

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
PLAN EXCEPCIONAL DE TITULACIÓN PARA ANTIGUOS EGRESADOS NO GRADUADOS



MONOGRAFÍA

**“RETARDACIÓN DE JUSTICIA POR LA
DESNATURALIZACIÓN DEL CARÁCTER SUMARIO DE
LOS PROCESOS LABORALES EN LA JURISDICCIÓN
ORDINARIA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA”.**

(PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN DERECHO)

POSTULANTE: HERLAND OMAR TORREZ MÉRIDA.

TUTOR: Dr. HERNÁN CLAVEL SALAZAR.

**LA PAZ – BOLIVIA
NOVIEMBRE 2013**

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme la oportunidad de concluir un anhelo de vida.

A mis padres, que son los seres que más amo en el mundo, quienes a pesar de todo confiaron en mí.

A la memoria de mi segunda madre, que partió de este mundo en diciembre de 2003, quien durante sus últimos años anheló verme convertido en profesional.

AGRADECIMIENTOS

A la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Mayor de San Andrés, Carrera de Derecho.

A los docentes que tuve el privilegio de tener durante mi carrera y que me inculcaron la idea y la convicción de que el derecho no es una mera práctica, sino una ciencia. Un agradecimiento especial al Dr. Hernán Clavel Salazar – Tutor Académico.

A una gran persona, que llegó a mi vida para darme esperanzas y el impulso necesario y definitivo en la consecución de todas mis aspiraciones personales y académicas, María Luisa ArgoteRengel, mi agradecimiento eterno.

**“RETARDACIÓN DE JUSTICIA POR LA DESNATURALIZACIÓN DEL
CARÁCTER SUMARIO DE LOS PROCESOS LABORALES EN LA
JURISDICCIÓN ORDINARIA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA”**

ÍNDICE

Contenido

1	DEDICATORIA	1
2	AGRADECIMIENTOS.....	2
3	ÍNDICE.....	3
4	INTRODUCCIÓN.....	8
5	CAPÍTULO I.....	10
	MARCO CONTEXTUAL DE LA SITUACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL	10
5.1	SITUACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL EN AMÉRICA LATINA.....	10
5.2	LA JUSTICIA LABORAL EN BOLIVIA	12
5.3	PERIODO COLONIAL	13
5.4	PERIODO REPUBLICANO.....	13
5.5	PERIODO CONTEMPORÁNEO	17
6	CAPÍTULO II.....	20
	EL PROCESO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA	20
6.1	NATURALEZA JURÍDICA.....	20

6.2	DISPOSICIONES Y PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCESO LABORAL.....	22
6.2.1	PRINCIPIO DE GRATUIDAD.....	23
6.2.2	PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN.....	23
6.2.3	PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.....	23
6.2.4	PRINCIPIO IMPULSIÓN DE OFICIO.....	24
6.2.5	PRINCIPIO DE PRECLUSION.....	24
6.2.6	PRINCIPIO DE LEALTAD PROCESAL.....	25
6.2.7	PRINCIPIO DE PROTECCIONISMO.....	25
6.2.8	PRINCIPIO DE INVERSION DE LA PRUEBA.....	25
6.2.9	PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.....	26
6.2.10	PRINCIPIO DE LIBRE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA.....	26
6.3	ETAPAS DEL PROCESO LABORAL.....	26
6.3.1	DEMANDA.....	26
6.3.2	CITACIÓN.....	27
6.3.3	CONTESTACIÓN.....	27
6.3.4	PRUEBAS.....	28
6.3.5	SENTENCIA.....	28
7	CAPÍTULO III.....	29
	EL ACCESO A LA JUSTICIA COMO DERECHO HUMANO, LA RETARDACIÓN COMO OBSTÁCULO.....	29
7.1	ACCESO A LA JUSTICIA.....	29
7.2	EL ACCESO A LA JUSTICIA Y EL DEBIDO PROCESO.....	30

7.3	EL ACCESO A LA JUSTICIA EN EL PLANO PROCESAL.....	31
7.3.1	CONTINUIDAD	32
7.3.2	ADAPTACIÓN.....	32
7.3.3	CELERIDAD.....	32
7.3.4	GRATUIDAD	32
7.3.5	IGUALDAD ANTE LA LEY	33
7.4	OBSTACULOS EN EL ACCESO A LA JUSTICIA	33
7.4.1	DISCRIMINACIÓN	33
7.4.2	FALTA DE USO DE UN LENGUAJE COMÚN.....	34
7.4.3	FALTA DE COMPRENSIÓN	34
7.4.4	DESCONFIANZA EN EL SISTEMA	34
7.4.5	RETARDACIÓN DE JUSTICIA	35
7.4.6	COSTO ECONÓMICO	35
7.4.7	DESCONOCIMIENTO DE DERECHOS	36
7.5	INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS QUE RECONOCEN AL ACCESO A LA JUSTICIA	36
7.5.1	DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	36
7.5.2	PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS.....	37
7.5.3	COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS.....	38
7.5.4	CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS	38
7.6	EL ACCESO A LA JUSTICIA EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	39

8	CAPÍTULO IV	42
	LA CELERIDAD COMO ATRIBUTO DEL PROCESO JURISDICCIONAL	42
8.1	EL PRINCIPIO DE CELERIDAD.....	42
8.2	PRINCIPIO DE CELERIDAD APLICADO EN EL PROCESO LABORAL 44	
8.3	PRINCIPIO DE CELERIDAD APLICADO EN LAS CONSTITUCIONES DE LATINOAMÉRICA	46
9	CAPÍTULO V	49
	RETARDACION DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL.....	49
9.1	CRISIS EN EL SISTEMA JUDICIAL DE BOLIVIA	49
9.2	RETARDACIÓN DE JUSTICIA EN EL SISTEMA JUDICIAL BOLIVIANO 50	
9.3	DENSIDAD DE JUECES EN EL DEPARTAMENTO DE LA PAZ PROVINCIA PEDRO MURILLO	52
9.4	RETARDACIÓN DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL.....	53
9.5	PROBABLES CAUSAS DEL PROBLEMA DE LA RETARDACIÓN DE JUSTICIA LABORAL.....	60
10	CAPÍTULO VI.....	63
	DESNATURALIZACIÓN DE LA ESENCIA SUMARIA DEL PROCESO LABORAL	63
10.1	NATURALEZA SUMARIA DEL PROCESO LABORAL EN BOLIVIA	63
10.2	DESNATURALIZACIÓN DE LA ESENCIA SUMARIA DEL PROCESO LABORAL.....	65
10.3	ANÁLISIS DE PROCESOS LABORALES EN JUZGADOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	66

10.4	TRABAJO DE CAMPO EN JUZGADOS LABORALES	67
10.4.1	LORENA IVONNE CAMPERO PEREZ C/ ASOCIACIÓN NACIONAL DE SUBOFICIALES Y SARGENTOS DE LAS FUERZAS ARMADAS.....	67
10.4.2	FAUSTO ISAAC LAGUNA Y OTROS C/ SONATEX.	70
10.4.3	JULIO ROJAS Y OTROS C/ SONATEX.	73
10.4.4	DANIEL SALGADO Y OTROS C/ SONATEX.....	77
10.4.5	RAÚL TAPIA C/ SONATEX	80
10.4.6	ELSA QUISPE C/ ALBERTO CARRASCO.....	83
10.4.7	MARÍA FLORES IBARRA C/ YPFB	86
10.4.8	TOMASA ZELADA LAURA C/ GUSTAVO VARGAS GODOY ...	88
11	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
12	BIBLIOGRAFÍA	99

4 INTRODUCCIÓN

La celeridad en la tramitación de los procesos laborales es fundamental y una necesidad imprescindible, si en cualquier proceso la lentitud y la morosidad son datos negativos, en materia laboral son inaceptables. Ningún trabajador se encuentra en las condiciones de aguardar el resultado de un procedimiento lento, más aún cuando lo que se discute en un proceso de esta naturaleza, son precisamente los derechos que comprometen su propia subsistencia.

La menor capacidad económica de los trabajadores, es inversamente proporcional a su capacidad de espera, a tal punto que la tutela jurisdiccional ante un conflicto debe ser rápida, pero si el proceso laboral se dilata más allá de lo tolerable se incurre en la retardación de justicia, resultando entonces en una verdadera denegación de los derechos establecidos en la norma sustantiva vigente, hecho totalmente contradictorio a la función principal de la jurisdicción ordinaria en materia laboral cuyo objeto es el reconocimiento de los derechos del trabajador.

El problema de la retardación de justicia, se agrava cuando existe un procedimiento como el señalado en el Código Procesal del Trabajo que garantiza la celeridad y cuando el mismo está inspirado en principios que deberían agilizar la tramitación de las causas. Ante esta situación, surge la interrogante del origen de la retardación de justicia laboral.

Los defectos que conllevan un sistema procesal escrito, podría ser un intento de explicación al origen de este problema, sin embargo a pesar de ello, no puede desconocerse el hecho de que Bolivia cuenta con una Judicatura de Trabajo especializada, así como un procedimiento autónomo al de materia civil, pero a pesar de ello aún persiste el problema persiste,

La presente Monografía, analiza las causas por la que los derechos sustantivos de los trabajadores en Bolivia, plasmados en una Constitución del Estado garantista que tiende a la estabilidad laboral, en leyes con un eminente carácter protector, así como una norma adjetiva de reconocida naturaleza sumaria, no pueden trasuntarse en la requerida celeridad procesal, cuando se activa la jurisdicción ordinaria.

La desnaturalización o modificación de la esencia sumaria de un proceso laboral, se produce cuando el operador de justicia confunde o aplica mal el procedimiento señalado para los procesos de índole laboral, de tal forma que se produce una tutela procesal no adecuada, con el consiguiente perjuicio para la parte actora.

La presente investigación, comienza con un análisis contextual a la justicia laboral en Latinoamérica y en Bolivia, así como la descripción del proceso laboral, su naturaleza jurídica y todas sus características particulares.

Se analiza también el concepto de justicia partiendo de la premisa que el acceso a ella se constituye en un derecho humano y la retardación en un obstáculo.

Posteriormente, se analiza el principio de celeridad procesal por su importancia dentro la presente investigación, conduciendo a la descripción del problema de la retardación de justicia no solo a nivel local sino en el contexto de Latinoamérica.

Finalmente la presente Monografía hace un análisis respecto a la retardación de justicia y sus probables causas, haciendo énfasis en la causa que se investiga, la cual es la desnaturalización del carácter sumario de los procesos laborales, hecho que corroborado por el trabajo de campo realizado en juzgados.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA SITUACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL

5.1 SITUACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL EN AMÉRICA LATINA

En América Latina, la justicia laboral experimentó cambios importantes en los diseños y estrategias, debido al descrédito generado por la lentitud de los procedimientos, así como por la incapacidad de los tribunales de justicia de hacer cumplir sus sentencias o laudos.

Un estudio auspiciado en 2002 por la OIT, en el marco de la XII Conferencia Interamericana de Ministros, señala que se requiere más investigación para evaluar qué debe modificarse en la justicia laboral.¹ En principio, encuentra necesario realizar esfuerzos importantes en la región para modernizar los mecanismos de resolución de conflictos y asegurar que se imparta justicia especializada. Uno de los primeros problemas es reconocer que la conflictividad es consustancial a las relaciones laborales por lo que no debe considerarse extraña, es así que los cambios a introducir deberían orientarse a agilizar y simplificar los procedimientos, ofreciendo mayores garantías a las partes.

Según el citado estudio una de las cuestiones a evaluar es la conveniencia de abrir más espacios para el establecimiento de etapas prejudiciales, la autoconciliación y la eliminación de la posibilidad de las apelaciones, que prolongan excesivamente la duración de los juicios, haciéndose énfasis en la necesidad de destinar más recursos a la justicia laboral para mejorar la capacitación del personal y las condiciones de trabajo así como aumentar el número de tribunales.

¹ Benzuzán Gabriela, LA EFECTIVIDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LATINOAMÉRICA – INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES GINEBRE ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubWP-343.pdf (BENZUZAN)

Siguiendo la misma línea, el estudio señala que a nivel colectivo existe la necesidad de desarrollar mejores métodos que prevengan y resuelvan los conflictos, buscando el consenso necesario para preservar la paz social.

En el caso de los países centroamericanos, una evaluación realizada por el Grupo de Trabajo de Viceministros de la región y apoyado por el BID sostiene que existen limitaciones en la justicia laboral que prolongan los juicios, principalmente debido a restricciones de recursos: número de jueces especializados, personal de apoyo y equipo.

Un requerimiento adicional es el mayor entrenamiento de jueces, abogados y otras partes involucradas en los conflictos. El caso de Costa Rica resulta excepcional en tanto el sistema de justicia laboral se caracterizaría por un alto nivel de profesionalismo por lo que la credibilidad de esta instancia se ha traducido en un alto número de demandas, causando un importante nivel de rezago. Sobre este aspecto se han hecho avances a través de la creación de juzgados especializados y la designación de más jueces.

Argentina, Brasil y Chile introdujeron cambios estructurales de organización de los tribunales laborales en las últimas dos décadas, en Brasil se observa capacidad de innovación: se dejaron atrás algunos rasgos corporativos, eliminando la representación clasista de los tribunales (fines de los años sesenta); se estableció la posibilidad de crear comisiones de conciliación previa, paritarias extrajudiciales y se creó un procedimiento sumarísimo para causas de bajo monto; se establecieron requisitos para reducir el número de recursos, por el excesivo número de instancias y la larga duración de los juicios. Además, se diseñaron mecanismos para facilitar la ejecución de las sentencias, dificultad que se observa también en otros países.²

² Ob. Cit.

5.2 LA JUSTICIA LABORAL EN BOLIVIA

La reforma judicial consagrada por la nueva Constitución Política del Estado, parte ideológicamente del supuesto de la disfuncionalidad total del sistema jurídico y judicial precedente, que habría surgido en la época colonial y se habría perpetuado en la época republicana, conforme a necesidades de la economía de libre mercado y de exclusión de las grandes mayorías nacionales.

De acuerdo a ese particular enfoque de la realidad jurídica y judicial de Bolivia, los mecanismos contemporáneos de dominación colonial en el ámbito jurisdiccional habrían funcionado de la mano de la cooperación internacional, los aliados locales, de las ONGs internacionales, las Universidades, los Colegios de Abogados y el propio Poder Judicial³.

En forma concreta, se sostiene que: “La Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional, plantea al menos en el ámbito regional latinoamericano, una revolución institucional, al lado de una reformulación política desde la Descolonización del Derecho y la Nacionalización de la Justicia, conceptos ambos desconocidos en el ámbito académico local, aunque presentes ya en los debates internacionales.”⁴

Actualmente, el Sistema Judicial Boliviano atraviesa una coyuntura particular, pues se pretende un cambio estructural de la antigua visión de la justicia denominada Republicana, hacía lo que actualmente se denomina Justicia Plural, siendo el objetivo principal el lograr un cambio cualitativo en las mismas estructuras de la justicia boliviana, una denominada reingeniería de sus normas sustantivas y adjetivas, todo esto con el fin de lograr que la justicia sea plural, digna, soberana, proba oportuna, y de acceso a todas y todos los bolivianos.

³Instituto de Investigación Cultural para la Educación Popular; “El Órgano Judicial en la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional Comunitario”; en <http://www.indicep.org/notext.php?id=164> (Instituto de Investigación Cultural para la Educación Popular)

⁴Instituto de Investigación Cultural para la Educación Popular <http://www.indicep.org/notext.php?id=164>

Para un mejor entendimiento del cambio de visión de la justicia en Bolivia, es necesario realizar una breve reseña histórica sobre las características de la justicia, en cada etapa hasta la actual coyuntura que se vive en nuestro país.

5.3 PERIODO COLONIAL

Históricamente en el caso del territorio que hoy ocupa Bolivia, el descubrimiento del Cerro Rico en Potosí, trajo consigo el asentamiento de un gran conglomerado social extranjero, que en su búsqueda de riquezas, se establecieron en sus proximidades, constituyendo así la ciudad de la Plata, hoy ciudad de Sucre.

El desarrollo de la economía de la plata llevó al florecimiento de ciudades como la de Potosí y su vecina La Plata, que se convirtió en la capital jurídico administrativa de la región. Fue allí donde la corona determinó el establecimiento del más importante tribunal de justicia de la región, la Audiencia y Cancillería Real de La Plata de los Charcas, conocida simplemente como Audiencia de Charcas.

Desde la creación de la Intendencia de Chuquisaca en 1782, el Presidente de la Real Audiencia era su vez gobernador intendente de la misma, siendo sus funciones más importantes, la conversión al catolicismo de los naturales, exhortación a los prelados, prevenir conflictos religiosos, edificar monasterios, resolver casos de guerra, etc. Las sentencias de la audiencia eran inapelables.

5.4 PERIODO REPUBLICANO

El advenimiento de la República que formalmente le habría puesto fin a un largo periodo de dominación colonial española, no trajo consigo el resultado que seguramente se

esperaría de una transición de esta naturaleza, pues los grupos de poder en cuyas manos también se encontraban la justicia, se mantuvieron intactos.

Nacida la nueva República era necesario dotarle de una estructura normativa que pretendía denominarse propia, pero que en los hechos no fue así, ya que después de la primera constitución, legada por Bolívar, se establecieron los códigos hoy denominados Santa Cruz, en virtud a que fue en el gobierno del Mariscal de Zepita, Andrés de Santa Cruz y Calahumana, que se elaboraron y pusieron en vigencia estas normas.

Toda la segunda mitad del siglo XIX y casi tres cuartas partes del siglo XX, fueron regidas por estas normas, principalmente cuando se refiere a las materias penal y civil, aun cuando la Constitución Política del Estado, durante la década de los años treinta del siglo anterior, había adquirido una fuerte influencia del constitucionalismo social, dejando de lado, cuando menos en parte, el fuerte contenido de la constitución bolivariana y las subsiguientes.⁵ Muchas leyes de carácter social intentaron imponerse durante la segunda mitad del siglo XX, pero siempre chocaron en su aplicación con una consolidada estructura colonial del sistema de administración de justicia, lo cual no permitió un mayor avance pese a la intención de estas normas y de algunos gobiernos progresistas.

La legislación positiva en materia laboral tuvo un largo desarrollo, desde 1896 (enganche de peones destinados a la explotación de la goma en el N.O), 1915 (descanso dominical), 1920 (Ley de Servicio Médico Farmacéutico en Empresas Mineras, Reglamentación de Huelgas), continuada activamente en 1924 (Ley de Accidentes del Trabajo, Ley de Protección a los Empleados de la Industria y Comercio) y otras subsiguientes. Dictadas luego muchas otras disposiciones, se requería una organización u ordenación de ellas dentro de un esquema más coherente, en el que se incorporen además otras muchas previsiones que no habían sido adoptadas al respecto.

⁵ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA MINISTERIO DE JUSTICIA. Plan sectorial de Justicia "construyendo confianza". 2013. (Estado Plurinacional de Bolivia Ministerio de Justicia, 2012)

El Derecho del Trabajo consolidado en Bolivia tras un largo periodo, tiene como máxima expresión a la Ley General del Trabajo puesta en vigencia por Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, que en 1942 elevada a categoría de Ley por el Congreso el 8 de diciembre de 1942, reglamentada por D.R. de 23 de agosto de 1943 y modificada en muchos de sus títulos a lo largo del tiempo posterior, con cambios a veces profundos pero que en su esquema sigue vigente, esta normativa sustantiva necesitaba un sistema procesal expresado en un procedimiento que permitiera su aplicación.

La lucha por tener órganos de justicia especializados tiene entre los primeros de sus antecedentes el brindado por el señor Oscar Crespo E., quien señala que: **“El 20 de septiembre de 1897 fue presentado el primer juicio social por la muerte de un obrero en accidente de trabajo; la Sra. Aparicia Sánchez, esposa del trabajador Pedro Castro fallecido en un accidente de trabajo ocurrido en la Empresa Minera Itos de Oruro, presentó ante la Prefectura de Oruro, una reclamación sobre pago de indemnización. La Prefectura de este Departamento, resolvió esta solicitud, señalando “MINERÍA: -Las reclamaciones por accidentes personales en las minas corresponden a los Tribunales comunes”. Frente a esta respuesta, se apeló y se recibió como respuesta confirmando la Resolución de la Prefectura”.**⁶

La instauración de la judicatura especializada del trabajo en Bolivia, se inicia con la creación del Departamento Nacional del Trabajo, establecido por Ley de 18 de marzo de 1926, cuyas atribuciones se concretaban a conocer y resolver de todos los asuntos sobre accidentes de trabajo, contratos, salarios, con excepción de los empleados de comercio para quienes seguía rigiendo la Ley de 1924, además podía verificar inspecciones a las fuentes de trabajo, imponer multas, recopilar disposiciones legales en materia de trabajo y formular proyectos de reformas, reconociendo una tramitación sumaria-administrativa para el esclarecimiento de los problemas laborales; sin embargo, el Departamento Nacional del Trabajo tenía una jurisdicción limitada por alcanzar solamente a los

⁶Crespo E. Oscar ,EL ROSTRO MINERO DE BOLIVIA. Editorial Sygnus, La Paz, 2009, página 51 (CRESPO E., 2009).

departamentos de Potosí y Oruro, razón por la que se vio la necesidad de salvar las deficiencias existentes, lo que motivó a que el Departamento de Trabajo fuera convertido en Dirección General del Trabajo mediante Ley de 12 de febrero de 1927, con atribuciones más amplias como las de resolver problemas de los empleados de industria y comercio con sus respectivos patronos, es así que se crearon Jefaturas de Distrito en los Departamentos de La Paz, Oruro y Potosí, se creó también una Jefatura en Uncía con jurisdicción en la provincias del Norte de Potosí.

