradicional de solución de disputas administrada por el Estado. Ahora bien, aun cuando ambas están clasificadas como MAS C y se caracterizan por la intervención de terceros imparciales en la controversia existen marcadas diferencias entre ellas que les asignan particularidades y ventajas, es así que el Arbitraje “aquella institución jurídica por la que dos o más personas establecen que cierta controversia específicamente determinada, existente entre ellas, sea resuelta, conforme a un procedimiento legalmente establecido, por tercero o por terceros, a los que se designa voluntariamente y a cuya decisión expresamente se someten, ya sea esta dictada conforme a Derecho, ya conforme a equidad”. (Chillón & Merino). En este procedimiento la solución y la decisión sobre la controversia se encomienda a un tercero llamado árbitro o Tribunal Arbitral que tiene la facultad de declarar un vencedor y un derrotado en la disputa con todo el valor y reconocimiento legal. Mientras que la conciliación es aquel procedimiento consistente en facilitar el relacionamiento y comunicación entre las partes, designando a un tercero neutral, cuya función es la de componerse con la controversia y sugerir fórmulas de solución a las partes siendo estas quienes resuelven el conflicto. Se conoce también a la conciliación como una negociación asistida. Otra diferencia importante entre ambos MAS C es que el Arbitraje es un método de tipo adversarial, es decir que implica contención entre las partes, mientras que la conciliación por el contrario es un método no adversarial. En Bolivia, el marco legal del Arbitraje y de la Conciliación se regula a través de la Ley N° 1770 de Arbitraje y Conciliación, vigente desde el 10 de marzo de 1997, que en su artículo 39 determina que las partes son libres de pactar el procedimiento que debe aplicar el Tribunal Arbitral o el Conciliador o de adoptar los Reglamentos de las entidades administradoras de estos métodos; según el artículo 97 de la misma Ley N° 1770 son de aplicación supletoria el Código Civil y Código de Procedimiento Civil, solamente en caso de que la misma Ley de Arbitraje o los reglamentos adoptados no hagan referencia a un procedimiento específico. Los Árbitros por imperio de la Ley no son apoderados, representantes o negociadores de las partes en el proceso arbitral. El artículo 17 de la Ley N° 1770 determina textualmente que “Los árbitros no representan los intereses de ninguna de las partes y ejercerán sus funciones con absoluta imparcialidad e

independencia”, este aspecto es fundamentado doctrinalmente por el autor argentino el profesor Roque Caivano en su obra Arbitraje, refiriéndose a la neutralidad de los árbitros de parte en el sentido de “que no son representantes ni defensores de las partes que los proponen o designan.” De acuerdo a la Ley de Arbitraje y Conciliación, pueden someterse a estos métodos las controversias surgidas o que puedan surgir de relaciones jurídicas contractuales o extracontractuales de las partes, sobre derechos disponibles y que no afecten al orden público, antes, en el transcurso o después de intentado un proceso judicial, cualquiera fuere el estado de éste, extinguiéndolo o evitando el que podría promoverse. Las instituciones del Estado están habilitadas para intervenir en procesos arbitrales como parte en el mismo, siempre que las controversias versen sobre derechos disponibles y deriven de una relación jurídica patrimonial de derecho privado o de naturaleza contractual, quedando el Estado y las personas jurídicas de Derecho Público con plena capacidad para someter sus controversias arbitraje nacional o internacional, dentro o fuera del territorio nacional, sin necesidad de autorización previa. Respecto de la participación del Estado en procesos conciliatorios, la misma está restringida a los Municipios que cuentan con una autorización expresa para el efecto en el artículo 144 de la Ley N°2028 de Municipalidades. En el resto de las instituciones públicas la conciliación es improcedente según el artículo 180 del Código de Procedimiento Civil. Ahora bien, no todas las controversias pueden someterse a arbitraje, ya que las cuestiones pasadas en autoridad de cosa juzgada, es decir aquellas que tienen sentencia dictada por juez o tribunal arbitral previamente; las cuestiones que versen sobre el estado civil y la capacidad de las personas, es decir que, por ejemplo no se puede llevar adelante un arbitraje para determinar un divorcio; de la misma manera no se puede someter a arbitraje las cuestiones concernientes a las funciones del Estado como persona de derecho público, como por ejemplo la administración de justicia en materia penal. Finalmente, las cuestiones laborales están expresamente excluidas del campo de aplicación de la Ley de Arbitraje, por estar sometidas a la Ley General del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo. Principios arbitrales En Bolivia el arbitraje ha tenido un desarrollo que se ha consolidado con fuerza y claridad. En un mundo globalizado y en una economía en crecimiento el arbitraje tiene un conjunto de reglas de juego eficientes para resolver conflictos, donde se encuentran establecidos también los principios arbitrales,

expresados en Bolivia en el artículo 2 de la Ley N° 1770 de 10 de marzo de 1997. Reconociéndose así, el carácter autónomo del arbitraje, tanto de la jurisdicción ordinaria, como de las reglas procesales comunes, estructurándolo como una institución que tiene sus propios principios y reglas. Los principios son ideas básicas fundamentales, sobre las cuales se codifica una organización jurídica, son más general es que las normas, tienen aplicación internacional y alcanzan a mayor cantidad de escenarios. Las normas se hacen en aplicación a los principios. Los principios cumplen tres funciones:

1. Informadora. Inspiran a los legisladores para plantear las normas.
2. Normativa. Actúan como fuentes supletorias.
3. Interpretativas. Deben interpretarse las normas en función de los principios.

La Comisión de las Naciones Unidas para el Desarrollo del Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI), mejor conocida por su también acrónimo en inglés UNCITRAL elaboró una Ley Modelo que constituye una base sólida para la armonización y el perfeccionamiento deseados de las leyes nacionales. Regula las etapas del proceso arbitral, y refleja un consenso mundial sobre los principios y aspectos más importantes de la práctica del arbitraje. Resultando aceptable Siete principios que incorporados en la Ley de Arbitraje y Conciliación, cumplen la función de informar, normar e interpretar. para Estados de todas las regiones y para los diferentes ordenamientos jurídicos o sistemas económicos del mundo. La Ley de Arbitraje y Conciliación N° 1770 de 10 de marzo de 1997, misma que se encuentra en vigencia a partir del 11 de marzo de 1997, incorpora principios reconocidos por la doctrina y adoptados por las legislaciones modernas sobre esta materia. Podemos señalar los siguientes: principio de libertad, principio de flexibilidad, principio de privacidad, principio de idoneidad, principio de celeridad, principio de igualdad, principio de audiencia y principio de contradicción.

1. Principio de libertad. (Autonomía de la voluntad de las partes). La regulación del procedimiento arbitral tiene como norma suprema la voluntad de las partes en conflicto, siempre dentro de los límites que impone el orden público. El artículo 2. de la Ley N° 1770 considera que las partes pueden pactar el reconocimiento de facultades potestativas a éstas, para adoptar medios alternativos al proceso judicial para la solución de controversias. Es la voluntad de las partes, establecida en un compromiso arbitral en forma de cláusula y convenio independiente, la que determina la composición del Tribunal

y el procedimiento arbitral, y sólo en el caso que las partes no hayan señalado nada sobre este punto se aplica la ley. Reafirmandose así el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, situándolo incluso por encima de la ley, aunque esta voluntad de las partes puede estar limitada en el caso de un Laudo que sea contrario al orden público. Si bien la ley consagra el principio de la libertad, no omite cierto control sobre las actuaciones de las partes, lo que se manifiesta en determinadas normas de contenido imperativo, particularmente en la etapa referida a la emisión del Laudo Arbitral, a fin de garantizar que este sea dictado con las garantías que la propia ley señala.

2. Principio de Flexibilidad Consiste en el establecimiento de actuaciones informales, adaptables y simples. Se trata de las reglas a que se sujeta el procedimiento, pudiendo disponerse la aplicación del reglamento que tenga establecido la institución a quien se encomienda su administración. La doctrina toma como punto de partida el eje central sobre el que se apoya el arbitraje, la autonomía de la voluntad de las partes; descargando el formalismo, planteando la sencillez de la unidad conceptual del arbitraje, la plena libertad formal para celebrar con eficacia las actuaciones procesales en la que deben concurrir requisitos mínimos necesarios para su validez.

3. Principio de Privacidad. Consiste en el mantenimiento obligatorio de la necesaria reserva y obligatoriedad. El arbitraje tiene una dimensión concebida dentro de un marco privatista. Esto permite que el “buen nombre” de las partes que intervienen en el conflicto no se vea afectado por el hecho del litigio, lo que no ocurre en la justicia ordinaria cuando ambas partes son conocidas en el medio.

4. Principio de idoneidad. Consiste en la capacidad de desempeñarse como árbitro conciliador. Asegurándose así la calidad del fallo por la condición moral y profesional de cada árbitro o conciliador.

5. Principio de celeridad. Consiste en la continuidad de los procedimientos para la solución de las controversias. Se busca una solución rápida y satisfactoria, implantando así la “eficacia del arbitraje”. Teniendo en cuenta que el término para producir el fallo es el que las partes establezcan; accesoriamente el término es de 180 días, según señala la Ley N° 1770 en su artículo 55, y que se computan a partir de la audiencia de instalación del Tribunal Arbitral, de acuerdo al Reglamento de Arbitraje y Conciliación de la Cámara Nacional de Comercio. 6. Principio de igualdad. Consiste en dar a cada parte las mismas

oportunidades de hacer valer sus derechos. Se deriva del actual concepto de igualdad ante la ley, que se rige según el principio de igualdad como valor supremo de nuestro ordenamiento jurídico. La Constitución Política del Estado que en su artículo 1 párrafo II, persigue que la igualdad esté presente en cualquier relación jurídica, al mencionar que: “Es un Estado Social y Democrático de Derecho que tiene como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la igualdad y la justicia”⁷. Principio de audiencia. Consiste en la oralidad de los procedimientos alternativos. Concurriendo a este fin, la simplificación de las normas del debate. Es un principio general, que se halla inserto en la Constitución Política del Estado en su artículo 16 párrafo IV que señala: “Nadie puede ser condenado a pena alguna sin haber sido oído y juzgado previamente en proceso legal...”. Este principio se resume en que nadie puede ser condenado sin haber sido oído y vencido en juicio. Implica que ningún ciudadano tiene que admitir una sentencia sin que previamente haya tenido la oportunidad de alegar en su defensa todo aquello que considere oportuno dentro del proceso.⁸ Principio de contradicción. Consiste en la oportunidad de confrontación entre las partes, mediante actos provenientes de los sujetos de la relación procesal. Siendo el principal acto constitutivo de la relación procesal la demanda y la contestación.

2.2 EL PROCESO

Infracción- Del latín *infractioonis*, f. Transgresión, quebrantamiento de una ley, pacto o tratado, o de una norma moral, lógica o doctrinal.

Las leyes sociales, son un conjunto de normas que tienden a proteger a la persona como unidad productiva del Estado y a velar por la vigencia de sus derechos, en su lugar de trabajo.

Las leyes sociales se encuentran en el ámbito del Derecho Público y en tal calidad, de cumplimiento obligatorio, bajo pena de las sanciones estipuladas en el contenido; por excelencia, las normas o leyes sociales de mayor difusión y conocimiento en nuestro país son: La Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo el Código de Seguridad

Social, la Ley General de Higiene, seguridad Ocupacional y Bienestar y muchos otros más entre Leyes, reglamentaciones y modificaciones a las mismas.

Tomando en cuenta el significado en conjunto se puede definir como concepto; las Infracciones a Leyes Sociales son aquellas acciones consumadas por una persona natural o jurídica que transgreden, quebrantan e incumplen toda normativa social de orden público.

2.3 CARTERISTICAS GENERALES DE LA FORMA DE SOLUCION

La normativa legal laboral generada por la OIT y materializada en Convenios y recomendaciones ha sentado las bases directrices para las legislaciones laborales de los Estados adscritos a esta organización mundial.

El Estado Boliviano, esencialmente democrática, ha tomado en cuenta los Convenios y las recomendaciones de la OIT, recomendaciones que se ven plasmadas en nuestra actual normativa laboral, pasando desde la Constitución Política del Estado, El Código de Seguridad Social, su Reglamento, la Ley General del Trabajo, el Código Procesal del Trabajo, los Decretos Supremos y demás normativas que se van adecuando a los principios laborales de protección al trabajador.

En Bolivia las violaciones a las Leyes Sociales por parte del patrono - empleador se da con mucha frecuencia, puesto que el objetivo del mismo es la obtención de la mayor ganancia posible, olvidándose que dicha ganancia la obtiene gracias a la fuerza de trabajo de su dependiente a quien le otorga un salario mensual que no refleja en verdad el intercambio equivalente entre la fuerza laboral y su salario mensual, cuya desigualdad solo favorece al patrono empleador con jugosas ganancias; siendo que por equidad, parte de ellas debía ser restituida al trabajador - empleado.

Las transgresiones a las leyes sociales por parte de los trabajadores - empleados, materialmente es casi inexistente, puesto que para el trabajador la sanción es casi de ejecución inmediata con el memorándum de llamada de atención, las sanciones económicas en desmedro de su magro sueldo hasta llegar al despido inmediato sin los

beneficios sociales que le corresponde, todo ello por la desproporcionalidad de fuerzas entre el patrono y el trabajador, por ello el Estado sale a la palestra para equilibrar esa desigualdad de fuerzas mediante las instituciones o entidades públicas que ejercen tuición sobre el tema de las Infracciones a Leyes Sociales y sobre las normas sociales en general.

Pero aun así, siendo que la sanción es de aplicación inmediata para el trabajador, para el patrono infractor no, sus transgresiones a las leyes sociales, no son denunciadas al momento por el temor que infunde el patrono empleador hacia sus trabajadores, solo la acción de la entidad pública pertinente del Estado buscara una sanción ejemplarizadora, que pocas veces llega a un final a favor del trabajador - empleado.

En la presidencia del Teniente Coronel, Germán Busch, se creó por primera vez una repartición Estatal que pueda defender al trabajador boliviano, El 17 de mayo de 1936, se creó el Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social. Busch encomendó la responsabilidad de conducir esta cartera a Waldo Alvarez, trabajador del sector gráfico y Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores (F.O.T.), este logró la aprobación del Código del Trabajo y la sindicalización obligatoria. Cinco meses después, firmó el Decreto de reconocimiento de derechos civiles de la mujer que le permitía ejercer cargos en la industria y ocupar empleos donde no se requería más que "idoneidad".

Este Ministerio nace con la finalidad de hacer prevalecer los derechos del trabajador frente a las transgresiones laborales del empleador.

En la actualidad, habiendo sufrido cambios profundos la estructura organizacional de nuestro país bajo el gobierno del actual presidente del Estado Plurinacional de Bolivia Evo Morales Ayma, en fecha 07 de febrero de 2009 se promulga el Decreto Supremo N° 29894, con la nueva Estructura del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, en su artículo 86 establece amplias atribuciones de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

La estructura organizacional del actual Ministerio es siguiente:

- El Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas.
- Dirección General de Empleo.
- Dirección General de Servicio Civil.
- Dirección General de Cooperativas.
- El Viceministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional.
- Dirección General de Asuntos Sindicales.
- Dirección General de Políticas de Previsión Social.
- Direcciones que dependen del Despacho de la Señora Ministra son:
- Dirección General de Asuntos Administrativos.
- Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- Dirección General de Planificación.

5.- Base legal en Bolivia.

En la Constitución Política del Estado promulgada en fecha 07 de febrero de 2009 por nuestro actual Presidente, Evo Morales Ayma, en su Sección tercera, define los principios generales sobre, el Derecho al Trabajo y al Empleo, señalando específicamente los derechos que goza el trabajador - empleado, cuyos derechos se encuentran protegidos por el mismo Estado; así lo señala el art 46 de la Constitución Política del Estado que a la letra dice: **"1. toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo o satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una 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. III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso y otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución."**, en concordancia con el Art. 48 en su párrafo I y II que expresan **"1. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y 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.” estas premisas constitucionales de cumplimiento obligatorio se ha materializado en la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Código de Seguridad Social y sus correspondientes reglamentos y modificaciones, en cuyo contenido señalan una serie de condiciones que deben cumplir los patronos empleadores con sus trabajadores empleados, para que estos últimos gocen de la seguridad de su fuente laboral y del acceso a los servicios de salud para él y sus dependientes.

La Ley General del Trabajo en su Art. 1 enuncia "DERECHOS Y OBLIGACIONES la presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualesquiera asociación pública o privada aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.» afirmación concordante con el Art. 1 y 80 del D.R. de la Ley General de Trabajo, asimismo el Art 1 del Decreto Supremo No. 23570 de 26 de julio de 1993 dice "De conformidad al Art 1 de la Ley General del Trabajo que determina, de modo general, los derechos y obligaciones emergentes del trabajo asalariado, constituyen características esenciales de la relación laboral: a) La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador; b) La prestación de trabajo por cuenta ajena; y c) La percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas de manifestación.", de la misma manera el Art 2 expone "Toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea esta natural o jurídica en cuya relación concurren las características señaladas en el artículo primero, se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General , del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso."

El Código de Seguridad Social en su Art. 6 señala "El Código de Seguridad Social es obligatorio para todas las personas nacionales o extranjeras, de ambos sexos, que

trabajan en el territorio de la República y prestan servicios remunerados para otra persona natural o jurídica, mediante designación, contrato de trabajo, o contrato de aprendizaje, sean éstas de carácter privado o público, expresos o presuntos".