En el periodo comprendido de 1928 a 1939 se crearon nuevas Jefaturas de Distrito en los demás departamentos y en algunas otras provincias como Uyuni y Tupiza. Posteriormente se pone en vigencia la Judicatura del Trabajo por D.S de 2 de marzo de 1940 elevado a rango de Ley el 8 de octubre de 1941 con la función exclusiva de administrar justicia en materia de trabajo y seguridad social. Las Jefaturas de Trabajo se convirtieron en Juzgados del Trabajo; la Dirección General del Trabajo fue reemplazada por la Corte Nacional del Trabajo con asiento en la ciudad de La Paz, como tribunal de apelación cuyo fallos podían ser recurribles de nulidad ante la Sala Social de la Corte Suprema de Justicia, no obstante se carecía de un Código de Procedimientos Laboral, situación que hizo necesaria la aplicación de las normas contenidas en el derecho procesal civil.

El actual Código Procesal del Trabajo fue promulgado mediante Decreto Ley N° 16896 durante el gobierno del Presidente David Padilla Arancibia, fue publicado el 15 de diciembre de 1979 y por determinación de la extinta Corte Nacional del Trabajo, comenzó a aplicarse desde el 3 de enero de 1980 derogando al D.L. 14526 de 26 de abril de 1977 relativo a la Ley de Procedimiento del Trabajo; producto de la necesidad sentida de contar con un procedimiento especializado, que guardando conformidad con las leyes sustantivas del trabajo, permitiera la rápida y eficiente tramitación de los procesos obrero-patronales, todo esto en base a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT de adoptar procedimientos ágiles, sencillos, gratuitos que

beneficien a los trabajadores que en una mayoría carecen de medios de fortuna para afrontar los elevados gastos que demandan los procesos laborales.⁷

5.5 PERIODO CONTEMPORÁNEO

Con la aprobación de la nueva Constitución Política del Estado, el 7 de febrero de 2009, Bolivia inició un proceso de transición constitucional orientado a implementar y poner en marcha los nuevos órganos del Estado.

En relación a la reforma de la justicia, la Constitución Política del Estado instituyó un sistema de justicia plural para el Estado Plurinacional, creando nuevos órganos para la impartición de justicia: Tribunal Constitucional Plurinacional, Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Agroambiental y el Consejo de la Magistratura, estableciendo además que la Jurisdicción indígena originaria campesina se ejerce por sus propias autoridades, gozando de igual jerarquía con las otras jurisdicciones.

Otra de las innovaciones constitucionales más importantes tiene que ver con la elección por voto directo de los Magistrados y Consejeros que dirigirán estos nuevos órganos del sistema de justicia. Así, la ruta para la construcción de la nueva institucionalidad del sistema de justicia se inició con una primera etapa de desarrollo legislativo.

Durante el año 2010, la Asamblea Legislativa Plurinacional aprobó la Ley del Órgano Judicial, Ley del Tribunal Constitucional y Ley del Deslinde Jurisdiccional; además de las leyes electorales que regulan el sistema de preselección de candidatos en sede legislativa, además de la elección por voto popular de las autoridades nacionales del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional.

⁷Castro Niño de Guzmán Raúl, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Universitaria. Potosí 1982. (CASTRO NIÑO DE GUZMÁN, 1982)

En el 2011, para la transición, se ingresó a una segunda fase de esta ruta, que le permitió al Poder Judicial pasar al nuevo sistema de justicia plural. La conformación o integración de los nuevos órganos de justicia, mediante la elección por voto directo de sus máximas autoridades.

La Ley N° 025 del Órgano Judicial⁸, expresa que la jurisdicción ordinaria se fundamenta en los principios procesales de gratuidad, publicidad, transparencia, oralidad, celeridad, probidad, honestidad, legalidad, eficacia, eficiencia, accesibilidad, inmediatez, verdad material, debido proceso, e igualdad de las partes ante el juez, garantizándose el principio de impugnación en los procesos judiciales, plantea además la unicidad de los jueces sin diferencias entre jueces instructores y de partido, de capitales o de provincias, así como el acceso a la justicia en la mayor cantidad de municipios, de más rápida resolución mediante juicios orales en la jurisdicción ordinaria, erradicando ritualismos y formalidades. Respecto a la lucha contra la retardación de justicia y las maniobras de los abogados, esta ley establece límites en las recusaciones de magistrados, vocales y jueces.

En materia laboral, ya desde el año 2006 se han dictado un conjunto de leyes que han favorecido progresivamente al trabajador, la derogación del artículo 55 del Decreto 21060 y el artículo 49 del Decreto 22407, devolviéndose la estabilidad laboral a los trabajadores; ya no hay la libertad de poder retirar a los empleados del sector privado y de servicios, llegándose a elevar muchos derechos a rango constitucional, es así que la Constitución Política del Estado promulgada en febrero de 2009, establece la nueva forma de ser del Estado Boliviano y por lo tanto incluye muchas más garantías que favorecen al sector de los trabajadores; en el orden jurisdiccional se refiere a una de las funciones del Estado que mediante tribunales y organismos especializados, resolverá conflictos laborales (Art. 50 de la Constitución Política del Estado Plurinacional), posteriormente la Ley del Órgano Judicial de 24 de junio de 2010 establece la

⁸ GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. Ley N° 025 de 24 de junio de 2010 (GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA)

organización de la jurisdicción ordinaria, que en materia laboral está integrada por el Tribunal Supremo de Justicia, los Tribunales Departamentales de Justicia y Juzgados de Materia.

CAPÍTULO II

EL PROCESO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA

6.1 NATURALEZA JURÍDICA

El derecho procesal del trabajo, es la rama adjetiva del derecho laboral, fundada en el reconocimiento de la condición inferior de los trabajadores, superando el principio de la “igualdad de las partes ante la ley”, pregonado por el derecho civil.

Para hacer efectivos los derechos subjetivos derivados de la parte sustantiva de las normas laborales, se crea el derecho procesal del trabajo, rama reciente del derecho objetivo, al respecto el Tratadista Eduardo J. Couture sostiene que: **“Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato, y los que sirven de él para la satisfacción de sus intereses.”**⁹

El derecho procesal laboral, informal por naturaleza, contiene conceptos, principios e instituciones diferentes a las demás disciplinas procesales especiales, que lo perfilan como ordenamiento jurídico de naturaleza social, pues basta el análisis del artículo 3 del Código Procesal del Trabajo para encontrar principios expresos que señalan sus características fundamentales y orientan el desarrollo de la actividad procesal laboral, en franca protección al trabajador y sus beneficiarios.

⁹Couture Eduardo J. FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL. Tercera Edición. Ediciones Desalma. Buenos Aires - Argentina. 1955. (J, 1955)

Con frecuencia se habla de cuál es la naturaleza de los seres, de los objetos, de las Instituciones, es decir, se pregunta si son de naturaleza humana, económica, o jurídica y se llega a la conclusión, que determinar su naturaleza, es conocer su esencia, que en materia jurídica, representa poder ubicarlos en las distintas ramas o figuras existentes en la ciencia jurídica, ya sea por los atributos de que gozan o por las obligaciones y funciones que les correspondan, o si por otra parte vienen a constituir categorías jurídicas especiales. Para fijar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, es indispensable indicar primero que esta rama especial goza de las mismas características del derecho procesal: autónomo, instrumental y público.

El Derecho Procesal del Trabajo, cuenta con las características mencionadas, ya que en relación a la de autonomía, posee un dominio suficientemente amplio que queda integrado por la conflictiva social que en materia laboral se presenta, tiene además una vasta doctrina procesal laboral, que en sus líneas generales es homogénea ya que está precedida por conceptos comunes, los cuales tienen, respecto de las otras ramas del derecho procesal, aspectos marcadamente diferentes, contando para la aplicación o interpretación de las normas con un método propio derivado del carácter proteccionista del derecho laboral.

Si toda disciplina procesal tiene un carácter formal, adjetivo o instrumental, respecto del derecho sustantivo, el Derecho Procesal del Trabajo viene a constituir el instrumento jurídico para realizar el derecho laboral sustantivamente considerado.

El carácter público del Derecho Procesal del Trabajo, como una de las disciplinas especiales de la ciencia procesal, es consecuencia del ejercicio de la función jurisdiccional, actividad pública de impartir justicia. La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo, es mantener la paz laboral, previendo los diversos conflictos que se pudieran generar entre capital y trabajo y señalando los procedimientos que debe seguirse para la solución de los mismos. Una vez que el conflicto se presenta, el

principal obligado a buscar solución será el propio Estado, quien tiene la obligación de garantizar la paz social. Consecuentemente se determina la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, como un conjunto de normas jurídicas adjetivas de carácter social, que regulan el proceso jurisdiccional laboral y que tienen por objeto servir de instrumento para resolver imperativamente los diversos conflictos que se generan entre los trabajadores y sus empleadores.

6.2 DISPOSICIONES Y PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCESO LABORAL

El proceso laboral diferente del proceso ordinario, se encuentra regulado por disposiciones propias que le hacen particular, es así que en materia laboral el Juez puede condenar en sentencia con pretensiones distintas a las pedidas o incluso mayores (facultad extra y ultra petita), asimismo el Juez Laboral tiene la facultad de otorgarle en la demanda, petición, recurso o incidente, el trámite que legalmente le corresponde, aun cuando el señalado por las partes aparezca equivocado, esta potestad jurisdiccional no se presenta en los procesos ordinarios y garantiza la celeridad del proceso. La improcedencia de la perención de instancia es otra de las disposiciones propias del proceso laboral, debido que en el mismo se expresan normas de orden público. Al dictar sus resoluciones, el Juzgador en materia laboral, tendrá en cuenta que el objeto del proceso laboral es el reconocimiento de los derechos de los trabajadores consignados en la norma sustantiva, debiendo interpretarse así las disposiciones del Código Procesal del Trabajo.

Los principios que inspiran el proceso laboral, como se ha mencionado son distintos a los de materia civil, su principal característica es defender al trabajador debido a la naturaleza social del trabajo y por ser de orden público, estos principios protectores del

trabajador, se encuentran plasmados en el artículo 3 del Código Procesal del Trabajo¹⁰, son los siguientes:

6.2.1 PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Se ha ratificado el principio de la gratuidad de la administración de justicia laboral, por tanto se facilita la defensa de los derechos del trabajador en las diferentes actuaciones laborales que afecten su paupérrima economía.

6.2.2 PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN

Por este principio se hace obligatoria la presencia del juzgador en la celebración de audiencias, en la recepción de pruebas y otros trámites. El Juez debe entrar en relación directa con las partes, recibir personalmente las declaraciones de los testigos, apreciar sus condiciones morales, pedir aclaraciones o explicaciones; interrogar a los peritos, verificar las inspecciones de lugares o cosas, todo con el fin de pronunciar una sentencia justa sobre extremos que personalmente conste.

6.2.3 PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

Todas las actuaciones y trámites laborales deben ser públicos, lo que quiere decir que el proceso no debe ser secreto, sino que debe llevarse en audiencias públicas a las que puedan asistir todos los que libremente así lo deseen. Este principio es fundamental dentro del procedimiento moderno, ofrece garantía a los litigantes en la averiguación de la verdad sobre los extremos de la demanda y su contestación.

¹⁰ GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. Código Procesal del Trabajo (GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA)

6.2.4 PRINCIPIO IMPULSIÓN DE OFICIO

Este principio obliga al juzgador a ejercer las facultades de impulsión, instando a las partes a la realización de actos procesales bajo la conminatoria de seguir adelante en caso de omisión. El impulso procesal de oficio, como uno de los principios esenciales logra la celeridad en las causas del trabajo, desde la iniciación de la demanda hasta su conclusión, evitando la inactividad de las partes que dan lugar a la paralización del proceso. El Juzgador no solo debe concretarse a providenciar los petitorios de las partes para la ejecución de actos judiciales, sino que debe hacer todo cuanto sea necesario para juzgar de la demanda. El artículo 56 del Código Procesal del Trabajo determina que el impulso del proceso corresponde al juzgador para una rápida tramitación de la causa.

6.2.5 PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN

Este principio faculta al juez para clausurar una etapa procesal, cuando las partes dentro del término legal no han cumplido un acto establecido en el Código Procesal del Trabajo. El vocablo preclusión significa caducidad, extinción, clausura del derecho a efectivizar un acto procesal por haber perdido la oportunidad de hacerlo o por determinación de la ley. Los procesalistas manifiestan que el proceso debe cumplirse en todas sus etapas en forma sucesiva, sin que se permita el retroceso a etapas y momentos procesales clausurados o extinguidos, en cumplimiento al principio de la preclusión; de manera que corresponde a los patronos y trabajadores dar cumplimiento a la secuencia procesal.

6.2.6 PRINCIPIO DE LEALTAD PROCESAL

Durante el curso del proceso, las partes deben ejercitar una actividad exenta de dolo o mala fe. Este principio impone que las partes que intervienen en el proceso, demuestren en todos sus actos, una conducta legal y honorable, evitando la mala fe, la malicia, la temeridad y los incidentes inútiles que retardan la tramitación de la causa.

6.2.7 PRINCIPIO DE PROTECCIONISMO

Los procesos laborales deben buscar la protección y la tutela de los derechos de los trabajadores. En los litigios laborales la parte débil es el trabajador, frente al poderío económico del patrono, situación que impone una protección amplia en los derechos consagrados a favor de los trabajadores, de manera que estos no sean burlados en sus intereses, toda vez que el trabajo tiene un valor social.

6.2.8 PRINCIPIO DE INVERSION DE LA PRUEBA

Por este principio la carga de la prueba corresponde al empleador. En un proceso laboral el trabajador debe probar la relación de trabajo y la cesación de sus servicios; mientras que el empleador por la inversión de la prueba, debe demostrar si los derechos y beneficios que reclama el trabajador han sido ya retribuidos o no le corresponden. Los procesalistas, desde épocas pasadas han afirmado que la carga de la prueba corresponde a uno o a ambos litigantes para demostrar la verdad de la demanda o de las excepciones.

6.2.9 PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

Tiende a evitar la diseminación del procedimiento en actuaciones separadas, o sea que la concentración aproxima a los diferentes actos procesales evitando las demoras perjudiciales y procura en breve tiempo la aproximación a ellos.

6.2.10 PRINCIPIO DE LIBRE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA

Permite al juzgador valorar las pruebas con plena libertad conforme la sana lógica, a los dictados de su conciencia y a los principios anteriormente citados. La libre apreciación es una consecuencia de la inmediación y de la dirección procesal, principios que hacen que el juez no solo este en contacto directo con las partes, sino que pueda llamar nuevos testigos, provocar peritaje, conminar la presentación de pruebas ya optar por las diligencias que juzgue conveniente.

6.3 ETAPAS DEL PROCESO LABORAL

El proceso laboral, al igual que el proceso ordinario, tiene las mismas partes, **“las partes principales... son cinco: demanda, citación, contestación, pruebas y sentencia”**¹¹

6.3.1 DEMANDA

El proceso laboral se inicia con la demanda, que deberá contener la cuantía de los beneficios sociales adeudados al trabajador, la relación de los hechos y del

¹¹ Canedo José Rafael. PRONTUARIO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Editorial Serrano. Cochabamba. 1984. (CANEDO, 1984)

derecho en los que basa su acción, la petición se efectúa ante el juez de trabajo, señalando el nombre, domicilio de las partes. **“La demanda es el escrito de la parte actora en el cual se ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado. El carácter del acto inicial del proceso o punto de partida que constituye la demanda, exige que la misma contenga todos los elementos para su identificación y justificación, así como la legitimación o fundamentación de la pretensión”**¹²

Cuando se han cumplido con los requisitos exigidos por ley, el juez admite la demanda e instruye la notificación del demandado.

6.3.2 CITACIÓN

Es el acto por el cual se le hace conocer personalmente a la parte demandada que se ha incoado proceso laboral en su contra y debe comparecer al juzgado para asumir defensa o efectuar el pago de los beneficios sociales.

6.3.3 CONTESTACIÓN

El demandado deberá contestar dentro los plazos establecidos por la legislación, señalando si adeuda o no los beneficios reclamados, en caso de contestar negativamente el proceso continúa, si contesta afirmativamente a la demanda se dicta sentencia. En la legislación boliviana la contestación deberá efectuarse en el término de 5 días a partir de su legal notificación, asimismo podrá oponer excepciones que es una concepción paralela a la acción, es decir que toda demanda es un ataque y toda excepción es una defensa contra ese ataque,

¹²Trigoso Agudo José Gonzalo. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO. C&C EDITORES. La Paz Bolivia. 2003. (Gonzalo, y otros, 2003)

según el tipo de excepción se puede detener el proceso hasta que se subsanen los puntos observados y en otros casos se extingue la acción. Las excepciones pueden ser dilatorias o perentorias.

6.3.4 PRUEBAS

Una vez que el juez ha dispuesto la apertura de término de prueba y notificadas las partes con dicha resolución, éstas pueden ofrecer dentro de este periodo las pruebas que vean convenientes de acuerdo al procedimiento, las mismas pueden ser de documentos o literales, confesión provocada, testigos, inspección judicial, peritos, indicios y presunciones.

6.3.5 SENTENCIA

Es el fallo del juez de primera instancia que intima al pago de beneficios sociales o exonera del mismo, de acuerdo a la valoración del proceso y las pruebas aportadas. La sentencia puede declarar probada la demanda, probada en parte o improbada.

CAPÍTULO III

EL ACCESO A LA JUSTICIA COMO DERECHO HUMANO, LA RETARDACIÓN COMO OBSTÁCULO

7.1 ACCESO A LA JUSTICIA

La justicia es el valor supremo que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo, este ideal de la verdad que tiene en los hombres distintos prismas y es imposible albergarla en una ley física e inmutable¹³ tiene importancia relevante en el ámbito laboral, pues en materia de trabajo el valor supremo es la justicia social, que tiene su origen en el fenómeno del trabajo por consiguiente su acepción no es considerada desde el punto de vista personal o individual, sino ligado a lo colectivo o social, es así que este ideal es conceptualizado por el socialista utópico Louis Blanc como: “ a cada cual según su capacidad, a cada cual según su necesidad”.¹⁴

El valor supremo de la justicia y su acceso, se encuentra garantizado como un derecho humano, denominado por la doctrina española como derecho a la tutela judicial efectiva, implica la posibilidad de toda persona, independientemente de su condición económica, social o de cualquier otra naturaleza, de acudir ante los tribunales para formular pretensiones o defenderse de ellas, de obtener un fallo de esos tribunales y que la Resolución pronunciada sea cumplida y ejecutada, por tanto debe comprenderse al acceso a la justicia como un verdadero derecho humano y no como una simple prestación de un servicio.

¹³ Cabanellas Guillermo DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL TOMO IV.. 12ava edición. Editorial Heliasta S.R.L 1979 Buenos Aires Argentina (CABANELLAS, 1979)

¹⁴ Azurduy Rosset Raúl. CURSO DE DERECHO LABORAL SUSTANTIVO Y ADJETIVO ACTUALIZADO. Latinas Editores LTDA. Oruro - Bolivia. (AZURDUY ROSELL, 2009)

7.2 EL ACCESO A LA JUSTICIA Y EL DEBIDO PROCESO

En la doctrina se ha discutido si el derecho de acceso a la justicia o tutela judicial efectiva puede ser distinguido de la garantía del debido proceso. Esta discusión se centró particularmente en España, ya que el art. 24 de la Constitución de ese país reconoce e incorpora, en sus párrafos I y II, ambos derechos, conforme al siguiente texto:

“1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.”

“2. Asimismo, todos, tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a agilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia.

La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos.”

El sector mayoritario de la doctrina española, adopta la tesis de la distinción, señalando que el derecho de tutela judicial efectiva es un derecho instrumental, que permite la defensa jurídica de todos los demás derechos mediante un proceso garantizado y decidido por un órgano jurisdiccional, en tanto que el debido proceso asegura a las personas la observancia de las reglas constitucionales procesales, cuyos objetivos son el respeto a los derechos fundamentales y la obtención de una sentencia ajustada a derecho¹⁵. Gimeno Sendra, sostiene que los derechos vinculados al debido proceso,

¹⁵ Comentarios a las leyes políticas. Constitución Española de 1978, cita de: FERNÁNDEZ VIAGAS BARTOLOMÉ, EL DERECHO A UN PROCESO SIN DILACIONES INDEBIDAS. Editorial Civitas, Madrid - España, 1994, pág. 29 (VIAGAS FERNANDEZ, 1994)

contenidos en el art. 24.2 son autónomos, pero instrumentales con respecto a la tutela judicial, sin negar que entre ambos existe una profunda vinculación, aceptándose, sin embargo, un tratamiento diferenciador¹⁶.

7.3 EL ACCESO A LA JUSTICIA EN EL PLANO PROCESAL

En el plano procesal, es necesario que el derecho de acceso a la justicia sea interpretado ampliamente por los jueces y tribunales que deben conocer, tramitar y resolver las demandas y recursos, con la finalidad de subsanar los defectos procesales, evitando su rechazo. En este sentido, el derecho de acceso a la justicia pregona el antiformalismo, bajo la idea rectora de que el proceso es sólo un instrumento para hacer efectivo un derecho, y la gratuidad de la justicia, con el objetivo de facilitar el acceso al sistema judicial a quienes carecen de recursos económicos. Una vez que se accede al proceso, éste debe estar dotado de todas las garantías con la finalidad de que las partes sean sometidas a un debido proceso, en el que ejerzan sus derechos y garantías constitucionales, siendo obligación del funcionario judicial precautelar la igualdad sustancial de las partes y pronunciar la decisión judicial de manera fundamentada, en un término razonable.¹⁷

Pronunciada la Resolución, la misma debe ser ejecutada, por cuanto de nada serviría haber accedido a la justicia y logrado una Resolución sobre el fondo, si ésta no es cumplida. La ejecución debe ser solicitada al mismo juez que pronunció el fallo, pues es esa autoridad judicial la que debe utilizar todos los medios previstos por la ley para el cumplimiento de sus propias sentencias.

¹⁶Ibid.

¹⁷Parra Quijano Jairo, DEBIDO PROCESO, ORDEN JUSTO Y ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, EN JURISDICCIÓN CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, LA CORTE CONSTITUCIONAL 1992-2000, REALIDADES Y PERSPECTIVAS, Konrad Adenauer, Colombia, 2001, pág. 101 y ss. (PARRA QUIJARRO, 2001)

El acceso a la justicia debe estar además garantizado por el cumplimiento de ciertos principios que aseguren su fin último, tales como:

7.3.1 CONTINUIDAD

Significa que la administración de justicia no puede suspenderse por ningún motivo ni siquiera en situaciones de excepción, más aún ésta debe estar garantizada con mayor razón.

7.3.2 ADAPTACIÓN

El Estado debe incorporar los cambios, reformas o innovaciones a su legislación, prácticas y mecanismos administrativos que sean necesarios para garantizar su efectividad.

7.3.3 CELERIDAD

Implica que los plazos procesales sean cumplidos oportunamente.

7.3.4 GRATUIDAD

Se entiende en sentido de su disponibilidad orgánica y funcional, es decir, la posibilidad real de la persona de acudir físicamente al sistema y defender sus derechos, sin embargo, existe un costo, esencialmente de representación legal, que como veremos más adelante, es uno de los límites a un acceso equitativo.

7.3.5 IGUALDAD ANTE LA LEY

Todas las personas, sin ningún tipo de distinción tienen que poder acceder al sistema de administración de justicia.

7.4 OBSTACULOS EN EL ACCESO A LA JUSTICIA

Son diversos los factores que afectan a los sistemas de administración de justicia, algunos de ellos son los analizados a continuación:

7.4.1 DISCRIMINACIÓN

La discriminación consiste en tratar de manera diferente y sin justificación objetiva y razonable, a una persona o a un grupo de personas que se encuentran en situación comparable.

Este problema afecta particularmente a las minorías, los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables que sufren, principalmente, dos tipos de discriminación cuando intentan acceder al sistema de justicia. El primero, tiene que ver con el trato que reciben por los denominados operadores de justicia (jueces, fiscales, abogados, policías y funcionarios de juzgados) y el segundo, con el propio sistema que refleja valores y una cultura (occidental) del grupo dominante que no considera las particularidades de estos grupos.

7.4.2 FALTA DE USO DE UN LENGUAJE COMÚN

Este problema afecta al igual que el anterior en especial a los indígenas que no hablan español que es el lenguaje utilizado en los tribunales, por lo que el acceso se hace muy difícil. Así encontrar un (a) juez, jueza o abogado (a) que hable aymara, quechua, etc., es poco usual, por otra parte, la falta de intérpretes o de la práctica para cumplir esta labor dentro de un proceso judicial es otro matiz de este problema, por ello es que el traductor, además de conocer el idioma, debe conocer los conceptos mismos del proceso que le permitan explicar a la persona lo que implica cada concepto jurídico, porque muchas veces no existe en los idiomas nativos las palabras técnico – jurídicas para que se utilizan en los procesos. Solamente, con relación al derecho de la defensa en materia penal nuestra legislación establece que toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se le asigne un intérprete en caso de que no entienda español.

7.4.3 FALTA DE COMPRENSIÓN

La falta de información o el manejo de una lógica cultural diferente produce dificultades para comprender el funcionamiento del sistema judicial, sumado a ello los tecnicismos utilizados por los operadores de justicia y la complejidad que conlleva lo hacen en ocasiones incomprensible.

7.4.4 DESCONFIANZA EN EL SISTEMA

Una de las consecuencias de la falta de comprensión es la desconfianza generalizada en el sistema judicial, pero naturalmente otras como la corrupción y

la falta de controles disciplinarios internos eficaces son las principales causas de ella.

7.4.5 RETARDACIÓN DE JUSTICIA

El art. 180 de la CPE establece que la jurisdicción ordinaria debe ser rápida por el principio de celeridad; sin embargo, la duración de los procesos es de varios años, lo que representa además un costo económico alto y que determinan en ocasiones la decisión de abandonar los procesos.

Solamente, en materia penal la reforma judicial ha contribuido a acortar estos tiempos estableciendo plazos que deben ser cumplidos por fiscales, jueces y juezas, esto resulta beneficioso tanto para la víctima como para el imputado. Sin embargo, en ocasiones estos plazos no son cumplidos y ello implica que personas que debieron ser sentenciadas por la comisión de un delito no lo sean por negligencia de las autoridades.

7.4.6 COSTO ECONÓMICO

Este es un elemento determinante, pues la gratuidad en materia de acceso a la justicia está referida al sostenimiento del sistema judicial por parte del Estado, pero el contar con la asistencia legal implica un costo muchas veces privativo, salvo la gratuidad de la asistencia en materia penal, brindada por defensores públicos y abogados de oficio, que resulta insuficiente por su reducido número.

7.4.7 DESCONOCIMIENTO DE DERECHOS

El conocimiento de los derechos exige también el conocer los mecanismos legales para ejercer y defender los mismos, lo cual es ampliamente desconocido por los ciudadanos.

7.5 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS QUE RECONOCEN AL ACCESO A LA JUSTICIA

La garantía de que el proceso jurisdiccional culmine en un plazo razonable, asociada a la propia finalidad de consagrar la justicia; ha quedado consagrada en diversos instrumentos internacionales, que le reconocen el carácter de derecho humano fundamental.

7.5.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los artículos primero y segundo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se refieren a la igualdad de todos los seres humanos, quienes nacen libres e iguales en dignidad y derechos y afirma el principio de no discriminación por razones de raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de toda otra opinión, origen nacional, social, fortuna, de nacimiento o cualquier otra situación y que no debe ser víctima de ninguna distinción. En este mismo sentido el artículo séptimo establece la igualdad de todos ante la Ley y su derecho, sin distinción, a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Con relación al acceso a la justicia el artículo octavo establece el derecho de toda persona a un recurso efectivo en caso de vulneración de los derechos fundamentales.

Los artículos décimo y décimo primero establecen, por su parte, una serie de garantías procesales como el derecho a ser escuchado en condiciones de plena igualdad, a ser oído públicamente y con justicia por un tribunal imparcial e independiente, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para defenderse de una acusación penal, la presunción de inocencia y la irretroactividad de la norma.

7.5.2 PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

El artículo segundo del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, dispone la igualdad de todos los seres humanos, sin distinción de raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de toda otra opinión, origen nacional, social, fortuna, de nacimiento o cualquier otra situación. En el párrafo III se establece que todas las personas cuyos derechos fundamentales hayan sido vulnerados, tiene derecho a un recurso efectivo, siendo la autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, quien decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial.

El artículo décimo cuarto, establece que todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de

cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil.

7.5.3 COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha catalogado al derecho de acceso a la justicia como un derecho fundamental, destacando que **“El derecho a un proceso judicial independiente e imparcial implica no sólo el derecho a tener ciertas garantías observadas en un procedimiento ya instituido; también incluye el derecho a tener acceso a los tribunales, que puede ser decisivo para determinar los derechos de un individuo...”**¹⁸, y que **“Los tribunales, como mecanismo principal para interpretar y aplicar la ley, desempeñan una función fundamental para asegurar la efectividad de todos los derechos y libertades protegidos. Las deficiencias del sistema judicial y de la administración de justicia reducen la posibilidad del individuo de tener acceso a la justicia en todas las esferas de la vida”**¹⁹

7.5.4 CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Esta Convención establece en su artículo octavo que toda persona tiene el derecho de que su causa sea escuchada, con las debidas garantías y dentro un plazo razonable, por un juez competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad al hecho por la ley, sea en un proceso penal o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

¹⁸Marabotto Lugaro Jorge A. UN DERECHO HUMANO ESENCIAL: EL ACCESO A LA JUSTICIA, EN ANUARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL LATINOAMERICANO. Edición 203, Konrad Adenauer, Uruguay, 2003, págs. 295-296. (MARABOTTO LUGARO, 2003)

¹⁹INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN ECUADOR COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, en Internet: <http://www.cidh.org/countryrep/Ecuador-sp/Resumen.htm> (COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS)

El artículo vigésimo quinto de este instrumento, garantiza el derecho de toda persona a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley y la citada Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

Por otra parte, señala que los Estados que firman la Convención se comprometen: a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso; a desarrollar las posibilidades de recurso judicial y garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

7.6 EL ACCESO A LA JUSTICIA EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

De acuerdo al Parágrafo II del artículo 8 de la Constitución Política del Estado Plurinacional²⁰, la justicia social es uno de los valores en los que se sustenta el Estado, asimismo en el artículo 115 de la citada norma suprema, se garantiza a toda persona, la protección oportuna por los tribunales y jueces en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, garantizando el derecho al debido proceso, a la defensa y a una justicia plural, pronta, oportuna, gratuita, transparente y sin dilaciones.

En este sentido, al ser la justicia social uno de los valores propugnados por el Estado Boliviano, su acceso debe estar garantizado, para que a través de ella, se resguarden los derechos fundamentales contemplados en la norma suprema de nuestro ordenamiento

²⁰ GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. Constitución Política del Estado Plurinacional (GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA)

jurídico. Evidentemente, nuestra Constitución, al contrario de lo que ocurre en otras Constituciones, no establece de manera concreta el derecho de acceso a la justicia o tutela judicial efectiva; empero ese derecho por una parte, se desprende del contexto de las normas constitucionales, por otra de las normas contenidas en Pactos Internacionales sobre derechos humanos que conforme ha entendido la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, forman parte del bloque de constitucionalidad.

Así, partiendo del precepto contenido en el artículo 8 de la Constitución, se tiene que la justicia social es uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y en virtud al mismo, las normas (incluidas las normas constitucionales) tienen que ser interpretadas y aplicadas en la forma más favorable a su concreción.

En ese ámbito, el artículo 14 de la Constitución Política del Estado Plurinacional consagra el derecho a la igualdad de las personas, determinado que:

I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna.

II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.

IV. En el ejercicio de los derechos, nadie será obligado a hacer lo que la Constitución y las leyes no manden, ni a privarse de lo que éstas no prohíban.

V. Las leyes bolivianas se aplican a todas las personas, naturales o jurídicas, bolivianas o extranjeras, en el territorio boliviano.

VI. Las extranjeras y los extranjeros en el territorio boliviano tienen los derechos y deben cumplir los deberes establecidos en la Constitución, salvo las restricciones que ésta contenga.

La norma glosada, establece que todas las personas gozan de los derechos, libertades y garantías reconocidos por la Constitución, sin distinción alguna, lo que implica que todos pueden acceder a los protección que brindan no sólo los recursos constitucionales de tutela, sino también la jurisdicción ordinaria, que según el Parágrafo I del artículo 179 de la Constitución Política del Estado Plurinacional expresa: **“La Función Judicial es única. Es ejercida por el Tribunal Supremo de Justicia, los Tribunales Departamentales de Justicia, los Tribunales de Sentencia y los jueces; la Jurisdicción Agroambiental por el Tribunal y Jueces Agroambientales; la Jurisdicción indígena originaria campesina se ejerce por sus propias autoridades; existirán jurisdicciones especializadas reguladas por ley”**.

CAPÍTULO IV

LA CELERIDAD COMO ATRIBUTO DEL PROCESO JURISDICCIONAL

8.1 EL PRINCIPIO DE CELERIDAD

En el lenguaje común, la expresión proceso es equivalente a progresión, a transcurso del tiempo, a desarrollo o desenvolvimiento. **“Ensimismo -decía Couture-, todo proceso es una secuencia”²¹** y por ende se trata de una noción consustanciada con elementos cronológicos, por la idea de la temporalidad. De este modo, un proceso implica siempre la existencia de etapas que deben ir superándose en forma sucesiva y cuyo desarrollo inevitablemente, insume tiempo.

Cuando la noción del proceso se traslada desde el lenguaje común al ámbito jurídico, su relación con el elemento tiempo se carga de importantes contenidos, los que pueden ser apreciados desde diversas perspectivas.

En el proceso jurisdiccional el tiempo se trasunta, por una parte, en garantías que consisten en tener la oportunidad de comparecer ante un tribunal y ejercer ante el mismo una defensa. Este primer aspecto asume la forma de la garantía que los anglosajones supieron resumir en la expresión **“*hisday in Court*”**, que supone asegurar el derecho a gozar de una razonable oportunidad de hacerse escuchar²², de contar con la posibilidad de articular debidamente una defensa, evitando que alguien pueda ser condenado sin haber sido previamente oído, garantizando a quien es llamado a juicio, la oportunidad de

²¹Ob Cite. Couture Eduardo.

²²Según la Suprema Corte de los Estados Unidos, el alcance de esta garantía incluye: 1) que el demandado haya tenido debida noticia, la que puede ser actual o implícita, de la promoción de los procedimientos con los cuales el derecho puede ser afectado; 2) que se haya dado una razonable oportunidad de comparecer y exponer sus derechos, incluso el derecho de declarar por sí mismo, de suministrar testigos, de introducir documentos relevantes y otras pruebas; 3) que el tribunal ante el cual los derechos son cuestionados esté constituido de tal manera que de una seguridad razonable de su honestidad e imparcialidad; 4) que sea un tribunal de jurisdicción adecuada (“a court of the competent jurisdiction”), Willoughy, *The Constitutional Law of the United States*, t. 3, p. 1709, citado por Couture Eduardo, “Las garantías constitucionales del proceso civil”, en *Estudios de Derecho Procesal en Honor de Hugo Alsina*, Ediar, Bs. As., 1946, p.184. (COUTURE, 1946)

hacer valer las razones que tuviere. De este modo, desde esta primera perspectiva, en el proceso jurisdiccional, más tiempo es sinónimo de mejores posibilidades o garantías de defensa del interés de cada parte. El tiempo del proceso jurisdiccional puede estar también asociado a otros valores no menos importantes.

El tiempo que insume el desenvolvimiento de diversas instancias de análisis de las decisiones judiciales, contempla una deseable búsqueda de la revisión, de la segunda opinión, de un nuevo estudio de la situación; elementos que, en definitiva, también están asociados a la idea de concretar una mayor cantidad de garantías para el justiciable.

Sin embargo, el tiempo que necesariamente insume cualquier proceso jurisdiccional también presenta un perfil de signo contrario y negativo, que determina que su adecuada administración se presente **“como uno de los problemas más graves a los que se han enfrentado los juristas de todas las épocas”**²³. Porque si bien el tiempo en el proceso jurisdiccional está asociado a la consagración de determinadas garantías de gran trascendencia, simultáneamente, la desmesurada duración de su desarrollo, entraña tal grado de inconveniencia que puede llegar a frustrar irreversiblemente la obtención de los más elementales propósitos que han de perseguirse mediante el instrumento del proceso.

Desde esta perspectiva, la excesiva prolongación del proceso judicial no solamente puede llegar a configurar una verdadera denegación de justicia, sino que, además, posee capacidad de influir negativamente en la propia eficacia práctica de la norma sustantiva y simultáneamente, desalienta a quien es titular de un derecho a acudir a los estrados para requerir el amparo que el mismo merece.

Según el Tratadista Chiovenda: **“La necesidad de servirse del proceso para conseguir la razón no debe convertirse en daño para quien la tiene”**²⁴ y por supuesto, una

²³Ibid. Couture Eduardo.

²⁴Chiovenda Giuseppe, ISTITUZIONI DI DIRITTO PROCESSUALE CIVILE. 2da Edición t.I. p. 47. (CHIOVENDA)

duración superior a la tolerable por quien debe acudir al proceso para que se declare su razón, representa la desnaturalización más flagrante del instrumento procesal. Y si bien podría decirse que la consagración de la celeridad ha sido desde siempre asumida como un valor a alcanzar en el desarrollo de los procesos jurisdiccionales, es claro que nunca lo ha sido tanto como en los tiempos que corren.

Tal como apunta Estêvão Mallet, el Derecho Procesal no se evade de la regla de la **“aceleración de la historia”** y sus consecuencias²⁵. El fenómeno de procesos arrastrándose por años e incluso por décadas (algo frecuente y natural en el medioevo) se convierte hoy en algo absolutamente intolerable frente a una realidad en que los eventos históricos se suceden cada vez a intervalos más cortos, acelerando el ritmo de vida y repercutiendo en los más diversos dominios de las relaciones humanas, que pasan a quedar regidas por el signo de la rapidez y de la urgencia, constituidas en verdaderas insignias de la **“modernidad”**²⁶.

La demora en la solución de la litis pasa a ser vista como sinónimo de fracaso de la actividad judicial como una **“denegación de justicia”**²⁷. Sin embargo, los mecanismos que se consagran para hacer posible una duración razonable de los litigios, deben respetar las reglas del debido proceso, para lograr un justo equilibrio entre rapidez y garantías.

8.2 PRINCIPIO DE CELERIDAD APLICADO EN EL PROCESO LABORAL

El procedimiento carece en sí mismo de una finalidad propia, no posee una naturaleza autárquica o autosuficiente, más por el contrario su propósito es de carácter instrumental y por eso su finalidad debe ser coincidente con la del derecho sustantivo o material al que sirve de herramienta.

²⁵PROCEDIMIENTO SUMARISSIMO TRABALHISTA. Estevao Mallet. L. Tr. Sao Paulo 2002 P8. (MALLET, 2002)

²⁶ Mallet Estevao Ob. Cit.

²⁷Ibid.

Una vez más conviene recordar a Couture, cuando afirmaba que **“La jurisdicción por la jurisdicción no existe. Sólo existe como medio de lograr un fin. El fin de la jurisdicción es asegurar la efectividad del Derecho”**²⁸.

Esto determina que necesariamente deba existir una indisoluble armonía entre el proceso y el derecho de fondo al que accede, de tal suerte que, según se ha dicho, **“un Código Procesal Civil no puede juzgarse bueno o malo, idóneo o inepto para realizar su finalidad, en sí y por sí considerado (...), sino en relación al derecho material que, por medio del mismo ha de hacerse efectivo”**²⁹.

A partir de esa esencia teleológica, el proceso que tiene por objeto la dilucidación de cuestiones atinentes al trabajo, necesariamente debe desarrollarse con rapidez, ya que mientras en otras materias la celeridad del proceso judicial es un valor importante, en la materia laboral representa una exigencia insoslayable.

No es difícil comprender que si bien en cualquier proceso la lentitud constituye un dato negativo, en materia laboral la misma resulta todavía más inaceptable, a tal punto es así que ha llegado a señalarse que en la materia laboral o bien la tutela jurisdiccional es rápida o de lo contrario el proceso se resuelve en una sustancial denegación de justicia.