Como se puede percibir, nuestra Legislación laboral es proteccionista para el empleado trabajador, denominándose a su incumplimiento infracción a Leyes Sociales.

2.4 LA EFECTIVIDAD DE LAS DENUNCIAS EN LA ACTUALIDAD EN ESTRADOS JUDICIALES.

Del Estudio de las Leyes Sociales y Laborales como ser el Código de Seguridad Social, la Ley General del Trabajo, sus Decretos Reglamentarios, el Código Procesal del Trabajo, los distintos Decretos Supremos y otras normas en materia Social Laboral que, extraordinariamente se encuentran dispersos en el universo legal, su esencia y contenido, no han merecido observación alguna a las mismas, puesto que su existencia y aplicación en el campo social laboral se encuentran plenamente justificadas con la teoría doctrinal que dio nacimiento a cada una de estas normas y sus artículos, cuyo objetivo principal es la de protección de los derechos de los trabajadores.

2.4.1 FALENCIAS EN EL INFORME Y LA DENUNCIA

Durante el ejercicio del trabajo dirigido en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se ha podido evidenciar el fracaso de los procesos por Infracciones a Leyes Sociales, en la mayoría de los casos por las inexactitudes y omisiones existentes en el Informe y la Denuncia, que al no contar con un contenido técnico científico, pierden irremediablemente su credibilidad y la calidad de prueba preconstituida con presunción de certeza, aspecto que perjudica a la denuncia a momento de ser remitida a los Estrados Judiciales, dando origen a sentencias con resultados que van en contra de la función de protección laboral que le fue asignada al Ministerio de Trabajo.

En la mayoría de los procesos, en los Informes y Denuncias no existe una clara explicación de la infracción cometida, no se acompaña documentación que respalde tal

infracción, o por lo menos un breve explicación del hecho generador de la contravención social; en forma general se cita textualmente si presento o no presento la documentación exigida por el inspector, esta situación solo opaca la información requerida por el juzgador a momento de dictar la resolución correspondiente.

Otro aspecto importante que invalida la calidad de prueba preconstituida del informe y la denuncia es, la contradicción de datos existentes entre un punto y otro dentro del informe, por ejemplo en algunas ocasiones el inspector de turno solicita el Reglamento Interno de Trabajo y a la falta de este sugiere su correspondiente su sanción, pero no observa que la empresa o el lugar de trabajo inspeccionado cuenta con menos de 20 trabajadores, lo que hace inviable la existencia de la infracción, pues este documento debe exigirse solo cuando exista más de 20 trabajadores; otro ejemplo de la incongruencia de los informes, se ha podido observar por ejemplo cuando se exige los contratos de extranjeros visados por Migración Laboral muchos de los patrones o empleadores no presentan dichos contratos puesto que no cuentan con personal extranjero, pero pese a ello el inspector de turno procede a sugerir la sanción para la empresa por el simple hecho de no haberse presentado dichos contratos, pero no da explicación alguna de razón de la aplicación de esa sanción, o alguna prueba que demuestre la existencia de trabajadores extranjeros; otro desatino de la denuncia radica en el forzamiento de ciertos hechos como infracciones, por ejemplo cuando al trabajador, acude a las oficinas del Ministerio haciendo conocer su queja sobre su despido intempestivo y el impago de sus beneficios sociales, el inspector pese a que se trata de hechos controvertidos cuyo tratamiento es de diferente procedimiento al de las denuncias, remite antecedentes del hecho como una denuncia, siendo evidente su inequívoco fracaso en estrados judiciales, perjudicando al Ministerio por la recarga procesal y al trabajador por el transcurso del tiempo que se verá perjudicado en la protección de sus derechos laborales por la aplicación de un mal procedimiento impulsado por una defectuosa e impertinente denuncia.

2.4.2 VALORACION DE LA PRUEBA PRECONSTITUIDA

La carencia de datos en el informe y la falta de detalles concernientes a cada infracción obliga al juzgador a analizar las prueba preconstituida para verificar la eficacia de la

misma en contraposición con los fundamentos y los descargos de la empresa o institución infractora; es indiscutible que al no encontrar fundamentos sólidos en la denuncia y la falta de pruebas que apoyen la misma, mas aun la impertinencia de la misma por hechos que no corresponde tratarse como una denuncia sino como una demanda laboral por existir hechos controvertidos; el juzgador se ve obligado a valorar la supuesta **prueba** preconstituida que, muchas veces solo consta de documentación administrativa con relación a la legalidad de la inspección y no así al acto y objetivo de la inspección y los documentos exigidos en la misma; lo que genera una resolución en contra de la función del Ministerio, en cuya parte resolutive emite un fallo con "probada en parte la denuncia" o "improbada la denuncia"; situación imposible de rectificar si la denuncia adolece de deficiencias en su confección, por el contrario esto solo favorece al infractor dándole la prerrogativa de presentar todo recurso que por ley le corresponde para invalidar la denuncia.

2.4.3 AUTO EVALUACION DEL FUNCIONARIO PUBLICO EL INSPECTOR

Es necesario que el Inspector del Trabajo, haga una "Mea Culpa" personal, no para buscar una sanción a su trabajo, sino, para encontrar las falencias posibles que impiden que la denuncia goce de efectividad en estrados judiciales, evidentemente estas falencias son detectables previo un seguimiento a las denuncias en los juzgados donde se tramitan, aspecto que se ha podido realizar en el presente trabajo, por lo que es posible una mejor elaboración de los informes y las denuncias con las técnicas que más adelante se detallará para eliminar esas inexactitudes y deficiencias de los documentos mencionados.

Estos aspectos señalados evidencian la carencia de efectividad de las denuncias en los procesos sociales en la actualidad, generando aprensión en contra del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social por parte de los trabajadores, quede un tiempo a esta parte no confían en la labor de esta Cartera de Estado por la incertidumbre en su labor de control y fiscalización a los patronos - empleadores.

3. METODO ALTERNATIVO PARA LA SOLUCION DE ESTOS CONFLICTOS

Para la ciencia jurídica y su desarrollo, el método ampliamente utilizado es el método de la observación, método que también deber ser utilizado en la optimización del informe y la denuncia en las Infracciones a Leyes Sociales, para lo cual debemos tener conocimiento de la metodología señalada.

3.1. El Método de la Observación Históricamente la observación fue el primer método científico empleado, durante mucho tiempo constituyó el modo básico de obtención de la información científica. La observación, como método científico, nos permite obtener conocimiento acerca del comportamiento del objeto de investigación tal y como éste se da en la realidad, es una manera de acceder a la información directa e inmediata sobre el proceso, fenómeno u objeto que está siendo investigado; este método es ampliamente utilizado por la rama de las ciencias jurídicas y sociales.

Este es el método fundamental porque va implícito con los demás métodos, ya que se supone juicio y razonamiento para llevar al conocimiento de la verdad. Todas las ciencias comienzan con la observación y finalmente regresan a ella para encontrar su convalidación final.

- Determinar el objeto, situación, caso, etc. (que se va a observar).
- Determinar los objetivos de la observación (para qué se va a observar)
- Determinar la forma con que se van a registrar los datos.
- Observar cuidadosa y críticamente.
- Registrar los datos observados.
- Analizar e interpretar los datos

- Elaborar conclusiones.

- Elaborar el informe de la observación.

La Observación científica puede ser:

- a. **Observación Directa e Indirecta** - Es directa cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar. Es indirecta cuando el investigador entra en conocimiento del hecho o fenómeno observando a través de las observaciones realizadas anteriormente por otra persona.

- b. **Observación Participante y no Participante** - La observación es participante cuando para obtener los datos el investigador se incluye en el grupo, hecho o fenómeno observado, para conseguir la información "desde adentro". Observación no participante es aquella la cual se recoge la información desde afuera, sin intervenir para nada en el grupo social, hecho o fenómeno investigado.

- c. **Observación Estructurada y No Estructurada** - Observación no Estructurada llamada también simple o libre, es la que se realiza sin la ayuda de elementos técnicos especiales. Observación estructurada es en cambio, la que se realiza con la ayuda de elementos técnicos apropiados.

Los Recursos Auxiliares De La Observación en el caso de las inspecciones de Trabajo pueden ser las grabaciones, las Fotografías y los apuntes de todo lo observado.

En este sentido, el Método de la Observación - método científico por excelencia - es utilizado desde la iniciación de la civilización hasta nuestros días, su aplicación metodológica corresponde a los Inspectores del Trabajo a momento de realizar la inspección y el respectivo informe y su denuncia.

Para poder obtener un informe y una denuncia verosímil y admisible sin dar lugar a la contradicción, el Inspector del Trabajo debe aplicar este método científico para la confección de estos documentos.

3.2 - El Inspector del Trabajo, personalidad del funcionario público

Dada la importancia de este funcionario público, es necesario citar las virtudes personales y profesionales con el que debe contar, un Inspector de Trabajo debe:

- > Contar con una consistente formación ética y moral.

- > Mostrar en su labor seriedad, orden y compostura, contribuyendo con ello a difundir en las partes el respeto necesario.

- > Tener pulcritud en su presentación personal.

- > Actuar con cortesía y discreción en todo momento, tratando de evitar conflictos innecesarios.

- > Evitar todo acto o expresión que atente a la dignidad de su labor.

- > Perfeccionarse en todo momento en el conocimiento de la legislación vigente.

- > Conocer los problemas que se plantean en las empresas y que conciernen a la inspección.

- > Realizar una labor preventiva e instructiva ante los trabajadores y empleadores a fin de explicar las funciones de la autoridad Administrativa de trabajo en relación con el cumplimiento de la normativa laboral vigente, buscando el cumplimiento de las leyes de manera coordinada entre los trabajadores y empleadores.

- > Desarrollar las inspecciones con probidad, imparcialidad y confidencialidad si corresponde.

- > Abstenerse de todo acto que atente contra su imagen y la del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.

3.3 De la vista de inspección, su procedimiento La inspección a realizarse por el inspector a los centros de trabajo constituye su función esencial, y tienen como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción y formación para el trabajo, y de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajador y empleadores.

La visita inspectiva en todos los casos debe cumplir con su objetivo, no debe realizarse en forma rápida, el inspector debe usar el tiempo necesario para poder informar a las partes la base legal de sus observaciones y en su caso orientar a su cumplimiento. Salvo las visitas de carácter especial que pueden ser de corta duración.

Como regla general la visita debe efectuarse durante las horas ordinarias de trabajo; pero si se tiene motivos en efectuar la visita en cualquier otro momento del día o de la noche (condiciones del trabajo nocturno o empleo de adolescentes en horas prohibidas, etc.), la visita se efectuará en el momento apropiado para la comprobación de las infracciones.

Debe considerarse asimismo la actividad empresarial del centro de trabajo, a fin de tener en cuenta los períodos estacionales del mismo, de manera que las inspecciones se realicen en los períodos de mayor actividad.

Si la investigación reviste en carácter de urgente, la inspección deberá ser practicada inmediatamente de una vez de ser ordenada.

3.3.1 Elementos materiales necesarios.

En el momento de salir deberá llevar consigo su credencial, la orden o instructiva de la inspección, así como el material necesario para el cumplimiento de sus funciones: formularios de actas, lapicero, textos de legislación laboral vigentes y de ser el caso necesario llevar consigo una grabadora, un cámara fotográfica, que permita apoyar al final los informes que generara la inspección.

4. PROCEDENCIA O INPROCEDENCIA DE LA DENUNCIA

El inspector de Trabajo debe tener la suficiente formación legal profesional y el suficiente acierto para poder reconocer la viabilidad de la denuncia a infracciones a Leyes sociales, distinguiendo claramente aquellos hechos que son comprobables que contrarían a la Ley o aquellas omisiones a la normativa legal laboral - social de aquellas que necesitan ser comprobadas en un proceso ordinario.

El **Art.222** del Código Procesal del Trabajo claramente apunta en la parte pertinente "...No procede en los casos de interpretación legal o contractual o tratándose del esclarecimiento de hechos controvertidos. *complementándose lo que señala el Art. 223* en su última parte "... *salvo prueba en contrario.*", estos textos deben tomarse con mucha sensatez y buen juicio por el Inspector del Trabajo a momento de realizar el informe y la denuncia.

4.1 DENUNCIAS PROCEDENTES

- Generalmente las denuncias son procedentes cuando las inspecciones son programadas de oficio, por parte denunciante o en forma sorpresiva cuando se va a verificar documentación que acredite el cumplimiento de la normativa laboral social vigente del lugar de trabajo.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social ha confeccionado un Formulario - Citación en el cual se puede verificar la exigencia de documentación pertinente al patrono o empleador con el propósito de verificar el cumplimiento las normas legales.

Los requisitos generales de la documentación respaldatoria exigida es la siguiente:

Requisitos Generales:

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

REQUISITOS PARA LA JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO LA PAZ:

- Certificado de inscripción del empleador.
- 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 trabajadores o más).
- Planillas de asignación familiar.
- Último 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).
- Última Planilla Trimestral visada por el ministerio de trabajo.
- Registro Trimestral de Accidentes de trabajo (últimos 3 trimestres).
- Libro de Registro de Accidentes.

- Planilla de Sueldos.
- Planilla de Aguinaldos visada por el Ministerio de Trabajo (Última gestión).
- Registro de finiquitas (Últimos 2 años).
- Resolución Administrativa de aprobación de Plan de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- Acta de Posesión de Comité Mixto de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- Actas de Reuniones Trimestrales de Comités Mixtos visadas por el Ministerio de Trabajo.

La falta de presentación de cualquiera de estos documentos, es una evidente infracción a Leyes Sociales, mas adelante señalaremos a detalle cada una de estos requerimientos y su base legal.

La determinación de la sanción y la ejecución de su cumplimiento corresponde a los Tribunales laborales ya que la competencia de las mismas con relación a las denuncias de Infracciones a Leyes se encuentra normada en el Art. 43 del Código Procesal del Trabajo, especificándose en el inc. c) que dice que están dentro de su competencia "Las denuncias por infracción de leyes sociales y de higiene y seguridad ocupacionales."; el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

4.2. DENUNCIAS IMPROCEDENTES

Para el reconocimiento de las denuncias improcedentes, se identifican aquellos hechos que no pueden ser comprobables, hechos controvertidos que deban ser demostrados por el denunciante o aquellas que merezcan una interpretación legal o contractual, interpretación que solo lo puede hacer la autoridad jurisdiccional competente.

Existen infracciones a Leyes Sociales que pueden ser comprobables con la simple demostración de la documentación pertinente exigida por ley, la inexistencia de estos documentos inevitablemente evidencia contravenciones legales en el campo laboral social; pero contrariamente existen otras infracciones que no pueden ser comprobables en el momento, pese a haberse infringido la normativa laboral para ser calificado como

infracción social debe ser resuelta en los estrados judiciales con las averiguaciones pertinentes por el tribunal competente.

Los hechos o situaciones que son calificadas como infracciones a Leyes Sociales pero que, por existir hechos controvertidos, necesitan ser procesadas en los tribunales laborales son las siguientes:

- > Despido intempestivo.
- > Despido indirecto.
- > Pago de beneficios sociales.
- > Sueldos devengados.
- > Retención indebida de sueldos.
- > Violación al fuero sindical.
- > Y otras causas que necesiten ser probados mediante proceso contradictorio.

Este tipo de infracciones solo podrá ser resuelto por un proceso ordinario sumario laboral debiendo descartarse el proceso por denuncia, este aspecto deberá ser dado a conocer mediante el informe correspondiente del Inspector de Trabajo.

La determinación de la sanción y la ejecución de su cumplimiento corresponden a los Tribunales laborales ya que la competencia de las mismas con relación a estos procesos

contradictorios se encuentra normada en el Art. 43 del Código Procesal del Trabajo, incs. b) y f).

Elaboración del Informe, optimización del documento.-

El informe es el reflejo de la efectividad de la inspección, y su elaboración debe ser realizada con mucho cuidado observando la debida adecuación a la normativa legal vigente de aquellas contravenciones sociales detectadas en la inspección, verificando que las mismas sean de manifiesta procedencia, que permitan el éxito del proceso cuando esta se encuentre en estrados judiciales.

El Art. 222 del Código Procesal del Trabajo expone claramente en su texto "***DENUNCIA - La denuncia por infracción de Ley Social, procede en aquellos casos en los cuales la infracción es manifiesta y puede ser demostrada con prueba preconstituida. No procede en los casos de interpretación legal o contractual o tratándose del esclarecimiento de hechos controvertidos.***", en su interpretación el artículo limita la procedencia de la denuncia, el cual debe ser evidente y debe ser demostrada con prueba idónea con ofrecimiento en la misma demanda, generalmente esta prueba, en las denuncias de infracciones a Leyes Sociales, son documentales, que no necesitan ser reproducidas en el transcurso del término de prueba.

El Art. 223 del mismo cuerpo de leyes en su segundo párrafo aclara "***... El Director General, el Inspector General, los directores departamentales y los jefes departamentales y regionales, bajo responsabilidad, ¡llevarán registros y control de las denuncias que tendrán valor de prueba preconstituida y gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.***" del entendimiento de este texto se puede concluir que la calidad de prueba preconstituida de la documentación adjunta a la denuncia gozaran de su veracidad, pero esta definición no es absoluta, la prueba preconstituida puede ser destruida con una contraprueba fiable por parte del patrono empleador.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO DE LA LEY 1770

2. MARCO HISTÓRICO DE LA LEY 1770

Bolivia en su permanente búsqueda de ampliar el acceso de la justicia ordinaria a los sectores más oprimidos, ha tenido lentos y progresivos avances en el siglo pasado, a través de la implementación de mecanismos de solución rápida e imparcial.

Sin embargo, dada la existencia milenaria de pueblos y naciones indígenas y originarias en territorio boliviano, cuyo reconocimiento a partir del 6 de diciembre del 2009 es constitucional, y cuyas prácticas en la aplicación de justicia y modalidades de resolución de conflictos no sólo han trascendido sus fronteras, perdurando en el tiempo y sobreviviendo a largos y continuos procesos de colonización. (518 años).

Pueblos y naciones indígenas originarias que a partir de su modo de vida, regularon y solucionaron sus conflictos en un marco de paz y de complementariedad, ejercida a partir de sus autoridades consuetudinarias y en aplicación a sus principios, valores culturales, normas y procedimientos propios. Un tipo de administración de justicia humana, justa, rápida, preventiva que traducía sus sanciones en castigos que resarcían el daño y reincorporaba a la sociedad al delincuente.

Esta forma de administrar justicia ha recibido varias denominaciones, hoy por la corriente moderna, que incluye aspectos como la negociación, la mediación y el arbitraje, ha recibido distintos términos nombres que varía en el tiempo, la población y los autores, los han llamado: “justicia comunitaria”, “resolución indígena de conflictos”, “modos originarios de resolución de conflictos”, “derecho consuetudinario indígena” y para otros la plurilegislación en la resolución de conflictos.

América Latina ha experimentado profundas y complejas transformaciones en el orden político, a lo largo de los últimos treinta años. Los diecinueve países de la región han desarrollado procesos de transición y consolidación democrática, y han introducido importantes modificaciones en sus estrategias, instituciones y textos constitucionales para garantizar y afianzar el cambio.

Bolivia, a pesar de las reformas constitucionales que introdujo en 1994, no logró satisfacer las demandas de su población, de acceso a la justicia. El Estado y los Órganos del poder público estuvieron alejados de la sociedad y mucho más el Poder Judicial, que fue absorbido por el excesivo ritualismo y formalismo, la falta de transparencia, dilación en los procesos, corrupción y excesiva influencia política partidaria en la designación de sus autoridades.

La Constitución Política del Estado determina en su artículo 13.1 lo siguiente: “Los derechos reconocidos por esta Constitución son inviolables, universales, interdependientes, individuales y progresivos. El Estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos.”

Durante varios años el Estado ha tomado acciones con el objeto de reducir la sobrecarga procesal y ampliar el margen de acceso a la justicia hacia los sectores más vulnerables del país, entre ellos y especialmente a mujeres, niños, ancianos, campesinos, indígenas y originarios. En esa búsqueda, el 10 de marzo de 1997 el país pone en ejecución la ley de arbitraje y conciliación. La aplicación de la figura de la conciliación en Bolivia, como una práctica de resolución de conflictos en el orden legal se encuentra regulada de manera general entre los artículos 86 y 92 de la Ley N° 1770 de Arbitraje y Conciliación, y su aplicación en materia penal es reconocida por el nuevo Código de Procedimiento Penal desde 1999, como una forma de extinción de la acción penal.

El 2005 y con el propósito de establecer las modalidades, requisitos y procedimientos del sistema conciliatorio en Bolivia, se pone en vigencia el D.S. 28471, el 29 de noviembre.

Meses más tarde en el marco del “Plan Justicia Para Todos” el gobierno nacional crea el Programa Nacional de Acceso a la Justicia a través del Decreto Supremo 28586 el 17 de enero del 2006. Un año más tarde (2006), el 27 de octubre se crean las Casas de Justicia por Resolución Ministerial N° 79/06.

En ese marco legal, el Estado a través del Ministerio de Justicia brinda servicios de

justicia y las Casas de Justicia y los Centros Integrados de Justicia, que entre sus objetivos centrales está reducir la retardación de justicia, aliviar la carga procesal y brindar soluciones prácticas, inmediatas y mediatas a los litigantes. Paralelamente varias Organizaciones No Gubernamentales (ONG) se han dado a la tarea de instituir este precepto legal en regiones donde la ausencia del Estado boliviano era evidente su aplicación.

A pesar de haberse ya introducido esta figura legal el siglo pasado (1997), su aplicación ha tomado tiempo debido a la falta de formación académica en este aspecto, a su escasa aplicación entre las entidades administradoras de la justicia, la deficiente socialización entre los litigantes y patrocinadores; a los que se suma la falta de ética del profesional, que prefería obviar este precepto legal para sonsacar a la víctima y asegurar unos centavos en su mezquino bolsillo..

Aunque esto no justifique, la misma Ley N° 1770 del 10 de marzo de 1997 y reconocida por la Ley de Organización Judicial consideraba a la Conciliación como un nuevo medio alternativo de resolver conflictos sin necesidad de instaurar un proceso judicial por cuanto los acuerdos arribados tienen el valor legal de cosa juzgada. Entiéndase bien la alternatividad como un mecanismo de querer o no querer.

Alternabilidad que en la nueva Ley del Órgano Judicial, promulgada el 24 de junio del 2010, considera en su Artículo 65, que: “La Conciliación es el medio de solución inmediata de conflictos y de acceso directo a la justicia, como primera actuación procesal”. Y que se rige bajo los principios de Voluntariedad, Gratuidad, oralidad, simplicidad, Confidencialidad, Veracidad, Buena Fe y Ecuanimidad de cumplimiento obligatorio por todos las Juezas y Jueces en materia civil y comercial, en materia familiar, en materia de niñez y adolescencia, en materia de violencia intrafamiliar o doméstica en el ámbito público, en materia de trabajo y seguridad social.

Por lo que se espera y esperamos que tanto las modificaciones que vienen haciendo a las distintas leyes, así como los buenos propósitos de los ahora assembleístas nacionales bolivianos contribuyan realmente a que la práctica de la justicia sea justa y pronta.

Según los números de las Casas de Justicia y Centros Integrados de Justicia dependiente del Ministerio de Justicia hasta el mes de febrero del este año (2011), un total de 5508 casos de CONCILIACIÓN han sido registrados tanto en los once Centros Integrados de Justicia como en las distintas Casas de Justicia, por un lado; y por el otro desconocemos el número de casos atendidos por las Organizaciones no gubernamentales.

Sin embargo, para ser ecuanímenes tenemos que señalar que estas instituciones no se limitan a realizar el trabajo de conciliación, sino que trasciende a la Orientación Jurídica, el Patrocinio Legal, el Asesoramiento Legal, la Asistencia Integral, sumando un total de 684.124 casos en total.

3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN BOLIVIA Y EN EL EXTERIOR.

Tanto el arbitraje como la conciliación son conocidos como Métodos o Medios Alternativos de Solución de Controversias o MASC (ADR su sigla en inglés), que se pueden definir en un forma general como procedimientos reconocidos por el legislador que, tienen por objeto, poner fin a litigios o conflictos, sin la intervención directa del Estado en sus instituciones o personas delegadas; es decir que son medios extra judiciales, que no es lo mismo que extra legales, que sirven para redefinir y extinguir conflictos surgidos entre los individuos. El uso del término “alternativos” implica una diferenciación con los métodos tradicionales de resolución de disputas administrados por el Estado, que en nuestro país al igual que en otros se encuentran saturados por la cantidad de causas en curso, hecho que va en contra del natural tratamiento que un Juez humanamente puede atender, sin embargo la demanda es creciente e insatisfecha en su requerimiento de justicia rápida, Es así que tanto el arbitraje como la conciliación son herramientas sociales en principio y comercialicen particular que tienen la finalidad de poner fin a los conflictos por vías reconocidas y legitimadas por la ley, sin ingresar a la esfera tradicional de solución de disputas administrada por el Estado. Ahora bien, aun cuando ambas están clasificadas como MASC y se caracterizan por la intervención de terceros imparciales en la controversia existen marcadas diferencias entre ellas que les asignan particularidades y

ventajas, es así que el Arbitraje es “aquella institución jurídica por la que dos o más personas establecen que cierta controversia específicamente determinada, existente entre ellas, sea resuelta, conforme a un procedimiento legalmente establecido, por tercero o por terceros, a los que se designa voluntariamente y a cuya decisión expresamente se someten, ya sea estatuida conforme a Derecho, ya conforme a equidad”. (Chillón & Merino). En este procedimiento la solución y la decisión sobre la controversia se encomienda a un tercero llamado árbitro o Tribunal Arbitral que tiene la facultad de declarar un vencedor y un derrotado en la disputa con todo el valor y reconocimiento legal. Mientras que la conciliación es aquel procedimiento consistente en facilitar el relacionamiento y comunicación entre las partes, designando a un tercero neutral, cuya función es la de compenetrarse con la controversia y sugerir fórmulas de solución a las partes siendo estas quienes resuelven el conflicto. Se conoce también a la conciliación como un negociación asistida. Otra diferencia importante entre ambos MASC es que el Arbitraje es un método de tipo adversarial, es decir que implica contención entre las partes, mientras que la conciliación por el contrario es un método no adversarial. En Bolivia, el marco legal del Arbitraje y de la Conciliación se regula a través de la Ley Nº 1770 de Arbitraje y Conciliación, vigente desde el 10 de marzo de 1997, que en su artículo 39 determina que las partes son libres de pactar el procedimiento que debe aplicar el Tribunal Arbitral o el Conciliador o de adoptar los Reglamentos de las entidades administradoras de estos métodos; según el artículo 97 de la misma Ley Nº 1770 son de aplicación supletoria el Código Civil y Código de Procedimiento Civil, solamente en caso de que la misma Ley de Arbitraje o los reglamentos adoptados no hagan referencia a un procedimiento específico. Los Árbitros por imperio de la Ley no son apoderados, representantes o negociadores de las partes en el proceso arbitral. El artículo 17 de la Ley Nº 1770 determina textualmente que “Los árbitros no representan los intereses de ninguna de las partes y ejercerán sus funciones con absoluta imparcialidad e independencia”, este aspecto es fundamentado doctrinalmente por el autor argentino el profesor Roque Caivano en su obra Arbitraje, refiriéndose a la neutralidad de los árbitros de parte en el sentido de “que no son representantes ni defensores de las partes que los proponen o designan.” De acuerdo a la Ley de Arbitraje y Conciliación, pueden someterse a estos métodos las controversias surgidas o que puedan surgir de relaciones jurídicas

contractuales o extracontractuales de las partes, sobre derechos disponibles y que no afecten al orden público, antes, en el transcurso o después de intentado un proceso judicial, cualquiera fuere el estado de éste, extinguiéndolo o evitando el que podría promoverse. Las instituciones del Estado están habilitadas para intervenir en procesos arbitrales como parte en el mismo, siempre que las controversias versen sobre derechos disponibles y deriven de una relación jurídica patrimonial de derecho privado o de naturaleza contractual, quedando el Estado y las personas jurídicas de Derecho Público con plena capacidad para someter sus controversias a arbitraje nacional o internacional, dentro o fuera del territorio nacional, sin necesidad de autorización previa. Respecto de la participación del Estado en procesos conciliatorios, la misma está restringida a los Municipios que cuentan con una autorización expresa para el efecto en el artículo 144 de la Ley N°2028 de Municipalidades. En el resto de las instituciones públicas la conciliación es improcedente según el artículo 180 del Código de Procedimiento Civil. Ahora bien, no todas las controversias pueden someterse a arbitraje, ya que las cuestiones pasadas en autoridad de cosa juzgada, es decir aquellas que tienen sentencia dictada por juez o tribunal arbitral previamente; las cuestiones que versen sobre el estado civil y la capacidad de las personas, es decir que, por ejemplo no se puede llevar adelante un arbitraje para determinar un divorcio; de la misma manera no se puede someter a arbitraje las cuestiones concernientes a las funciones del Estado como persona de derecho público, como por ejemplo la administración de justicia en materia penal. Finalmente, las cuestiones laborales están expresamente excluidas del campo de aplicación de la Ley de Arbitraje, por estar sometidas a la Ley General del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo.

Principios arbitrales En Bolivia el arbitraje ha tenido un desarrollo que se ha con solidado con fuerza y claridad. En un mundo globalizado y en una economía en crecimiento el arbitraje tiene un conjunto de reglas de juego eficientes para resolver conflictos, donde se encuentran establecidos también los principios arbitrales, expresados en Bolivia en el artículo 2 de la Ley N° 1770 de 10 de marzo de 1997. Reconociéndose así, el carácter autónomo del arbitraje, tanto de la jurisdicción ordinaria, como de las reglas procesales comunes, estructurándolo como una institución que tiene sus propios principios y reglas. Los principios son ideas básicas fundamentales, sobre las cuales se codifica una organización jurídica, son más generales que las normas,

tienen aplicación internacional y alcanzan a mayor cantidad de escenarios. Las normas se hacen en aplicación a los principios. Los principios cumplen tres funciones:

1. Informadora. Inspiran a los legisladores para plantear las normas.
2. Normativa. Actúan como fuentes supletorias.
3. Interpretativas. Deben interpretarse las normas en función de los principios.

La Comisión de las Naciones Unidas para el Desarrollo del Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI), mejor conocida por su también acrónimo en inglés UNCITRAL elaboró una Ley Modelo que constituye una base sólida para la armonización y el perfeccionamiento deseados de las leyes nacionales. Regula las etapas del proceso arbitral, y refleja un consenso mundial sobre los principios y aspectos más importantes de la práctica del arbitraje. Resultando aceptable Siete principios que incorporados en la Ley de Arbitraje y Conciliación, cumplen la función de informar, normar e interpretar. para Estados de todas las regiones y para los diferentes ordenamientos jurídicos o sistemas económicos del mundo. La Ley de Arbitraje y Conciliación N° 1770 de 10 de marzo de 1997, misma que se encuentra en vigencia a partir del 11 de marzo de 1997, incorpora principios reconocidos por la doctrina y adoptados por las legislaciones modernas sobre esta materia. Podemos señalar los siguientes: principio de libertad, principio de flexibilidad, principio de privacidad, principio de idoneidad, principio de celeridad, principio de igualdad, principio de audiencia y principio de contradicción.

1. Principio de libertad. (Autonomía de la voluntad de las partes). La regulación del procedimiento arbitral tiene como norma suprema la voluntad de las partes en conflicto, siempre dentro de los límites que impone el orden público. El artículo 2. de la Ley N° 1770 considera que las partes pueden pactar el reconocimiento de facultades potestativas a éstas, para adoptar medios alternativos al proceso judicial para la solución de controversias. Es la voluntad de las partes, establecida en un compromiso arbitral en forma de cláusula y convenio independiente, la que determina la composición del Tribunal y el procedimiento arbitral, y sólo en el caso que las partes no hayan señalado nada sobre este punto se aplica la ley. Reafirmando así el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, situándolo incluso por encima de la ley, aunque esta voluntad de las partes puede estar limitada en el caso de un Laudo que sea contrario al orden público. Si bien la ley consagra el principio de la libertad, no omite cierto control sobre las actuaciones de las

partes, lo que se manifiesta en determinadas normas de contenido imperativo, particularmente en la etapa referida a la emisión del Laudo Arbitral, a fin de garantizar que este sea dictado con las garantías que la propia ley señala.

2. Principio de Flexibilidad Consiste en el establecimiento de actuaciones informales, adaptables y simples. Se trata de las reglas a que se sujeta el procedimiento, pudiendo disponerse la aplicación del reglamento que tenga establecido la institución a quien se encomienda su administración. La doctrina toma como punto de partida el eje central sobre el que se apoya el arbitraje, la autonomía de la voluntad de las partes; descargando el formalismo, planteando la sencillez de la unidad conceptual del arbitraje, la plena libertad formal para celebrar con eficacia las actuaciones procesales en la que deben concurrir requisitos mínimos necesarios para su validez.

3. Principio de Privacidad. Consiste en el mantenimiento obligatorio de la necesaria reserva y obligatoriedad. El arbitraje tiene una dimensión concebida dentro de un marco privatista. Esto permite que el “buen nombre” de las partes que intervienen en el conflicto no se vea afectado por el hecho del litigio, lo que no ocurre en la justicia ordinaria cuando ambas partes son conocidas en el medio.

4. Principio de idoneidad. Consiste en la capacidad de desempeñarse como árbitro o conciliador. Asegurándose así la calidad del fallo por la condición moral y profesional de cada árbitro o conciliador.

5. Principio de celeridad. Consiste en la continuidad de los procedimientos para la solución de las controversias. Se busca una solución rápida y satisfactoria, implantando así la “eficacia del arbitraje”. Teniendo en cuenta que el término para producir el fallo es el que las partes establezcan; accesoriamente el término es de 180 días, según señala la Ley N° 1770 en su artículo 55, y que se computan a partir de la audiencia de instalación del Tribunal Arbitral, de acuerdo al Reglamento de Arbitraje y Conciliación de la Cámara Nacional de Comercio.