Cuando se niega o se dilata más allá de lo tolerable la tutela procesal de los derechos laborales, inevitablemente se niega, en términos prácticos, el propio derecho de fondo o derecho sustantivo, pero si la lentitud del proceso laboral entraña siempre un severo defecto, el problema adquiere mayores dimensiones calamitosas cuando se transforma en una alternativa interesante o atractiva para el empleador proclive a no cumplir con sus obligaciones.

²⁸Ibid. Couture Eduardo.

²⁹Bartolini Ferro Abraham. EL PROCEDIMIENTO CIVIL Y EL ORDEN POLÍTICO Y JURÍDICO. Ediar Buenos Aires Argentina (BARTOLINI FERRO, 1946)1946

Si el empleador concluye que habrá de resultarle económicamente más redituable la opción de aguardar que finalice el proceso (sea porque ello le permite diferir los plazos de los pagos, sea porque el resultado final no va a significarle una carga más gravosa que la que representaba la obligación que debió cumplir originariamente, sea porque el transcurso del tiempo irá debilitando la posición del reclamante, haciéndolo proclive a aceptar transacciones cada vez más “baratas” o sea porque al final del proceso es probable que ya no existan bienes con los que procurar satisfacción de la obligación) la consecuencia será nefasta, pues provocará el descaecimiento de la propia norma laboral sustantiva, en la medida que inevitablemente la misma tenderá a ser objeto de renunciaciones por parte de aquel a quien precisamente habrá de perjudicar el desarrollo del trámite judicial.

En definitiva, un sistema procesal que tolere la posibilidad de que un deudor se plantee que puede resultarle más conveniente ser judicialmente demandado que cumplir naturalmente con sus obligaciones, es un sistema procesal *contra natura*. Cuando un proceso laboral se transforma en un perjuicio para el actor que tiene razón, la única conclusión posible es que dicho proceso laboral no es adecuado.

8.3 PRINCIPIO DE CELERIDAD APLICADO EN LAS CONSTITUCIONES DE LATINOAMÉRICA

La celeridad está contemplada explícitamente en algunas Constituciones Nacionales, por ejemplo: España (art. 24.2), Venezuela (arts. 26, 257 y disposición transitoria num. 4), Brasil (art. 5º, inc. LXXVIII, incluido por la Enmienda Constitucional Nº 45, de 2004) y en la actual Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (art. 180). En el caso de la Constitución Paraguaya, el artículo 256 se refiere indirectamente a la celeridad, pues alude a la necesidad de que en los procesos laborales se respeten los principios de inmediatez, economía y concentración.

A nivel legal, es habitual que la celeridad esté plasmada como principio a alcanzar en las diversas normas que organizan los procedimientos laborales; así por ejemplo, en el caso de América Latina, puede mencionarse como ejemplos, el de Brasil (CLT, art. 765), México (LFT, art. 685), Nicaragua (CT, art. 266), Venezuela (LOPT, art. 2), Chile (CT, art. 425) y en diversas normas procesales de las provincias argentinas.

En Uruguay, el Código General del Proceso (CGP) ha recogido el postulado de la celeridad, al consagrar el derecho de toda persona a acceder a un proceso de duración razonable que resuelva sus pretensiones, disposición que se complementa, por una parte, con la norma que atribuye al juez el poder-deber de tomar de oficio las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso previamente promovido y a adelantar su trámite **“con la mayor celeridad posible”** y por otra parte, con la norma que encarga al tribunal y a los auxiliares de la jurisdicción, la adopción de **“las medidas necesarias para lograr la más pronta y eficiente administración de la justicia, así como la mayor economía en la realización del proceso”**.

Al hacer referencia al caso uruguayo, corresponde destacar que desde la entrada en vigencia del Código General del Proceso, la materia laboral perdió toda especialidad procesal y quedó inserta dentro del mismo sistema general que se aplica a las contiendas jurisdiccionales de las demás disciplinas (con excepción de la materia penal y la contenciosa administrativa anulatoria). La indiferenciación del proceso laboral es tal, que no sólo pasa por el hecho de que no existe en Uruguay una reglamentación específica para dicha materia en una norma especial, sino que además, la norma que genéricamente rige para todos los procesos “civiles” carece (casi) por completo de cualquier referencia encaminada a contemplar las particularidades que presenta el conflicto laboral, haciendo tabla rasa con todas las materias. Esta característica ubica al Uruguay como una verdadera excepción, no sólo en el panorama de América Latina, sino también mundial. De este modo, el panorama que ofrece el citado país, no queda

evadido del contexto general de toda América Latina, donde el defecto de la lentitud de la Justicia Laboral aparece como un dato compartido e insoslayable

CAPÍTULO V

RETARDACIÓN DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL

9.1 CRISIS EN EL SISTEMA JUDICIAL DE BOLIVIA

En principio y de un modo general, se puede decir que el problema de la retardación de justicia es la expresión o síntoma más importante de la disfuncionalidad de la actual crisis judicial y se vincula a condiciones negativas que caracterizan al sistema.

La retardación de justicia, es el acto por el cual los funcionarios encargados del manejo y tramitación judicial, incurren en dilaciones y morosidad indebidas, cuyo efecto inmediato es que no se pueda concluir un proceso en el tiempo en el que debió tramitarse, en contraposición con los principios constitucionales en los que se funda la jurisdicción ordinaria señalados en el artículo 180 Parágrafo I de la Constitución Política del Estado Plurinacional, entre los cuales se encuentran la celeridad, inmediatez eficacia y eficiencia, principios que tiene como común denominador la rápida administración de Justicia.

Esta problemática, ampliamente discutida y por demás conocida tiende a agravarse cada vez más, llevando a que autoridades del Órgano Ejecutivo se pronuncien, según publicación de prensa el Ministro de Trabajo Daniel Santalla, manifestó: **“Es que hay retardación de justicia. Los procesos por el incumplimiento de los derechos laborales tardan un año o cuatro. Se ha acordado con la COB aplicar lo que llama la fuerza coercitiva. Por lo que se trabajó un anteproyecto de ley para abreviar en dos meses los procesos en casos de inamovilidad y estabilidad laboral, los juicios no podrán durar más de dos meses”**.³⁰

³⁰La Razón. 28.04.13. Artículo de Ricardo Aguilar Agramont. http://www.la-razon.com/nacional/Más-derechos-laboralesl_0_1525047534.html. (AGUILAR AGRAMONT Ricardo, 2013)

9.2 RETARDACIÓN DE JUSTICIA EN EL SISTEMA JUDICIAL BOLIVIANO

Conforme a información de prensa³¹, 470.554 causas quedaban pendientes de resolución, a fecha 31 de diciembre de 2011, del total de esas causas, 38% corresponden al distrito de La Paz, 28% al distrito de Santa Cruz, 20% al distrito de Cochabamba y el porcentaje restante a los otros distritos. Esa misma información señala que 6.500 causas quedaban pendientes de resolución en el Tribunal Supremo de Justicia, 3.500 procesos en el Tribunal Constitucional y 1.700 del Tribunal Agroambiental.

Hasta la gestión 2012, la carga procesal acumulada en los juzgados y tribunales ordinarios del país ascendía a 396.482, incluidas causas del extinto Poder Judicial; sin embargo, esta información que ha llegado hasta el Consejo de la Magistratura no fue verificada materialmente por quienes trabajan en los juzgados, puesto que éstos remitían información en base a formularios generados con anterioridad, sin tomar en cuenta que gran parte de estos procesos ya no se encontraban en movimiento.

En los últimos meses de 2013, el Consejo de la Magistratura a través del Plan de Ajuste Estadístico de los 729 juzgados existentes en el país, en una primera etapa ha realizado la intervención de 374 juzgados en ciudades capitales, restando tan solo 62 juzgados de los 436 para validar los procesos pendientes y concluir con el levantamiento de datos que en una segunda etapa se extenderá hasta el 30 de octubre del presente año, en las diferentes provincias del país.

De acuerdo al primer avance que comprende 374 juzgados de ciudades capitales, según datos estadísticos hasta ahora se tenían como causas pendientes nominales 321.710 mismas que tras el proceso de validación se han reducido a 255.506, existiendo una

³¹La Razón. 18.12.12. Artículo de Yubert Donoso. http://www.la-razon.com/nacional/Falta-Ley-Transicion-Poder-Judicial_0_1525047534.html. (DONOSO Yubert, 2012)

diferencia de 66.204 causas pendientes que fueron saneadas hasta fines de septiembre pasado, lo que significa que del total de las causas nominales, se ha disminuido un 21%, de conformidad a lo expresado en el siguiente gráfico:

DISTRITO	PENDIENTES PARA LA GESTIÓN 2013	PENDIENTES VALIDADAS A SEPTIEMBRE 2013	CAUSAS SANEADAS A LA FECHA	VARIACIÓN PORCENTUAL SANEADAS
CHUQUISACA	11.334	10.557	777	6,86%
LA PAZ	123.374	100.204	23.170	18,78%
COCHABAMBA	64.077	35.021	29.056	45,35%
ORURO	12.469	19.421	(6.952)	-55,75%
POTOSI	6.590	4.931	1.659	25,17%
TARIJA	6.402	4.419	1.983	30,97%
SANTA CRUZ	85.607	68.017	17.590	20,55%
BENI	6.715	8.235	(1.520)	-22,64%
PANDO	5.142	4.701	441	8,58%
TOTAL	321.710	255.506	66.204	21%

Fuente: Unidad Nacional de Estudios Técnicos y Estadísticos Consejo de la Magistratura

Otro dato importante, se constituye en la proporcionalidad que debería existir entre el número de habitantes y el número de jueces, a fin de obtener una justicia pronta y oportuna, según datos obtenidos del Censo del año 2001, modificados el año 2004, se tenía la siguiente tabla de densidad correspondiente al Departamento de La Paz.

9.3 DENSIDAD DE JUECES EN EL DEPARTAMENTO DE LA PAZ PROVINCIA PEDRO MURILLO

PROVINCIA Y SECCIÓN DE PROVINCIA - MUNICIPIO	POBLACIÓN	TOTAL JUECES POR MUNICIPIO	DENSIDAD DE JUECES POR MUNICIPIO JUEZ/Nº Hab.	DENSIDAD DE JUECES POR PROVINCIA JUEZ/Nº Hab.
DEPTO. DE LA PAZ	2.350.466	162		14059.05
Pedro Domingo Murillo				
Sección Capital - La Paz	793.293	84	9443.96	
Primera Sección- Palca	14.185	0	0.00	
Segunda Sección -Mecapaca	11.782	0	0.00	
Tercera Sección - Achocalla	15.110	0	0.00	
Cuarta Sección - El Alto	649.958	31	20966.39	
TOTAL	1.484.328	115		12907.20

FUENTE: CENSO INE 2001

Lógicamente, los datos expresados en la tabla anterior deberían cambiar con los últimos resultados oficiales obtenidos por el censo 2012, al respecto en publicación de prensa,³² se manifestó que Bolivia tiene 10.027.254 habitantes, según el Instituto Nacional de Estadística (INE) que oficializó los datos del Censo de Población y Vivienda 2012 ubicando en el eje central más del 70 por ciento de la población. En primer lugar, La Paz con 2.706.351, luego Santa Cruz con 2.655.084 y finalmente, Cochabamba con 1.758.143 habitantes.

³²Los Tiempos. 21.10.13. Agencia ABI. Los Tiempos Digital/La-Paz/queda-en/primer-lugar/y-desplaza-a- Santa—Cruz. html (Periódico LOS TIEMPOS, 2013)

Actualmente, desde el pasado mes de agosto del presente año, el Consejo de la Magistratura, a través de la Dirección Nacional de Políticas de Gestión llevó adelante un Plan de Ajuste Estadístico de las causas pendientes en las materias civil, penal, laboral y familiar en los diferentes juzgados del territorio nacional, con el objetivo de contar con un dato preciso de la carga procesal acumulada en el sistema judicial boliviano. Hasta fines de octubre, el Consejo de la Magistratura pretende contar con cifras exactas, producto del levantamiento de datos estadísticos que se realizarán en los juzgados de las diferentes provincias del país, obteniendo de esta forma el número oficial de procesos.

9.4 RETARDACIÓN DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL

En nuestra legislación, todo proceso laboral se inicia a instancia de parte y admiten dos instancias o grados, correspondiendo al Juez el impulso y la dirección procesal, la función principal del juzgador es el reconocimiento de los derechos del trabajador por la ley sustantiva, debiendo imprimirle celeridad en la tramitación procesal, tal circunstancia se convierte en una necesidad imprescindible ya que el trabajador no se encuentra en condiciones de aguardar el resultado de un procedimiento judicial lento.

Según publicación de prensa,³³ los Juzgados Laborales en el país, atienden un promedio de 60 casos diarios, en la mayoría de los casos demandas laborales por despido injustificado. **“Los obreros conocen cada vez más sus derechos, acuden a los juzgados para exponer sus casos, saben que están protegidos por el fuero sindical o en el caso de las mujeres no pierden su fuente de trabajo por embarazo, en esto tiene que ver y mucho la nueva Constitución, que protege al trabajador de abusos”**, afirmó el abogado laboralista Iván Campero.

Los juzgados están saturados por estos casos, tal la situación presentada en El Alto donde sólo existen dos juzgados de trabajo para atender a 800 mil habitantes,

³³El Diario. 12.02.12. Artículo Suplemento Sociedad. http://www.eldiario.net/nacional/Falta-Ley-Transicion-Poder-Judicial_0_1525047534.html. (Periódico EL DIARIO, 2012)

distinto por ejemplo a Cochabamba donde para una población similar se tiene seis juzgados.

En Bolivia, como se ha mencionado, uno de los casos más representativos en retardación de justicia laboral, es el de los trabajadores relocalizados el año 1985, donde como expresión del costo social del D.S. 21060 se produjo la relocalización de los trabajadores de COMIBOL, ENFE y otros, ocasionando un aumento en el número de causas por pago de beneficios sociales, hecho reflejado en publicación de prensa³⁴ que señaló que en dos meses y medio del año 1991 la entonces Corte Nacional del Trabajo recibió 300 nuevos juicios, expresándose que los mismos no podían ser atendidos con celeridad, debido a la carencia de personal; asimismo se refiere que el Dr. Humberto Arana Presidente de la Corte Nacional del Trabajo manifestó: **“Por lo visto, este año no será mejor que el anterior. En 1990 se tramitaron 2.000 causas en cuatro Juzgados, donde se esforzaron por aminorar la inevitable retardación de justicia”**.

Un sector importante del sector productivo del país, como es la minería fue también alcanzado por este problema, según publicación de prensa del año 2010,³⁵ el representante de los mineros relocalizados del país, Fortunato Nina expresó el pesar de los ex trabajadores por la retardación de justicia. El dirigente denunció que a pesar de existir el reconocimiento de las autoridades de la COMIBOL y el Ministerio de Minería, pasaron 24 años sin que el Gobierno resuelva esta demanda y se efectivice el pago por concepto de beneficios sociales. **"Al parecer la vieja práctica de la presión será la única vía para exigir al Gobierno que cumpla el pago. Lo que vemos es que existe una grave retardación de justicia que favorece a la COMIBOL". "Son más de 24 años que estamos en este conflicto sin que hasta la fecha nos paguen nuestros beneficios sociales"**.

³⁴El Diario. 12.03.91. Artículo de El Diario. (DIARIO, 1991)

³⁵La Patria. 31.10.10. Artículo de ANF. http://www.La-Patria.com/nacional/Mineros-Relocalizados-Denuncian-Retardación-Justicia_0_1525047534.html. (ANF, 2010)

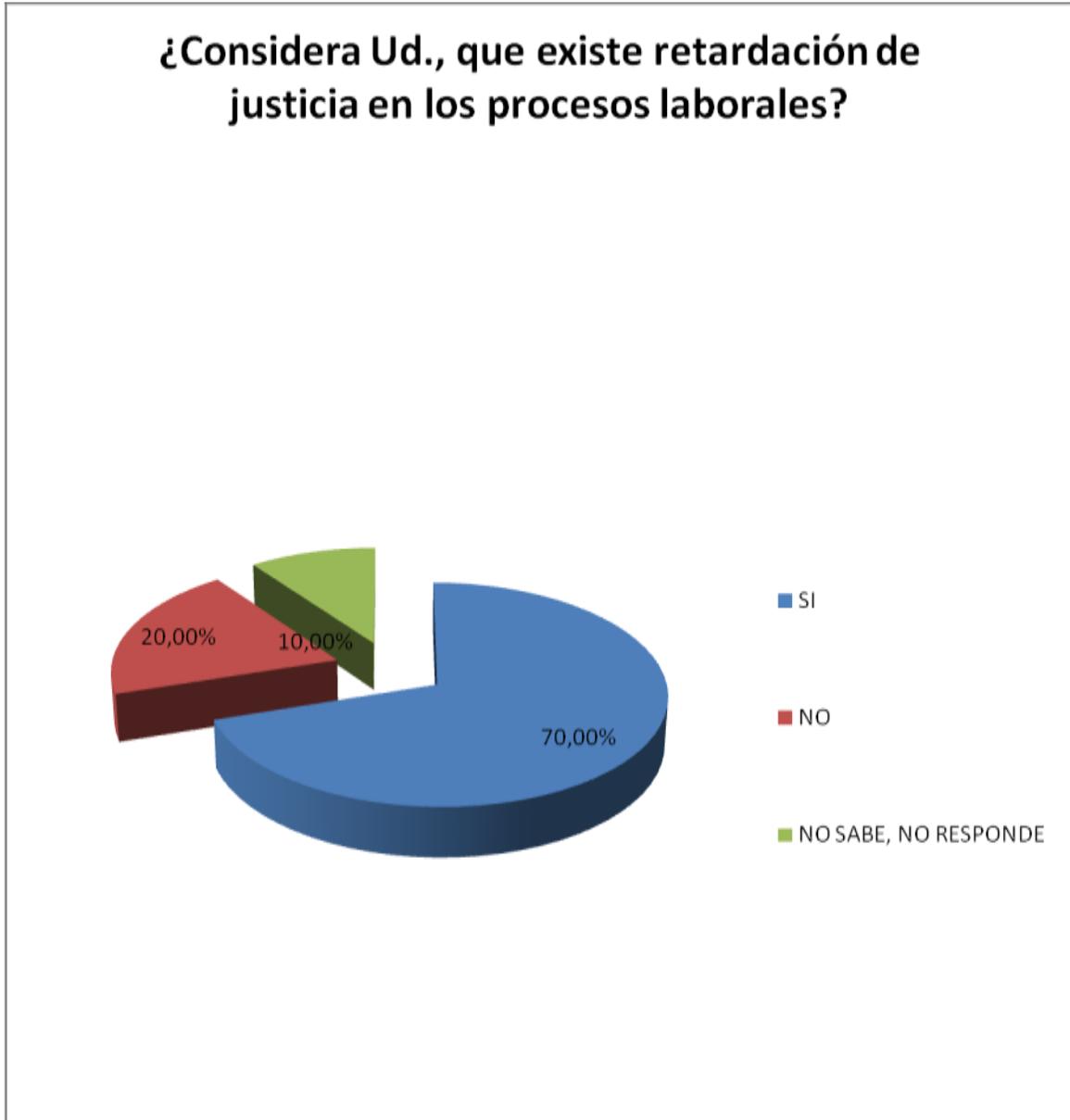
Finalmente, el dirigente aseguró que de manera oportuna los 4.900 trabajadores mineros relocalizados el año 1985 pedirán que el pago de sus beneficios sociales sea con los respectivos intereses que prevé la Ley. **"No aceptaremos la conciliación de cuentas, porque la COMIBOL tuvo el tiempo suficiente para resolver este tema"**, advirtió el dirigente.

Sin embargo, el sector de la Minería no es el único afectado por este problema, esta dificultad alcanza a gran parte de las personas que acuden al sistema jurisdiccional de solución de conflictos en materia laboral, incluso llega a los asuntos de mero trámite, convirtiéndose en una verdadera institución. En este contexto es fácil observar cómo ciertos actos procesales que deberían realizarse en días o semanas, resultan efectivizándose en meses o en el caso de sentencias o autos supremos las decisiones pasan de años hasta décadas sin solución, produciendo gastos innecesarios a los litigantes y creando así el descontento y la susceptibilidad de la sociedad civil en este caso representado por los trabajadores, hacia el Órgano Judicial.

Desde el punto de vista general de nuestra sociedad, la justicia laboral no es confiable, es burocrática, onerosa y excesivamente lenta, lo que provoca que la población se resista a buscarla y prefiera renunciar a derechos calificados como irrenunciables con tal de no llegar a juicio.