6. Principio de igualdad. Consiste en dar a cada parte las mismas oportunidades de hacer valer sus derechos. Se deriva del actual concepto de igualdad ante la ley, que se rige según el principio de igualdad como valor supremo de nuestro ordenamiento jurídico. La Constitución Política del Estado que en su artículo 1 párrafo II, persigue que la igualdad esté presente en cualquier relación jurídica, al mencionar que: “Es un Estado Social y Democrático de Derecho que sostiene como valores

superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la igualdad y la justicia”⁷. Principio de audiencia. Consiste en la oralidad de los procedimientos alternativos. Concurriendo a este fin, la simplificación de las normas del debate. Es un principio general, que se halla inserto en la Constitución Política del Estado en su artículo 16 párrafo IV que señala: “Nadie puede ser condenado a pena alguna sin haber sido oído y juzgado previamente en proceso legal...”. Este principio se resume en que nadie puede ser condenado sin haber sido oído y vencido en juicio. Implica que ningún ciudadano tiene que admitir una sentencia sin que previamente haya tenido la oportunidad de alegar en su defensa todo aquello que considere oportuno dentro del proceso.⁸ Principio de contradicción. Consiste en la oportunidad de confrontación entre las partes, mediante actos provenientes de los sujetos de la relación procesal. Siendo el principal acto constitutivo de la relación procesal la demanda y la contestación.

4. ANALISIS Y CRITICA AL ARBITRAJE

4.1 CUESTIONES A DEBATIR SOBRE EL ARBITRAJE EN BOLIVIA

El arbitraje viene solucionando disputas hace mucho tiempo y con mucho éxito. La institución es verdaderamente efectiva y ha logrado evitar que grandes conflictos terminen en manos de la justicia ordinaria, no porque la jurisdicción estatal sea mala, sino que la jurisdicción arbitral presenta ventajas que no pueden otorgar nuestras autoridades judiciales.

La institución arbitral se ha ido consolidando en todo el mundo, han surgido muchas legislaciones arbitrales modernas, la mayoría inspirada en la Ley Modelo CNUDMI, no obstante, no estamos ante una jurisdicción perfecta, su aplicación en la práctica ha generado inconvenientes habituales.

En el presente artículo tocaremos tres temas importantes que vienen causando mucha división de criterio en el mundo arbitral. Son cuestiones no previstas en la mayoría de las legislaciones arbitrales, por lo tanto, cada Estado ha ido dándole su propio tratamiento. Ahora nos toca debatir la cuestión tomando Bolivia, y su respectiva Ley de Arbitraje y Conciliación, Ley No. 1770, como ejemplo para ver si proceden, es decir, si sería viable habilitar la modificación de los motivos de anulación, así como la renuncia expresa a la

misma. También veremos la aplicabilidad de la Revisión Extraordinaria de Sentencias y su viabilidad en los arbitrajes de Bolivia.

El Pacto de Exclusión en la Ley de Arbitraje y Conciliación boliviana

¿Se podrá renunciar el recurso de anulación? (1)

Hoy en día se discute bastante la posibilidad de renunciar, por acuerdo mutuo, a la vía de anulación del laudo arbitral. Nuestra Ley de Arbitraje y Conciliación (en adelante lac) no contempla la renuncia al recurso de anulación llamado pacto de exclusión, no obstante, vale la pena analizar si sería positivo para la institución arbitral obviar toda posibilidad de anulación de los laudos.

Como sabemos, el arbitraje es un método extrajudicial de resolver disputas sobre cuestiones que se encuentran dentro de la esfera de la libre disposición, cuya base principal es la autonomía de la voluntad de partes, que implica la posibilidad por acuerdo mutuo de excluir al poder judicial del conocimiento de una contienda presente o futura para someter la misma a la vía arbitral.

Lo que atrae a las partes para acudir a la institución arbitral es la ventaja y seguridad que otorga el arbitraje de obtener un laudo arbitral que ponga fin a la controversia en poco tiempo y de manera definitiva y vinculante, sin posibilidad de recurrir la decisión del árbitro, más que el recurso de anulación, puesto que el proceso arbitral se desarrolla en única instancia.

El recurso de anulación constituye la única vía de impugnación del laudo arbitral, fue creado por el legislador para asegurar un mínimo de control judicial sobre las irregularidades, considerada grave, que pudieran vulnerar el derecho a una tutela jurídica efectiva y así resguardar el derecho a la defensa como Derecho Fundamental consagrado por nuestra Ley Suprema.

En este entendido cabe diferenciar entre los derechos dispositivos, una ley y los derechos fundamentales, para determinar la aplicabilidad del pacto de exclusión sobre el recurso de anulación del laudo.

Si nos ponemos a analizar la cuestión sobre el pacto de exclusión, podríamos considerarlo una renuncia a la aplicación de la ley arbitral para aplicar y regirse por lo acordado en el convenio arbitral, de manera que se estaría otorgando una autonomía de la voluntad ilimitada y sin restricciones a las partes para moldear el proceso arbitral a su

gusto, sin tener en cuenta la existencia de las normas imperativas establecidas en la legislación arbitral.

Por lo tanto, no se puede concebir la posibilidad de utilizar el pacto de exclusión como instrumento para dejar de aplicar una ley arbitral. Lo que se debe entender es que nuestro ordenamiento jurídico sí faculta a las partes a renunciar a ciertos derechos dispositivos, es decir, derechos sobre los cuales el titular puede disponer de la manera que más le convenga. Por ende, podemos afirmar que en el pacto de exclusión no importa la renuncia de la Ley.

Ahora, cabe preguntarse si el recurso de anulación constituye un derecho dispositivo para que las partes puedan renunciar a ella. Para responder a la interrogante, tenemos que entender el objetivo buscado por el legislador.

Como mencionamos anteriormente, el proceso arbitral es llevado cabo en única instancia, quedando los recursos ordinarios fuera de su alcance, en resguardo a los principios de celeridad, flexibilidad y privacidad. En este sentido, reiteramos que la única vía de impugnación del laudo es el recurso o acción (2,3) de anulación. Las causales establecidas en la Ley permiten impugnar la decisión final del árbitro por errores, más que todo de forma, y no así de fondo, salvo dos excepciones; por materia no arbitrable y el orden público. En estos casos, la jurisdicción ordinaria entrara ex officio a revisar el fondo para anular el laudo arbitral.

Cuando nos referimos a errores de forma no estamos hablando de simples equivocaciones que puedan ser subsanadas por los árbitros, sino que se refiere a errores graves que comprometen los derechos fundamentales de las partes, sobre todo el derecho a la defensa, que implica el principio del debido proceso que rige en todo orden jurisdiccional.

En este entendido debemos aseverar que el recurso de anulación y sus causales constituyen normas imperativas y de orden público, dado que permiten a la institución arbitral garantizar la protección y observancia de los derechos fundamentales consagrados en nuestra carta magna.

Por lo tanto, renunciar al recurso de anulación implicaría a su vez la renuncia a los derechos fundamentales, lo cual es ilegítimo e ilegal (4,5). Por otra parte, siendo todo recurso un remedio procesal creado por la Ley como instrumento para asegurar la tutela

judicial efectiva, el Recurso de Anulación es la única vía de impugnación creado por la ley, por lo tanto, forma parte integral de la tutela judicial efectiva que constituye a su vez una norma imperativa y no así dispositiva, todo acuerdo en contrario vulneraría el orden público (6).

Las causales de anulación y la autonomía de partes

Como mencionamos anteriormente, el arbitraje tiene como pilar fundamental el principio de la voluntad de partes, que implica, por un lado, la voluntad mutua de apartar la contienda de la jurisdicción ordinaria y someter la misma a la jurisdicción arbitral, por otro, el principio implica a su vez la libertad y flexibilidad para adecuar o, mejor dicho, moldear el procedimiento arbitral según sus conveniencias, dejando un amplio margen de modificaciones e implementaciones a todo el proceso arbitral.

En este sentido, cabría preguntarse si dada la magnitud de flexibilidad y libertad, las partes tienen una facultad ilimitada para determinar el desarrollo del proceso arbitral de la manera que ellos gusten, en beneficio mutuo. La respuesta es negativa. Existen ciertos límites a esa voluntad autónoma, la legislación arbitral conlleva normas imperativas de estricto cumplimiento, inmodificables y de necesaria observancia en resguardo del orden público.

Diez-Picazo afirma que las normas imperativas no pueden en ningún caso ser excluidas por voluntad de las partes, incluso aunque con él no se contrarié el orden público ni se perjudique a terceros (7).

La normativa que regula la anulación del laudo arbitral constituye justamente una norma imperativa, en el sentido de que las causales estipuladas taxativamente en la Ley de Arbitraje y Conciliación son eminentemente exhaustivas, siendo inválidas su modificación o implementación por acuerdo de partes.

En otras palabras, lo acordado por las partes en el convenio arbitral que pretenda modificar una norma imperativa es netamente inválido, por lo tanto, pretender modificar o agregar una nueva causal de anulación es inviable. Un caso que generó mucha polémica en Estados Unidos y que sigue recibiendo mucha crítica favorable y desfavorable fue el caso de *Hall Street Associates vs Mattel Inc.*, donde las partes acordaron en el compromiso arbitral (8) extender el poder de revisión de los tribunales judiciales sobre el laudo arbitral.

El caso terminó en la Corte Suprema, que falló de la siguiente manera: “La Ley Federal de Arbitraje debería ser interpretada como la sustancia de una política nacional de favorecer el arbitraje con solo la revisión limitada y necesaria para mantener la ventaja esencial del arbitraje de resolver las disputas rápidamente” (9).

La decisión tomada por el Tribunal Supremo ha dado fin a una cuestión muy controvertida que mantenía divididas a las cortes estadounidenses (10), por tanto, creemos que la decisión tomada por el Tribunal Supremo es acertada, y coincidimos con el fallo cuando asevera que las causales de anulación son exhaustivas y de aplicación estricta a la hora de intentar anular un laudo.

Revisión del Laudo Arbitral firme

Por lo expuesto anteriormente, el laudo arbitral es considerado firme (11) cuando la parte perdedora no haya interpuesto el recurso de anulación o siendo interpuesta, la misma haya sido rechazada, por lo tanto, resuelto el incidente, el laudo arbitral adquiere la firmeza y el carácter de cosa juzgada. La cosa juzgada otorga seguridad jurídica a toda resolución judicial o extrajudicial de manera que garantiza su intangibilidad.

En este entendido es lógico pensar que una sentencia judicial o un laudo arbitral con tales características sea intocable e inamovible, sin embargo, el código adjetivo civil boliviano prevé un instrumento jurídico que rompe el absolutismo de la cosa juzgada en sentido que la deja sin efecto cuando se haya probado que la resolución judicial fuera dictada de manera injusta, según las causales tasadas en el artículo 297 (12).

Estamos hablando de lo que se denomina “recurso extraordinario de revisión de sentencia”, que constituye el único medio de revisión y rescisión del efecto de cosa juzgada, procede únicamente contra las sentencias ejecutoriadas.

Si analizamos la posibilidad de aplicar este recurso a los laudos arbitrales creemos que no podría serlo ya que en el arbitraje se prevé el recurso de nulidad del laudo que tiene un plazo para su interposición antes de ejecutar el mismo, entonces no cabe sentido interponer un recurso una vez ejecutado el laudo, o sea se desvirtuaría totalmente la institución del arbitraje.

Además, el arbitraje tiene su régimen especial que desplaza al común del Código de Procedimiento Civil y para que procediese en un arbitraje tendría que haber estado

expresamente previsto, pero al contrario, “el esquema de la Ley Modelo implica limitar las vías de recurso en el arbitraje” (13).

No obstante, si bien la Ley No. 1770 no prevé la revisión extraordinario del laudo arbitral, cabe preguntarse si el recurso extraordinario podría interponerse sobre laudos arbitrales firmes cuando dicha resolución verdaderamente contempla alguna de las causales establecidas en el artículo antes mencionado.

Dado que la legislación no habilita otro medio de impugnación que no sea el de anulación, por lógica diríamos que la revisión extraordinaria sería improcedente dado que no se encuentra legalmente habilitado por la Ley 1770.

En este sentido cabe hacernos otra pregunta: ¿Convendría reformar la Ley de Conciliación y Arbitral de manera que se implemente y habilite el recurso de revisión sobre los laudos arbitrales firmes? (14) Es una pregunta complicada de responder, que desde luego recibe muchas opiniones opuestas, por lo tanto, para no entrar en una discusión profunda del tema, concluiremos por decir que dado su carácter autónomo y extraordinario y dado que su finalidad es garantizar justicia y evitar por ende resoluciones injustas, desde nuestro punto de vista, sería óptimo por una sola razón: la Justicia.

Conclusión

En conclusión cabe afirmar que la Ley No. 1770 contiene lagunas que deben ser colmadas en un futuro. Ello no quiere decir que la Ley de Arbitraje y Conciliación boliviana no sea eficiente, todo lo contrario, es una legislación arbitral muy moderna, inspirada en la Ley Modelo UNCITRAL.

En cuanto a las cuestiones expuestas anteriormente, diríamos que el habilitar y por ende permitir a las partes modificar las causales de anulación, expondría a la institución arbitral a una utilización engañosa y muy peligrosa, por otro lado, renunciar a la vía de anulación del laudo sería totalmente inoperante y tentaría contra la seguridad de una tutela jurídica efectiva, contrariando los principios constitucionales, por consiguiente, exponiendo el orden público nacional.

La revisión extraordinaria de los laudos arbitrales es un tema muy complicado, si nos ponemos a analizar que, por un lado, con el dictado de un laudo arbitral los árbitros pierden su competencia y, por otro lado, no tenemos una jurisprudencia arbitral, el procedimiento para iniciar la revisión del laudo traería muchas dificultades, como ser,

establecer las causales, el órgano competente, y demás trámites procesales para el efecto, porque la otra opción sería simplemente aplicar lo establecido en el Código de Procedimiento Civil boliviano.

NOTAS:

1. La legislación peruana sobre arbitraje permite a la partes, en un arbitraje internacional y salvo que una de las partes sea peruano, renunciar al recurso de anulación, o a limitar dicho recurso a una o más de las causales de anulación taxativas dispuestas en la LGA. Ver: CANTUARIAS SALAVERRY Fernando, ¿Cuándo estamos ante un arbitraje nacional o internacional conforme a la LGA?, Revista Peruana de Arbitraje, ED. Grijley, I-2005, p. 210.

2. “La acción de anulación no es, pues, un recurso sino una acción rescisoria, cuyo ejercicio da lugar a un proceso declarativo especial en el que se pretende tan solo que el Tribunal se pronuncie acerca de la validez o no del laudo.” Ver en: Jesús Remón, La Anulación del laudo...op. Cit., p. 121.

3. “La anulación solo podrá ser fruto del ejercicio de una acción más que de un recurso. En efecto, este último supone acudir al superior en alzada, dando lugar a una especie de segunda instancia.” Ver: ROCA AYMAR José Luis, El Arbitraje Com... op. cit., p. 184.

4. “...esa exclusión encuentra su límite en las leyes imperativas y en el orden público...” Ver en: Jesús Remón, La Anulación del laudo... op. cit., p. 126.

5. Para el jurista español José Luis Roca Aymar, en general las partes podrán renunciar al derecho de anular el laudo, pero no al control jurisdiccional del mismo. Ver: ROCA AYMAR José Luis, El Arbitraje Com... op. cit., p. 184.

6. “...la acción de anulación forma parte del derecho a la tutela... su exclusión voluntaria por las partes del convenio arbitral no sería válida”. REMÓN Jesús, Anulación del Laudo... op. cit.

7. DIEZ-PICAZO GIMÉNEZ Ignacio, Algunas cuestiones relativas a... op. cit.

8. El convenio arbitral decía: “El Tribunal del Distrito de Oregón de Estados Unidos podrá juzgar, bien confirmando, anulando, modificando o corrigiendo cualquier laudo en que: 1) la determinación de hecho realizada por el árbitro no se halle fundamentada en una prueba sustancial, o 2) las conclusiones de derecho del árbitro sean erróneas”. Ver en: MULLERAT Ramón, La Federal Arbitration Act: a shield or a sword? La autonomía de la

voluntad de las partes y la facultad de los Tribunales de revisar el laudo en cuanto al fondo. Revista del Club Español del Arbitraje-Spain Arbitration Review-editorial Wolters Kluwer, No. 2/2008, España, p. 60.

9. "The Federal Arbitration Act should be interpreted as the substance of a national policy favoring arbitration with just the limited review needed to maintain arbitration's essential virtue of resolving disputes straightaway". Ver en: GUTIÉRREZ Elena, Can parties agree to expand the scope of judicial review of arbitration? The Hall Street Case. Revista del Club Español del Arbitraje-Spain Arbitration Review-editorial WoltersKluwer, No. 2/2008, España, p. 103.

10. "The courts are split concerning whether party's can contract for expanded judicial review beyond that contemplated by sections 10 and 11 of the Federal Arbitration Act". Ver: BAKER Jean, IP Meets ADR: Selecting the right ADR procedures, Cursotomado on line sobre "Alternative Dispute Resolution options and applications in Intellectual Property Disputes, ofrecido por COGNISTAR en conjunto con AIPLA, 2004.

11. "...firmeza se utiliza como sinónimo de inimpugnabilidad, además de invariabilidad de la resolución". Ver: GONZÁLEZ-MONTES SÁNCHEZ José Luis, El Control Jud... op. cit., p. 155.

12. Art. 297.- (PROCEDENCIA) Habrá lugar al recurso extraordinario de revisión ante la Corte Suprema de Justicia, de una Sentencia ejecutoriada en proceso ordinario, en los casos siguientes: 1) Si ella se hubiere fundado en documentos declarados falsos por otra sentencia ejecutoriada que se hubiere dictado con posterioridad a la sentencia que se tratare de rever. 2) Si habiéndose dictado exclusivamente en virtud de prueba testifical, los testigos hubieren sido condenados por falso testimonio en las declaraciones que sirvieron de fundamento a la sentencia. 3) Si se hubiere ganado injustamente en virtud de cohecho, violencia o fraude procesal declarado en sentencia ejecutoriada. 4) Si después de pronunciada se recobraren documentos decisivos detenidos por fuerza mayor o por obra de la parte a favor de la cual se hubiere dictado, previa sentencia declarativa de estos hechos y ejecutoriada.

13. GRIEGERA NAON, Horacio, La ley modelo sobre arbitraje internacional y el derecho argentino, La Ley T. 1989-A, p. 1031-1033.

14. La nueva Ley de Arbitraje española (60/2003) habilita el recurso de revisión de los laudos arbitrales en su artículo 43, que reza lo siguiente: “El laudo firme produce efectos de cosa juzgada y frente a él solo cabra solicitar la revisión conforme a lo establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil para las sentencias firmes.

CAPITULO III LA ATENCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA VIA ADMINISTRATIVA LABORAL

3. EL PROCESO LABORAL EN LA VIA JUDICIAL A CONSECUENCIA DE LA DECLINATORIA DE LA VIA ADMINISTRATIVA

En nuestro ámbito, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, por Decreto Ley No. 7737 de 28 de julio de 1966 a ratificado el Convenio de la O.I.T. No, 81 del 11 de julio de 1947 sobre la Inspección del Trabajo, el cual fue ratificado por los estados integrantes el 15 de noviembre de 1973, con la ratificación del Convenio 81 y la Recomendación al Convenio 81 esta cartera de Estado se encarga de hacer cumplir toda normativa socio - laboral por parte de las empresas establecidas en el territorio nacional, debiendo verificar la legalidad de las mismas y el cumplimiento de las normas socio-laborales en favor de sus trabajadores.

La Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mediante sus jefaturas departamentales, realizaran las inspecciones laborales, en forma periódica o a denuncia de algún trabajador.

En esta parte diagnostica, para un mejor entendimiento, tomaremos realizaremos un detallado análisis del informe y denuncia que se estila como ejemplo para explicar los pasos para la facción del Informe del inspector y su denuncia, para ellos deberemos conocer las normativa aplicable para las sanciones, el procedimiento de la inspección, los inspectores, la facción del informe y la denuncia y por ultimo su remisión a estrados judiciales.

3.1. Normativa Legal vigente, sancionadora de las Infracciones a Leyes Sociales.

La Ley General del Trabajo, El Código de Seguridad, Social, la Ley de Pensiones, La Ley General de Higiene, Seguridad ocupacional y Bienestar y los distintos Decretos Supremos y Resoluciones Ministeriales que van modificando el contenido de las mismas. Se debe aclarar que la normativa laboral se encuentra tremendamente dispersa, por lo que, citaremos la normativa necesaria en el momento preciso.

3.2. Remisión a estrados judiciales.-

Concluida la facción del Informe y de su correspondiente denuncia, con todas las documentales adheridas por parte del Ministerio como también con aquellas presentadas por la parte denunciada, una vez realizada todos los actos administrativos de la denuncia, toda la documentación es enviada a la Unidad de Gestión Jurídica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para que la misma proceda a remitir la denuncia a demandas nuevas de la R. Corte de Distrito de La Paz para su posterior sorteo, sea en la ciudad de La Paz o de la ciudad de El Alto, dependiendo del lugar de ubicación de la empresa o institución infractora.

3.3. El Informe y la Denuncia como prueba Reconstituida

El documento público, como lo es el Informe de la Inspección y la Denuncia del funcionario público del Ministerio de Trabajo, Empleo y previsión Social, representa la prueba pre constituida por excelencia, en teoría, porque por su forma testimonial constituye una prueba consistente, pues se encuentra avalada por el mismo Estado por medio del inspector de trabajo; el informe y la denuncia, son documentos públicos acreditados por el Estado, por lo tanto no debe dudarse de su autenticidad, si lo tomamos como documento público.

Así lo ha conceptualizado Alsina sobre los documentos públicos señalando, "Considerado en sí mismo el documento público limpio de raspaduras o enmendaduras no salvadas, tiene la presunción de autenticidad. Quien impugne su autenticidad, deberá probar que no emana

del funcionario autorizado al efecto, o pedir su confrontación con los originales si hay razón atendible para ello. Quien lo presenta como prueba no está obligado a demostrar esos extremos" (*Alsina*)

De ahí que, el aforismo clásico de Dumoulin "*instrumenta pública probant se ipsa*" (el documento público es prueba por sí mismo), se considera limitado, como presunción en favor del documento público, particularmente en el sentido de que lo que está probado por la fe pública no necesita probarse de otra manera.

Estas reflexiones y citas, son plenamente aplicadas en Materia Civil, y si ha de dudarse de la probanza o autenticidad de cualquier documento público solo podrá hacérselo por la vía judicial, como condición sin protesta, con sentencia debidamente ejecutoriada.

En materia laboral, si bien es cierto que, el Art. 223 en su párrafo segundo señala "*El Director General, El Inspector General, los Directores Departamentales y los Jefes Departamentales o regionales, bajo responsabilidad, llevarán registros y control de las denuncias que tendrán valor de prueba preconstituida y gozaran de presunción de certeza, salvo prueba en contrario*", dándole la prerrogativa de prueba preconstituida con presunción de certeza al informe y la denuncia del inspector, deja la puerta abierta de la contradicción a dichas pruebas en un proceso de infracciones a Leyes Sociales, seguramente para poder replicar apreciaciones subjetivas o con cargas emocionales del inspector en su informe, más aun, cuando estos documentos de gran importancia, carecen de claridad en su facción, razón por la que cobra fuerza lo referido por Chiovenda, Carnelutti y Bonnier, "*En la fuerza probatoria, ha de distinguirse lo relativo al instrumento mismo y lo relativo a su contenido*".

"*Salvo prueba en contrario*", esta aserción legal limita la probanza del informe y la denuncia del inspector, perdiendo la calidad de prueba plena con fuerza probatoria absoluta, cuya contradicción debe realizarse solo con documentación verificable.

Aquí radica la importancia de la denuncia y el informe del inspector del Ministerio de Trabajo, quien deberá aplicarse en su trabajo bajo métodos investigativos jurídicos que se

materialicen en un informe bien realizado con argumentos sólidos y verosímiles, que deben crear en la autoridad judicial de turno, suficiente convicción para resolver la sanción correspondiente.

4. ANALISIS DE LA FALTA DE COORDINACION QUE EXISTE ENTRE LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA LABORAL Y LA JUDICATURA DEL TRABAJO

El arbitraje viene solucionando disputas hace mucho tiempo y con mucho éxito. La institución es verdaderamente efectiva y ha logrado evitar que grandes conflictos terminen en manos de la justicia ordinaria, no porque la jurisdicción estatal sea mala, sino que la jurisdicción arbitral presenta ventajas que no pueden otorgar nuestras autoridades judiciales.

La institución arbitral se ha ido consolidando en todo el mundo, han surgido muchas legislaciones arbitrales modernas, la mayoría inspirada en la Ley Modelo CNUDMI, no obstante, no estamos ante una jurisdicción perfecta, su aplicación en la práctica ha generado inconvenientes habituales.

En el presente artículo tocaremos tres temas importantes que vienen causando mucha división de criterio en el mundo arbitral. Son cuestiones no previstas en la mayoría de las legislaciones arbitrales, por lo tanto, cada Estado ha ido dándole su propio tratamiento. Ahora nos toca debatir la cuestión tomando Bolivia, y su respectiva Ley de Arbitraje y Conciliación, Ley No. 1770, como ejemplo para ver si proceden, es decir, si sería viable habilitar la modificación de los motivos de anulación, así como la renuncia expresa a la misma. También veremos la aplicabilidad de la Revisión Extraordinaria de Sentencias y su viabilidad en los arbitrajes de Bolivia.

4.1. El Pacto de Exclusión en la Ley de Arbitraje y Conciliación boliviana

¿Se podrá renunciar el recurso de anulación? (1)

Hoy en día se discute bastante la posibilidad de renunciar, por acuerdo mutuo, a la vía de anulación del laudo arbitral. Nuestra Ley de Arbitraje y Conciliación (en adelante lac) no

contempla la renuncia al recurso de anulación llamado pacto de exclusión, no obstante, vale la pena analizar si sería positivo para la institución arbitral obviar toda posibilidad de anulación de los laudos.

Como sabemos, el arbitraje es un método extrajudicial de resolver disputas sobre cuestiones que se encuentran dentro de la esfera de la libre disposición, cuya base principal es la autonomía de la voluntad de partes, que implica la posibilidad por acuerdo mutuo de excluir al poder judicial del conocimiento de una contienda presente o futura para someter la misma a la vía arbitral.

Lo que atrae a las partes para acudir a la institución arbitral es la ventaja y seguridad que otorga el arbitraje de obtener un laudo arbitral que ponga fin a la controversia en poco tiempo y de manera definitiva y vinculante, sin posibilidad de recurrir la decisión del árbitro, más que el recurso de anulación, puesto que el proceso arbitral se desarrolla en única instancia.

El recurso de anulación constituye la única vía de impugnación del laudo arbitral, fue creado por el legislador para asegurar un mínimo de control judicial sobre las irregularidades, considerada grave, que pudieran vulnerar el derecho a una tutela jurídica efectiva y así resguardar el derecho a la defensa como Derecho Fundamental consagrado por nuestra Ley Suprema.

En este entendido cabe diferenciar entre los derechos dispositivos, una ley y los derechos fundamentales, para determinar la aplicabilidad del pacto de exclusión sobre el recurso de anulación del laudo.

Si nos ponemos a analizar la cuestión sobre el pacto de exclusión, podríamos considerarlo una renuncia a la aplicación de la ley arbitral para aplicar y regirse por lo acordado en el convenio arbitral, de manera que se estaría otorgando una autonomía de la voluntad ilimitada y sin restricciones a las partes para moldear el proceso arbitral a su gusto, sin tener en cuenta la existencia de las normas imperativas establecidas en la legislación arbitral.

Por lo tanto, no se puede concebir la posibilidad de utilizar el pacto de exclusión como instrumento para dejar de aplicar una ley arbitral. Lo que se debe entender es que nuestro ordenamiento jurídico sí faculta a las partes a renunciar a ciertos derechos dispositivos, es decir, derechos sobre los cuales el titular puede disponer de la manera que más le convenga. Por ende, podemos afirmar que en el pacto de exclusión no importa la renuncia de la Ley.

Ahora, cabe preguntarse si el recurso de anulación constituye un derecho dispositivo para que las partes puedan renunciar a ella. Para responder a la interrogante, tenemos que entender el objetivo buscado por el legislador.

Como mencionamos anteriormente, el proceso arbitral es llevado cabo en única instancia, quedando los recursos ordinarios fuera de su alcance, en resguardo a los principios de celeridad, flexibilidad y privacidad. En este sentido, reiteramos que la única vía de impugnación del laudo es el recurso o acción (2,3) de anulación. Las causales establecidas en la Ley permiten impugnar la decisión final del árbitro por errores, más que todo de forma, y no así de fondo, salvo dos excepciones; por materia no arbitrable y el orden público. En estos casos, la jurisdicción ordinaria entrara ex officio a revisar el fondo para anular el laudo arbitral.

Cuando nos referimos a errores de forma no estamos hablando de simples equivocaciones que puedan ser subsanadas por los árbitros, sino que se refiere a errores graves que comprometen los derechos fundamentales de las partes, sobre todo el derecho a la defensa, que implica el principio del debido proceso que rige en todo orden jurisdiccional.

En este entendido debemos aseverar que el recurso de anulación y sus causales constituyen normas imperativas y de orden público, dado que permiten a la institución arbitral garantizar la protección y observancia de los derechos fundamentales consagrados en nuestra carta magna.

Por lo tanto, renunciar al recurso de anulación implicaría a su vez la renuncia a los derechos fundamentales, lo cual es ilegítimo e ilegal (4,5). Por otra parte, siendo todo recurso un remedio procesal creado por la Ley como instrumento para asegurar la tutela judicial efectiva, el Recurso de Anulación es la única vía de impugnación creado por la ley, por lo tanto, forma parte integral de la tutela judicial efectiva que constituye a su vez una norma imperativa y no así dispositiva, todo acuerdo en contrario vulneraría el orden público (6).

4.1.2. Las causales de anulación y la autonomía de partes

Como mencionamos anteriormente, el arbitraje tiene como pilar fundamental el principio de la voluntad de partes, que implica, por un lado, la voluntad mutua de apartar la contienda de la jurisdicción ordinaria y someter la misma a la jurisdicción arbitral, por otro, el principio implica a su vez la libertad y flexibilidad para adecuar o, mejor dicho, moldear el procedimiento arbitral según sus conveniencias, dejando un amplio margen de modificaciones e implementaciones a todo el proceso arbitral.

En este sentido, cabría preguntarse si dada la magnitud de flexibilidad y libertad, las partes tienen una facultad ilimitada para determinar el desarrollo del proceso arbitral de la manera que ellos gusten, en beneficio mutuo. La respuesta es negativa. Existen ciertos límites a esa voluntad autónoma, la legislación arbitral conlleva normas imperativas de estricto cumplimiento, inmodificables y de necesaria observancia en resguardo del orden público.

Diez-Picazo afirma que las normas imperativas no pueden en ningún caso ser excluidas por voluntad de las partes, incluso aunque con él no se contrarié el orden público ni se perjudique a terceros (7).

La normativa que regula la anulación del laudo arbitral constituye justamente una norma imperativa, en el sentido de que las causales estipuladas taxativamente en la Ley de Arbitraje y Conciliación son eminentemente exhaustivas, siendo inválidas su modificación o implementación por acuerdo de partes.

En otras palabras, lo acordado por las partes en el convenio arbitral que pretenda modificar una norma imperativa es netamente inválido, por lo tanto, pretender modificar o agregar una nueva causal de anulación es inviable. Un caso que generó mucha polémica en Estados Unidos y que sigue recibiendo mucha crítica favorable y desfavorable fue el caso de *Hall Street Associates vs Mattel Inc.*, donde las partes acordaron en el compromiso arbitral (8) extender el poder de revisión de los tribunales judiciales sobre el laudo arbitral.

El caso terminó en la Corte Suprema, que falló de la siguiente manera: “La Ley Federal de Arbitraje debería ser interpretada como la sustancia de una política nacional de favorecer el arbitraje con solo la revisión limitada y necesaria para mantener la ventaja esencial del arbitraje de resolver las disputas rápidamente” (9).

La decisión tomada por el Tribunal Supremo ha dado fin a una cuestión muy controvertida que mantenía divididas a las cortes estadounidenses (10), por tanto, creemos que la decisión tomada por el Tribunal Supremo es acertada, y coincidimos con el fallo cuando asevera que las causales de anulación son exhaustivas y de aplicación estricta a la hora de intentar anular un laudo.

4.1.3. Revisión del Laudo Arbitral firme

Por lo expuesto anteriormente, el laudo arbitral es considerado firme (11) cuando la parte perdedora no haya interpuesto el recurso de anulación o siendo interpuesta, la misma haya sido rechazada, por lo tanto, resuelto el incidente, el laudo arbitral adquiere la firmeza y el carácter de cosa juzgada. La cosa juzgada otorga seguridad jurídica a toda resolución judicial o extrajudicial de manera que garantiza su intangibilidad.

En este entendido es lógico pensar que una sentencia judicial o un laudo arbitral con tales características sea intocable e inamovible, sin embargo, el código adjetivo civil boliviano prevé un instrumento jurídico que rompe el absolutismo de la cosa juzgada en sentido que la deja sin efecto cuando se haya probado que la resolución judicial fuera dictada de manera injusta, según las causales tasadas en el artículo 297 (12).

Estamos hablando de lo que se denomina “recurso extraordinario de revisión de sentencia”, que constituye el único medio de revisión y rescisión del efecto de cosa juzgada, procede únicamente contra las sentencias ejecutoriadas.

Si analizamos la posibilidad de aplicar este recurso a los laudos arbitrales creemos que no podría serlo ya que en el arbitraje se prevé el recurso de nulidad del laudo que tiene un plazo para su interposición antes de ejecutar el mismo, entonces no cabe sentido interponer un recurso una vez ejecutado el laudo, o sea se desvirtuaría totalmente la institución del arbitraje.

Además, el arbitraje tiene su régimen especial que desplaza al común del Código de Procedimiento Civil y para que procediese en un arbitraje tendría que haber estado expresamente previsto, pero al contrario, “el esquema de la Ley Modelo implica limitar las vías de recurso en el arbitraje” (13).

No obstante, si bien la Ley No. 1770 no prevé la revisión extraordinario del laudo arbitral, cabe preguntarse si el recurso extraordinario podría interponerse sobre laudos arbitrales firmes cuando dicha resolución verdaderamente contempla alguna de las causales establecidas en el artículo antes mencionado.

Dado que la legislación no habilita otro medio de impugnación que no sea el de anulación, por lógica diríamos que la revisión extraordinaria sería improcedente dado que no se encuentra legalmente habilitado por la Ley 1770.

En este sentido cabe hacernos otra pregunta: ¿Convendría reformar la Ley de Conciliación y Arbitral de manera que se implemente y habilite el recurso de revisión sobre los laudos arbitrales firmes? (14) Es una pregunta complicada de responder, que desde luego recibe muchas opiniones opuestas, por lo tanto, para no entrar en una discusión profunda del tema, concluiremos por decir que dado su carácter autónomo y extraordinario y dado que su finalidad es garantizar justicia y evitar por ende resoluciones injustas, desde nuestro punto de vista, sería óptimo por una sola razón: la Justicia.