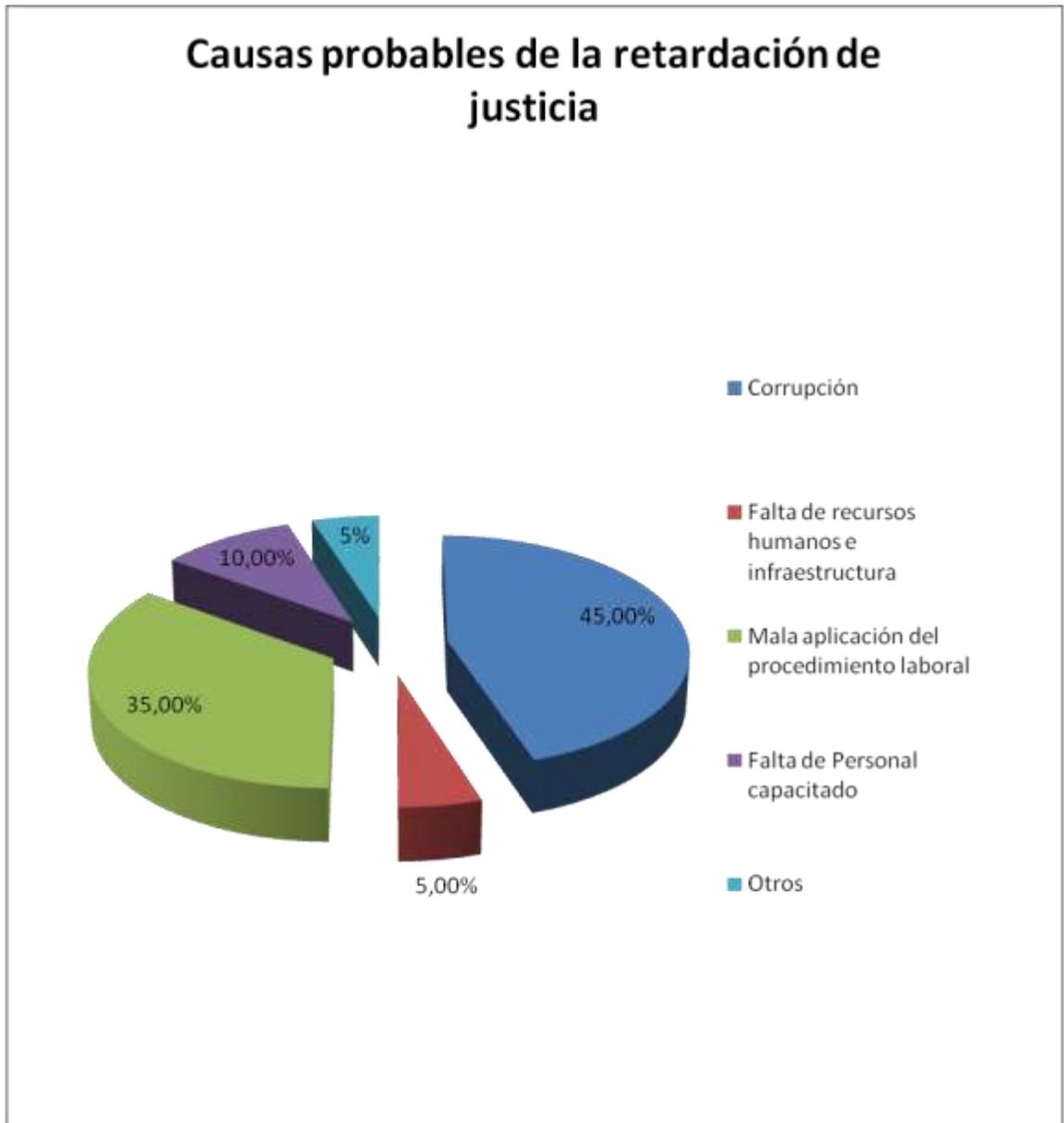
En una muestra estadística, respecto a una encuesta de tipo cerrado, con un universo de 50 personas, realizada en los juzgados laborales de La Paz y El Alto, en la semana comprendida entre el 23 al 27 de septiembre de 2013, dirigida exclusivamente a los litigantes, se evidenció lo siguiente:

CUADRO 1



FUENTE: Datos obtenidos por el investigador

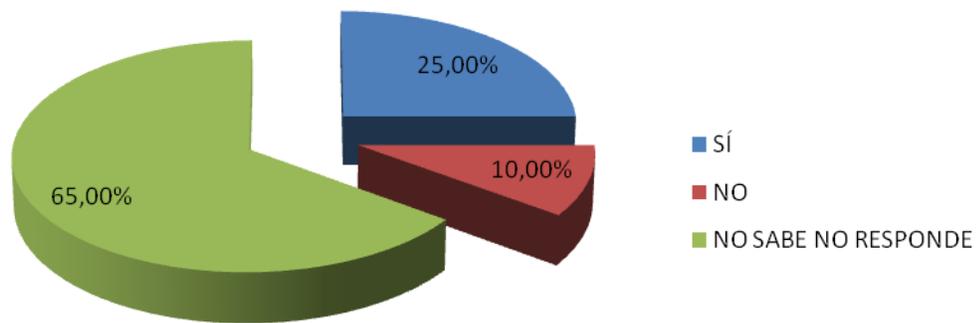
CUADRO 2



Fuente: Datos obtenidos por el investigador

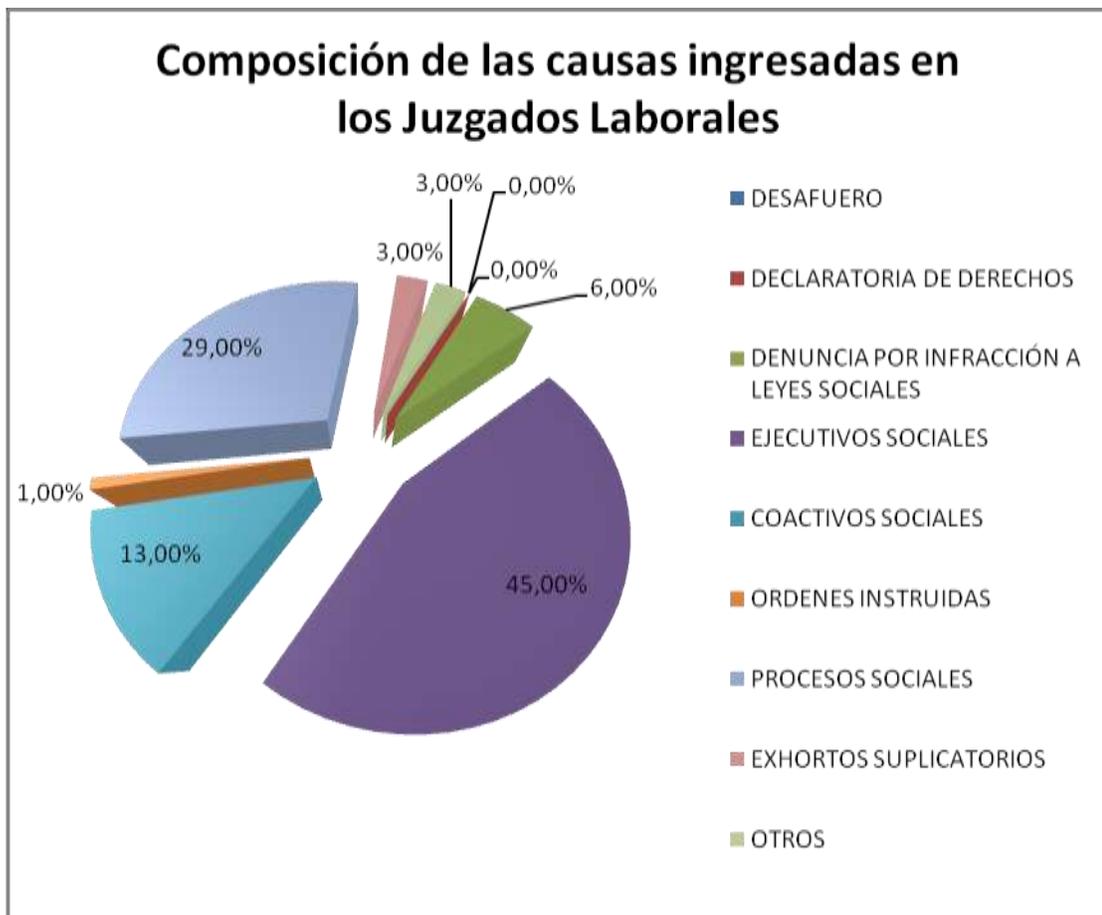
CUADRO 3

Cree Ud., que hay un número insuficiente de jueces con relación a la cantidad de población?



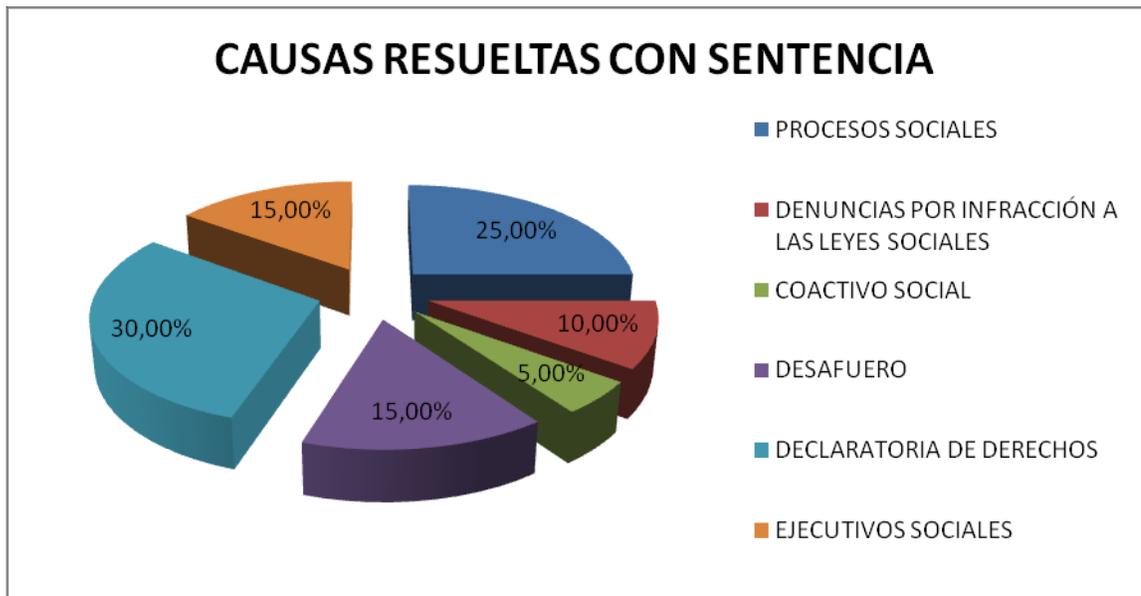
Fuente: Datos obtenidos por el investigador

Los últimos datos estadísticos respecto a las causas ingresadas en los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social, muestran que los procesos Ejecutivos Sociales (45%) los procesos sociales (29%) y los coactivos (13%) los que tienen los mayores porcentajes dentro del total de causas ingresadas.



Fuente: Información estadística proporcionada por el Consejo de la Magistratura

Asimismo, se evidencia que del total de procesos ingresados, los procesos con mayor porcentaje de resolución son los referentes a los de declaratoria de derechos, ocupando un segundo plano los procesos sobre beneficios sociales y con menores porcentajes los procesos ejecutivos, coactivos, denuncias por infracción a las leyes sociales y desafuero.



Fuente: Información estadística proporcionada por el consejo de la Magistratura

9.5 PROBABLES CAUSAS DEL PROBLEMA DE LA RETARDACIÓN DE JUSTICIA LABORAL

Las probables causas discernidas para la aparición de este problema, identificadas mediante la muestra tomada han sido variadas, pero entre los principales motivos percibidos por la población, se encuentra el criterio de que podría tratarse de la corrupción de los operadores de justicia, criterio mayoritario en la visión de los litigantes.

Una segunda causa, se identifica con la mala aplicación del procedimiento, siendo este el objeto de la presente Monografía, pues cuando se producen deficiencias en la administración de justicia laboral, que proviene de ciertas fallas en su procedimiento, errores fáciles de detectar como el hecho de confundir la aplicación del procedimiento al utilizarse plazos y disposiciones no adecuados para un proceso sumario.

Una tercera probable causa, se refiere a una pura cuestión de cantidad de recursos humanos y materiales afectados, esta postura asegura que si se aumentara el número de tribunales y si éstos contaran con más elementos materiales, así como mayores sueldos para los jueces o mayor cantidad de personal, con ello bastaría para solucionar el problema, pero sin duda esta alternativa no solucionará la crisis y simplemente la postergará, con esto no se debe inferir que la justicia no necesita de un aumento de recursos, éstos no resuelven por sí el problema y de no cambiarse las estructuras antiguas cada nuevo aporte será inefectivo.

La anterior es una de las posturas que con más frecuencia y más fuerza surgen de la comunidad jurídica, un ejemplo claro son las declaraciones efectuadas por el Consejero de la Magistratura Roger Triveño y publicadas en la Edición Digital de la Agencia Boliviana de Información, se manifestó: **“El Consejo de la Magistratura requiere un presupuesto de 197 millones de bolivianos y la creación de 432 juzgados para mejorar el acceso a la justicia y resolver la mora procesal. En el proyecto de reingeniería judicial, los niveles de acceso a la justicia son reducidos, porque de 331 municipios en Bolivia, 149 tienen juzgados solamente. Esa cifra significa que 182 municipios del país carecen de juzgados, aspecto que limita en su esencia el principio del acceso a la justicia establecido en la Constitución. Además, consideró que cada año las causas que atienden los juzgados y tribunales ordinarios crece 10%, lo que significa el incremento de 34.911 causas adicionales cada 365 días, es decir una recarga procesal. No obstante esta realidad, el número de juzgados y tribunales existentes en el país no creció a la par del crecimiento del índice de litigiosidad que reflejan las estadísticas y recién en la gestión 2012 el IX Consejo de la Magistratura consolidó la creación de 29 nuevos juzgados ordinarios. Ese número no es suficiente para combatir en forma efectiva 340.682 procesos pendientes de resolución hasta finales de la gestión 2011.**

El proyecto de reingeniería de juzgados y tribunales de justicia tiene un propósito fundamental que es dar respuesta a una problemática judicial grande con relación a la excesiva carga y mora procesal acumulada en los últimos cinco años”³⁶.

En posición antagónica respecto a esta probable causa del problema, según información de prensa³⁷ se encuentran la asumida por el Vicepresidente del Estado Plurinacional de Bolivia, Álvaro García Linera, quien afirmó que para cambiar la Justicia en el país no se requiere sólo de dinero, sino de voluntad por parte de las autoridades destinadas a administrar este órgano del Estado Plurinacional. El Mandatario criticó la retardación de justicia que hay y dijo que esa realidad se ve plasmada en la cantidad de internos con detención preventiva que existen en las cárceles.

Una cuarta probable causa, se encuentra en el nivel académico de los recursos humanos del Órgano Judicial, reflejándose en la necesidad de contar con jueces y abogados más capacitados.

³⁶Publicación Digital de La Agencia Boliviana De Informaciones ABI. Fuente ABI (AGENCIA BOLIVIANA DE INFORMACIONES)

³⁷La Razón. 24.07.13. Artículo de Yubert Donoso. http://www.la-razon.com/nacional/Autoridades-Órgano-Judicial-Cumbre_0_1525047534.html (DONOSO, 2013)

CAPÍTULO VI

DESNATURALIZACIÓN DE LA ESENCIA SUMARIA DEL PROCESO LABORAL

10.1 NATURALEZA SUMARIA DEL PROCESO LABORAL EN BOLIVIA

En Bolivia, el proceso laboral adopta la naturaleza sumaria en su procedimiento, esta esencia se encuentra conceptualizada desde el enfoque procedimental como: **“aquel de tramitación abreviada; con rapidez superior y simplificación de las normas con respecto al juicio ordinario; pero sin llegar a la celeridad extrema”**,³⁸ resultando sustancialmente diferente a la naturaleza del proceso ordinario que es **“aquel en el que se procede con la observancia de todos los trámites y solemnidades establecidos por las leyes en general, para que se controviertan detenidamente los derechos y recaiga la decisión después de minucioso y concienzudo examen y discusión de la causa”**.³⁹ es así que la finalidad del proceso laboral es la plasmación de la justicia social, expresada en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, frente a los abusos cometidos por los patrones, insertando en su procedimiento la sencillez formal.

El régimen legal de nuestro país, reconoce la vigencia de dos sistemas para la resolución de conflictos laborales, el primero denominado conciliatorio o administrativo a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el segundo el jurisdiccional conformado por los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social, la Sala Social del Tribunal Departamental de Justicia y la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, se recurre a la vía jurisdiccional, cuando no se ha podido llegar a un advenimiento por la vía administrativa.

³⁸Cabanellas Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL TOMO IV. 12ava edición. Editorial Heliasta S.R.L. 1979 Buenos Aires - Argentina (CABANELLAS, 1979)

³⁹Ibíd.

El Código Procesal del Trabajo es el instrumento que regula los modos y forma de tramitación y resolución de los conflictos laborales, reconociendo en su artículo 83 la “naturaleza sumaria de los juicios sociales” esto significa que su procedimiento está sujeto a una rápida y ágil tramitación, para mejor entendimiento de esta naturaleza o esencia del proceso laboral que lo hace distinto al proceso ordinario, aspecto refrendado en el Auto Supremo N° 069 de 25 de febrero de 2009⁴⁰, fallo en el que se expresa que si bien el proceso laboral es distinto e independiente, comparte la naturaleza de los procesos sumarios.

La norma adjetiva laboral, trasunta una lógica bastante simple, se asume que el desarrollo del proceso laboral debe ser rápido, porque el Código garantiza la rapidez de todos los procesos. En teoría, la dinámica del proceso laboral será rápida debido precisamente a su naturaleza sumaria, exenta de formalidades, por tal razón los codificadores no consideraron que fuera necesario incluir ningún dispositivo que otorgara al proceso laboral una cierta garantía de mayor rapidez, sin embargo los principios en los que está inspirado la norma adjetiva, así como las facultades con las que cuenta el juzgador en materia laboral, deberían incuestionablemente imprimirle la mayor celeridad posible. Doctrinalmente los procesos sumarios adolecen de recurso de nulidad, sin embargo nuestra legislación admite dicho recurso alejándose del principio de sumariedad.

Si bien el Código Procesal del Trabajo goza de independencia frente a otros procedimientos, existen algunos aspectos que necesariamente deben ser cubiertos por otras normas, situación que fue prevista por el legislador al implementar el artículo 252 en el adjetivo laboral, cuando manifiesta que: **“los aspectos nos previstos en la presente ley, se regirán excepcionalmente por las disposiciones de la Ley de**

⁴⁰El Auto Supremo 069 de 25 de febrero de 2009 dice: “Dicho de otro modo, no distingue entre procesos penales, civiles, administrativos, laborales, familiares, del menor, etc., sino entre procesos ordinarios, sumarios, ejecutivos y sumarísimos, de tal modo que en vez de excluir al proceso laboral se debe incluir, por cuanto el proceso laboral comparte la naturaleza de proceso sumario”. (2009)

Organización Judicial y del Procedimiento Civil y siempre que no signifiquen violación de los principios generales en el Derecho Procesal Laboral”; es así que dentro las previsiones del Código de Procedimiento Civil, se busca la manera de evitar el profundo problema de la retardación de justicia y por tanto regula la materia en el Título IV Capítulo IV, artículos 205 hasta el 212; en su forma de actuar, impone a los jueces sanciones y responsabilidades hasta el punto de la pérdida automática de competencia al no pronunciar los fallos dentro de los plazos establecidos por el ordenamiento legal.

De acuerdo con los plazos impuestos en el artículo 79 del Código Procesal del Trabajo, los administradores de justicia deben resolver por ejemplo las providencias dentro de las 24 horas, los autos interlocutorios deben ser pronunciados dentro de los 5 días, las sentencias dentro del plazo de 10 días; en la práctica, por distintas razones, ya sea por el recargo judicial o por fuerza mayor, es imposible que dichos plazos sean cumplidos, por tanto, esta posible solución ha venido a ser totalmente ineficaz.

Los legisladores, buscando una nueva solución, promulgaron la Ley 1760 de fecha 28 de febrero de 1997, Ley de Abreviación Procesal Civil y de Asistencia Familiar, la nueva ley reformó en algunas partes el Decreto Ley No. 12760 de 6 de agosto de 1975 Código de Procedimiento Civil; el referido nuevo reglamento legal, busca la fluidez en el procedimiento, evitando la retardación de justicia, pero, en la práctica jurídica se ha demostrado que en lugar de tonificar el rumbo judicial, engranó en la masa lenta del Código citado.

10.2 DESNATURALIZACIÓN DE LA ESENCIA SUMARIA DEL PROCESO LABORAL

Al expresar el término “desnaturalización”, la presente investigación hace referencia a la modificación de la naturaleza “sumaria” del proceso laboral, debido a ese atributo el

juicio laboral debería contar con un procedimiento rápido, sustentado en las facultades distintas al del Juez Ordinario y propias del Juez de Trabajo, un procedimiento sustentado en principios que garantizan la celeridad del proceso e incluso la actuación de “oficio” del Juez, sin embargo conforme se evidencia en la presente investigación, lo manifestado se incumple con mucha frecuencia, teniendo como resultado la retardación de justicia.

Los principios procesales constituyen una serie de "escudos protectores" de los derechos de los trabajadores, para que el ejercicio de la actividad jurisdiccional no se convierta en una aplicación arbitraria del operador de justicia, sin embargo los procesos laborales cuyo procedimiento debería ser ágil y sin mayores ritualismos, terminan a la larga perdiendo su esencia, su característica y se trasuntan en verdaderos procesos ordinarios, en los que cada etapa tiene una duración extensa, supeditados a la ajetreada agenda de los oficiales de diligencias, funcionarios a los que el litigante debe esperar por días sino es por semanas solo para la notificación de actuaciones de mero trámite, lo que evidencia un procedimiento plagado de incidentes, que tienen el único fin de dilatar la causa, procesos en los que se debe aguardar “turno” para la emisión de Resolución de Excepciones Previas, “turno” para que el Término de Prueba se notifique y peor aún “turno” para que se dicte sentencia; estos ritualismos y formalidades excesivas desnaturalizan la esencia sumaria del procedimiento laboral.

10.3 ANÁLISIS DE PROCESOS LABORALES EN JUZGADOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Lo manifestado en el anterior punto, es demostrado mediante la realización del trabajo de campo, habiéndose extractado una muestra de siete procesos laborales, en los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social de La Paz y de un proceso en los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social de la ciudad de El Alto.

Se efectuó una revisión cuidadosa de todos los procesos, fundamentalmente los plazos procesales y la aplicación de los principios que garantizan la celeridad del proceso.

10.4 TRABAJO DE CAMPO EN JUZGADOS LABORALES

10.4.1 LORENA IVONNE CAMPERO PEREZ C/ ASOCIACIÓN NACIONAL DE SUBOFICIALES Y SARGENTOS DE LAS FUERZAS ARMADAS.

Proceso iniciado en el Juzgado 4to de Trabajo y Seguridad Social de La Paz, en el que se demanda reincorporación, pago de sueldos devengados y otros, evidenciándose que en primera instancia no existieron mayores obstáculos en el desarrollo procesal, cumpliéndose los plazos procesales en términos razonables, sin embargo se infiere que una vez efectuada la representación del Oficial de Diligencias, correspondía la aplicación del principio de impulsión de oficio y la correspondiente orden de notificación por cédula sin necesidad de que sea la parte actora la que tenga que solicitar dicha actuación procesal.

Se verificó también, que en el Auto que señala los puntos de hecho a probar, el juez calificó el proceso como sumario de hecho, al respecto se observa que la calificación del proceso es una característica propia del proceso ordinario civil, demostrándose así que en algunos aspectos si bien no relevantes dentro del proceso, se confunde o desvirtúa la naturaleza del proceso laboral.

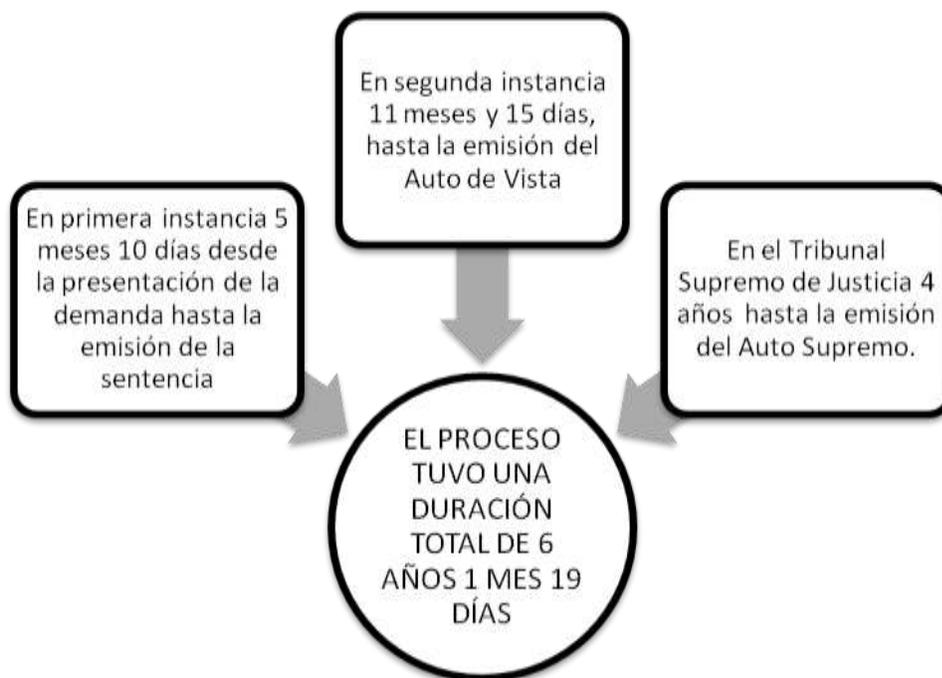
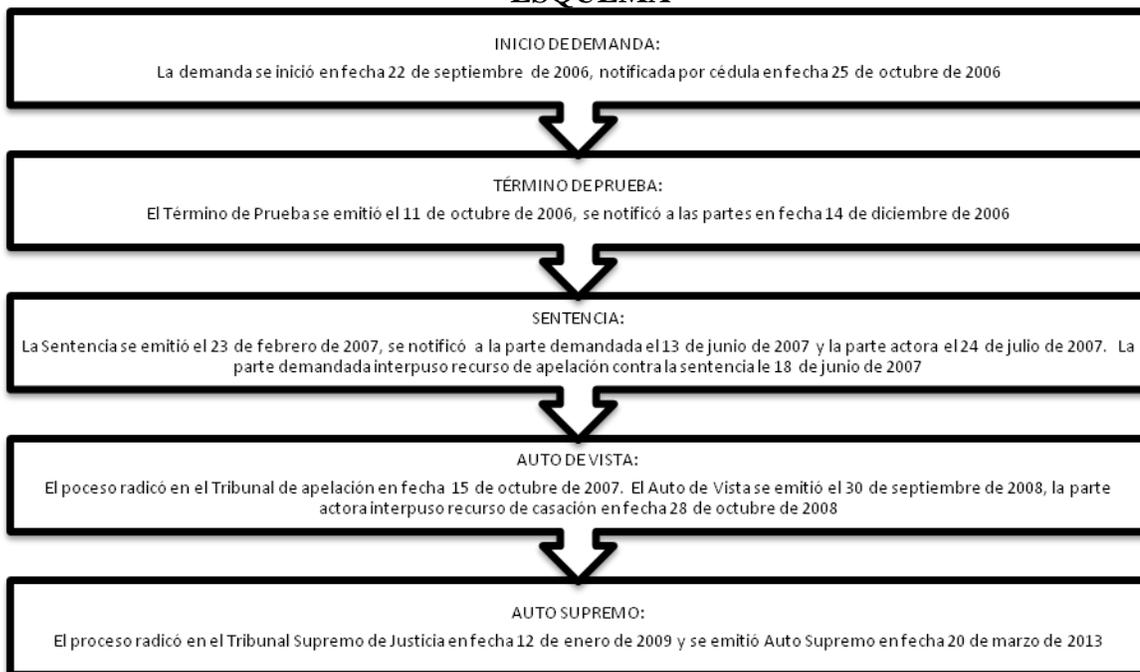
En relación al plazo para dictar sentencia (10 días conforme dispone el artículo 80 del Código Procesal del Trabajo), es notoria la diferencia de tiempo en la emisión del fallo final en fecha 23 de febrero de 2007 (conforme los datos del proceso fue dictada dentro los 10 días de plazo) y la notificación con la misma producida en fecha 13 de junio de 2007, casi 4 meses después de emitida la sentencia, este hecho se produce en la mayoría

de los procesos y demuestra que la demora en la dictación del fallo que pone fin al litigio no es perceptible, por que en los datos contenidos en el expediente, la sentencia se muestra en apariencia como emitida dentro de plazo legal, sin embargo se la demora puede verificarse en la diferencia de tiempo señalada, ya que debe tenerse presente que el trabajador, por las condiciones inferiores en las que se encuentra, busca la celeridad en todos los actos procesales como las notificaciones y mucho más tratándose de una sentencia.

En Segunda Instancia, el Auto de Vista fue emitido luego de casi un año de espera, ahora bien, obviamente dentro del proceso aparece una resolución de vista dentro del plazo establecido por el artículo 209 del Código Procesal del Trabajo, vale decir 10 días después de sorteado el expediente, sin embargo se evidencia el abundante tiempo transcurrido entre la recepción del proceso y la emisión del auto de vista.

En el Tribunal Supremo de Justicia la demora es aún mucho más perceptible, pero los datos del proceso arrojan otro resultado y este es un Auto Supremo aparentemente dentro de Plazo, sin embargo al igual que lo que sucedió en segunda instancia, basta remitirse a la fecha de recepción del proceso para comprobar la demora excesiva.

ESQUEMA



10.4.2 FAUSTO ISAAC LAGUNA Y OTROS C/ SONATEX.

Proceso iniciado en el Juzgado 1ro de Trabajo y Seguridad Social de La Paz, en el que se demanda pago de beneficios sociales y otros, evidenciándose que en primera instancia se produjo una demora notable, ya que si bien la sentencia fue emitida inicialmente en fecha 28 de mayo de 2007, la misma fue anulada en segunda instancia por no expresarse individualmente los montos que les correspondía a cada uno de los 67 trabajadores, ordenándose que se dicte nueva sentencia relevando al proceso de “turno”, emitiéndose nueva sentencia en fecha 12 de febrero de 2009, con un lapso de tiempo demasiado extenso.

Durante el desarrollo del proceso, el Juez de primera instancia ante cada incidente de nulidad planteado por la empresa demandada, aún siendo estos manifiestamente improcedentes y notoriamente con el único objetivo de dilatar la causa, los admitió y corrió en traslado a la parte actora (con la consiguiente tramitación burocrática de las cuestiones accesorias al proceso principal).

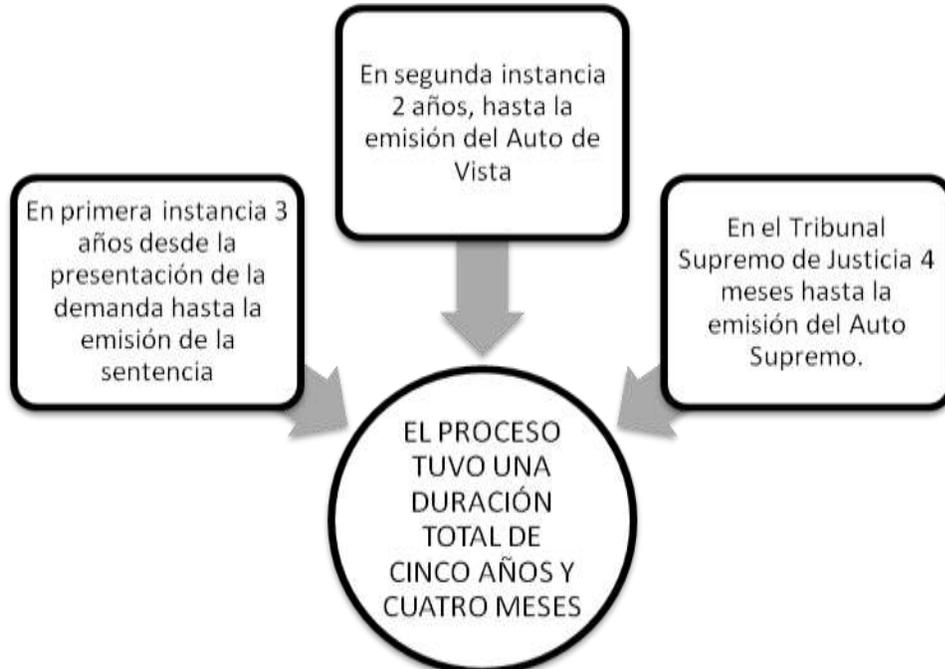
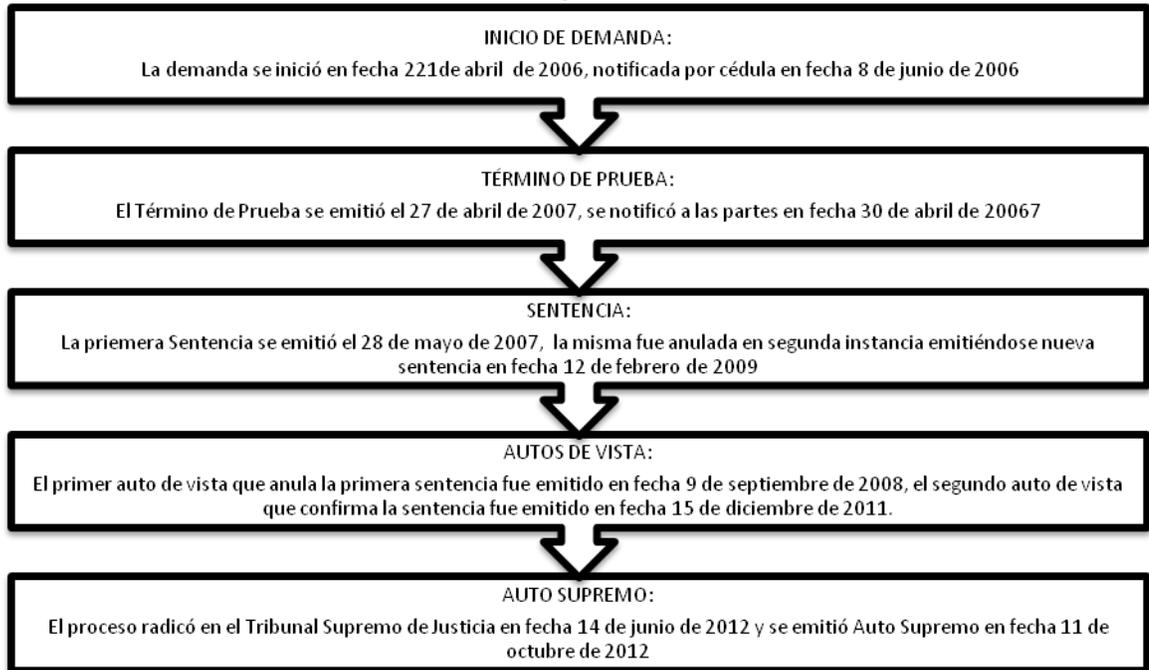
Se debe tener presente que en un proceso ordinario se brindan las mayores garantías a las partes, lo cual hace que los procesos de esa naturaleza sean tan extensos, pero en un proceso de naturaleza sumaria y más aún en un proceso laboral, en el que la desigualdad de las partes se constituye en uno de los principios a favor de los trabajadores, no es admisible que se dilate el proceso con incidentes sin justificativo legal

El punto más singular del caso en específico, es el hecho de que en primera instancia, la sentencia dictada en 28 de mayo de 2007 fue anulada por el auto de vista emitido en fecha 9 de septiembre de 2008, ocasionando al trabajador más de un año de espera, en dicho fallo los Vocales relevan de cualquier espera por “turno”, ordenando que el nuevo fallo a emitirse sea inmediato, pero esta orden no es cumplida por el A Quo y se dicta sentencia en fecha 12 de febrero de 2009.

Asimismo, resulta importante señalar que la empresa demandada durante el transcurso del proceso pretendió la suspensión del procedimiento, argumentando que la misma se encontraba sometida a un proceso de reestructuración empresarial, amparado en la Ley 2495 de 4 de agosto de 2003, solicitud rechazada por el juez de primera instancia.

Resuelto el recurso de casación por el Tribunal Supremo de Justicia, aún hasta la fecha la sentencia no puede ejecutarse debido nuevamente a los constantes incidentes planteados por la empresa demandada, como si se tratase de un proceso ordinario, cuando el proceso laboral tiene como único objeto el reconocimiento de los derechos del trabajador.

ESQUEMA



10.4.3 JULIO ROJAS Y OTROS C/ SONATEX.

Proceso iniciado en el Juzgado 7mo de Trabajo y Seguridad Social de La Paz, en el que se demanda pago de beneficios sociales y otros, la demanda fue admitida por el juzgado en fecha 15 de septiembre de 2006, al ser notificada la empresa demandada no respondió a la misma por lo que se declaró su rebeldía en fecha 17 de enero de 2007, es así que en fecha 9 de febrero de 2007 el representante legal de la empresa demandada purga rebeldía y se apersona en el estado de la causa.

En fecha 23 de febrero de 2007 se emite auto de término de prueba, en el que se fijan los puntos de hecho a probar, notificándose a las partes en fecha 16 de abril de 2007, sin embargo dicho auto es objetado por los demandantes quienes solicitan su complementación en relación a los puntos de hecho a probar; es así que complementado el auto de término de prueba con el punto observado, se notifica a las partes en fecha 25 de abril de 2007, tiempo desde el cual empieza a contabilizarse el término de 10 días para la presentación de probanzas, sin embargo en plena etapa probatoria el procedimiento es suspendido por el lapso de 90 días, debido a la Resolución de la Superintendencia de Empresas SEMP N° 0452/2007 DGRE de fecha 5 de junio de 2007, todo en razón a que la empresa se encontraba en proceso de reestructuración voluntaria y el artículo 6 de la Ley 2495 de 4 de agosto de 2003 y artículo 10 Parágrafo I del D.S N° 27384 de 20 de febrero de 2004 disponen la suspensión de todos los procesos judiciales con excepción de los penales.

El lapso de suspensión del proceso, fue ampliado por 90 días adicionales computables a partir de 3 de septiembre de 2007, mediante Resolución SEMP N° 0826/2007 DGRE de fecha 29 de agosto de 2007, es así que durante todo ese tiempo el proceso se mantuvo inactivo.

El Juez de la causa tenía la facultad de rechazar la solicitud de suspensión, tal como ocurrió en el primer caso señalado en el inciso a), en uso del principio de impulsión de oficio y del carácter protectivo de la norma laboral, sin embargo lejos de viabilizar el desarrollo del proceso, se concedió la suspensión perjudicando a la parte actora.

En fecha 19 de agosto de 2008, la parte actora solicita la reapertura del término probatorio al haberse vencido el plazo de la suspensión, es necesario remarcar que el Juez, en uso del principio de impulsión de oficio debió haberlo decretado sin necesidad de solicitud de parte, aspecto que no sucedió.

La solicitud de reapertura del término de prueba, es puesta a conocimiento de la empresa demandada quien no se pronuncia, hasta que en fecha 15 de abril de 2008 los trabajadores reiteran una vez más su solicitud, razón por la que el Juez dispone la prosecución del proceso señalándose día y hora para verificativo de actos pendientes señalados.