Capítulo IV: PROPONER LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CONCILIACIÓN EN EL MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.

4. Creación de un centro de conciliación

La normativa, explica claramente que la ley tiene un carácter general además de que se establecen derechos y obligaciones en su parte sustantiva y adjetiva que emerge del trabajo debemos tomar en cuenta que si bien los derechos son irrenunciables pero no son imprescriptibles, es decir que en función del tiempo se puede llegar a perder un derecho a reclamar los mismos. En este contexto el desarrollo de los procesos judiciales requieren de un análisis crítico de donde la capacidad más importante es la imaginación creativa para adelantarse a lo que va suceder para lograr objetivos propositivos.

De esta manera en nuestra experiencia en la práctica judicial se ha hecho una analogía de todas las deficiencias con las que se tropiezan en dichos procesos judiciales con los procesos por infracción a leyes sociales en tal sentido de acuerdo a la funcionalidad del sistema judicial colapsado se propone la creación de un centro de conciliación previo a que los antecedentes de las infracciones a leyes sociales sean remitidas a los estrados judiciales.

4.1. MOTIVACION Y FUNDAMENTACION

En análisis previo e introductorio se ha tomado en cuenta los siguientes factores como ser la crisis en el sistema judicial También tiene que ver con el retraso en el trámite de estos procesos para dar un panorama genérico y una mejor explicación de los mismos mientras en cada juzgado se intenta dar impulso procesal ya en el ministerio se están patrocinado nuevos procesos por lo que resulta caótica la situación por las limitaciones sistemáticas.

Por lo anteriormente expuesto esta situación tiene que ver con una problemática ya vista en los estrados judiciales, que si bien unos procesos se encuentran en movimiento otros son archivados por la falta de impulso procesal en tal sentido y por la experiencia recogida estos procesos por ser de naturaleza especial y que son multas que pasan directamente a ser una deuda al estado plurinacional boliviano no prescriben y los procesos si o si

deben tener un final por lo que se debe proceder a desarchivar procesos de gestiones pasadas y en tal situación se da el caso que la razón social de aquellas empresas ya se han extinguido solo como una de las razones para que estos procesos queden en la impunidad.

4.2. ALCANCE

En la parte neurálgica esta propuesta tiene un alcance básicamente sumario en el buen sentido de la palabra por que en el momento en que se perciba alguna anomalía en alguna de las empresas infractoras estas tendrán la oportunidad de solucionar el conflicto en la vía administrativa presentando los requisitos exigidos por los inspectores de trabajo, pero no debemos olvidar que se sigue una ermeneutica similar en la actualidad pero el objetivo es el de que este sistema sea implementado en el código procesal del trabajo.

También se fijarían los plazos administrativos correspondientes para cada caso y también se haría la evaluación correspondiente a dicho casos controvertidos de esta manera se lograría solucionar en vía administrativa y de una manera optima se frenaría la acumulación de estos procesos en los estrados judiciales, tomando en cuenta que la propuesta que hacemos no es la de dar prioridad a las empresas infractoras sino la de subsanar en vía administrativa de manera rápida y optima, dado que el único perjudicado aquí es el trabajador y en algún sentido el Estado que con la finalidad de proteger y hacer reevindicar los derecho de los trabajadores exigiendo a las empresas que presten las mejores condiciones de trabajo a los mismos se estaría legando a nada con tales normativas.

De acuerdo a la exposición la propuesta es clara el sentido que después de haber hecho la evaluación correspondiente y dado que la empresa infractora no ha presentado sus descargos correspondientes en los plazos administrativos que corresponde se crea la figura jurídica de la reincidencia en el código procesal del trabajo y que las sanciones sean impuestas de manera más estricta a los infractores y dichas empresas ya serian reminitadas a los estrados judiciales sus antecedentes.

4.3 REQUISITOS ESENCIALES

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA - La razón social de la empresa deberá señalar el nombre completo de la empresa y si se tratase de un sigla deberá también desglosar la sigla por completo, por ejemplo:

EMBOL S.A. Embotelladoras Bolivianas sociedad anónima.

REPRESENTANTE LEGAL - Se deberá señalar e. nombre completo y si es posible el número de cédula de identidad del Representante legal que figure en el

NIT, caso contrario de el nombre del propietario de la empresa inspeccionada, dato importante para dirigir la denuncia al personero legal.

NUMERO DE NIT - se indicará el número de NIT asignado por Impuestos

Nacionales.

NÚMERO PATRONAL DEL SEGURO SOCIAL - Se señalará el número patronal que la ha sido asignado por la Seguridad Social.

ACTIVIDAD ECONÓMICA - Deberá señalarse la actividad económica en general, pero con un detalle del rubro al que se dedica.

DIRECCIÓN - Se deberá señalar la dirección exacta de la empresa, para su fácil ubicación a momento de ser notificado con la denuncia, por el juzgado, es recomendable que el informe vaya acompañado de un croquis de la ubicación; es preciso también señalar la dirección de la oficina principal si es que el lugar de la inspección es la fabrica o zona industrial de la empresa.

NUMERO DE TELÉFONO - el número o números de teléfono de la empresa como de la oficina principal de la misma si hubiese.

ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA - Esta información es necesaria para establecer el nexo entre la antigüedad real de la empresa y la antigüedad legal de la misma, para ello el

inspector con agudeza y habilidad debe tratar de obtener esta información de los mismos trabajadores y del personal administrativo y si es posible obtener esta información de los vecinos del lugar, puesto que ese dato permitirá definir en varios ítems de infracción la sanción con el que se multará a la empresa infractora.

Esta información debe ser debidamente explicada con todo detalle para que la misma pueda ser debidamente contrastada con la información legal que seguramente dará el patrono empleador ha momento de presentar sus descargos.

Es importante la debida especificación con detalle por parte del inspector sobre la antigüedad de la empresa, pues esta debe crear convencimiento en el juzgador ha momento de dictarse la correspondiente Resolución, por eso es necesario la aplicación de los métodos de observación para la obtención de tal información.

Nro. TOTAL DE TRABAJADORES - esta información es imprescindible puesto que permitirá definir el monto de la sanción, el inspector en lo posible deberá realizar el conteo personalmente si fuera posible, de ser grande el lugar de inspección, el inspector debe realizar un cálculo aproximado del personal que se encuentra trabajando, esta dato es esencial puesto que deberá coincidir con los datos de las planillas de los trabajadores

Base Legal - La Resolución Ministerial 448/08 de 29 de julio de 2008 en su Art. 12 instruye "(Criterios de aplicación). Definir los criterios de **aplicación** de multas por: 1) Infracción a Ley Social, 2) Falta de Registro Único de Empleador (Dispuesta por la Resolución Ministerial No. 002/04 de 13 de enero de 2004), 3) Acción „ omisión que perjudique el servicio del Ministerio de Trabajo, perturbe o impida su trabajo conforme prevé el Artículo 237 del Código Procesal del Trabajo, 4) Falta de visado de contratos laborales conforme dispone el artículo 14 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo; según la siguiente escala:

La indagación y la determinación del número de trabajadores, establecerá el monto de la sanción que señalara la denuncia ha momento de ser remitida a estrados judiciales.

4.4. EL CONCILIADOR, LA AUDIENCIA Y EL ACTA DE CONCILIACIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL CONCILIADOR:

Es neutral e imparcial.- Es decir, asume en todas las etapas de la conciliación, un comportamiento idéntico para con las partes en litigio. Su comunicación, expresión, postura, congruencia de su decir y actuar, es neutral lo que inspira confianza y seguridad en las partes.

Es un tercero.- Es decir, se trata de una persona que no tiene ninguna relación con las partes en pugna ni con el conflicto, lo que le permite asumir una postura de imparcialidad.

Concedor, Orientador y Dirigente del Conflicto.- En el sentido de que con un conocimiento mínimo previo, inicia la conciliación propiciando un clima de confianza entre las partes para abordar el conflicto, explorando las causas que originan el desacuerdo. Conduce a las partes a que planteen opciones que vayan en dirección al acuerdo; de no ser posible, propone las posibles soluciones y finalmente proyecta la propuesta final.

Experto.- Esto significa que tiene conocimientos teóricos y prácticos sobre el manejo interpersonal de las partes en conflicto, lo cual le permite identificar y transformar las posturas extremas que impiden encontrar nuevos planteamientos para la solución de los problemas.

4.5. EL PERFIL DEL CONCILIADOR

El Conciliador Extrajudicial debe contar con habilidades personales e intelectuales fundamentales para que pueda desarrollarse como tal y cumpla eficientemente sus funciones en el puesto.

HABILIDADES PERSONALES:

- Autoestima y seguridad
- Auto control
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Capacidad para escuchar y comunicarse
- Empatía
- Sociabilidad
- Sensibilidad social
- Imparcialidad
- Adaptación a normas y valores
- Planificación y orden

HABILIDADES INTELECTUALES

- Razonamiento lógico
- Razonamiento numérico
- Juicio y criterio
- Asertividad
- Creatividad
- Sentido común
- Capacidad de redacción
- Capacidad de comprensión

5. AUDIENCIA PRELIMINAR EN JUICIOS LABORALES

Pasemos a analizar el caso de un trabajador, que acude a los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, los efectos de reclamar sus Prestaciones Sociales, Indemnizaciones por Accidentes Laborales, etc. La Primera Etapa del Procedimiento Judicial, una vez interpuesta la demanda y agotada la citación de la

parte patronal, es justamente la Audiencia Preliminar. FINALIDAD DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR?: AUDIENCIA PRELIMINAR EN JUICIOS LABORALES: El artículo 163 de la Ley Orgánica del Trabajo, ordena fijar oportunidad para la celebración de la audiencia oral y pública, por lo tanto ha de fijarse hora y fecha exacta para la práctica de ella, con la asistencia, en principio, tanto del actor como del demandado. La audiencia preliminar cumple básicamente 3 funciones o finalidades a saber: 1.) Evitar el juicio, así tenemos que el Código de Procedimiento Civil al regular el procedimiento oral y la audiencia preliminar que se celebra dentro del mismo, exhorta al Juez de la causa para que busque la conciliación entre las partes, vale decir, que llame a las partes a conciliación con la finalidad de evitar el juicio. La solución de la controversia a través de los medios alternos de resolución de conflictos, por un acuerdo entre las partes contendientes en el proceso, 2.) Depurar el proceso, es decir, poner la causa en estado de entrar al mérito del asunto, sin que exista ningún obstáculo que impida entrar al conocimiento del fondo de la causa. De allí, que los Jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución tienen la facultad de dictar despachos saneadores, cuando a su juicio fuere necesario, desde el inicio de la controversia hasta justo antes de enviar la causa a juicio, en aquellos casos en los cuales no haya sido posible la mediación entre las partes y con ello, -con el despacho saneador- poner la causa en estado de entrar al mérito del asunto, sin que existan, como ya se dijo, obstáculos que impidan el conocimiento del fondo del mismo, 3.) Fijar los términos del contradictorio, lo que equivale en materia civil, a trabar “la litis”. UNA VEZ INICIADA LA MISMA, SE DEBERÁ, 1.-) Presentar el Escrito de Promoción de Pruebas, sin embargo, acoto, que en la práctica y dependiendo del Juez que la dirija, podrá pedirse tal escrito, en el curso de la audiencia o al final de la misma, incluso, hay Jueces que solicitan el Escrito de Pruebas en la Audiencia de Prolongación de la Audiencia Preliminar (continuación de la misma para fecha posterior), recuérdese que la audiencia preliminar puede durar hasta 4 meses. Ahora bien, para facilitar la mediación entre las partes contendientes es necesario que las pruebas sean presentadas

5.1 CONDICIONES GENERALES

En la Constitución Política del Estado promulgada en fecha 07 de febrero de 2009 por nuestro actual Presidente, Evo Morales Aima, en su Sección tercera, define los principios generales sobre, el Derecho al Trabajo y al Empleo, señalando específicamente los derechos que goza el trabajador - empleado, cuyos derechos se encuentran protegidos por el mismo Estado; así lo señala el art 46 de la Constitución Política del Estado que a la letra dice: **“1. toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo o satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una 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. III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso y otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.”**, en concordancia con el Art. 48 en su párrafo I y II que expresan **“1. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y 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.”** estas premisas constitucionales de cumplimiento obligatorio se ha materializado en la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Código de Seguridad Social y sus correspondientes reglamentos y modificaciones, en cuyo contenido señalan una serie de condiciones que deben cumplir los patronos empleadores con sus trabajadores empleados, para que estos últimos gocen de la seguridad de su fuente laboral y del acceso a los servicios de salud para él y sus dependientes.

Base Legal - El Art. 232 del Código Procesal del Trabajo señala claramente con relación al desacato "En materia de denuncias o desacato a las autoridades del Ministerio del Trabajo, los jueces deberán determinar el cumplimiento de las disposiciones legales o las respectivas órdenes sin dilación, estableciendo en forma expresa, el cumplimiento de las normas violadas.". Asimismo, la Resolución Ministerial 448/08 de 29 de julio de 2008 en su Art. 12 inc. 3 señala

textualmente "(Criterios de aplicación). Definir los criterios de aplicación de multas por...
3) Acción u omisión que perjudique el servicio del Ministerio de Trabajo, perturbe o impida su trabajo conforme prevé el Artículo 237 del Código Procesal del Trabajo...".

Si el inspector ha sido impedido de poder cumplir con sus funciones que le han sido encomendados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se elevará un informe puntualizando los hechos, informe que dará origen a la denuncia y posterior remisión a estrados.

Documentación solicitada a la empresa- La documentación que actualmente se solicita a las empresas, se encuentra debidamente amparada por las normas laborales y sociales que se encuentran vigentes, cada una de ellas debe ser expuesta por lo patronos empleadores o sus representantes legales, la no presentación de las mismas conlleva a la contravención legal, por lo que se harán pasibles a la sanción correspondiente que la misma normativa señala.

A continuación señalaremos con detalle todos los documentos que deben ser presentados y su base legal de exigencia.

Certificado de Inscripción del Empleador - Este documento es obtenido en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y su obtención tiene un plazo de tres meses a partir del funcionamiento de la empresa con trabajadores.

La presentación es obligatoria, pero muchas veces los patronos empleadores no tienen a la mano dicho certificado o no se encuentra en instalaciones donde se realiza la inspección, antes de sugerir una sanción, el inspector debe confirmar si existe o no ese documento en la base de datos del Ministerio debiendo muñirse de alguna certificación de sistemas confirmando la inexistencia de la misma para poder sugerir la sanción correspondiente en su informe y denuncia.

En muchas ocasiones el inspector, solo por funcionalismo al no encontrar el documento en la empresa inspeccionada, directamente sugiere la sanción y estando en estrados la denuncia, el patrono empleador presenta en la etapa de descargos el certificado, dejando

mal parado al inspector por ende al Ministerio, esta situación debe ser evitada con la respectiva indagación de la existencia o no del documento exigido.

Base Legal - su obtención es obligatoria en mérito a la Resolución Ministerial 002/04 de 13 de enero de 2004 - Obligaciones sobre registro de empleadores, que en su Art. 1 señala la obligación de toda empresa e institución legalmente constituida de inscribirse en el Ministerio de Trabajo, en su Art. 4 indica se emitirá el Certificado Único de Registro del Empleador una vez cumplidos los requisitos, el Art. 7 limita el plazo de obtención de este certificado a tres meses y por último el Art. 9 señala que al incumplimiento de la presente Resolución Ministerial procederá las respectivas multas y sanciones.

Contratos visados por el Ministerio de Trabajo (según Planilla) – Los contratos visados por el Ministerio de Trabajo son documentos del inicio de la relación laboral entre empleado - empleador, patrono - trabajador; los mismos deben ser visados en el Ministerio de Trabajo, Empleo y previsión Social. Se debe recordar que no es obligatorio que la relación obrero patronal deba ser probado mediante el contrato, puesto que existen contratos verbales que gozan de toda legalidad amparados en la normativa actual.

El Inspector de Trabajo, antes de realizar la respectiva sugerencia de la sanción por la no presentación de los contratos al momento de la inspección o de la ampliación del plazo de presentación, debe tener la suficiente perspicacia e inteligencia para verificar la existencia de las mismas con la simple averiguación entre los trabajadores, y si a recibido información de la existencia de contratos, antes de realizar la denuncia debe tener el cuidado de verificar si se ha presentado estos documentos ante el Ministerio de trabajo, para poder realizar con absoluta seguridad la denuncia.

Se debe tomar en cuenta que los contratos exigidos por el Art. 22 de la Ley General del Trabajo se refiere a Contratos a Plazo Fijo con actividades de especialidad y no propias de la empresa, situación que es ignorada por muchos inspectores incurriendo en errores a momento de realizar la denuncia con relación a este punto; para las tareas comunes propias de la empresa no es obligatoria la existencia de contratos permitiendo la norma la existencia de contratos verbales como lo señala el Art. 6 de la Ley General del Trabajo.

Base Legal - El Art. 22 de la Ley General del Trabajo señala textualmente "El contrato de trabajo requiere para alcanzar eficiencia jurídica ser refrendado por la autoridad del trabajo o la administrativa en defecto de aquella.", este artículo se encuentra concordante con los Art. 14, 15, 16 y 84 del Decreto Reglamentario; se aclarar que, los contratos a los que menciona son aquellos a plazo fijo por ser contratos de especialidad y no a actividades comunes propias de la empresa. El Art. 6 de la Ley General del Trabajo dice "El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes que siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad". Concordante con el Art. 6 de su Decreto Reglamentario.