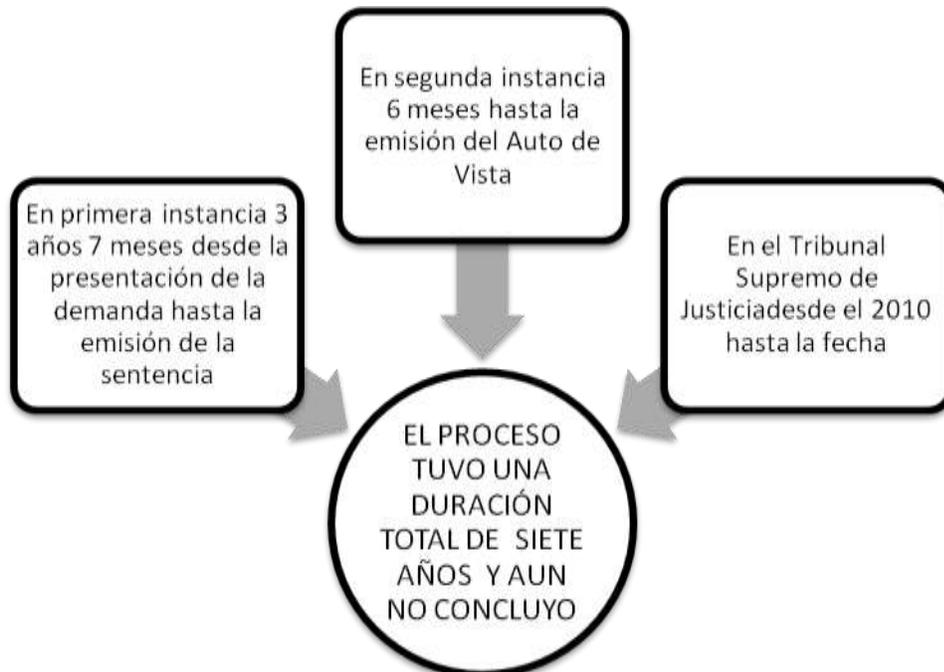
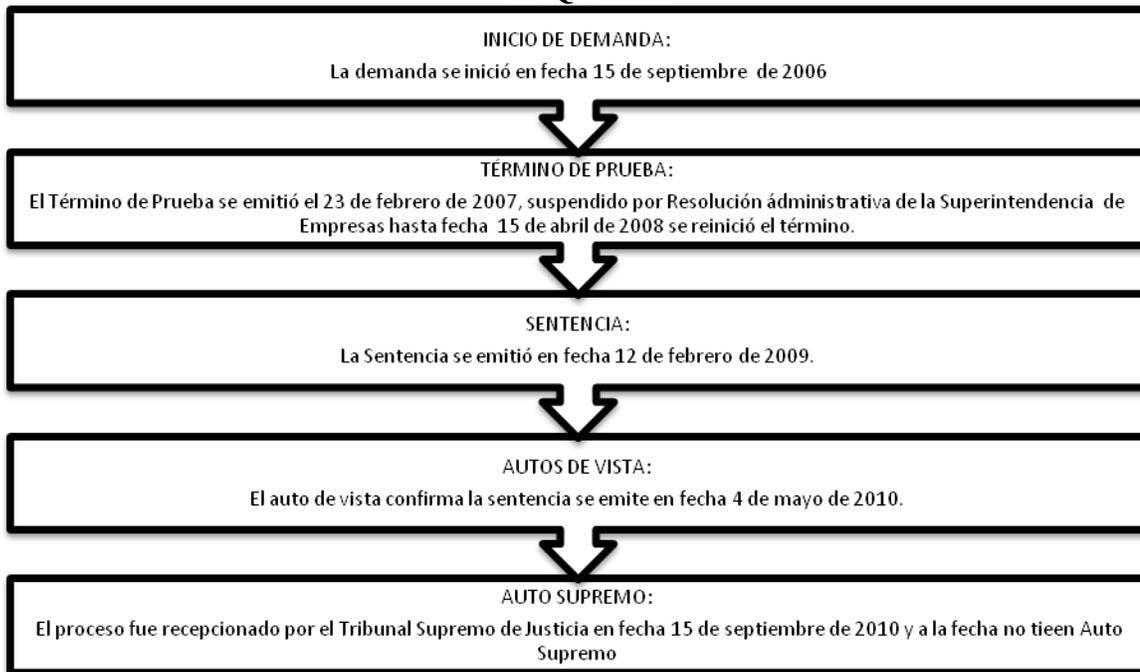
La parte actora presento alegatos el 13 de abril de 2009, al respecto el artículo 201 del Código Procesal del Trabajo dispone que inmediatamente vencido el término de prueba, el expediente debe ser puesto en el Despacho del Juez para emitirse sentencia con alegatos o sin ellos, en el presente caso, se esperó a que la parte actora planteara sus alegatos, por lo que la sentencia fue emitida en fecha 3 de octubre de 2009, siendo la retardación demasiado evidente.

Posteriormente, la parte actora así como la empresa demandada, interpusieron recurso de apelación contra la sentencia, por lo que en fecha 4 de mayo de 2010 se emitió Auto de Vista confirmándose el fallo de primera instancia.

Ambas partes interpusieron recurso de Casación contra el Auto de Vista, es así que del seguimiento en la página web del Tribunal Supremo de Justicia, se evidencia que la

causa fue recibida en fecha 15 de septiembre de 2010 y que hasta la fecha se encuentra con Decreto de Radicatoria dictado en 19 de julio de 2013.

ESQUEMA



10.4.4 DANIEL SALGADO Y OTROS C/ SONATEX.

Proceso iniciado en el Juzgado 1ro de Trabajo y Seguridad Social de La Paz, en el que se demanda pago de beneficios sociales y otros, la demanda fue admitida por el juzgado en fecha 17 de marzo de 2007, al ser notificado con la demanda la empresa demandada responde a la misma y opone excepciones previas que son resueltas en fecha 20 de junio de 2007.

Posteriormente, la empresa demandada, al igual que en el caso señalado en el inciso c) solicita la suspensión de procedimiento por 90 días motivado por la Resolución de la Superintendencia de Empresas SEMP N° 0452/2007 DGRE de fecha 5 de junio de 2007, petición rechazada por el Juez, dictándose Resolución de fecha 27 de agosto de 2007 desestimando la solicitud, en virtud al principio protector, motivando recurso de apelación del demandado presentado en fecha 20 de septiembre de 2007.

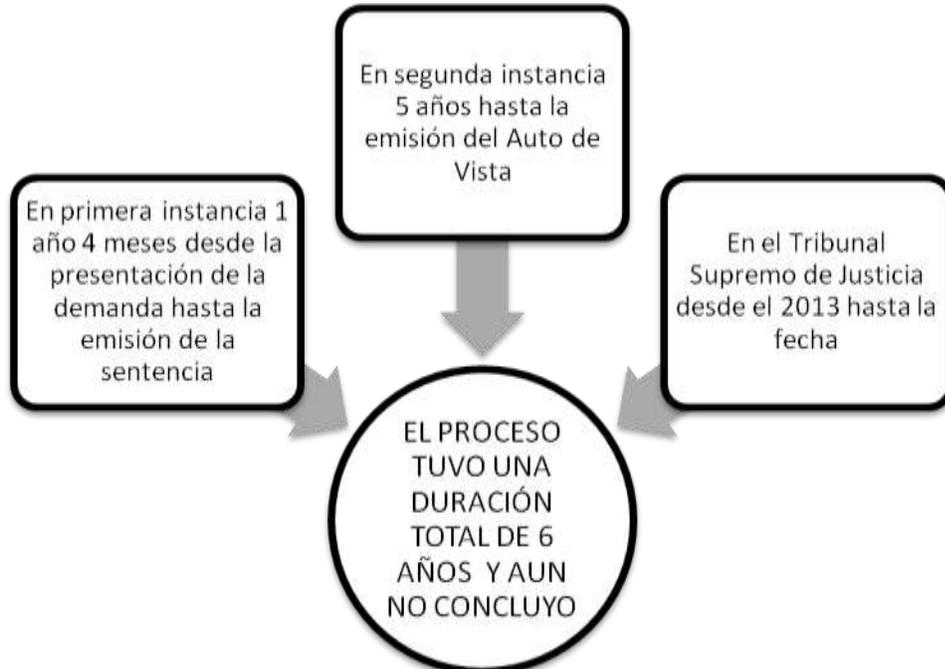
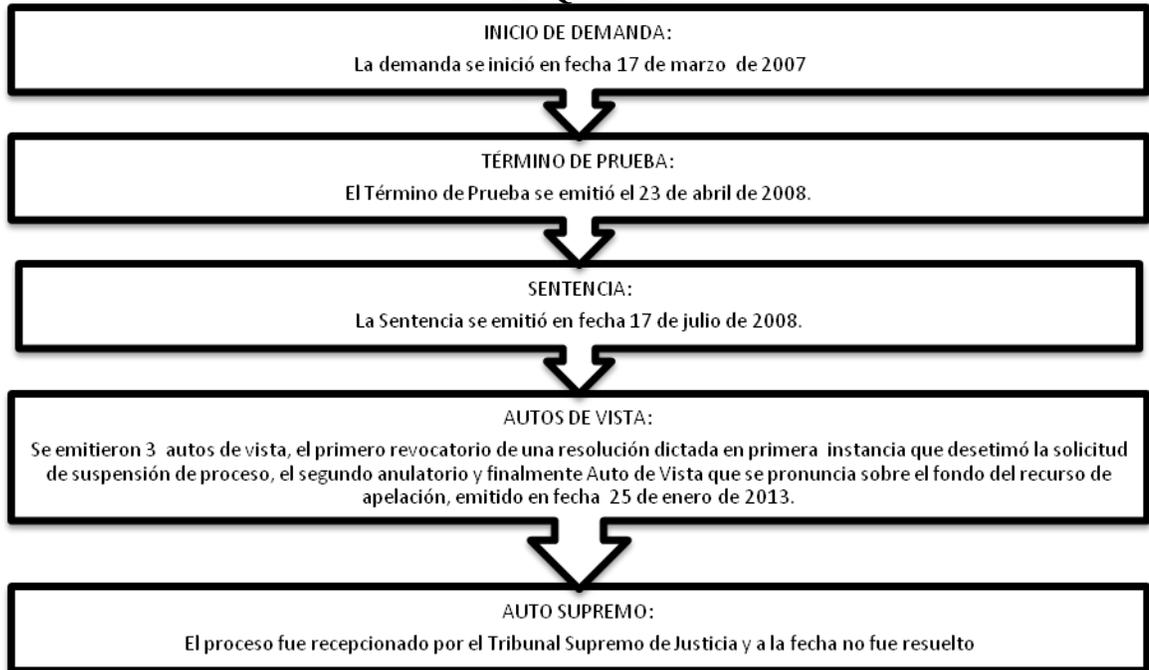
En fecha 22 de abril de 2008, el Juez en virtud del principio de impulsión de oficio inmediación y preclusión, emite auto de término de prueba señalando los puntos de hecho a probar siendo notificado a las partes en fecha 22 de abril de 2008.

La Sentencia es emitida en fecha 17 de julio de 2008, siendo apelada por la empresa demandada, es así que en segunda instancia se emite Auto de Vista en fecha 30 de abril de 2009, mediante el que se revoca la Resolución que desestimó la solicitud de suspensión del proceso y dispone que la misma se cumpla en el estado en el que se encuentre el proceso, evidenciándose así que es en segunda instancia donde se presenta la retardación y desnaturalización del proceso laboral.

En fecha 23 de diciembre de 2010, se emite auto de vista anulándose obrados por que el Juez no cumplió a cabalidad con todas las disposiciones del primer auto de vista, cumplidos los trámites procesales se emite un nuevo auto de vista, esta vez fallando

sobre el fondo del recurso de apelación en fecha 25 de enero de 2013, confirmándose la sentencia, motivando a la empresa demandada a interponer recurso de casación en fecha 26 de abril de 2013, encontrándose en pleno trámite ante el Tribunal Supremo de Justicia.

ESQUEMA



10.4.5 RAÚL TAPIA C/ SONATEX

Proceso iniciado en el Juzgado 7mo de Trabajo y Seguridad Social de La Paz, en el que se demanda pago de beneficios sociales y otros, la demanda fue admitida por el juzgado en fecha 11 de enero de 2007, al ser notificada la empresa demandada responde a la misma y opone excepciones previas, que son resueltas mediante Resolución dictada en fecha 7 de marzo de 2007, declarándolas improbadas, razón por la que la empresa demandada apela esta resolución, siendo revocada en segunda instancia mediante Auto de Vista de 29 de mayo de 2007 declarándose probada la excepción de imprecisión y contradicción en la demanda.

Posteriormente, la empresa al igual que en el caso anterior solicita la suspensión de procedimiento por 90 días, sustentando su solicitud en la Resolución de la Superintendencia de Empresas SEMP N° 0452/2007 DGRE de fecha 5 de junio de 2007, lapso que fue ampliado por 90 días adicionales computables a partir de 3 de septiembre de 2007, por la Resolución SEMP N° 0826/2007 DGRE de fecha 29 de agosto de 2007.

Devueltas las fotocopias legalizadas del recurso de apelación y cumplida la suspensión, la parte actora aclara su demanda, razón por la que la empresa demandada opone excepciones nuevamente, declarándose las mismas probadas por Resolución de fecha 5 de mayo de 2008.

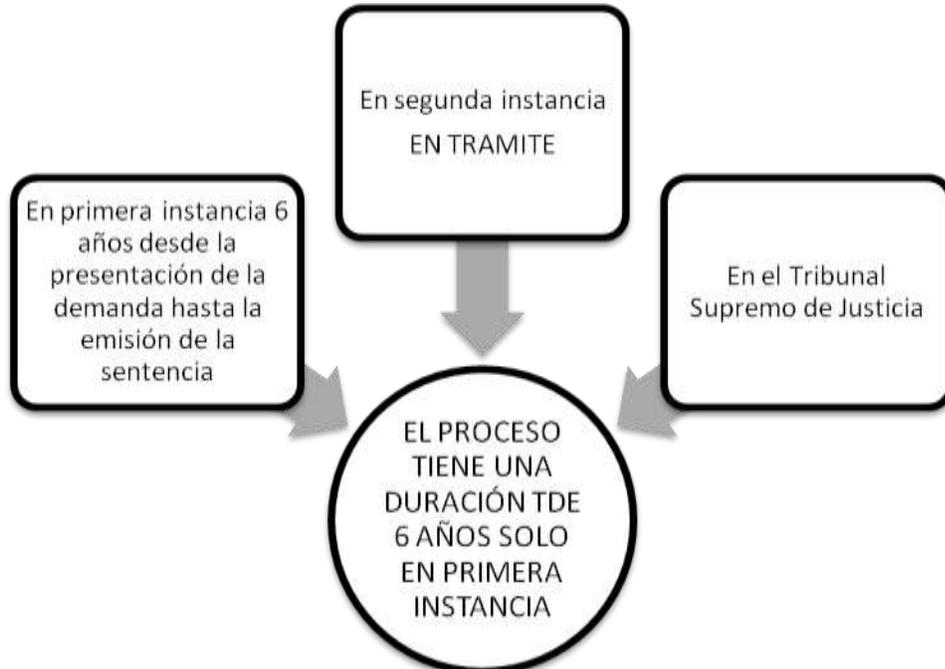
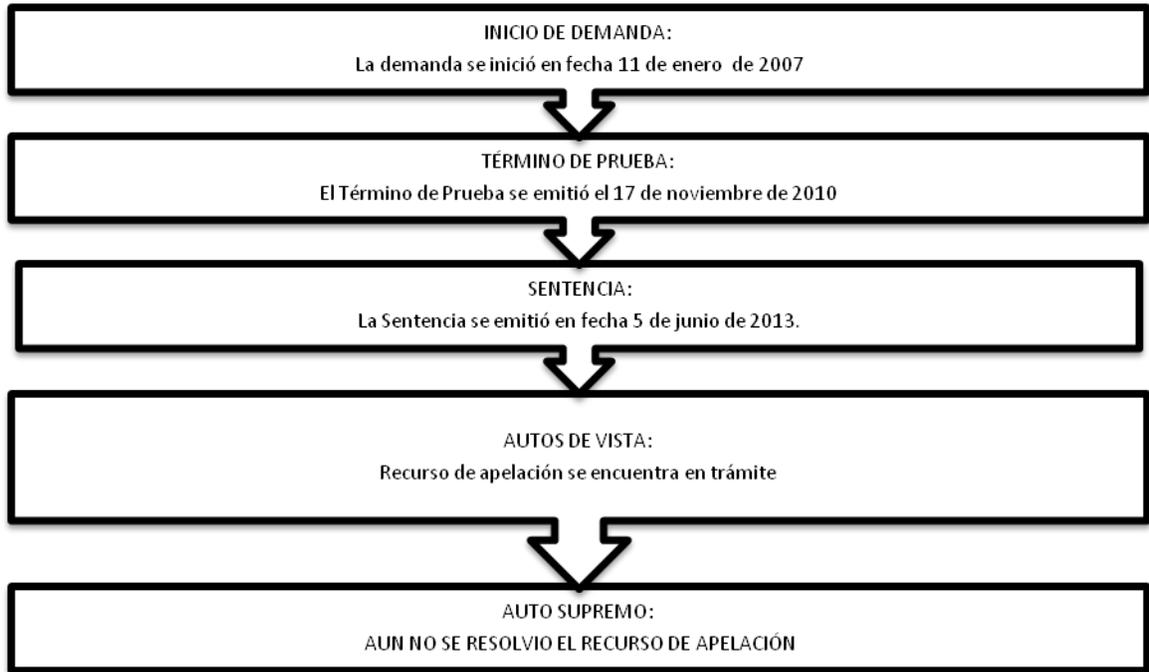
Aclarada la demanda por parte del actor, la empresa demandada por tercera vez opone excepciones previas, declarándose improbadas, lo que motiva al demandado a interponer recurso de apelación que será resuelto por auto de vista de fecha 5 de agosto de 2010.

A solicitud de parte actora, se emite auto de término de prueba, sin tomar en cuenta el principio de impulsión de oficio y se señalan los puntos de hecho a probar en fecha 17

de noviembre de 2010, siendo notificado en fecha 11 de noviembre de 2011, vale decir un año después de emitido el auto de término de prueba violando otra vez el principio de impulsión de oficio y el principio de concentración.

Finalmente, se emite sentencia en fecha 5 de junio de 2013, declarando probada en parte la demanda y mereciendo recurso de apelación por la parte actora en fecha 6 de septiembre de 2013 encontrándose en pleno trámite, denotándose que este es uno de los procesos con más retardo por causas atribuibles al operador de justicia, que desconoció la esencia sumaria del proceso laboral.

ESQUEMA



10.4.6 ELSA QUISPE C/ ALBERTO CARRASCO

Proceso iniciado en el Juzgado 1ro de Trabajo y Seguridad Social de la Ciudad de El Alto, en el que se demanda pago de beneficios sociales y otros, la demanda fue admitida por el juzgado en fecha 10 de septiembre de 2008, al ser notificado la parte demandada responde a la misma en fecha 23 de noviembre de 2008 y opone excepción previa de imprecisión y contradicción en la demanda, siendo resueltas mediante Resolución de fecha 19 de enero de 2009.

Posteriormente, en fecha 2 de marzo de 2009, el demandado interpone incidente de nulidad de notificación, manifestando que nunca se le hizo llegar copia de la Resolución de Excepciones a su abogado, sin presentar ninguna prueba, más que solo sus propias afirmaciones, en tal sentido el Juez conforme dispone el procedimiento laboral poseía la facultad de rechazar el incidente por ser manifiestamente improcedente y dilatorio.

Luego de resolverse el incidente 20 días después de planteado, en fecha 2 de junio de 2009 se emite auto de término de prueba señalando los puntos de hecho a probar.

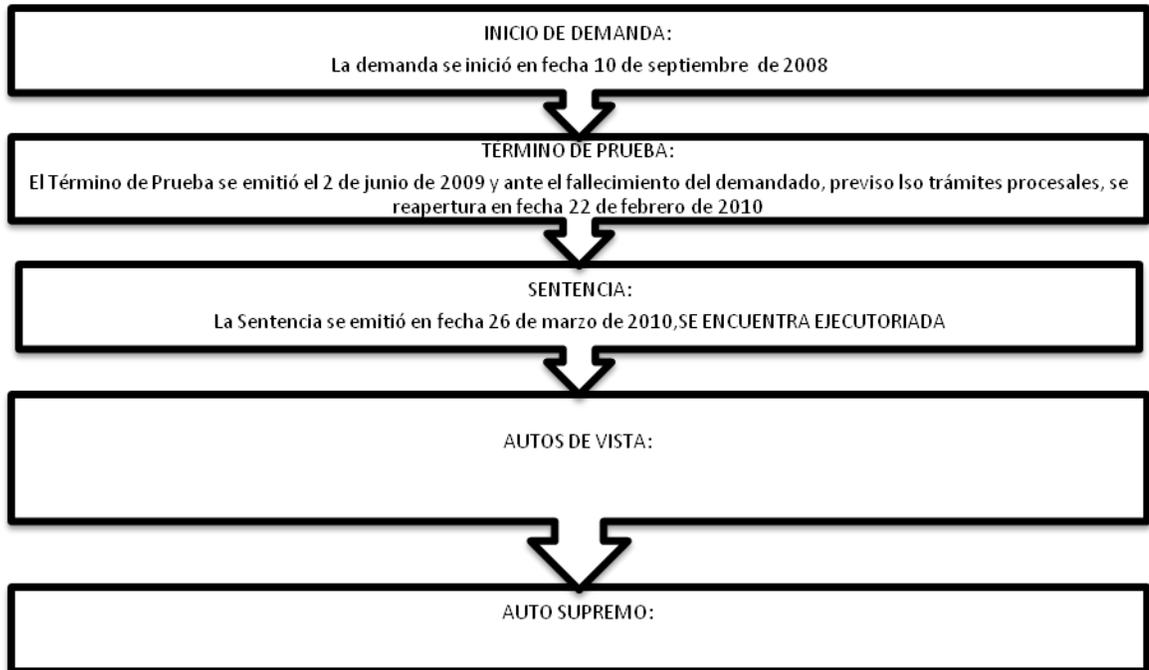
En fecha 19 de junio de 2009, la parte actora pone a conocimiento del juzgador el fallecimiento del demandado, solicitando se notifique a los herederos mediante edictos.