Contratos de Extranjeros Visados por Migración Laboral - El trabajador extranjero deberá tramitar su permanencia temporal en Bolivia como trabajador presentando su Contrato laboral visado por el Ministerio de Trabajo ante el Servicio Nacional de Migración para obtener el visado de esta institución, evidentemente entonces debe existir este documento para la permanencia legal del extranjero como trabajador. Es obligación del patrono empleador presentar el Contrato visado por Migración Laboral de aquellos trabajadores extranjeros que se encuentran trabajando bajo sus órdenes.

El inspector de trabajo, antes de sugerir sanción alguna, debe confirmar la existencia de trabajadores extranjeros en el lugar de trabajo, para ello durante la inspección tiene verificar la existencia o inexistencia de trabajadores extranjeros, para la sugerencia de sanción; en los procesos llevados adelante durante el trabajo dirigido se ha podido verificar que los inspectores de manera mecánica - funcional al verificar que no se presenta Contrato alguno visado de Migración Laboral, directamente sugieren una sanción sin dar en el informe explicación alguna que amerite dicha sanción y su multa

Base Legal - El Decreto Supremo 26877 de 21 de diciembre de 2002, Regulación sobre Trabajadores Extranjeros, en su parte pertinente señala "... Que un extranjero para trabajar en Bolivia, debe poseer visa de permanencia temporal otorgada por el Servicio Nacional de Migración, cumpliendo los requisitos exigidos por el Régimen Migratorio Vigente. "como doctrina conveniente para el caso, por otro lado en su Art. 1 dice "(OBJETO). El presente Decreto Supremo

tiene por objeto, eliminar el Carnet Laboral para Extranjeros por parte del Ministerio de Trabajo y Microempresa”, *asimismo el Art. 3 señala "(PERMANENCIA TEMPORAL). Los ciudadanos extranjeros para trabajar en Bolivia deberán tramitar obligatoriamente su permanencia temporal, de acuerdo a lo dispuesto por el régimen migratorio vigente, presentando su contrato laboral visado por el Ministerio de Trabajo y Microempresa para trabajadores dependientes: carta notariada indicando la actividad que realiza y Registro Único de Contribuyentes, en el caso de trabajadores por cuenta propia.*

Reglamento Interno de Trabajo (en caso de tener 20 trabajadores o más) –La aprobación del Reglamento Interno de Trabajo por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social era de carácter obligatorio según el Decreto Supremo de fecha 23 de noviembre de 1938, y su presentación forzosa con la correspondiente Resolución de aprobación al momento de cualquier inspección por parte del Ministerio de Trabajo, la Resolución Ministerial No. 611/2009 de fecha 27 de agosto de 2009, obligaba a todas las empresas y entidades a adecuar el Reglamento Interno a la Constitución Política del Estado y demás normas sociales vigentes; la C.O.B. en la gestión 2009 habiendo escuchado los reclamos de sus afiliados, ha solicitado el cese de las aprobaciones, puesto que la tutela de los derechos de los trabajadores se encontraba normada por la Constitución Política del Estado, aspecto que ha sido escuchado por el Ministerio de Trabajo, entidad que emitió la Resolución Ministerial No. 737/2009.

El Inspector de Trabajo debe tomar en cuenta esta Resolución Ministerial ha momento de exigir este documento, no siendo obligatoria su presentación, en todo caso se debe observar el cumplimiento de la Ley General de Trabajo para con los trabajadores

Base Legal - *La Resolución Ministerial No. 737/2009 de fecha 23 de septiembre de 2009, libera a las empresas de la tramitación de este documento, debiendo las mismas a falta de ese documento, aplicar la Ley General del Trabajo, en todo lo que fuera necesario; así esta norma en su Artículo 1 señala "%.- Instruir el cese de las actividades administrativas destinadas a la aprobación de Reglamentos Internos de Trabajo tanto en la oficina Central del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como también en las Jefaturas Departamentales que tuvieron competencia para ese efecto. II.- Siendo que los Proyectos de Reglamentos Internos de*

Trabajos presentados durante la vigencia de la Resolución Ministerial No. 551 06 no se encuentran adecuados a/ marco de la nueva Constitución Política del Estado, se instruye la devolución de los indicados documentos a sus presentantes. III.- Se abroga y deja sin efecto la Resolución Ministerial No. 611 09 de 27 de agosto de 2009 que estableció el procedimiento de Adecuación de Reglamentos Internos de Trabajo.

Planillas de asignación familiar - todos los trabajadores/trabajadoras tiene derecho a recibir los subsidios que la Ley establece cuando un nuevo ser llega al seno del hogar del trabajador o trabajadora, estos subsidios deben ser entregados debiendo existir como prueba de ello las planillas de Asignaciones Familiares, estas planillas deben ser presentadas a requerimiento del inspector cuando se realiza la inspección.

El inspector debe tomar en cuenta que, la no presentación de este documento no significa que el empleador este evadiendo la otorgación de los subsidios, simple y llanamente existe la posibilidad de que ningún trabajador/a o beneficiaria haya dado a luz, por lo que, antes de sugerir la sanción debe tener el sumo de cuidado de verificar si algún(a) trabajador(a) estuvo en etapa de gestación o dio a luz.

Base Legal - *El Código de Seguridad Social instruye la obligación de suministrar los subsidios bajo la siguiente normativa* "**Art. 92** El subsidio de natalidad es una asignación designada a compensar los gastos producidos por el advenimiento del niño en el hogar de los trabajadores. **Art. 93** El subsidio de natalidad consistirá en el "AJUAR DEL NIÑO " y en una prestación en dinero equivalente a Diez Mil Bolivianos otorgados en una sola vez. **Art. 94** El ajuar del niño estará formado por el indumento indispensable del recién nacido, cuyo detalle será determinado por el Reglamento. (Reglamento de Reformas a la Seguridad Social D.S. de 12 de junio de 1987. Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990). **Art. 95** Para la percepción del subsidio de natalidad los trabajadores acreditarán la filiación de sus hijos mediante los siguientes documentos:

Certificado de Nacimiento expedido por el Registro Civil. Certificado de Nacimiento otorgado por los Servicios Médicos de la Caja. **Art. 96** En los lugares en los cuales la Caja cuente con servicios asistenciales propios o contratados, el otorgamiento del subsidio de

natalidad procederá solo en caso de que el nacimiento del niño se produzca en dichos servicios y se concederá del siguiente modo. La prestación en dinero se otorgará directamente por la Caja al sostén de familia previa presentación de los documentos a que se refiere el artículo 95. El 'Ajuar del niño' se entregará directamente por la Caja a la madre del recién nacido cuando ambos sean dados de alta por los servicios asistenciales de la Caja. **Art. 97** En los lugares en los cuales la Caja no cuente con servicios asistenciales propios o contratados el subsidio de natalidad.

6. CONCLUSIONES

Conforme las actividades encomendadas a mi persona en calidad de pasante de trabajo dirigido y como conclusiones a nuestra experiencia de la práctica jurídica, la experiencia fue basta para sacar algunas críticas dentro del marco propositivo en este contexto y después de haber hecho el orden y la exposición de todos los puntos que demuestran cierta fragilidad en el campo de estos procesos especiales, que por tal razón asiendo un análisis de esta temática no hay donde perderse, que no solo en este campo del derecho existe la crisis judicial que en algunos momentos ya suena redundante pero haciendo el estudio efectivo nos daremos cuenta de que es uno de los puntos neurálgicos del el problema global, en tal situación nos permitimos tomar esta experiencia y encontrar una secuencia lógica y dar una solución lógica a este problema sistematizando la forma en la que se debería proceder para apalear esta congestión procesal que en el desarrollo del tema que se agrava.

7. RECOMENDACIONES

Para finalizar este análisis complementándolo con el estudio de los problemas que atingen al Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social y a la Contraloría General del Estado como el órgano fiscalizador que tiene el mismo mientras se siga dando esta figura dentro de estos procesos especiales las deudas por infracción a leyes sociales se seguirán acumulando como un punto de partida, la crisis que vive el sistema judicial es

otro problema porque mientras se siga presentando el retardo de justicia los demás procesos se seguirán archivando por la falta de impulso procesal, y contextualizando y haciendo un pequeño margen a todo lo que se ha expuesto en este trabajo que sintetiza toda la problemática que vive a diario la Cartera de Estado, esta es la de también abastecerse de más personal profesional porque no es descabellado sino que para dar una recomendación los dos técnicos Abogados que se hacían cargo de estos procesos llegado un momento no se dan abasto para manejar los mismos dado que solo en la ciudad de La Paz los juzgados laborales que tramitaban estos procesos son siete y en la Ciudad de El Alto hay dos más, se suma que en un momento los funcionarios del sistema judicial como ser los Oficiales de Diligencias, Auxiliares en algún momento cumplen con sus respectivos contrato y se nombra una suplencia y lo mismo pasa con los funcionarios de mayor jerarquía como ser los Jueces que llegado un momento renuncian al cargo y también se entra en suplencia.

De acuerdo con la lógica por una parte el personal del ministerio de trabajo empleo y previsión social tiene que lidiar con todas estas peculiaridades es por tal razón que la propuesta emerge de todos estos aspectos de carácter práctico que nos orilla a tatar de buscar la solución a este problema de ahí nace nuestra propuesta, porque la misma secuencia lógica del proceso de acuerdo a una sana crítica nos pone en la posición de decir que dos abogados técnicos no se dan abasto para tramitar y dar solución a más de 2500 procesos que están a la vista, sin contar con los que han sido archivados es demasiado dentro de las recomendaciones y por la experiencia recogida en dicha institución también se debería pedir fondos económicos para así poder acelerar el trámite ya que los fondos económicos son de igual manera escasos para darnos cuenta que todos estos factores al final se vuelven uno solo y desencadenan un mismo problema.

“ANÁLISIS Y ASIMILACIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICA, CON RESPECTO A LOS PROCESOS ESPECIALES SOBRE INFRACCIÓN A LEYES SOCIALES Y LA NECESIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE FIGURAS JURÍDICAS DE LA REINCIDENCIA Y LA CONCILIACIÓN CONTEMPLADOS EN EL CÓDIGO PRECESAL DEL TRABAJO DEL TÍTULO VI, CAPÍTULO I”

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA.

. Durante la práctica profesional realizada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se ha abordado la problemática esencial con la que tropieza los procesos de infracciones a Leyes Sociales, evidentemente son muchos los inconvenientes con los que tropieza la unidad de Gestión Jurídica del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, desde la falta de personal, logística limitada, recursos económicos restringidos y muchos otros aspectos que serán explotados por otras ramas del ámbito profesional, en el ámbito legal laboral, si bien es cierto que toda ley, es una norma redactada de acuerdo a criterios y directrices que favorezcan al trabajador, su incompleta aplicación, permite que esta norma sea fracturada por aquellos que solo buscan el beneficio propio como empresarios, patronos empleadores.

El presente trabajo, como principal objetivo, no busca ser la receta perfecta para cambiar un Artículo, un Decreto o una Ley, mas por el contrario busca la aplicación correcta de la misma con la optimización de los requisitos para su cumplimiento.

"Valor de prueba pre constituida, con presunción de certeza, salvo prueba en contrario", texto del Art. 223 de la ley General del Trabajo, tajante en su afirmación, a su vez flexible en su aplicación, como toda norma que trata de aplicar la justicia y equidad, la presunción de certeza de la prueba podrá ser impedida por la prueba en contrario.

Para comprender el título del tema en estudio, podremos énfasis en el Primer Capítulo sobre la inspección laboral y las infracciones a Leyes sociales en el ámbito legal laboral, tanto en el ámbito internacional como en el ámbito nacional; esta introducción temática en

el capítulo uno, nos pondrá al día en forma resumida sobre los inicios históricos de la inspección laboral hasta las múltiples normativas que las regula actualmente.

Por esta razón, para que la Prueba Reconstituida goce de la calidad de presunción de certeza y de su valor probatorio que la Ley establece, es de vital importancia optimizar la obtención de los datos y su materialización en el Informe y la Denuncia para la justa sanción que corresponde por la transgresión a la normativa social laboral; esto dependerá del Inspector del Trabajo y de su labor para la obtención de toda prueba que convenga para la sanción de la Infracción Social y que la misma no pueda ser destruida por algún subterfugio legal o falta de consistencia en ese valor implícito que le da la Ley con la presunción de certeza.

El presente trabajo intelectual, limitara su campo de estudio a la aplicación del Art. 223 del Código procesal de Trabajo, la optimización de la obtención de la prueba preconstituida por parte de los inspectores para que la misma goce de la certeza probatoria, cuyo fin será la obtención de una resolución judicial sancionadora al patrono infractor.

Dividida en cuatro capítulos, el primer capítulo será introductorio al tema central, con algunos elementos importantes del tema en cuestión; el segundo capítulo, como parte diagnóstica analizará la obtención de las pruebas de cargo como probanza para la existencia de las violaciones a la normativa laboral por parte del empleador, la sistemática de la inspección laboral y su materialización en el informe de la inspección y su denuncia, documentos de esencial importancia para el éxito o fracaso de un proceso social sobre infracciones a leyes sociales; el tercer capítulo como parte pronóstica señalará las falencias del proceso de obtención de información que alimentara al informe y la denuncia, cuyo trabajo incompleto en su obtención permite al infractor evadir las sanciones durante el proceso judicial, resultado que, inevitablemente afecta al Ministerio de Trabajo en su eficiencia y credibilidad ante la población trabajadora en general; el cuarto capítulo, parte propositiva o solución, planteará la aplicación de un método jurídico de investigación para la obtención de un informe y su posterior denuncia que contenga datos detallados de la inspección que permitan al juzgador valorarlas con la

calidad que corresponde como prueba pre constituida con presunción de certeza para la dictación de una resolución con la sanción que corresponde.

DELIMITACION.

Temporal: El esquema a ser utilizado comprende los períodos de las gestiones 2011 y 2012 períodos en los cuales se realizo la correspondiente pasantía.

Espacial: El campo de delimitación espacial a ser utilizado en el presente trabajo comprende a la ciudad de La Paz.

Temática: El eje temático se encuentra ubicado en el Derecho Laboral que es la rama del Derecho que se ocupa de los temas referidos al Trabajo, los trabajadores y todos los derechos que a estos les correspondan.

MARCO TEORICO.

De acuerdo a la temática abordada, y ya al haber definido nuestro objeto de estudio en lo que respecta a la temática laboral, la Constitución Política por ser la Carta Magna el basamento de todas las demás ramas del derecho, principalmente en la temática de orden laboral, y siendo que la investigación tendrá como basamento la normativa vigente, situación por la cual la doctrina que se adecua al análisis de las normas es la teoría positivista del derecho, por cuanto se realizara un análisis del caso práctico mencionado y también de la norma aplicable, en su relación con las normas laborales y los principios que la sustentan; doctrina que señala que no se puede hacer ninguna afirmación científica que no sea verificable empíricamente, es decir “la ciencia se tiene que limitar a aquellos hechos verificables”², aplicando estas ideas al derecho, no se puede hacer ciencia del derecho si no se puede verificar lo que se afirma, es decir se encuadra al estudio de la norma vigente, por lo que el derecho estudiado será el derecho positivo, por ser este un fenómeno social, por lo que un individuo estará sometido a

² TAMAYO y TAMAYO, Mario. “El Proceso de la Investigación Científica”. Edit. Limusa. Mexico. 2002, p. 69.

un orden normativo en la medida en que su conducta este regulada por las normas de tal o cual ordenamiento, aspecto que es considerado al analizarse o sustentarse el presente estudio en normativa precisamente vigente, basada en un *sistema de normas que regula la conducta reciproca de los hombres, normativa que transcurre en determinado tiempo y espacio*³, aspecto que de igual manera se adecua al estudio de la materia laboral en consideración que siendo una de las características el aspecto dinámico de la sociedad, será que en el tiempo todas las normas deben adecuarse a ese dinamismo social, por cuanto al existir esos cambios en la sociedad como en el presente que vemos una visión mucho mas protectora a favor del trabajador de acuerdo a los cambios sociales que acontecen que se ven reflejados en la nueva constitución, por lo cual la existencia de la normativa y su validez estarán de acuerdo a los actos por los cuales estas normas han sido creadas y aplicadas, como expresión de ciertos actos.

Al señalar el positivismo, con referencia a la sociología jurídica que *no se interesa por las normas que constituyen el orden jurídico sino por los actos por los cuales esas normas son creadas por sus causas y sus efectos en las conciencias de los hombres*⁴, al respecto se establece que el aspecto social también juega un rol importante mucho mas en materia laboral por su carácter protector y social, por cuanto será de las necesidades de se den en una sociedad, dará lugar a que determinadas normas sean creadas con el fin de satisfacer y establecer determinados derechos, para posteriormente convertirse en un derecho positivo que aparecerá bajo la forma de un orden estatal que garantizara, y protegerá los derechos.