Efectuado el trámite procesal y publicado el edicto, al no existir apersonamiento se solicita la rebeldía de los herederos, nombrándoseles defensor de oficio, por lo que en fecha 22 de febrero de 2010 la demandante solicita la reapertura del término de prueba.

Posteriormente, se emite sentencia declarando probada la demanda en fecha 26 de marzo de 2010, fallo final que es notificado mediante edictos, sin haberse opuesto recurso alguno, por lo que en fecha 2 de junio de 2010 se declara su ejecutoria, sin embargo la sentencia no puede ser ejecutada, debido a que la parte demandada plantea

incidente de nulidad en fecha 17 de mayo de 2011, incidente corrido en traslado a la parte actora, pese a que el mismo es planteado sin fundamento ni prueba alguna, denotándose una vez más que no se cumplen con las previsiones establecidas en el Código Procesal del Trabajo, ya que el Juez pudo rechazar el incidente al ser manifiestamente improcedente, más aún si se tiene presente que el proceso se encontraba en ejecución de fallos, pese a eso, agregándole morosidad al trámite emite Resolución en fecha 26 de noviembre de 2011.

ESQUEMA



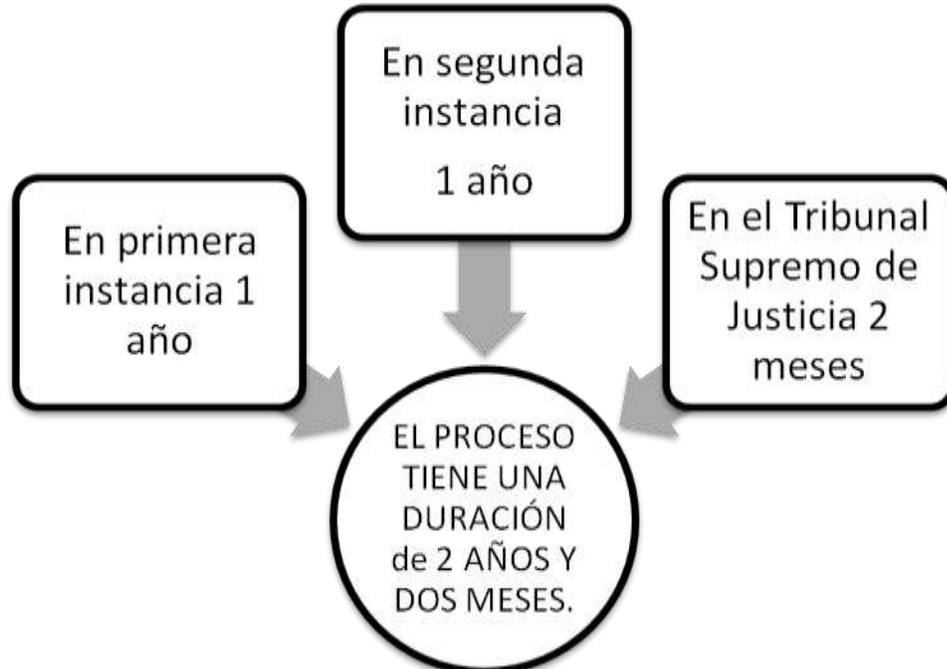
10.4.7 MARÍA FLORES IBARRA C/ YPFB

Proceso iniciado en el Juzgado 7mo de Trabajo y Seguridad Social de La Paz, en el que se demanda pago de beneficios sociales y otros, la demanda fue admitida por el juzgado en fecha 4 de agosto de 2009, al ser notificada la parte demandada responde a la misma negativamente, emitiéndose auto de término de prueba, señalando los puntos de hecho a probar en fecha 16 de diciembre de 2009, siendo notificado a las partes en fecha 17 de febrero de 2010, dos meses después de haber sido emitido.

Posteriormente en fecha 25 de agosto de 2010, se emite sentencia declarando probada la demanda, por lo que la institución demandada interpone recurso de apelación contra la misma.

El proceso es recepcionado en segunda instancia en fecha 9 de junio de 2011, emitiéndose auto de vista en fecha 7 de marzo de 2012, revocando la sentencia y declarándola improbada, motivando a la parte actora a interponer recurso de casación, siendo recibido por el Tribunal Supremo en fecha 18 de septiembre de 2012, emitiéndose Auto Supremo en fecha 28 de noviembre de 2012.

ESQUEMA



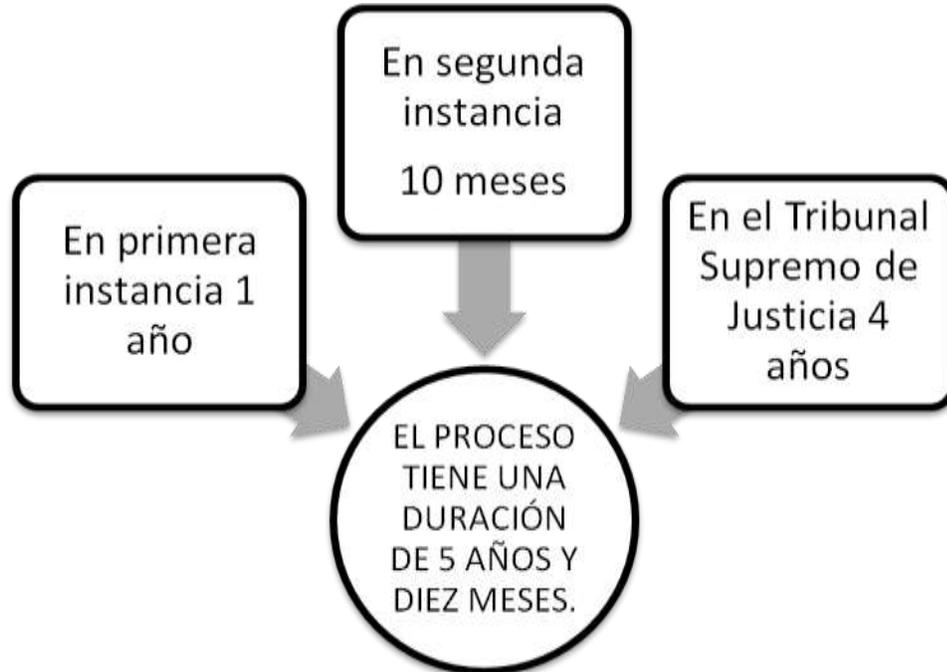
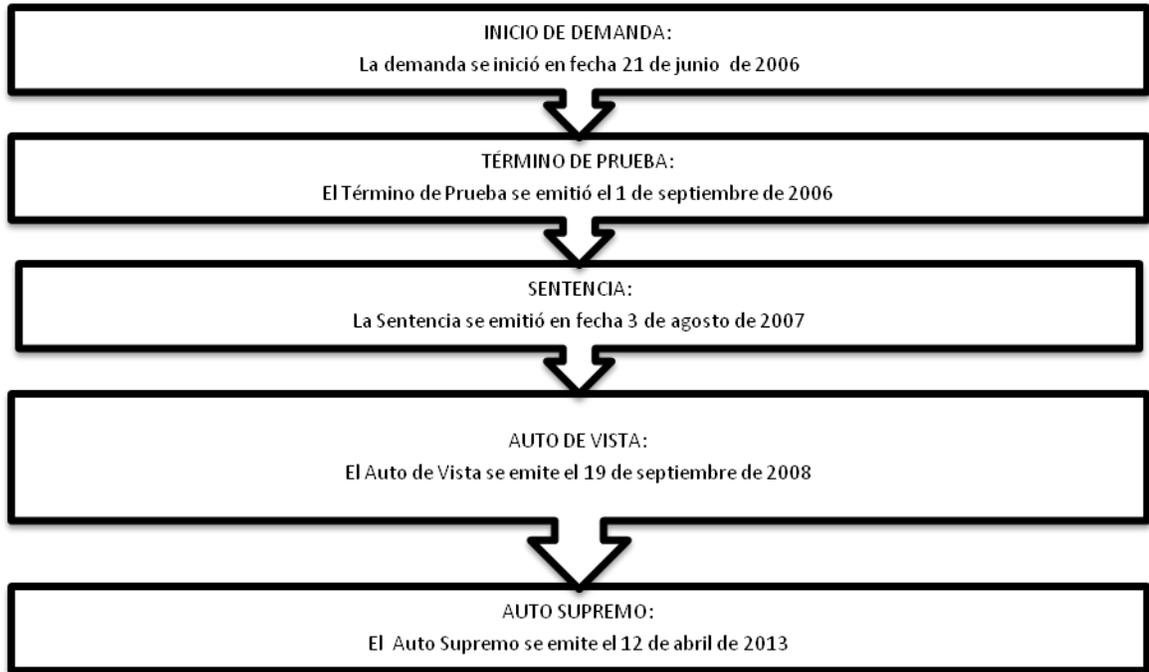
10.4.8 TOMASA ZELADA LAURA C/ GUSTAVO VARGAS GODOY

Proceso iniciado en el Juzgado 3ro de Trabajo y Seguridad Social de La Paz, en el que se demanda pago de beneficios sociales y otros, la demanda fue admitida por el juzgado en fecha 21 de junio de 2006, la notificación por cédula es efectuada en fecha 17 de agosto de 2006, alejándose del proceso de impulsión de oficio ya que se esperó a que la parte actora solicite el actuado mediante memorial.

Al ser notificado, la parte demandada responde a la misma negativamente, emitiéndose auto de término de prueba, señalando los puntos de hecho a probar en fecha 1 de septiembre de 2006, siendo notificado a las partes en fecha 23 de octubre de 2006, al concluir el término la parte actora mediante su abogado equivocadamente solicita la clausura del término probatorio, acto propio de los procesos ordinarios, solicitud rechazada por el Juez por no adecuarse a procedimiento.

En fecha 3 de agosto de 2007, se emite sentencia declarando probada la parte la demanda, por lo que el demandado interpone recurso de apelación contra la misma, es así que el proceso es recibido en segunda instancia en fecha 26 de noviembre de 2007, emitiéndose Auto de Vista en fecha 19 de septiembre de 2008 confirmando en parte la sentencia, motivando a la parte demandada a interponer recurso de casación, siendo recibido por el Tribunal Supremo en fecha 28 de enero de 2009, emitiéndose Auto Supremo en fecha 12 de abril de 2013, evidenciándose una demora considerable.

ESQUEMA



11 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

PRIMERA CONCLUSIÓN

Es innegable la particularidad del Derecho Procesal del Trabajo frente al Derecho Procesal Civil y su consiguiente autonomía con la creación y aplicación de su propio Código Procesal, cuya naturaleza le es propia al derecho del trabajo, respondiendo a los principios que lo rigen, como un derecho de naturaleza social; sin la influencia de principios rectores de un proceso que tiene a su base derechos intereses netamente patrimoniales, los cuales responden a una lógica diferente.

SEGUNDA CONCLUSIÓN

Debido a la función tuitiva del juzgador en materia laboral, el principio de in dubio pro operario, la inversión de la prueba, la concentración, la intermediación, la celeridad y la impulsión de oficio, constituyen características esenciales del proceso laboral cuya naturaleza es sumaria, las cuales deben ser salvaguardadas a fin de evitar su desnaturalización.

TERCERA CONCLUSIÓN

En Bolivia existe una judicatura del trabajo especializada (juzgados y tribunales especializados) con autonomía en relación al Órgano Ejecutivo, situación que en teoría debería garantizar una mayor celeridad a la justicia, circunstancia distinta a la realidad de países como El Salvador, donde los procesos laborales se resuelven en Tribunales de competencia mixta, ocasionando implicaciones negativas que resultan del conocimiento de varias materias, con la consiguiente excesiva carga de trabajo (tribunales prácticamente colapsados).

CUARTA CONCLUSIÓN

Existe un excesivo formalismo y apego a ritualidades anacrónicas dentro la tramitación de los procesos laborales, alejando al proceso del principio de impulsión de oficio, asimismo disparidad de criterios entre juzgadores, sobre la aplicación del citado principio, tal como se verificó en el trabajo de campo de la presente investigación.

QUINTA CONCLUSIÓN.-

Las cuestiones atinentes al trabajo, deben contemplar muy especialmente la exigencia de la celeridad, la búsqueda de la rapidez, que en otras materias puede presentarse como una cuestión deseable, en la materia laboral aparece como un mandato imperativo e impostergable.

SEXTA CONCLUSIÓN

No es suficiente que los operadores de justicia enuncien el principio de celeridad en el plano de las normas y tampoco es suficiente con diseñar plazos abreviados para la realización de los diversos actos procesales, si no se tiene suficiente conciencia a este respecto en la aplicación de las mismas, lo que ocasiona es que los enunciados normativos se encuentran completamente desapegados de la realidad. En última instancia, en la vida real, es mucho más importante la actuación concreta del Derecho y no tanto su formulación abstracta.

SÉPTIMA CONCLUSIÓN

Cuando un proceso laboral se transforma en un perjuicio para el actor que tiene razón, la única conclusión posible es que dicho proceso laboral es inadecuado y lo que es peor lleva incorporada la indeseable capacidad de desnaturalizar al propio derecho sustantivo al que debe servir, entonces la excesiva prolongación del proceso judicial no solamente configura una denegación de justicia, sino que además resulta apto para influir negativamente en la propia eficacia práctica de la norma sustantiva.

OCTAVA CONCLUSIÓN

De no revertirse esta situación, ni siquiera la implementación de la oralidad en los procesos laborales podrá mejorar la justicia en materia laboral, pues como se demostró en la presente investigación, la lentitud, demora y retardación de justicia no es producto de un proceso defectuoso con instituciones ajenas a la realidad, el Código Procesal del Trabajo aún siendo de naturaleza escrita, conlleva las garantías necesarias que aseguran la celeridad de su procedimiento, pero conforme la investigación esto no ocurre.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Impulsar la formación de una nueva visión de los derechos laborales, como derechos humanos, que tienen su origen en la dignidad de la persona.

SEGUNDA

Se debe potenciar el Principio Protectorio a los trabajadores así como el de Impulsión de Oficio, conforme se evidenció en la presente investigación, son principios que muchas veces no son aplicados por los jueces laborales.

TERCERA

La Capacitación de los Jueces, no debe limitarse a su instrucción académica, debe conducir a un cambio de mentalidad, al alejamiento de la actitud burocrática de simple ejecutor de leyes y transformarse en un activista de la justicia que soluciona problemas dentro del marco normativo, pero en forma creativa, constituyéndose en un verdadero intérprete de las leyes conforme a la Constitución y a las normas internacionales. Los tiempos actuales exigen Juezas y Jueces guardianes de los derechos fundamentales, creadores de derecho, propio de la magistratura profesional.

CUARTA

Se requiere cambiar la orientación en la formación de abogadas y abogados, fomentar la educación como potenciales prestadores de servicios legales, luchadores por la defensa de los derechos humanos. En la actualidad la formación se caracteriza por el mero formalismo y excesiva mecanización en la aplicación de los procedimientos. Asimismo es necesario que los futuros profesionales del derecho, fortalezcan su formación en Normas Internacionales del Trabajo.

QUINTA

Una vez consensuado y aprobado el Anteproyecto del Código Procesal del Trabajo, que se caracteriza fundamentalmente por su oralidad, a efectos de su correcta aplicación deberá ser necesariamente menos formal y más sencillo que el actual procedimiento, cualidades que sin duda alguna harán posible la resolución de la retardación de justicia.

SEXTA

Mientras no se implemente la oralidad, es necesaria la unificación de criterios de los operadores de justicia respecto a la aplicación del procedimiento, puesto que se ha demostrado que la demora en las resoluciones, confusiones en los plazos y demás actos procesales, son producto de la aplicación no uniforme del procedimiento, pues unos jueces utilizan el procedimiento adecuado al proceso laboral y otros el procedimiento adecuado al proceso civil que en esencia es diferente al primero por su carácter netamente patrimonial, alejado del carácter social del primero.

12 Bibliografía

AGUILAR AGRAMONT Ricardo www.la-razon-com/nacional/ [En línea] = Más Derechos Laborales. - 28 de 04 de 2013. - 22 de agosto de 2013.

Periódico EL DIARIO [En línea] // www.eldiario.net/nacional. - 12 de 02 de 2012. - 22 de 08 de 2013.

AGENCIA BOLIVIANA DE INFORMACIONES [EDICIÓN DIGITAL]. - La Paz : [s.n.].

ANF ARTÍCULO DE www.La-Patria.com/nacional [En línea] = MINEROS RELOCALIZADOS DENUNCIAN RETARDACION DE JUSTICIA. - 31 de 10 de 2010. - 22 de 08 de 2013.

AZURDUY ROSELL Raúl CURSO DE DERECHO LABORAL SUSTANTIVO Y ADJETIVO ACTUALIZADO [Libro]. - Oruro : Latinas Editores LTDA, 2009.

BARTOLINI FERRO Abraham EL PROCEDIMIENTO CIVIL Y EL ORDEN POLÍTICO Y JURÍDICO [Libro]. - Buenos Aires : Ediar, 1946.

BENZUZAN Gabriela www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubWP-343.pdf [En línea]. - 22 de agosto de 2013.

CABANELLAS Guillermo DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL [Libro]. - Buenos Aires : Heliasta S.R.L, 1979. - Vol. IV : VI.

CABANELLAS Guillermo DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL [Libro]. - Buenos Aires : Heliasta S.R.L, 1979. - Vol. IV : VI.

CANEDO José Rafael PRONTUARIO DE PROCEDIMIENTO CIVIL [Libro]. - Cochabamba : Serrano, 1984.

CASTRO NIÑO DE GUZMÁN Raúl MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO [Libro]. - Potosí : Universitaria, 1982.

CHIOVENDA Giuseppe ISTITUZIONI DI DIRITTO PROCESUALE CIVILE [Libro]. - pág. 47.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
www.cidh.org/countryrep/Ecuador-sp/Resumen-htm [En línea]. - 22 de Agosto de 2013.

COUTURE Eduardo LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO CIVIL [Sección del libro] // ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL EN HONOR DE HUGO ALSINA. - Buenos Aires : Ediar, 1946.

CRESPO E. Oscar El Rostro Minero de Bolivia [Libro]. - La Paz : Sygnus, 2009. - pág. 51.

DIARIO Periódico EL EN DOS MESES LA CORTE DEL TRABAJO RECIBIÓ 300 JUICIOS [Artículo]. - 12 de 03 de 1991.

DONOSO Yubert www.la-razon.com/nacional [En línea] = CUMBRE DE AUTORIDADES DEL ORGANO JUDICIAL. - 24 de 07 de 2013. - 22 de 08 de 2013.

DONOSO Yubert www.la-razon-con/nacional/ [En línea] = Falta Ley de Transición del Poder Judicial. - 18 de 12 de 2012. - 22 de 08 de 2013.

Estado Plurinacional de Bolivia Ministerio de Justicia Plan Sectorial de Justicia Construyendo Confianza [Publicación periódica]. - 2012.

GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA Código Procesal del Trabajo.

GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA Constitución Política del Estado Plurinacional.

GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA LEY DEL ORGANO JUDICIAL.

Gonzalo TRIGOSO AGUDO José y TRIGOSO AGUDO José Gonzalo Código Procesal del Trabajo [Libro]. - La Paz : C&C Editores, 2003.

Instituto de Investigación Cultural para la Educación Popular
[www,indicep.org/notex.php?id=164](http://www.indicep.org/notex.php?id=164) [En línea]. - 22 de agosto de 2013.

J COUTURE Eduardo FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL CIVIL [Libro]. - Buenos Aires : Desalma, 1955. - Tercera.

JURISPRUDENCIA [Caso judicial] : 069. - [s.l.] : CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, 25 de 02 de 2009.

MALLET Estevao PROCEDIMIENTO SUMARISSIMO TRABALHISTA [Libro]. - Sao Paolo : [s.n.], 2002.

MARABOTTO LUGARO Jorge UN DERECHO HUMANO ESENCIAL: EL ACCESO A LA JUSTICIA [Sección del libro]// ANUARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL LATINOAMERICANO / aut. libro ADENAUER Konrad. - 2003. - 203.

PARRA QUIJARRO Jairo DEBIDO PROCESO, ORDEN JUSTO Y ACCESO A LA ADMINSTRACIÓN DE JUSTICIA [Sección del libro]// JURISDICCIÓN CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, LA CORTE CONSTITUCIONAL 1992-2000 REALIDADES Y PERSPECTIVAS / aut. libro ADENAUER Konrad. - 2001.

Periódico LOS TIEMPOS LA PAZ QUEDA EN PRIMER LUGAR Y DESPLAZA A SANTA CRUZ / prod. DIGITAL LOS TIEMPOS. - 21 de 10 de 2013.

VIAGAS FERNANDEZ Bartolomé EL DERECHO A UN PROCESO SIN DILACIONES INDEBIDAS [Sección del libro]// COMENTARIOS A LAS LEYES POLITICAS. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978. - Madrid : Civitas, 1994.