Así mismo esta teoría al considerar a la persona o sujeto de derecho, como una unidad de deberes, de responsabilidades y de derechos subjetivos, basados en una unidad de una pluralidad de normas que determinan estos deberes, análisis que se adecua a la temática abordada por estudiarse al trabajador como portador de derechos laborales, y ser uno de los derechos fundamentales de los trabajadores de escasos recursos el plasmar su derecho de representación a través de los sindicatos.⁵

De igual manera resulta de mucha importancia la doctrina positivista, con referencia al estudio que realiza con referencia a la estructura jerárquica de la norma, cuando refiere que una

³ CHAZAL, José Antonio de Palomo. "Fundamentos de Derecho Laboral y Social". 3ra edición. UPSA Santa Cruz Bolivia, p. 102

⁴ ÁVILA, Álvarez Juan José. ÁVILA Márquez Ximena. "Derecho Procesal Laboral". Editorial Judicial. Sucre Bolivia 2007, p. 25

⁵ OLMOS, Osinaga. Mario. "Compendio de Derecho del Trabajo". Editorial Serrano. Cochabamba Bolivia. 1974, p. 105.

pluralidad de normas, constituye una unidad, un sistema, esa norma fundamental será la fuente común de validez de todas las normas pertenecientes a un mismo orden y constituirá su unidad, siendo que una norma pertenece, pues a un orden determinado cuando existe la posibilidad de hacer depender su validez de la norma fundamental que se encuentra en la base de este orden, la relación entre las normas en un ordenamiento jurídico por lo que se puede hablar de norma superior o norma inferior, al existir en un orden jurídico una estructura jerárquica, y ese orden reside en el hecho de que la creación y la validez de la norma estará determinada por otra norma, cuya creación a su vez ha sido determinada por un grado superior, la misma se adecuará a la constitución, entendida en el sentido material de la palabra, para que luego las normas generales conformen la legislación en el presente la legislación laboral, y será que la Constitución podrá también determinar el contenido de ciertas leyes futuras⁶. Con referencia al análisis filosófico del positivismo en lo que respecta a la interpretación del Estado y de la norma, al basar en una operación del espíritu que acompaña al proceso de creación del derecho al pasar de la norma superior a una norma inferior, siendo que la norma superior puede también de igual manera determinar el contenido de la norma inferior, pero no en forma completa, dado que no puede regular en todos sus detalles el acto por el cual debe aplicarlo, por cuanto, cuando se establece una norma general supone siempre que una norma individual continuará el proceso de determinación del derecho, que es el sentido mismo de la estructura en el caso por ejemplo si la norma magna señala a la justicia como gratuita, serán los órganos jurisdiccionales y administrativos los que deberán tomar las previsiones para dicho cometido⁷. La propuesta de igual manera estará basada en lo que respecta a la interpretación por cuanto una norma inferior al haber sido creada sobre la base de otra norma superior es el marco fijado por ella, ya se trate de una ley fundada en la constitución o en una decisión judicial fijada en una ley, la norma inferior no solo tendrá en cuenta la norma superior sino también a otras normas no jurídicas relativas a lo moral, a la justicia a lo que se denomina bien público como es en el presente la representación sindical y la necesidad de normar ciertos aspectos referentes a sus derechos laborales y sindicales.

⁶ CHAZAL, José Antonio de Palomo, op. cit., p. 112

⁷ BOBBIO, Norberto. "Estado, Gobierno y Sociedad". Fondo de Cultura Económica. México. 1994, p. 54.

Siendo que la propuesta está basada en un ley positiva, busca que el acceso a la representación y el ejercicio de esta no sea limitativa, sino que esté asociada al espíritu mismo del derecho del trabajo, los principios constitucionales y normativa laboral, cuyo cumplimiento efectivo corresponde al Estado más allá de constituir una prestación, sino asegurar la efectividad del principio de igualdad en el acceso a la representación, que hoy en día se habla de un derecho positivo moderado por los derechos humanos, basados en los principios básicos de justicia.

MARCO HISTÓRICO.

Dentro de los antecedentes históricos debemos remitirnos a la época Republicana, por cuanto es que en dicha etapa se empiezan a dictar las primeras disposiciones legales con referencia a las relaciones laborales, debiendo hacerse mención especialmente la dictada por el Libertador Simón Bolívar que suprime la prestación de trabajos personales gratuitos proclamando la libertad de trabajo y el principio de que “nadie debe ser obligado a trabajar contra su voluntad y sin la justa remuneración”, norma que sin embargo no fue aplicada en su verdadera dimensión. De igual manera corresponde señalar que la construcción de ferrocarriles durante la presidencia de Aniceto Arce, así como la explotación de minerales de bismuto, estaño, antimonio, determinó el auge en la economía que dio lugar a la aparición del movimiento obrero y de la primeras huelgas por el mejoramiento de condiciones de vida y de trabajo con una evidente influencia del movimiento obrero internacional, las transformaciones jurídicas y la suscripción del tratado de Versalles en 1919, situación por la cual en la segunda década del anterior siglo el intervencionismo estatal comienza a actuar, dando lugar a la formación del derecho del trabajo y la dictación de leyes de protección del trabajador, las mismas que se desarrollan de la siguiente manera:

1. ***La etapa donde se dictan las primeras leyes protectoras (1900 - 1924).***- Correspondiendo citar la Ley del Descanso Dominical, Servicio Médico y Botica, Servicio Dental gratuito, Reglamento de las huelgas y procedimientos de conciliación y arbitraje, Normas sobre accidentes de trabajo, Ley de protección a empleados de comercio e industria que reconoce la jornada de ocho horas.
2. ***El periodo comprendido entre 1925-1935.***- Etapa de reglamentación porque se procede a

emitir disposiciones contenidas en decretos supremos que reglamentan por ejemplo, el trabajo de mujeres y niños, la Ley de protección de comercio e industria, así como se dictan leyes como la de creación del Departamento Nacional de Trabajo de 18 de marzo de 1926, este departamento constituye el primer antecedente para la posterior creación del Ministerio de trabajo, contaba con las atribuciones como ser de conocer y resolver en toda clase de asuntos por accidente de trabajo, intervenir en todas las cuestiones sobre contratos de trabajo y reclamación de salarios entre patrones y obreros; siendo que la Jefatura del Departamento Nacional del Trabajo fue convertida en la Dirección General del Trabajo por ley de 12 de febrero de 1927.

3. ***El periodo comprendido entre 1936 - 1953.***- Donde se crean las grandes organizaciones de trabajadores como la Confederación de Ferroviarios, Gráficos, Chóferes y las Federaciones de Trabajadores Mineros de Bolivia, constituyendo este periodo un factor decisivo para el avance de la legislación del trabajo, asumiendo el Estado una actitud intervencionista, a tal efecto, pide la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que proporciona profesionales especializados en la materia que van delineando las bases para la legislación actual.

El 2 de junio de 1936 se expidió el Decreto de creación del **Ministerio de Trabajo** y previsión social, así mismo se dictaron normas relativas al reajuste de salarios, bonificaciones, vivienda obrera, salubridad e higiene, etc. El gobierno de G. Busch fue un gran impulsor de la legislación del trabajo y primera vez en el país, que los principios esenciales del derecho del trabajo son instauradas como normas constitucionales, es lo que se denomina como “constitucionalismo social” incorporada en la carta magna del 30 de octubre de 1938, en su sección XIV bajo el denominativo de “Régimen Social”, escenario emergente del progresivo cambio que se operaba en el país, para la posterior dictación el 24 de mayo de 1939 del Decreto Supremo que aprobó la Ley General del Trabajo elevado a rango de ley de 8 de diciembre de 1942, y el 23 de agosto de 1943 el poder ejecutivo dicto el D. Reglamentario.

MARCO CONCEPTUAL.

TRABAJO.- El trabajo es un proceso entre el hombre y la naturaleza. Un proceso en el que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. Pone en movimiento las

fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar así sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. Desarrolla potencias que dormitaban en ella y sujeta a su señorío el juego de fuerzas de la misma. Marx concibe el trabajo como una facultad exclusiva del hombre. El obrero, ya alejado de las formas instintivas de producción, y a diferencia de la abeja o la araña, no se dedica sólo a transformar la naturaleza, sino que tejer un pullover ya existía en su cabeza idealmente y es el objeto de su trabajo, al cual aferrará su voluntad como una ley⁸.

El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital. Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral. La relación de trabajo entre el empleador y el empleado está sujeta a diversas leyes y convenios, aunque también existe lo que se denomina como trabajo en negro (aquellas contrataciones realizadas en forma ilegal y que permiten la explotación del trabajador)⁹.

El trabajo, una de las categorías centrales de la sociología, puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que o bien trabaja para vivir o vive del trabajo de los demás. El concepto de trabajo ha sido transformado y ha adquirido relevancia desde la revolución francesa y la revolución industrial¹⁰.

TRABAJADOR.- Se define como trabajador a quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. La actividad ha de ser libre o voluntariamente prestada. La actividad ha de ser retribuida. La retribución del trabajo recibe el nombre de “salario”, por devengarse regular y progresivamente. La generalidad de los

⁸ MARX, Carlos. “El Capital”. Ediciones Norte. Rosario Argentina. 1985, p. 59.

⁹ OLMOS, Osinaga. Mario. op. cit., p. 57.

¹⁰ GODIO, Julio. op. cit., p.39

ordenamientos jurídicos parte de la noción de trabajo dependiente como objeto regulado por el derecho del trabajo¹¹.

RELACIONES LABORALES.- La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina *trabajador*, en tanto que la que aporta el capital se denomina *empleador*, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador¹².

MARCO JURIDICO.

1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.
2. Ley General del Trabajo.
3. Código Procesal del Trabajo.
4. La Resolución Ministerial 448/08 de 29 de julio de 2008

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿ con la implementación de estas figuras jurídicas se pretende descongestionar y viabilizar la tramitación de los procesos por infracción a leyes sociales?

¹¹ GODIO, Julio. Ibidem, p. 58

¹² ORTIZ GUTIÉRREZ, Mario. "Temas de Derecho del Trabajo". K.M.I Impresores. Cochabamba Bolivia. 2007, p. 203.

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

Describir los problemas en la tramitación de estos procesos especiales, desglosar y de acuerdo a las experiencias recolectadas en la práctica jurídica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el seguimiento y relevamiento de datos de las experiencias obtenidas sobre Asistencia Jurídica para Trabajadores en gestiones anteriores en el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.

- Mediante una matriz de análisis FODA determinar y evaluar los aspectos generales que nos permita descongestionar el o parte del sistema procesal colapsado.

- Analizar la problemática del tema en cuestión mediante la realización de un cuadro de detección de problemas. .

METODOLOGÍA

El diseño metodológico a utilizarse para la elaboración de la presente investigación y el cumplimiento de los objetivos propuestos, está basado en el Método Descriptivo.

Técnicas de Investigación

Se utilizará el cuadro de análisis FODA, también la Matriz de Detección de Problemas, la búsqueda de normas referentes al tema en cuestión, la técnica del análisis y síntesis bibliográfico, con el fin de obtener la información resumida principalmente relacionada al objeto de estudio, la observación, técnica que ha sido utilizada a través del Trabajo Dirigido que he desarrollado en el Ministerio y de la cual nace la idea fundamento de esta investigación, la recopilación documental, bibliográfica, hemerográfica e informática que pueda colaborar y corroborar con el sustento teórico, conceptual y práctico de la investigación y por último; entrevistas con actores relevantes para la problemática tratada.

BIBLIOGRAFIA.

ÁVILA, ÁLVAREZ Juan José. ÁVILA, MÁRQUEZ Ximena. "Derecho Procesal Laboral". Editorial Judicial. Sucre Bolivia 2007.

BOBBIO, Norberto. "Estado, Gobierno y Sociedad". Fondo de Cultura Económica. México. 1994

CABANELLAS, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". Tomo I Volumen I parte general. Editorial Heliasta S.R.L. Bs. Aires Argentina. 1987.

CHAZAL, José Antonio de Palomo. "Fundamentos de Derecho Laboral y Social". 3ra edición. UPSA Santa Cruz Bolivia.
Diccionario de la lengua, Real Academia Española, vigésima primera edición.

EVANS DE LA CUADRA, Enrique. "*Los derechos Constitucionales*". Tomo II. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile. 1984

GODIO, Julio. "Sociología del trabajo y política". Buenos Aires. 2001

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto. "Metodología de la Investigación". McGrawHill. Mexico. 2003.

MARX, Carlos. "El Capital". Ediciones Norte. Rosario Argentina. 1985.

ORTIZ GUTIÉRREZ, Mario. "Temas de Derecho del Trabajo". K.M.I Impresores. Cochabamba Bolivia. 2007.

RODRIGUEZ, Francisco. "Introducción a la Metodología de las Investigaciones Sociales". Editorial Política. La Habana. 1994.

SANDOVAL RODRÍGUEZ Isaac. "Derecho Moderno y Derecho del Trabajo" .Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social-Regional Santa Cruz 1999.

SARTORI, Giovanni. "Elementos de Teoría Política". Democracia. Alianza Editorial. Madrid. 1987.

TAMAYO y TAMAYO, Mario. "El Proceso de la Investigación Científica". Edit. Limusa. Mexico. 2002.

FACTORES DE VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD

Con respecto a los factores de viabilidad y factibilidad práctica, debe considerarse que el trabajo es la base fundamental de toda organización social, por ser el trabajo no solo un deber y un derecho de todos los hombres, sino al cumplir una función social, es un instrumento de inserción en la sociedad humana, ya que mediante el trabajo, el hombre se inserta y participa intensamente en la vida comunitaria, por ser el trabajo ante todo y sobre todo, el medio de que se vale el hombre para obtener los ingresos necesarios para su subsistencia y la de su familia, por lo que el tema al contener un contenido social y práctico, ayudara a la solución del problema que tienen muchos trabajadores al no contar con procedimientos adecuados para la defensa de sus derechos y que estos en un futuro ya no sean vulnerados, se ven perjudicados al no poder tener un resultado rápido y tener que sufrir los embates de la burocracia estatal al no poder contar con elementos esenciales como normativas específicas para tratar esos problemas que acaecen a estos sectores. Considerando que en todo orden jurídico esta presente un orden social, situación por la cual de igual manera la presente investigación goza de una **pertinencia social**, por cuanto dará respuesta a un problema que acusa una gran parte de la población y la representación de los trabajadores no contemplados en el código procesal del trabajo, y mucho más si en los últimos tiempos se han visto incursionados bajo el amparo de la Ley General de Trabajo sectores que antes se encontraban desprotegidos como ser la incursión de las trabajadoras del hogar. De igual manera la temática investigada responde a la **actualidad** que está viviendo el país, y en general la sociedad en su dinamicidad, por cuanto se debe considerar que la legislación laboral por contener en sus pilares aspectos sociales y dictados normativos que van acorde a las políticas gubernamentales, y hacen factible la presente investigación, donde las políticas públicas a nivel laboral en la actualidad son de carácter proteccionista

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	DICIEMBRE / MARZO															
	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
ELABORACION Y PROPOSICIÓN DEL TEMA	■															
BUSQUEDA Y RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN			■													
TRABAJO DE CAMPO, ANÁLISIS DEL MATERIAL OBTENIDO, DESCRIPCIÓN A TRAVÉS DE CUADROS DE ELABORACIÓN PROPIA, EXPLICACIÓN, DEDUCCIÓN LÓGICA, ANÁLISIS ESTRUCTURADO DE LAS PROPUESTAS Y SÍNTESIS							■									
ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO									■							
CONSTRUCCIÓN DEL DISEÑO FINAL DE LA MONOGRAFIA, CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS											■					

Introducción

CAPITULO I: Necesidades sociales, jurídicas y económicas que justifiquen la creación de un centro de conciliación en el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.

1.1. Principales causas para el surgimiento de un centro de conciliación para la solución de conflictos.

1.2. Congestión o demora en el trámite de estos procesos

1.3. Crisis en el sistema judicial

1.4. Impunidad o infracciones no resueltas

2. Fundamentos que justifiquen la creación del centro de conciliación

2.1. Fundamento económico, social y cultural

2.2. El Proceso

2.3. Características generales de la forma de solución

2.4. La efectividad de las denuncias en los estrados judiciales

2.4.1. Falencia en el informe y la denuncia

2.4.2. Valoración de la prueba preconstituida pág. 20

2.4.3. Auto evaluación del funcionario público el inspector

3. Método alternativo para la solución de estos conflictos

3.1. Método de la observación

3.2. El inspector de trabajo personalidad del funcionario

3.3. De la visita del inspección, su procedimiento

3.3.1. Elementos materiales y necesarios

4. Procedencia o improcedencia de la denuncia

4.1. Denuncias procedentes

4.2. Denuncias improcedentes

CAPITULO II: Marco teórico y jurídico de la ley 1770

2. Marco histórico de la ley 1770

3. Antecedentes históricos en Bolivia y el Exterior

4. Análisis y crítica al arbitraje

CAPÍTULO III: La atención de los conflictos laborales en la vía administrativa laboral

- 3. El proceso laboral en la vía judicial a consecuencia de la declinatoria a la vía administrativa
 - 3.1. Normativa vigente sancionadora de las infracciones a leyes sociales
 - 3.2. Remisión a estrados judiciales
 - 3.3. El informe y la denuncia como prueba preconstituida
- 4. Análisis entre la falta de coordinación en la vía administrativa y la judicatura del trabajo
 - 4.1. El pacto de exclusión en la ley de arbitraje y conciliación Boliviana
 - 4.1.2. Causales de anulación y la autonomía de partes
 - 4.1.3. Revisión del laudo arbitral

CAPÍTULO IV: Proponer la creación de un centro de conciliación en el ministerio de trabajo empleo y previsión social

- 4.1. Motivación y fundamentación
- 4.2. Alcance
- 4.3. Requisitos esenciales
- 4.4. El conciliador, Audiencia y el Acta de conciliación
- 4.5. El perfil del conciliador
- 5. Audiencia preliminar en Juicios laborales
 - 5.1. Condiciones generales
- 6. CONCLUSIONES
- 7. RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS