

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



**TRABAJO DIRIGIDO**

**“ACCESIBILIDAD GRATUITA A LA JUSTICIA PARA LOS  
TRABAJADORES DE BAJOS INGRESOS ECONÓMICOS, EN EL  
ÁMBITO DE LA JURISDICCIÓN LABORAL”**

(Para optar el Título Académico de Licenciatura en Derecho)

**POSTULANTE:** Manuel Andres Torrez Ticona

**TUTOR:** Dr. Edwin A. Machicado Rocha

LA PAZ – BOLIVIA  
2019

## ***DEDICATORIA***

*El presente trabajo lo dedico a mis padres, Marcos Alejandro Torrez y Vicenta Ticona de Torrez. A mis hermanos, Rudy Niel Torrez y Marcos Alex Torrez Ticona, por brindarme todo su amor, comprensión y paciencia durante toda mi vida, además de apoyarme en cada momento durante la formación de mi carrera profesional; asimismo, el cariño más grande a mi querido hijo Ander Torrez Fajardo, quien es la causa fundamental de mi desarrollo profesional.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A DIOS Y LA VIRGEN DE COPACABANA, infinitas gracias por bendecir mi camino para salir adelante.*

*A MIS PADRES, MI HERMANO Y TODA MI FAMILIA, mil gracias por el apoyo incondicional que me brindaron, por todos los sacrificios que hicieron a lo largo de mi carrera, así como su apoyo, comprensión y paciencia en momentos difíciles que tuvimos que pasar, enseñándome los valores y virtudes de la vida.*

*A MI MEJOR AMIGA DRA. PATRICIA GUZMÁN MENESES, muchas gracias por transmitirme todo sus conocimientos, enseñanzas y consejos; además de haberme brindado toda la ayuda, comprensión y cariño en momentos difíciles de mi vida, demostrándome lo que significa ser una amiga de verdad.*

*A MI AMIGA, Gracias Dra. Jessica Llanos Alarcón por su apoyo incondicional y aliento en cada momento.*

*A MI TUTOR DR. EDWIN MACHICADO ROCHA, Muchas Gracias por todo el apoyo otorgado con gran calidad profesional para la conclusión del presente trabajo*

*A MI CARRERA DE DERECHO DE LA UMSA, Alma mater de mi formación profesional y a todos aquellos que participaron directa e indirectamente para la culminación del presente trabajo y dar inicio a una nueva etapa de mi vida.*

## **RESUMEN**

El presente trabajo tiene el objetivo de describir o analizar el problema identificado, pretende proponer, siempre desde el punto de vista académico, una solución, luego de describir el marco normativo en el ámbito de la jurisdicción laboral y analizar algunos casos en concreto en los trabajadores de bajos ingresos económicos, se procederá a proponer la accesibilidad gratuita a la justicia y Defensores Públicos de Derechos Laborales para trabajadores con bajos ingresos económicos, que puedan lograr mejorar las condiciones de relación laboral entre los trabajadores y los empleadores, concebidas y plasmadas en un texto normativo ya vigente, pero con una mínima acción eficaz de prevención, vigilancia y control laboral.

Existen grupos sociales como los trabajadores de bajos ingresos salariales que en muchas ocasiones no cristalizan en forma concreta sus pretensiones sociales, por falta de dinero. Una muestra clara de estos son las peticiones de beneficios sociales como efecto de despidos injustificados u otros, que en algunas ocasiones lo demandan ante el Ministerio de Trabajo y el empleador rehúsa cancelar lo que legítimamente le corresponde e inclusive rehúsa asistir a esta instancia conociendo que la misma es simplemente conciliadora por cuanto el trabajador por falta de dinero para pagar los honorarios a un abogado estará imposibilitado de reclamar ante instancias judiciales sus derechos laborales.

Por lo mencionado anteriormente es importante la Defensa Pública para los derechos a los trabajadores de bajos ingresos salariales, necesitan ser protegidos por un abogado defensor gratuito con cobertura nacional, que preste sus servicios en materia laboral y seguridad social.

# ÍNDICE GENERAL

	<b>Pag.</b>
PORTADA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	iv
ÍNDICE .....	v
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>3</b>
1. ENUNCIADO DEL TEMA .....	3
2. FUNDAMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	3
3. PROBLEMATIZACIÓN .....	4
4. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA .....	5
4.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL .....	5
4.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL .....	5
5. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
6. OBJETIVOS .....	6
6.1. OBJETIVO GENERAL .....	6
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>9</b>
<b>MARCO HISTÓRICO .....</b>	<b>9</b>
1. DESARROLLO HISTÓRICO DEL TRABAJO .....	9
2. EL TRABAJO DESDE SU INICIO .....	15
3. EL DERECHO DEL TRABAJO EN AMÉRICA .....	17
4. BOLIVIA ALCANZA SU INDEPENDENCIA HISTORICA POR EL PUEBLO TRABAJADOR .....	18
5. LEGISLACIÓN LABORAL DURANTE LA COLONIA EN BOLIVIA .....	19
6. DERECHO DE TRABAJO COMO UNA LEGISLACIÓN EN BOLIVIA.....	20

<b>CAPITULO II .....</b>	<b>23</b>
<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>23</b>
1. LEY .....	23
2. EL TRABAJO .....	23
2.1. ORIGEN ETIMOLÓGICO DE LAS PALABRAS LABORAL Y TRABAJO .....	24
3. TRABAJADOR .....	26
3.1. TRABAJO PRECARIO .....	26
3.2. EL ESTADO DEL BIENESTAR .....	26
4. DERECHO .....	27
4.1. DERECHO LABORAL .....	27
4.2. NORMA LABORALES .....	28
4.3. SOCIO LABORAL .....	28
5. SEGURIDAD SOCIAL .....	29
6. JUSTICIA .....	29
7. EMPLEADO .....	29
8. OBRERO .....	30
9. EQUIDAD .....	30
10 IGUALDAD .....	31
10.1. IGUALDAD FORMAL .....	31
10.2. IGUALDAD, JUSTICIA Y EQUIDAD. ....	32
11. ACCESIBILIDAD .....	33
12. LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA .....	33
13. ECONOMÍA INFORMAL .....	33
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>35</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>35</b>
1. LA DOCTRINA DE LOS ACTOS PROPIOS EN MATERIA LABORAL .....	35
1.1. CONFLICTOS LABORALES.....	37

1.2. CRÍTICA “CIVILISTA”:	39
2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO	40
3. FUENTES DEL DERECHO LABORAL	41
4. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	43
5. POSITIVISMO JURÍDICO CON RELACIÓN A LA NORMA LABORAL	45
6. EL DERECHO CONSTITUCIONAL EN RELACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL	46
7. DERECHO LABORAL	47
7.1. EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD Y SU BASE TEÓRICA	51
7.1.1. Problemas que se presentan con la Irrenunciabilidad	52
7.1.2. Tipos de Derechos en Materia Laboral que beneficia al Trabajador	53
7.1.3. Desde cuando comienza la Irrenunciabilidad	53
7.1.4. La Regla de la Norma más Beneficiosa	54
7.1.5. Control de las Normas del Trabajo	55
8. EL ESTADO COMO NUEVO ACTOR DENTRO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	57
9. EL ESTADO BOLIVIANO Y SU INTERVENCIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES	58
10. EL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA	59
10.1. ECONOMÍA DEL BIENESTAR	60
10.1.1. Estado del Bienestar	61
11. LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA EN BOLIVIA	62
12. ACTIVIDADES DE PERSONAS O EMPRESAS QUE NO ESTÁN REGULADAS POR LAS LEYES LABORALES	62
13. PROBLEMAS QUE PRESENTA LA ECONOMÍA INFORMAL	64
14. LAS FUENTES LABORALES GENERADORAS DE EMPLEO PRECARIO	67

<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>72</b>
<b>MARCO JURÍDICO .....</b>	<b>72</b>
1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO .....	72
2. LEY GENERAL DEL TRABAJO.....	74
3. DECRETO REGLAMENTARIO A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO .....	75
4. DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS POR NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO .....	76
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>83</b>
<b>MARCO PRÁCTICO .....</b>	<b>83</b>
1. MÉTODOS GENERALES .....	83
2. TÉCNICAS A UTILIZAR .....	83
3. ENCUESTAS GRAFICADAS Y ANALIZADAS .....	84
<b>CAPITULO VI.....</b>	<b>93</b>
<b>PROPUESTA .....</b>	<b>93</b>
1. FUNDAMENTOS QUE MOTIVARON LA EMISIÓN DE LA LEY .....	93
2. PROPUESTA DE LEY.....	98
<b>CAPITULO VII.....</b>	<b>117</b>
<b>CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>117</b>
1. CONCLUSIÓN.....	117
2. RECOMENDACIONES.....	118
BIBLIOGRAFÍA .....	119
ANEXOS .....	121



## INTRODUCCIÓN

La Constitución Política del Estado de 2009 ha establecido la existencia de un Nivel Central de Gobierno y de Niveles Subnacionales o de Entidades Territoriales Autónomas (ETAs) que se constituyen en Gobiernos Departamentales, Gobiernos Municipales y Gobiernos Indígena Originario Campesinos; por consiguiente el Estado Boliviano reconoce que es un “Estado con Autonomías”, conforme proclama el Art. 1 de la Constitución Política del Estado, lo que hace que existan cuatro formas de competencias dentro de la Estructura y Organización Territorial del Estado<sup>1</sup>, posibilitando a los Gobiernos Subnacionales, según sea el caso, participar sea en la reglamentación o ejecución de una competencia específica; en cuanto al tema laboral refiere y a su normativa, el Art. 298 Par. I Num. 21 establece que la codificación entre otras de materia laboral, es una Competencia Privativa del Nivel Central del Estado; por tanto no puede ser ejercida por ningún otro nivel ni tampoco se le puede delegar o transferir a otro nivel del Estado esas funciones.

El Estado debe asegurar mediante necesarias reformas normativas el respeto de los derechos humanos en la totalidad de la actividad jurisdiccional y administrativa del Estado, en especial en el campo del derecho civil, el derecho de familia y fundamentalmente del derecho laboral, área que nos ocupa en el presente trabajo.

Debe ser una alta prioridad el reconocimiento en el ordenamiento legal y en el funcionamiento de las instituciones públicas y de las entidades de la sociedad civil, a los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política del Estado.

Debe ser política del Estado Plurinacional conceder una atención privilegiada a los temas de derechos fundamentales relativos a los problemas del acceso a la justicia en materia laboral, dada la sensibilidad social que reviste.

---

<sup>1</sup> Conforme al Art. 297 de la CPE existen las Competencias: Privativas, Exclusivas, Concurrentes y Compartidas.

Por lo que, la presente investigación hace referencia a la accesibilidad gratuita a la justicia para los trabajadores de bajos ingresos económicos, en el ámbito de la jurisdicción laboral, con la finalidad de promover y mantener el equilibrio de las partes dentro del debido proceso legal, para lo cual dada la situación socio-económica de Bolivia es preciso prestar asistencia jurídica a numerosas personas sin recursos. Sin desmerecer este gran aporte al acceso a la justicia es elemental que a mediano plazo, se incorpore el refuerzo de la Dirección Nacional de Defensa Pública, a través de la creación de nuevas oficinas de Defensa Pública en Materia Laboral, mediante un instrumento legal positivo que permitirá cumplir cabalmente con el objetivo de velar por el respeto de los derechos fundamentales y la oportuna defensa de los trabajadores que no cuenten con recursos económicos para contratar los servicios de un jurista.

Para el presente trabajo el Diseño de la Investigación se presenta el planteamiento del problema de investigación, así como evidencias de la existencia del problema, se determinan los problemas, objetivos y la justificación de la investigación.

El Capítulo Primero presenta el Marco Histórico referente al desarrollo del Trabajo en cuanto al tiempo y la historia. El Capítulo Segundo al Marco Teórico basado en los principios laborales. El Capítulo Tercero es el Marco Conceptual donde se referirá los diferentes conceptos del tema referido. En el Capítulo Cuarto se detalla Marco Jurídico donde se puntualizara la legislación boliviana para sustentar el trabajo con diferentes leyes, normas y decretos. El Capítulo Quinto que es el Marco Metodológico comprende y especifica el tipo de investigación, los métodos utilizados, el universo y la población con la que se trabajó y los resultados obtenidos, a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Capítulo Sexto corresponde a la Propuesta del resultado del desarrollo de la investigación.

Finalmente se concluye con el Capítulo Séptimo, donde se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se arribó.

# **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1. ENUNCIADO DEL TEMA**

**“ACCESIBILIDAD GRATUITA A LA JUSTICIA PARA LOS TRABAJADORES DE BAJOS INGRESOS ECONÓMICOS, EN EL ÁMBITO DE LA JURISDICCIÓN LABORAL”**

## **2. FUNDAMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN DEL TEMA**

El problema laboral identificado es por la falta de políticas de justicia gratuita para los trabajadores de bajos ingresos, tener seguridad con respeto y cumplimiento de sus derechos laborales y con una protección jurídica gratuita. La Constitución Política del Estado puesta en vigencia el año 2009, que en su Art. 50 que asigna a este mecanismo (además de la judicatura laboral), la solución de los conflictos laborales, que no alcanza eficacia, puesto que existe la adecuación de las normas a las necesidades sociales se contempla actualmente en este gobierno plurinacional un proceso y evolución de reformas normativas, como reflejo del desarrollo y necesidad de nuestra sociedad y su consecuente enfoque renovado de la administración de justicia, dando lugar a que las diferentes instituciones y órganos del Estado, y en especial el de la Defensa Pública, Oficinas de Derechos Humanos y de Asistencia Legal se aproximen cada vez más a la ciudadanía en procura del bienestar de sus insuficiencias sociales.

Sin embargo no obstante de este lento pero apreciable avance normativo, persisten situaciones en las que el dinero se impone a la petición legítima de derechos consagrados en la Constitución Política del Estado y Leyes del nuevo Estado Plurinacional boliviano.

El problema identificado, afecta a los actores mencionados, puesto que por mandato de lo establecido por el Art. 50 de la Constitución Política del Estado: “*El Estado, mediante*

*tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social*<sup>2</sup>; es observar la vulneración de los derechos que tiene el trabajador, por parte del empleador en las distintas modalidades de trabajo muestra clara de esto son las peticiones de beneficios sociales, como efecto de despidos injustificados u otros muchos problemas laborales, que se emplazan ante el Ministerio de Trabajo, y el empleador, rehúsa cancelar lo que legítimamente corresponde e inclusive rehúsa asistir, conociendo que este ministerio es una instancia mediadora y conciliadora por lo que el trabajador a falta de dinero no puede pagar a un abogado defensor dentro de un proceso judicial, por lo que estará imposibilitado de reclamar ante instancias judiciales sus derechos laborales, no obstante que la Constitución Política del Estado, establece que los derechos y beneficios, reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse.

### **3. PROBLEMATIZACIÓN**

El problema identificado es la vulneración de los derechos que tiene el trabajador boliviano con ingresos bajos económicos, aún no se ha comprendido la importancia de organizar un Servicio Público de Defensa Legal, gratuito y eficiente, con cobertura nacional, que preste sus servicios en materia laboral a la gran población de trabajadores que no puede contratar a un abogado defensor privado y que por lo tanto, se encuentra en un estado total de indefensión.

El presente trabajo de investigación, hace referencia a la necesidad de incorporar Defensores Públicos de derechos laborales, para trabajadores que perciban como remuneración hasta el doble del mínimo nacional, como respuesta a innumerables casos de trabajadores, que por falta de dinero para contratar los servicios de un abogado, no

---

<sup>2</sup> La Constitución Política del Estado de 2009, establece la sede administrativa, como mecanismo alternativo para la resolución de los conflictos emergentes de las relaciones laborales; este reconocimiento constitucional a la sede administrativa no existía en Constituciones anteriores.

han podido asumir defensa de sus derechos laborales o defenderse ante injustas acusaciones formuladas con la intención de evadir obligaciones laborales.

A este respecto se presentan planteamientos que deberán contribuir al necesario debate sobre la adopción de nuevas leyes y a suscitar en la opinión pública una nueva concepción en la sociedad sobre el acceso a la justicia.

## **4. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA**

El tema de manera específica está enmarcado al ámbito laboral específicamente al derecho del trabajo, dado que esta disciplina, especializada abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones de seguridad social y al derecho constitucional, siendo que la Constitución Política del Estado actual, determina los márgenes de derecho, organización y atribuciones de los actores de la relación laboral obrero patronal en el Régimen Social. Asimismo establece la protección que debe dar el Estado al trabajo, trabajador y al capital.

### **4.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL**

La delimitación del espacio en el desarrollo de la investigación será realizada dentro de los alcances de la jurisdicción del Departamento de La Paz, en la Ciudad de La Paz porque en la misma se encuentran las instituciones gubernamentales como ser el Ministerio de Trabajo y otros que tienen estrecha relación con los trabajadores.

### **4.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL**

Para el desarrollo de la investigación se utilizó información y/o datos históricos desde 2003, (año de la promulgación de la Ley de Creación del Servicio Nacional de la

Defensa Pública) hasta el 2018 ya que dentro de este periodo, se produjo grandes cambios dentro del ordenamiento jurídico empezando con la promulgación de la Constitución Política Plurinacional de Estado de Bolivia.

## **5. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

- ¿Por que la Administración Pública, identificando como tal al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y sus reparticiones, forman parte del Nivel Central del Estado<sup>3</sup>.?
- ¿Cómo controlar que estas fuentes laborales cumplan con las normativas laborales?
- ¿Cómo se puede incorporar esta propuesta a la Ley General del Trabajo Boliviano, y normas anexas para su cumplimiento?
- ¿Cómo incorporar a Defensores Públicos en demandas sobre derechos laborales, para trabajadores que perciban bajos ingresos económicos?
- ¿La incorporación de Defensores Públicos de Derechos Laborales, logrará la consolidación de nuevas y mejores formas de colaboración concertada entre la sociedad y el Estado?
- ¿La Defensa pública en materia laboral, contribuirá en la consolidación y perfeccionamiento de las instituciones del Estado, especialmente las relacionadas con la defensa, la protección y la promoción de los derechos?

## **6. OBJETIVOS**

### **6.1. OBJETIVO GENERAL**

Proponer la accesibilidad gratuita a la justicia para los trabajadores de bajos ingresos económicos, permitiendo el reconocimiento de derechos de los grupos sociales excluidos, lo cual puede contribuir a efectivizar y la igualdad

---

<sup>3</sup> La Organización Internacional del Trabajo – OIT, se basa en la participación de esa triada: Estado, trabajadores y empleadores.

## **6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Proponer la incorporación legítima de Defensores Públicos de Derechos Laborales para trabajadores con bajos ingresos económicos, que puedan lograr mejorar las condiciones de relación laboral entre los trabajadores y los empleadores.
- Revisar las sanciones por el incumplimiento de las normas laborales para el empleador.
- Puntualizar los cambios que conseguirá esta investigación a nivel laboral, y que se estará precautelando principalmente.

# CAPITULO I



# CAPITULO I

## MARCO HISTÓRICO

### 1. DESARROLLO HISTÓRICO DEL TRABAJO

El trabajo existe desde que el hombre ocupó el globo terráqueo, es así que en la Biblia específicamente en el libro de Génesis se habla del trabajo, no de la manera que lo entendemos ahora, sino como castigo, es decir, era una manera de disciplinar a nuestros primeros antepasados por la desobediencia a Dios, eso dio origen a que naciera el trabajo como un castigo y en esos inicios no existía legislación sobre la actividad laboral, no se conocía el llamado pacto entre trabajador y empleador.

En los primeros tiempos no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se situaba en relación a la subordinación respecto a otro hombre, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, guiándose por sus instintos, sin embargo dada la característica social del hombre, necesitaba agruparse para su sobrevivencia, por lo que comenzó a organizar el trabajo, surgiendo posteriormente el excedente de su producción, el cual fue utilizado para intercambiarlo por otro, surgiendo de este modo lo que se conoce como trueque.

Con el surgimiento del trueque, el hombre comenzó a interrelacionarse con los demás y de este modo satisfacía sus otras necesidades.

A través de las instituciones podemos determinar la evolución histórica del trabajo, como por ejemplo el *CÓDIGO HAMURABI*, donde se encuentra algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las *LEYES DE MARCU*, surgieron posteriormente y de ella se concluye que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara, sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra.

Para poder conocer la evolución histórica del trabajo es menester que reseñemos:

### **a) La Antigüedad**

Caracterizada por el trabajo esclavo, por la industria familiar, por el agrupamiento de los artesanos en colegios.<sup>4</sup>

En Roma, se consideraba que el trabajo no era para las personas, sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

Es importante recordar que los esclavos surgieron producto de la guerra entre pueblos, en las cuales el pueblo vencedor tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo.

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, no existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por la tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo. Los romanos se preocuparon por desarrollar el Derecho Civil, omitiendo desarrollar las otras ramas del Derecho.

---

<sup>4</sup> JIMÉNEZ SANJINES, Raúl, "Lecciones de Derecho Laboral. Tomo I. 2001. Pág. 16.

La actividad principal que se desarrolló en Roma fue la agricultura, sin embargo habían otras actividades como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.), que eran desarrollados en muchos casos por personas que no eran ciudadanos romanos, que además no recibían retribución por prestar esa actividad sólo les reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor “Ad-Litem”, con una carta “Ad honorem” y lógicamente la expresión honorario.

## **b) Edad Media**

Como todos conocemos, comienza con la caída del Imperio Romano, con la invasión de los monjes católicos romanos, de quienes se dice que escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto, eran los únicos que tenían acceso a la cultura.

En una época, el hombre no produjo, no inventó, no innovó, no desarrolló la cultura, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura.

Una vez que se comienza a tener acceso a la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo y solo para el esclavo; surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses:

"El ocio es el enemigo del alma"

El trabajo llega a ser muy importante, pues el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante, “*que todos debemos trabajar en la medida de nuestras posibilidades*”.

El fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
2. El poder de la Iglesia Católica.

En la Época Feudal, que se extiende del siglo X al XV, predomina la servidumbre como forma dominante de trabajo.<sup>5</sup>

En este sistema también existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder, porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor.

Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita, era lo siguiente:

- a. Maestro.
- b. Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)

El maestro, no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose compararse con los aprendices, el maestro era un *patrono* que en sentido etimológico

---

<sup>5</sup> JIMÉNEZ SANJINES, Raúl, "Lecciones de Derecho Laboral. Tomo I. 2001. Pág. 16.

significaba *padre del oficio que desarrollaba*, pero no había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Durante los varios siglos que estuvo en su apogeo el régimen corporativo medieval, el trabajo fue atribución exclusiva del artesanado agremiado en la ciudad y de la servidumbre de la gleba en el campo.<sup>6</sup>

Al final de la Edad media se produjo un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal, en donde la muestra del poder se da cuando se detentan bienes (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Esto origina como consecuencia una clase consumista en el mundo.

Eso se da hoy en día por la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente, a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la *Revolución Industrial*.

### **c) Edad Moderna**

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa, lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad, pues da curso al surgimiento de una nueva clase social llamada la burguesía.

La clase burguesa comienza a obtener poder político mediante la corrupción y el atesoramiento de dinero, cambia la concepción moral de trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones), bajo los siguientes parámetros:

---

<sup>6</sup> JIMÉNEZ SANJINES, Raúl,. "Lecciones de Derecho Laboral. Tomo I. 2001. Pág. 75.

Los maestros se cambiaron por patronos, en el sentido que reconoce a los aprendices por trabajadores:

- El taller es desplazado por la fábrica
- El precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario.
- Surge la necesidad de la producción en serie.
- Aparecen las maquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir el mismo.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones por lo que el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

#### **d) Edad Contemporánea**

Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política ya que surge el concepto de Estado organizado.

La evolución de la humanidad se ha caracterizado por su lucha constante para corregir la injusticia, que en la distribución del trabajo se ha ido sucediendo a través de los siglos, empeorada aún más como efecto de la revolución industrial, dando origen al proletariado fabril, ahondando las diferencias de clase y fortuna.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> JIMÉNEZ SANJINES, Raúl, "Lecciones de Derecho Laboral. Tomo I. 2001. Pág. 75.

En ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas concesiones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo, dando como origen otras concesiones como es la comunista, que establece que los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen, sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios, dando lugar al nacimiento de normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho, por lo que se hizo necesario, crear una rama nueva que hoy la conocemos como el Derecho al Trabajo.

## **2. EL TRABAJO DESDE SU INICIO**

El Derecho del Trabajo, como tal, no tiene un día específico en torno a su surgimiento, ya que el desarrollo de esta materia ha tenido diversas peculiaridades en cada país, en donde se ha desarrollado.

Así mismo es necesario ver como la normativa laboral en cada paso que dio, en un inicio, fue para regular el negocio económico, entre producción y comercialización que se den entre las personas, pero luego se entendió, que lo que en si movía estos aspectos, eran la mano de obra, que se tenía por parte de los trabajadores, ya sea esclavos, campesinos, mitayos, aprendices, obreros, empleados, etc., que sin ellos no se podía crecer.

Brevemente mencionar, como los códigos o leyes laborales, tiene antecedentes en los escritos antigua de las diferentes culturas existentes en el mundo, por ejemplo esta el Código Humarabi<sup>8</sup>, que data más o menos de unos 4.000 años atrás, al momento de su análisis, donde se encontró que dentro de sus 285 textos, trataba sobre derechos personales, reales, familiares, comercio, y asombrosamente del Derecho de Trabajo.

---

<sup>8</sup> OSSORIO, Manuel, "Diccionario De Ciencias Jurídicas Políticas Y Sociales, Pag. 188

Otro dato histórico son las Leyes de Marcu<sup>9</sup>, que refería formas de reglas, en margen del inicio del razonamiento, es decir, que se vio esa diferencia del tiempo de luz y de sombra, que caracterizaba al día, por lo que por raciocinio se tomó el ejemplo de los animales salvajes, los cuales se hacía trabajar en el día, que era el tiempo de luz, para que así descansan en el tiempo de sombra, que es la noche. Ahí fue, que se plasmó que el hombre también debería seguir ese patrón, por lo que se la puso como una norma de trato social.

En la Roma Clásica, su sociedad se interesó más por desenvolver primero al Derecho Civil, en cuanto al conocimiento, pero no a si otras diversas ramas, pero es obvio que no podíamos pedir más en el inicio de la historia jurídica, llamándola de alguna manera a esta, por ello, en todo caso, las actividades que desarrollaban los Romanos eran la agricultura, transporte, comercio, pesca, y porque no decirlo las profesiones de ese entonces, como los jurisconsultos, arquitectos, médicos, y funcionarios públicos del imperio, los que en forma directa no tenía una legislación normativa de protección o regulación de sus funciones como tal, siendo un referente.

Con la caída del Imperio Romano, se plasma una etapa nueva, donde se forma la concepción del Trabajo, y las implicancias importantes que este tenía, como ser la forma de trato al trabajador, donde ya se ve una idea, digamoslo así, de inicio de tener una concepción de la calidad humana de todos los hombre, esta idea surge por la corriente religiosa del catolicismo.

Una de las características de la Edad Media fue el Feudalismo, siendo una modalidad de poderío sobre una porción de tierra y de su habitante (nativo, campesino, etc.), pero al pasar el tiempo de este periodo, nace también una forma primera de idea de asociación humana de los mismos trabajadores, denominadas “Corporaciones”, de estos mismos

---

<sup>9</sup> ALVA, Rivera Jessy Gertrudis, “Inspección Laboral en el Perú”, área Ingeniería Industrial



trabajadores, en pos de poder contra restar ese poder de los señores Feudales y la Iglesia Católica.

### **3. EL DERECHO DEL TRABAJO EN AMÉRICA**

Para el principio de los años 1900, la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época.

Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares. Pueden citarse en tal sentido:

- Bolivia, que por Ley de 21 de noviembre de 1924, reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias.
- Brasil, Ley de 24 de diciembre de 1925.
- Chile, Ley de 17 de octubre de 1925.
- Lo mismo puede decirse de los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz).
- Panamá, con su Ley de 1914.
- Perú, con la Ley de 7 de febrero de 1924, que también reglamenta el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

#### **4. BOLIVIA ALCANZA SU INDEPENDENCIA HISTORICA POR EL PUEBLO TRABAJADOR**

Bolivia alcanzó su independencia el 6 de agosto de 1825 tras dieciséis años de lucha que comienzan en 1809 con dos hechos importantes; por un lado el levantamiento de la población de Charcas con motivo de un conflicto en la Real Audiencia<sup>10</sup> y por otra parte el alzamiento de Independencia emitido por la Junta Revolucionaria de la Junta Tuitiva el 16 de julio de 1908<sup>11</sup>; estos procesos de independencia se lograron únicamente con la participación del pueblo trabajador. El nacimiento del Estado Boliviano constituye uno de los ejemplos claros de la aplicación del concepto de quiebre histórico e institucional (mediante el acto de conflagración bélica o revolución) y el consecuente surgimiento de una nueva estructura política.

El Alto Perú, como parte del Virreynato del Río de la Plata, constituido desde el año 1776 en el que se divide el dominio español en estas latitudes de Sudamérica creando el Virreynato del Río de La Plata dividiendo el Virreynato del Perú<sup>12</sup>, pasa a enfrentar un proceso de independencia y de pedido de quiebre no solo de dominador sino de realidad social que se inicia claramente desde 1781 a partir de los levantamientos indígenas que tuvieron como protagonistas a Julián Apaza (Tupac Katari) y los posteriores levantamientos por el cambio histórico protagonizados en Oruro (Sebastián Pagador), Charcas (Jaime y Manuel Zudañes, Bernardo de Monteagudo) y La Paz (Pedro Domingo Murillo y los Miembros de la Junta Tuitiva) además de la decidida batalla por lograr el objetivo en la que participaron Estevan Arce (Cochabamba), Hermanos Manuel Victorio, Gregorio y José Miguel García Lanza (La Paz), Ignacio Warnes (Santa Cruz), Ascencio Padilla y su esposa Juana Azurduy (Charcas) y otros alto peruanos que brindaron su vida, honra y recursos por la causa del cambio.

---

<sup>10</sup> ARNADE Charles. La Dramática Insurgencia de Bolivia, Edit. Juventud, 1989. P.23

<sup>11</sup> MESA Gisbert, Carlos. Historia de Bolivia, Edit. Gisbert, 2015. P.78

<sup>12</sup> ARNADE, Ib. Idem. P.15

## **5. LEGISLACIÓN LABORAL DURANTE LA COLONIA EN BOLIVIA**

Es menester revisar brevemente este aspecto, y retrotraerme a la época colonial, en donde la imposición Española se acompañó de formas de trabajo, en donde por medio del sistema de la Mita, Obrajes y la Encomienda, se obligaba a un desempeño de trabajo deshumano por parte de los colonizadores.

El Virrey Toledo en 1660 se dictó la famosa legislación llamada “*Recopilación de las Leyes de los Reinos de Indias*”<sup>13</sup>, en época del Rey Carlo II de España, que ya la mencione títulos atrás.

Esta normativa que cuenta con más de 6.000 disposiciones, en su libro VI contiene un rango de criterios legales, como por ejemplo mencionaba el trabajo de sol a sol, es decir entre 7 y 8 horas de trabajo, sobre salarios, disponiendo que se pague conforme a la necesidad del trabajador, o en última instancia por una autoridad judicial, así mismo de la creación de pulperías para beneficio del trabajador.

También tocaba el tema de la asistencia médica en caso de enfermedad o accidente, sobre la prohibición de pago en especie, protección del trabajo en menores y mujeres, entre otros aspectos, pero toda esta serie de magníficas normas protectoras para la época, solo quedaron en la historia y simple papel.

Simón Bolívar dicta un Decreto, en el que cita sobre el Trabajo Libre, siendo que nadie debe ser obligado a trabajar y sin una justa remuneración, siendo frase permanente hasta nuestra época. Ya con José Antonio de Sucre en 1826, Andrés de Santa Cruz durante el año 1829 y José María Linares en 1857, en sus periodos como presidentes, presentan

---

<sup>13</sup> JIMÉNEZ, Sanjinés Raúl, “Historia Del Derecho De Trabajo Boliviano Y Bases Para Una Nueva Ley General De Trabajo”, Editorial Popular, La Paz-Bolivia, 1998, Pág. 20 - 38.

normativas sobre el Trabajo en las minas, como de los campesinos en sus tierras, teniendo como base el principio del proteccionismo.

## **6. DERECHO DE TRABAJO COMO UNA LEGISLACIÓN EN BOLIVIA**

En el gobierno del Cnel. José D. Toro, el 2 de Junio de 1936 se crea el Ministerio de Trabajo, pero recién en la presidencia de Germán Busch se consolida como tal esta Institución, llamándola “Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social”, y encomendó la responsabilidad de su dirección a Waldo Álvarez, trabajador del sector Gráfico y Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores.

Este fue el primer caso, en la historia de Bolivia, que un obrero ocupa ése cargo para ese periodo, pero lo único sobre saliente, es que en su gestión si se alcanzó las primeras medidas de aprobación del proyecto de Ley del Trabajo y la Sindicalización Obligatoria. A partir de esta etapa, se crean disposiciones normativas, como del Reconocimiento de Derechos Civiles de la Mujer, que le permitía ejercer cargos en la industria y ocupar empleos donde no se requería más que idoneidad. Así mismo se continuó con el reajuste de salarios, bonificaciones sobre viviendas obreras, salubridad, higiene, pero algo confusas en su estructura normativa.

Así mismo, el país reforma su Constitución Política del Estado el año 1938, introduciendo en la sección XIV, de la carta magna, el Régimen Social; En ese marco, el 24 de Mayo de 1939, se promulga la Ley General del Trabajo, el mismo que se eleva a rango de ley el 8 de Diciembre de 1942, durante el gobierno del Gral. Enrique Peñaranda, un año más tarde, se pone en vigencia su Reglamentación, para ser específico, el 23 de Agosto de 1943.

Se introduce el Seguro Social, mediante Ley de 23 de Diciembre de 1949, y el seguro de Riesgos Profesionales en 15 de Noviembre de 1950, posteriormente estas dos leyes son refundadas en una sola disposición.

El 14 de Diciembre 1956, se promulga el nuevo Código de Seguridad Social, bajo nuevos principios y orientaciones que de las leyes que lo anteceden. Pero pasando el tiempo, esta normativa no trajo los frutos deseados, por ellos mediante Decreto Ley N° 10173 de 28 de Marzo del 1972, llamado “Racionalización de la Seguridad Social”, se introdujo reformas básicas en cuanto a su cotizaciones y prestaciones.

# **CAPITULO II**

## **CAPITULO II**

### **MARCO CONCEPTUAL**

#### **1. LEY**

La ley como voluntad general busca como fin racional la expresión de la generalidad; lo que es establecido en el Código Napoleónico como una sistematización de ley mediante un código civil que busca como principal objetivo la igualdad de todos los ciudadanos, por otro lado también tenemos el Common law que son normas y reglas de carácter Jurídico no escrito.<sup>14</sup>

la ley está sujeta a diferentes procesos en los cuales se construye por un órgano determinado, así mismo se analiza su origen, el cual es establecido por el tiempo y espacio, como también los cambios sociales, políticos, económicos, culturales entre otros. Así mismo se puede considerar que la ley es escrita y se transforma según las condiciones; así mismo el Derecho racional es el que da forma esquematizada, sistemática, valora y razona la conducta humana.

#### **2. EL TRABAJO**

El trabajo es la “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez, trabajar quiere decir entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio.”<sup>15</sup>

Por lo tanto como trabajo denominamos el conjunto de actividades que son realizadas por las personas con el objetivo de alcanzar una meta, la solución de un problema o la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

---

<sup>14</sup> Teoría general del Derecho. Centro Internacional para Investigaciones, en Derechos Humanos (CIIDH).

<sup>15</sup> Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.

Marx lo define señalando que “el trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida”<sup>16</sup>

## **2.1. ORIGEN ETIMOLÓGICO DE LAS PALABRAS LABORAL Y TRABAJO**

El origen etimológico de una palabra, no da una noción precisa del significado de la misma, sin embargo por motivos de estudio es necesario ilustrar el origen etimológico, para entender el proceso de desarrollo de esa palabra, entendiendo así su trascendencia actual.

Se entiende como trabajo la labor o actividad, ocupación, faena, tarea, empleo, cargo, destino, oficio o profesión.

El vocablo TRABAJO, según algunos autores proviene del verbo latino:

1. *LABORARE*, que significa labrar, laborar (laboreo de la tierra labranza, labor productiva).<sup>17</sup>

Según el Dr. Gonzalo Trigos Agudo, eminente docente de la materia de Derecho Laboral en la Universidad Mayor de San Andrés, señala que el termino latín *laborare*, proviene de labrar, por que las primeras formas de trabajo en la antigüedad fueron la

---

<sup>16</sup> Carlos Marx, El Capital. Fondo de Cultura Económica, 1987, pág. 215

<sup>17</sup> JIMÉNEZ SANJINES, Raúl,. “Lecciones de Derecho Laboral. Tomo I. 2001. Pág. 10.



agricultura, labrar la tierra; entonces se está haciendo referencia a ese esfuerzo sistemático y planificado del hombre para obtener frutos de la naturaleza.<sup>18</sup>

3. *TRABS-TRABIS*, que significa obstáculo (valla en el camino que debe vencerse para cumplir un objetivo), del cual provendría la palabra italiana *TRAVAGLIARE*, la francesa *TRAVAILLER* y la española *TRABAJAR*<sup>19</sup>

Porque el trabajo se considera también desde distintos puntos de vista, en algunos casos entendemos al trabajo como la mayor virtud, como aquello que honra a las personas, decimos “el trabajo dignifica”, pero en otros casos también el trabajo es lo duro del esfuerzo humano, el sacrificio, si pudiéramos evitar trabajar y tener todas la ventajas de un estándar superior, no lo haríamos ya. Los griegos dividían su tiempo, en el tiempo para el descanso y el tiempo para el trabajo y el tiempo para el ocio (el ocio significa en filosofía el tiempo para meditar). Entonces tiene esa situación de ambigüedad, en cuanto a su concepción, como algo duro, un castigo como refiere la Biblia “trabajarás y subsistirás con el sudor de tu frente” y como la mayor virtud del ser humano.

4. *TREPALIARE*, que nace del sustantivo “*trepalium*”, que constituía un instrumento de tortura usado para castigar a los gladiadores y a los esclavos insumisos.

5. *LABARE*, vacilar bajo una carga pesada.

Por lo tanto TRABAJO, significa por una parte **acción**, despliegue de energía humana y **esfuerzo** penoso, fatiga, sacrificio por otro.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> TRIGOSO AGUDO, Gonzalo, “Apuntes de la cátedra de Derecho Laboral.

<sup>19</sup> JIMÉNEZ SANJINES, Raúl,. “Lecciones de Derecho Laboral. Tomo I. 2001. Pág. 10 Y 11.

<sup>20</sup> JIMÉNEZ SANJINES, Raúl,. “Lecciones de Derecho Laboral. Tomo I. 2001. Pág. 11.

### **3. TRABAJADOR**

Todo persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea esta natural o jurídica, en cuya relación concurren dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso”.<sup>21</sup>

#### **3.1. TRABAJO PRECARIO**

“Las tareas regulares de trabajadores no declarados ejecutado en empresas declaradas ó no registradas, sin recibir la protección social necesaria, garantías de seguridad y derecho de representación”<sup>22</sup>

A si también menciona “Como principio y criterio de una equitativa política de salario, debe tenerse presente que el salario percibido por el trabajador, mientras es apto para el trabajo y puede encontrarlo, no solo ha de cubrir sus necesidades en los días de paro, sino también en la armonización del capital representado por los ciudadanos y la preparación recibida durante la juventud, así como los desembolsos ocasionados por la vejez y, finalmente, los riesgos para enfermedades, la perspectiva de salud y la vida, inherentes al trabajo”<sup>23</sup>

#### **3.2. EL ESTADO DEL BIENESTAR**

El concepto de Estado del Bienestar se puede definir como “un entramado de instituciones formales e informales que en una sociedad tienen por objeto la protección de las personas frente a determinados riesgos y contingencias, como la incapacidad, la

---

<sup>21</sup> Decreto Supremo 23570 de 26 de julio de 1993

<sup>22</sup> Organización Internacional de Trabajo, OIT, Conferencia de Junio de 2002, “Trabajo Informal”, 2011

<sup>23</sup> ORGAZ, Arturo, Óp. Cit., Pág. 324

pobreza, el desempleo o la vejez, así como la cobertura de ciertas necesidades básicas, como la educación, la salud o la vivienda”<sup>24</sup>

## **4. DERECHO**

Potestad o facultad, consecuencia jurídica, validez o vigencia e invalidez o nulidad, etc. Conjunto de normas vigentes en un tiempo y un lugar determinado.<sup>25</sup>

### **4.1. DERECHO LABORAL**

Regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de laboral dependiente.<sup>26</sup>

Para el Dr. Hernán Clavel, manifiesta que en sentido amplio (*latu sensu*), el Derecho Laboral es el conjunto de normas regulares de las relaciones nacidas de la prestación de servicios, personal, libre, por cuenta ajena, remunerado y en situación de subordinación o dependencia, y en sentido restringido (*strictu sensu*), el Derecho Laboral es el contrato individual de trabajo que es el conjunto de actos y hechos jurídicos que tiene por objeto establecer un vínculo jurídico entre el sujeto denominado empleador y el sujeto denominado trabajador, para que este último preste el beneficio del primero una acción humana denominada trabajo, que tiene efecto jurídico por su sola práctica y las consecuencias jurídicas son asumidas por el sujeto empleador.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> De La Sierra Arroyo Ana María. “LAS POLÍTICAS SOCIALES EN EL ESTADO DEL BIENESTAR”

<sup>25</sup> Julio B. J. Maier. Pag. 69

<sup>26</sup> WIKIPEDIA, “Derecho Laboral”, [es.wikipedia.org/wiki/derecho-laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/derecho-laboral), dato extraído el 9 de julio de 2011.

<sup>27</sup> CLAVEL, Hernán “Apuntes de la cátedra de Derecho Laboral. Pag. 3

Guillermo Cabanellas de Torres, define al Derecho Laboral como aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.<sup>28</sup>

El Derecho Laboral es de carácter proteccionista no admite tal situación, pero el fenómeno social del trabajo, en esas relaciones asimétrico entre las partes contratantes, muestra un claro desequilibrio, más a favor de los empleadores, en cuanto a sus ganancias, en desmedro total del empleado que viene hacer un eslabón inferior.

#### **4.2. NORMA LABORALES**

Primero establecer que es una norma: “Se distingue, en general, las normas en técnicas y éticas. Estas últimas comprenden las reglas de la conducta que pueden clasificarse en: morales, religiosas, de sociedad y jurídicas, en este caso para citar un caso las normas sociales, llamadas también de costumbre, rigen la conducta a fin de asegurar el trato tolerante y solidario entre las gentes, se entiende que su camino es la simpatía y la meta o termino es la convivencia amable”<sup>29</sup>

#### **4.3. SOCIO LABORAL**

“Vínculo que origina numerosos derechos y deberes entre sí, con relación a la sociedad, con respecto a terceros, en las variedades diversas de las fuentes laborales y en cuanto a su normativa laboral”<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental” pag. 123

<sup>29</sup> ORGAZ, Arturo, “Diccionario de Derecho y Ciencias Sociales”, Pág. 256

<sup>30</sup> OSORIO Manuel, Óp. Cit., Pág. 935, y N. del A

## **5. SEGURIDAD SOCIAL**

“Organización de la asistencia social a favor de la clase trabajadora, para el caso de que por razones de edad, enfermedad, para o invalidez, sus miembros estén impedidos de obtener un salario. Se reconoce por no pocos autores, que la institución del seguro social es complementaria de la deficiente organización de la gran industria que no reconoce a los trabajadores el justo salario”<sup>31</sup>

## **6. JUSTICIA**

Supremo Ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo. En latin *Constans et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi*”. En sentido jurídico, lo que es conforme al Derecho. Este último sentido no es muy exacto, porque no siempre la Justicia y el Derecho son coincidentes, ya que puede haber derechos injustos. En otro sentido, se entiende por justicia la organización judicial de un país, y así se habla de tribunales de justicia, Corte Suprema de Justicia, administración de justicia, justicia civil, justicia penal, justicia administrativa, justicia militar.

## **7. EMPLEADO**

El que trabaja por cuenta ajena. Presta servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual.

Generalmente se designa con este nombre al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público. Este concepto era casi exclusivo hasta concluir el siglo XIX. En la actualidad, se distingue entre el empleado del Derecho Administrativo, el que acaba de definirse, y el del Derecho

---

<sup>31</sup> OSORIO Manuel, Óp. Cit., 255

Laboral, donde tiende a oponerse a obrero, dentro del común denominador del vocablo trabajador.

## **8. OBRERO**

El que trabaja por cuenta ajena. Se caracteriza el obrero por prestar servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes”.<sup>32</sup>

Persona vinculada por un contrato de trabajo o locación de servicios, que ejecuta una labor manual de orden industrial o agrícola.

Quien obra o trabaja. | ant. El que hacía una cosa cualquiera. | Trabajador manual retribuido. | Trabajador en general; es decir, no sólo el que realiza labores mecánicas, sino también el que cumple tareas o funciones intelectuales y de dirección

## **9. EQUIDAD**

Proviene del latín *aequitas*, el término equidad hace referencia a la igualdad de ánimo. El concepto se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social con valoración de la individualidad. La equidad representa un equilibrio entre la justicia natural y la ley positiva.

Considero que el fenómeno que encierra el problema de la equidad de género en éstos momentos, va mucho más allá de logros lingüísticos (asistente, asistenta, ayudante, ayudanta, y mil y uno ejemplos más). Cuestión que si bien es importante como parte de un proceso mucho mayor, se queda corto para comprender la complejidad y magnitud

---

<sup>32</sup> Ley General del Trabajo.

que se pretende con la incorporación del tema que nos ocupa en todos y cada uno de los gobiernos a nivel mundial.

## **10 IGUALDAD**

La igualdad es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia o para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

### **10.1. IGUALDAD FORMAL**

La igualdad formal son las manifestaciones del propio principio de igualdad de trato, es decir, en la ley, ante la ley, en la aplicación de la ley, en el contenido de la ley y el mandato de no discriminación.

Al matizar este concepto, cabe diferenciar la igualdad en la ley, referida como un mandato dirigido principalmente al legislador, para que regule las diversas situaciones, sin hacer discriminaciones odiosas, siendo normalmente una noción fácilmente verificable, pues hay discriminaciones obvias.<sup>33</sup>

Otra modalidad es la denominada igualdad ante la ley, que consiste en un mandato dirigido, y que debe de ser aplicado por los órganos judiciales, por el que se les exige tratar de igual manera a aquellas personas que se encuentran en idéntica situación, así como no tratar igual a personas que se hallan en situaciones sustancialmente distintas, por lo que las consecuencias jurídicas más importantes que se derivan de este principio

---

<sup>33</sup> En este sentido, en 1890 la Corte Federal norteamericana argumentó "si una ley excluyera a todos los hombres blancos de prestar servicios como jurado, nadie podría decir que no se ha privado a los hombres blancos de la protección de la ley", en *Strauder c/West Virginia*, citado por David Curie, introducción a la Constitución de los Estados Unidos, Trad. V. Gómez. Zavalía, Buenos Aires, 1998 p. 93

son la igual capacidad jurídica de todos los ciudadanos/as y la exigencia de la generalidad de la ley.<sup>34</sup>

Por otra parte, el principio de igual aplicación de la ley, es un mandato dirigido a los órganos del Estado, judicial y ejecutivo, encargados de aplicar el derecho, mediante el cual se les exige no interpretar y aplicar la norma de manera distinta en casos en que sean sustancialmente iguales.<sup>35</sup>

## **10.2. IGUALDAD, JUSTICIA Y EQUIDAD.**

La igualdad dentro del pensamiento filosófico de la modernidad ha estado vinculada al más amplio concepto de justicia, y así deviene la llamada Teoría de la justicia de John Rawls, para el cual los dos principios desde los que debe de iniciar el proceso para alcanzar una sociedad justa y equitativa son, en primer lugar, el que cada persona ha de tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con una estructura semejante de libertades para los demás y, en segundo lugar, que las desigualdades sociales y económicas habrán de ser conformadas de modo tal que a la vez que se espere razonablemente que sean ventajosas para todas las personas se vinculen con empleos y cargos asequibles para todos y todas.

Por otra parte, el vocablo equidad al referirse a las relaciones entre hombres y mujeres, intenta establecer la imparcialidad en el trato tanto a unas como a otros, ya sea de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considere equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Tiene sus antecedentes positivos en las Revoluciones Liberales de finales del siglo XVIII y principio del siglo XIX.

<sup>35</sup> REY MARTINEZ, Fernando, El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo. Comisión Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED), México, 2005, p. 28, que señala que a la arbitrariedad se le reconoce como una prohibición general dirigida a las autoridades encargadas de la aplicación y ejecución de la ley en el sentido de no poder tratar situaciones semejantes con criterios distintos

<sup>36</sup> Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres Dirección General de Empleo, 2002.



## **11. ACCESIBILIDAD**

Es el grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas. Es indispensable e imprescindible, ya que se trata de una condición necesaria para la participación de todas las personas independientemente de las posibles limitaciones funcionales que puedan tener.

## **12. LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA**

Es la asesoría jurídica gratuita o justicia gratuita, se refiere al servicio prestado por el Estado o por las Organizaciones No Gubernamentales que a ello se dedican, a los ciudadanos con el objetivo de satisfacer el derecho de éste a tutela judicial y a un proceso con las máximas garantías de igualdad e independencia y respetando el Derecho a la defensa de todo acusado. De esta manera se cubren las necesidades del ciudadano sin recursos económicos, bajo tutela policial o penitenciaria o en un proceso penal de recibir una tutela judicial efectiva

## **13. ECONOMÍA INFORMAL**

“Conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir, que si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple”.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, “La Inspección del Trabajo y la Economía Informal”, José Luis Daza Especialista en Administración del Trabajo Departamental de Dialogo Social, Legislación y Administración del Trabajo OIT, [www.ilo.org/](http://www.ilo.org/), dato extraído el 9 de Abril de 2011.

# **CAPITULO III**

## **CAPITULO III**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1. LA DOCTRINA DE LOS ACTOS PROPIOS EN MATERIA LABORAL**

Esta idea ha generado un gran debate y jurisprudencia, fundamentalmente, para resolver conflictos donde se discute la existencia de la subordinación y dependencia contra los actos propios o también, “el deber jurídico de no contrariar conductas propias pasadas”.<sup>38</sup>

Los actos propios protegen fundamentalmente la buena fe, la confianza y estabilidad en las relaciones jurídicas. Para que el autor quede vinculado a ella, la conducta debe ser relevante, eficaz (no debe estar viciada) y debe darse en el marco de una relación jurídica. La doctrina de los actos propios es fundamentalmente una regla de conducta, tiene un carácter secundario (se aplica cuando no hay solución legal expresa) y esencialmente constituye un medio de defensa procesal (generalmente como excepción de fondo).

#### **Ausencia de voluntad laboral:**

El debate más álgido que ha generado la aplicación de la doctrina de los actos propios en materia laboral, se ha presentado al momento de resolver conflictos donde se discute la existencia de la subordinación y dependencia. La voluntad de los contratantes no es la de obligarse laboralmente.

Nos referimos no a una situación que encubre una relación laboral, sino a “una opción jurídicamente lícita y ajena todo propósito fraudulento”. La hipótesis es clásica:

---

<sup>38</sup> Ekdahl, María Fernanda, La Doctrina de los Actos Propios, Editorial Jurídica de Chile, 1999

prestación de servicios personales (“honorarios”) en los que el prestador del servicio, una vez extinguido el vínculo contractual que lo unía con quien lo retribuía, busca justamente la protección laboral, en circunstancias que nunca entendió estar regulado por un contrato de trabajo, es decir nunca se sintió ni actuó como trabajador dependiente. Sólo pretende esta calidad (o su existencia) cuando deja de prestar servicios.

Voluntaria y lealmente las partes contratantes, sea como consecuencia de nuevas formas organizativas donde desaparecen algunas de las manifestaciones clásicas de la subordinación y dependencia sea como consecuencia directa de la autonomía de los contratantes, estos “no quieren ni entienden” que exista un contrato de trabajo o una relación laboral entre ellos.

Este es el escenario en que se prestan y retribuyen los servicios, con el agregado (y he aquí un nuevo ingrediente) que esta forma de vinculación se desarrolla de manera leal y correcta (a veces por años).

El conflicto detona cuando cesa el vínculo contractual: el prestador del servicio “romperá la buena fe” para acudir a la figura del contrato de trabajo. Su pretensión, entonces, accede al amparo laboral, aún por sobre su propia conducta anterior.

Se recurre a la figura del contrato de trabajo para reclamar, principalmente, indemnizaciones, feriados y cotizaciones previsionales. Incluso, el prestador cesado invoca la irrenunciabilidad laboral, la presunción de laborabilidad o la primacía de la realidad para amparar y justificar su pretensión.

De esta forma, el problema se “laboraliza” y se traspasa directamente a las instancias laborales correspondientes, a los que se les reconoce plena competencia en casos como estos.

Los tribunales han recurrido a la doctrina de los actos propios para rechazar pretensiones contradictorias con la conducta del prestador del servicio, cuando ello contraría la buena fe y la confianza depositada en dicha conducta previa.

**Así se aprecia, entre otros, en la siguiente jurisprudencia:**

- “La pretensión de que una relación contractual de veinte años, basada en pactos sucesivos y de idéntica naturaleza, con solución de continuidad y finiquitos correspondientes, constituye una relación laboral, impetrada 10 meses después del cese del último vínculo y por la que se requiere el entero de las cotizaciones previsionales de todo el período, se contradice con los principios que informan la doctrina de los actos propios y la buena fe”.
- “Tal como lo ha hecho esta Corte en casos similares, los principios de la doctrina llamada “de los actos propios”, que asigna efectos ineludibles a determinadas conductas previas y cuyo origen y objetivo se explica precisamente en la primacía del principio de la buena fe, del cual se encuentra inculcado no sólo la legislación laboral, sino que todo el ordenamiento jurídico”

## **1.1. CONFLICTOS LABORALES**

Pero el “venire contra factum proprium non valet”, también ha servido para solucionar conflictos netamente laborales, es decir, considerando la existencia de un contrato de trabajo, incluso, desde hace bastante tiempo.

Una buena argumentación de su procedencia en materia laboral es: “Ha de tenerse presente que el Principio de la Buena Fe, que ilustra la doctrina del Derecho Laboral, ha de conjugarse con el Principio de la Realidad y este indica que las pretensiones actuales de un demandante laboral no pueden contradecir flagrantemente su actuar y conducta anterior, ya que debe prevalecer el deber jurídico de respeto a la situación jurídica creada

anteriormente por la conducta de la misma persona, a fin de consolidar la necesaria certeza jurídica y evitar la producción de daños a un tercero”.<sup>39</sup>

A modo ilustrativo, se puede referir jurisprudencia que recepciona la regla de “venire” para resolver diferencias suscitadas en contratos individuales de trabajo, aunque también la hay en casos de contratos colectivos.

- Desahucio en materia laboral: Un empresario, con diferencias de días, da primero un desahucio por voluntad unilateral y luego un despido por causa legal. Prevalece lo primero.
- Finiquito no ratificado ante Ministro de Fe: El trabajador reconoció en un finiquito un determinado período de prestación de servicios. El finiquito sólo fue autorizado por ministro de fe, pero no ratificado ante este funcionario. El trabajador demanda la ineficacia del finiquito y pretende se le pague indemnización por años de servicio respecto de un período anterior en que prestó servicios, conteniendo el finiquito una cláusula de renuncia de acciones.
- Finiquito ratificado ante Ministro de Fe: El trabajador pretendió la ineficacia del finiquito, solicitando se incorporara como período de trabajo – para efectos de pago de indemnización por años de servicio – un tiempo anterior en el que estuvo con contrato a honorarios. Se rechazó la demanda pues no puede contrariar el trabajador (ir contra) una conducta anterior suya que generó confianza en terceros, como lo es el hecho de haber suscrito un finiquito cumpliendo todos los requisitos legales, reconociendo el período en que prestó servicios.
- Nulidad de despido: Un trabajador impetró la nulidad del despido basado en que si bien su empleador retuvo e completó la remuneración imponible, no incluyó la asignación de computación que debía formar parte de ésta.

---

<sup>39</sup> Ugarte, José Luis. Estudios Laborales N° 1, Editorial Lexis Nexis.2007, Pág. 99

- Reclamación de despido: Una trabajadora reclamó su despido por inasistencias injustificadas. Invocó fuerza mayor para no asistir oportunamente a trabajar.

## **1.2. CRÍTICA “CIVILISTA”:**

Frente a la crítica “civilista” que se hace, es posible decir que la doctrina de los actos propios ha encontrado aplicación en los tribunales en materia civil, mercantil, procesal, administrativa, de familia y también en casos netamente laborales, como los citados.

### **El derecho laboral no tendría porque no recepcionar esta doctrina.**

Otras figuras jurídicas de origen doctrinario y jurisprudencial comparado, que nacieron de corte “civilista” -la *verwirkung* o retraso desleal – han sido recogidas por la doctrina y jurisprudencia nacional en materia laboral sin reparos, siendo especialmente el trabajador quien la invoca, por ejemplo, para reclamar de sanciones o despidos tardíos como ocurre con el perdón de la causal.

En doctrina comparada, con respaldo jurisprudencial, la regla del “venire” es invocada, ante el comportamiento contradictorio en el ejercicio de los poderes directivo y disciplinario, por ejemplo, si se niega un ascenso que en otros casos se acepta o cuando el empleador sanciona al trabajador en forma distinta ante la misma falta.

Debe darse especial realce al profundo valor, sentido y significado que tiene el acuerdo de voluntades y a las conductas propias válidas, vinculantes y eficaces que derivan de una “relación personal”.

Corresponde que la buena fe adquiera cada día mayor importancia en materia laboral, pues supone un modo correcto, sincero e íntimo de cumplir la palabra empeñada y de honrarla.

## 2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como bien sabemos fue Ulpiano en Roma, en su conocida formula bipartita quien dividió al Derecho en Público y Privado: “*Jus publicum est quod ad statum rei romanae spectat, privatum, quod ad singulorum utilitatem pertinet.*”

Por lo tanto se divide al Derecho en dos ramas: el Derecho Público, como un derecho de subordinación de los individuos al Estado y el Derecho Privado como un derecho coordinador de las relaciones de los individuos entre sí.<sup>40</sup>

La interrogante es: ¿el Derecho del Trabajo a que rama pertenece?

Hasta ahora los tratadistas discuten la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, si es de orden público o es de orden privado.

Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Cuando surgió el Derecho del Trabajo, se entendió que pertenecía al Derecho Privado, toda vez que era parte del Código Civil. El Código Napoleón en 1804, incorpora figuras jurídicas laborales al capítulo de arrendamiento de obras. El Código Santa Cruz de abril de 1831 incorpora igual estas figuras en parte correspondiente al arrendamiento de obras y servicios, entonces se lo entendía como parte del Derecho Privado.

Posteriormente con el transcurso del tiempo el Derecho del Trabajo, se convierte en parte del Derecho Público, por la intervención del Estado y ya para comienzos de este siglo surge la discusión entre los tratadistas si el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Público o Privado.

---

<sup>40</sup> JIMÉNEZ SANJINES, Raúl, . “Lecciones de Derecho Laboral. Tomo I. 2001. Pág. 103.



Surge la teoría de un Derecho Mixto, cuyos propugnadores son entre muchos otros Gómez de Mercado 1963, Radbruch 1963, Pérez Botija 1963; quienes sostienen que el Derecho del Trabajo pertenece a una tercera subdivisión; el Derecho Mixto, porque el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Público, en cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores y pertenece al Derecho Privado cuando estatuye sobre los contratos industriales, sobre el arrendamiento de servicios.

Rescatando estas concepciones surge otra tendencia que hasta la actualidad está vigente, teniendo muchos adherentes, y es que el Derecho del Trabajo ha creado una tercera rama del Derecho, que se denomina Derecho Social. Forma parte de esta nueva rama el Derecho de Familia, el Derecho del Menor, de la Seguridad Social y lógicamente el Derecho del Trabajo.

### **3. FUENTES DEL DERECHO LABORAL**

En el ámbito jurídico se entiende por fuentes del derecho, a aquellos manantiales de donde brotan válidamente las normas jurídicas y las fuentes laborales son:

#### **La Legislación**

La cual está contenida en las leyes, como la Ley General del Trabajo, la Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos, Decretos Supremos, Resoluciones Supremas, Resoluciones Ministeriales y Circulares.

#### **La Jurisprudencia**

Que se constituye en fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida.

## **Sentencias**

De procesos sustentados ante la judicatura del trabajo que constituye fuente para las partes.

## **Sentencias arbitrales en conflictos colectivos laborales**

Que ponen fin a los conflictos que contiene una suma de cláusulas de carácter normativo, adquiriendo el carácter de un Convenio Colectivo.

## **La Equidad**

Es fuente de aplicación supletoria, únicamente en los casos previstos por Ley.

## **Convenio Colectivo de condiciones de trabajo**

Acuerdo normativo e impersonal sobre condiciones generales de trabajo, pactado entre uno o más patronos. Tienen carácter de Ley interna.

## **Contrato Individual de Trabajo**

Regula las relaciones interindividuales entre patrono y trabajador, y constituye ley de las partes, siempre que en su celebración se haya observado los preceptos legales. (Art. 6 de la LGT y Art. 6 de su Reglamento).

## **Reglamento Interno de Trabajo**

Para el ordenado funcionamiento de una empresa o explotación se requiere ley interna, que se elabora por iniciativa patronal, y sometido a conocimiento de los trabajadores, siempre que guarde conformidad con las leyes.

### **La Costumbre**

Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

### **Usos Industriales**

Tanto costumbre como uso, constituye en nuestro país fuente de derecho cuando la ley misma nos remite expresamente a ellos, de lo contrario no constituyen fuentes de derecho.

El uso profesional practicado sin obstáculos implícitamente supone también aceptación general.

### **La Doctrina**

Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva, debe ser conformada con el “*usus fori*”, es decir debe contar con la general aceptación en el ambiente del foro.

## **4. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

El Derecho del Trabajo se caracteriza por los siguientes elementos:

### **Autonomía**

Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente. Esta disciplina posee un verdadero sistema normativo, con principios peculiares e instituciones especialmente adaptadas al objeto normado, resultantes de un complejo proceso histórico de progresiva maduración.

### **Dinámico**

Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista y cambia a menudo sus instintos y los acomoda a la realidad social.

### **Gran fuerza expansiva y constante diferenciación**

Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista. Es de constante diferenciación por qué no todas las modalidades de trabajo subordinado y dependiente tienen las mismas características, siendo necesario dictar fundamentos más o menos aplicables a todos.

### **Imperativo**

Como normas del Derecho Público es imperativo, por que impone deberes y otorga derechos, por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

### **Concreto y actual**

Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

### **Socializador**

Tiende a la protección de sectores de la sociedad empobrecidos, característica que impulsa la realización del presente trabajo de investigación.

## **5. POSITIVISMO JURÍDICO CON RELACIÓN A LA NORMA LABORAL**

Para los precursores del positivismo o también llamado jus-positivismo, como Jeremias Betham, Compte, Jhon Austin, y por supuesto Kelsen, para mencionar unos cuantos, pero de los más importantes, plasman que este tema, que es el Derecho, debe ser estudiada de manera cien por ciento científica bajo los más altos niveles de un método experimental eficaz, vigente, y no así por simples criterios naturales.

El Derecho como tal y sus ramificaciones deben ser estudiados bajo ese mismo método experimental eficaz, vigente, esto para entender adecuadamente la esencia del sistema jurídico, tanto para su entendimiento, como su aplicabilidad. Es el caso del Derecho Laboral, pero al parecer se dejan de lado el sentido mismo de su herencia Teórica, bajo el uso del mecanicismo costumbrista del legislador o gobernante, y hasta del mismo jurista.

Uno de estos pensadores lanzo un criterio muy claro sobre lo que es el positivismo, es pues Compte quien expresa:

*“Positivo es inseparable de relativo, de orgánico, de preciso, de cierto, de real. La filosofía positiva se contenta con las realidades apreciables por nuestro organismo, por esto es real; elimina toda inquisición sobre lo absoluto, por esto es relativo. Inclina al espíritu a lo útil, poniéndole en condiciones de poder aprovechar el curso de los acontecimientos. Quita todo lo indeterminado y vago haciéndose precisa como la ciencia matemática, cuyo método adopta; es orgánica, porque da unidad a la fenomenología y permite elevarla a sistema; exige el asentimiento porque nada avanza que no sea perfectamente demostrable y está enteramente acorde con los hechos cuyas leyes invariables descubre, y así abre un camino seguro al progreso científico. Por esto, como*

*Compte se complace en repetirlo, el positivismo no es otra cosa que "el sentido común generalizado y sistematizado"<sup>41</sup>*

Para toda las sociedades, hay una línea, en base a su realidad, por lo que limita el objetivo de la investigación solo a lo que se vive en un solo lugar, a la realidad específica de una región, y de un sector mayoritario, en este caso el movimiento laboral de Bolivia, para hacer mención a ese relativismo positivista, tomando un plano de lo que significa.

Ahora bien, para el positivismo hay dos tendencias, una que es Extremada, que afirma que el Derecho Natural no existe, se trata de una Hipótesis Ideológica, es decir, a valoraciones que no existen sino subjetivamente en la mente del autor, se ve que va siempre unido a un relativismo y escepticismo del hombre para comprender la verdad en lo que se refiere a la objetividad de la justicia y los valores jurídicos. El tratadista Hans Kelsen dice que:

*“Positivismo jurídico es el nombre que damos a la teoría jurídica que concibe únicamente como "derecho" al derecho positivo, esto es, al derecho producido por actos de voluntad del hombre”*

Hans Kelsen así lo pensaba, pues fue uno de sus defensores, puesto que sostenía que normativa está sometida solamente a ciertas estructuras formales, y dicha creación es completamente libre y depende por completo del arbitrio del órgano

## **6. EL DERECHO CONSTITUCIONAL EN RELACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL**

Recordar como el Derecho Constitucional, el cual dentro de su cobertura funcional, organiza al Estatal y sus Poderes, en nuestro caso, Órganos Constitucionales, quienes

---

<sup>41</sup> MORALES Galito Alejandro, “Positivismo y la Teoría del derecho”

precisamente declararan los Derechos y Deberes Individuales y Colectivos, que garanticen la libertad de los individuos, regulando garantías mínimas, para asegurar la vigencia de derechos, dentro de un sistema democrático, o el que fuere.

Los estudios nos inculcaron, que uno de sus elementos visibles, del constitucionalismo es precisamente la Constitución Política del Estado, donde por luchas y reivindicación se introduce el Régimen Social, caracterizado por ser la cobertura regulatorio general y defensora del trabajo y trabajadores. Prácticamente, si una Constitución enarbola criterios, como el bienestar colectivo, la familia, la economía, educación, la propiedad, las relaciones entre el trabajo y el capital, entre otras, constituye el parámetro inicial y supremo de un país, que demuestra, como el Estado fija límites de su acción, y aplicación de una serie de Derechos y Obligaciones, para su mundo social humano, que por ende, se sobre entiende que hay un pacto social entre la aceptación de ese criterio supremo de rango constitucional.

Entiendo que la unión entre los sistemas políticos y sociales de un Estado, evacuan las directrices efectivas del ordenamiento Jurídico Constitucional que paulatinamente serán las que rigen a una sociedad, y entendiendo de manera voluntaria el efecto coercitivo, que rige a esa misma sociedad. Pero el psiquis de cada uno, específicamente la voluntad, hace caso omiso al efecto de cumplimiento, para una eficaz función del normativismo constitucional, y ni que se diga del nivel normativo inferior.

## **7. DERECHO LABORAL**

En esa gama de denominativos que tiene el Derecho laboral, también llamado Derecho del Trabajo o Derecho Social, cuyos principios y normas jurídicas postulan la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El Derecho Laboral contiene una gama de conceptos una de ellas, la más sencilla es:

*“Regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de laboral dependiente”<sup>42</sup>*

El trabajo, viene a ser la actividad realizada por un humano, que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual, aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa una sociedad, para su subsistencia, y cuyos frutos son atribuidos directamente a un tercero. Pero ¿qué sucede si esta tercera persona es explotada?, que por mantener su fuente laboral de manera inconsciente acepta las condiciones de trabajo, que pueden ser insalubres, inadecuados, inseguros, etc., dando a entender que sus derechos son incumplidos en parte o en su totalidad.

El Derecho Laboral es claro, ya que en su carácter proteccionista no admite tal situación, pero el fenómeno social del trabajo, en esas relaciones asimétrico entre las partes contratantes, muestra un claro desequilibrio, más a favor de los empleadores, en cuanto a sus ganancias, en desmedro total del empleado que viene hacer un eslabón inferior.

Tradicionalmente la disciplina del Derecho de Trabajo contempla también en su estructura al Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo, la Seguridad Social, que actualmente dentro del rubro informal, este no se cumple, por muchos aspectos, el más claro una evasión de recursos que solo beneficia al empleador, incumpliendo ese objetivo del mismo Derecho Laboral, de ser proteccionista y previsor.

No quiero olvidar los Principios generales del Derecho Laboral, que por lo general, son dos funciones fundamentales las que realizan, como ser, **Fuentes Supletorias**, cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable,

---

<sup>42</sup> WIKIPEDIA, “Derecho Laboral”, es.wikipedia.org/wiki/derecho-laboral, dato extraído el 9 de julio de 2011.



impulsando a recurrir a los principios de Derecho de Trabajo que entran como suplemento.

La segunda función postula, que es una **Fuente Interpretadora**, que interpreta la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles, de estas surgen el criterio de uso de los principios básicos del Derecho Laboral, como el principio protector.

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral, es el que lo diferencia del Derecho Civil, dicen algunos autores, que parte de una desigualdad, por lo que el Derecho Laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del Derecho Privado, es así como el trabajador puede defenderse ante las arbitrariedades del empleador, pero cuando se está trabajando con la voluntad coaccionada de manera diferenciada, este principio se queda muda, ya que el trabajador se ve obligado aceptar lo que le ofrecen por que no haya más fuentes laborales.

Este principio contiene tres reglas: **a) Regla más favorable**, cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador, pero esta aplicación debe ser eficaz, continua, eficiente; **b) Regla de la condición más benéfica**, una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador, al tratar de mejorar el Registro Obligatorio de Empleadores, como la Inspectoría de Trabajo, solo se busca beneficiar de manera más adecuada al mismo trabajador, para poner un ejemplo; **c) Regla in dubio pro operario**, entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Otro principio es el de **Irrenunciabilidad De Derechos**, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos, garantías que le otorga la Legislación Laboral, aunque sea por beneficio propio, pues, se lo considera viciado de

nulidad absoluta, la autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables, esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho Privado se ve severamente limitado en el Derecho Laboral.

Un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento Estatal, pero esto en la actualidad no sucede.

El Principio de **Continuidad Laboral**, le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal fuente de ingresos del trabajador, pero a veces sucede que el mismo empleador por la forma de trato, tal vez involuntario en algunos casos, hace que el empleado se desanime de seguir en el empleo, pero no solo por el trato, sino por las condiciones, que como dije anteriormente este puede ser precario, ya que no funciona eficazmente la Inspectoría de Trabajo, la que tiene la tarea de controlar este aspecto.

Principio de **Primacía de la Realidad**, habla que no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador, así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico, el sistema de control de los Estados tendrá que aplicar este principio, puesto que por medio de las Inspecciones de trabajo se puede evidenciar el verdadero relacionamiento laboral que se tiene, más en las empresas o negocios informales, que tiene a un trabajador.

Para el **Principio de Razonabilidad**, tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno. De hecho en el caso de un trabajador que está siendo vulnerado en sus derechos, y este no denuncia, ¿Qué sucede?, ¿se queda en la impunidad tal agravio?, la respuesta dada por un funcionario del Ministerio de Trabajo de Bolivia advertía que era necesario que se denuncie ya que

el Ministerio está imposibilitado para ir en busca de los infractores de oficio, aunque este sea una función de tal institución laboral.

Para finalizar, está el **Principio de Buena Fe**, que parte de una presunción, ya que se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe, por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla, pero a veces si un trabajador invoca la mala fe de un empleador, este se queda sin trabajo ya sea por represión, aunque también está prohibido, ¿pero cómo controlar este aspecto?, si el Ministerio de Trabajo manda a su Inspector la mayoría de las veces por la denuncia y de manera ínfima de oficio, ¿Qué sucede?, para no tener una política eficaz de control de los empleadores, al momento de ver que estos cumplan sus obligaciones, previendo tales agravios y violaciones a la norma sociolaboral que cubre al trabajo y trabajador.

### **7.1. EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD Y SU BASE TEÓRICA**

Como dije anteriormente, el Derecho Laboral, dentro de su amplia gama jurídica, postula diversos principios que ya los toque, pero el repaso profundo al primordial, como es la irrenunciabilidad.

La irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas, concedidas por el Derecho Laboral, en beneficio propio del trabajador, de hecho, ha concitado varias teorías con respecto a su naturaleza o fundamento, la primera nos habla de:

**a) Carácter de Orden Público.-** La mayor parte de la doctrina sostiene que la irrenunciabilidad se desprende del carácter de Orden Público que tiene las normas laborales. En razón de esta naturaleza, las normas laborales son imperativas, en el sentido de que deben cumplirse cualquiera que sea la voluntad de las partes. Puntualizando, el carácter de Orden Público, a nivel Social, en otras palabras, son las reglas del Derecho Laboral que no puede ser descartadas por convención en contrario,

constituyendo un mínimo intangible, al cual la negociación puede agregar, pero no disminuir.

Pero en la actualidad en muchos negocios, empresas, en diversas clases, hasta los Trabajos Domésticos, por causa del Empleador realizan lo contrario, es precisamente, donde el Orden Publico, que se caracteriza por tener las condiciones fundamentales de vida social instituidas en una comunidad jurídica, son vulneradas, violadas, y obviadas.

La organización normativa jurídica, no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos, ni en su caso, por la aplicación de normas extranjeras, pero revisando la realidad laboral de Bolivia y sus regiones se ve la afectación, más bien resquebrajamiento, y porque no decirlo ignorancia voluntaria del sistema normativo sociolaboral.

**b) Vicio del Consentimiento.-** La minoría de la doctrina sostiene que la irrenunciabilidad se fundamenta en un presunto vicio del consentimiento, es decir, el trabajador no puede renunciar a sus derechos porque al estar subordinado a su empleador, su libertad está condicionada. Si renuncia a sus derechos, es por la situación preeminente que ocupa el empresario. Por lo anterior, se infiere que el temor de un trabajador a perder su empleo, lo llevaría a renunciar de algunos derechos, por lo que su consentimiento estaría viciado, lo que invalida cualquier renuncia.

### **7.1.1. Problemas que se presentan con la Irrenunciabilidad**

La irrenunciabilidad de los derechos ha planteado también una serie de teorías en cuanto a su aplicación en diversas situaciones, como:

**a) Titular del derecho a la irrenunciabilidad.-** La irrenunciabilidad ha sido consagrada exclusivamente en favor del trabajador, con la finalidad de evitar que su

situación de debilidad económica lo impulse a renunciar o aceptar limitaciones en los derechos que le son otorgados.

Pero si al momento de aceptar una propuesta de trabajo en desmedro de sus derechos, este no tiene otra salida, ¿qué sucede?, entonces ¿Quién es el que hará respetar ese derecho irrenunciable?, tendría que ser el Estado, pero si este tampoco lo hace, queda una gran incertidumbre, de ahí que se da más el trabajo precario.

**b) Naturaleza de la Norma a renunciar.-** No todas las normas en principio son irrenunciables, pero los que se acogen a este elemento de irrenunciabilidad, principalmente son los diferentes tipos de normas que pueden regular una relación laboral, inicialmente las que precautelan la salud, los beneficios sociales, vejez y los que interviene en la relación entre el empleador y trabajador, donde se equilibra su calidad.

#### **7.1.2. Tipos de Derechos en Materia Laboral que beneficia al Trabajador**

**a) Derechos Adquiridos.-** Por jurisprudencia laboral constante, no se puede renunciar, ejemplo, si por un largo tiempo se dio la cancelación de un monto determinado de salario al trabajador, no puede aceptar de una suma inferior al salario devengado, o que el empleador comience a pagar de manera fraccionada el salario en determinados montos y no uniformemente, claro está sin que previamente se haya llegado a un acuerdo con el empleado.

**b) Derechos que pueden renunciarse.-** Pueden renunciarse siempre y cuando no sean afectados los derechos consagrados en el Orden Público Laboral. En la realidad no se trata de una renuncia a los derechos, sino que se trata de una modificación de mutuo acuerdo a las condiciones pactadas en la relación laboral. Pero en este caso, el empleador quien siempre, esto en el ámbito informal, hace que el mismo trabajador conscientemente, en el afán de conseguir un trabajo, renuncia a parte o totalidad de sus derechos de Orden Publico Laboral.

### **7.1.3. Desde cuando comienza la Irrenunciabilidad**

El principio de la Irrenunciabilidad se aplica al momento de iniciarse la relación laboral y durante todo el tiempo que la misma se encuentre vigente, salvo la diferencia entre los derechos legales y convencionales que caracterice una relación laboral ya hecha.

La incertidumbre sobre la Irrenunciabilidad de los derechos nace cuando la relación laboral ha concluido, entonces me pregunto ¿es admisible la renuncia o limitación de los derechos del trabajador luego que el vínculo contractual ha terminado?, la respuesta directa a esta interrogante sería, “No es Admisible”, ya que se queda una serie de obligaciones que el empleador aún debe cumplirlas, desde la indemnización como el desahucio, si es el caso, más aún estar seguro que se realizaron los aportes que la Ley manda.

### **7.1.4. La Regla de la Norma más Beneficiosa**

En el Derecho del Trabajo las normas pueden provenir de fuentes diferentes, es posible que en una circunstancia determinada se presente un conflicto entre diversas normas, ya sea entre normas derivadas de una misma fuente, o entre normas provenientes de diferentes fuentes. En el derecho común las normas están jerarquizadas, la Constitución está en la cúspide de la pirámide, luego los Tratados Internacionales, las Ley, luego el Decreto, y así sucesivamente.

En Derecho del Trabajo el vértice de la pirámide lo ocupa la norma más favorable al trabajador de entre todas las que halla en vigor, es decir, en presencia de varias normas, debe aplicarse la que más favorezca al trabajador.

Es evidente que las instituciones Estatales, como es el caso del Ministerio de Trabajo, por medio de sus funcionarios, son quienes deben aplicar en primera instancia este acápite, ya que en nuestra legislación laboral se caracteriza aún por tener una normativa

dispersa, pero es menester que los directamente involucrados, que son los Inspectores de Trabajo, ejerzan un papel eficaz a momento de verter un criterio, más aun si es para el trabajador.

Una de los criterios teóricos que refuerza a esta regla es la Teoría de la Acumulación, que sostiene la posibilidad de extraer de cada norma las disposiciones que sean más favorables, aunque sean de distinto origen, de forma tal que con los ingredientes de las distintas normas aplicables en el caso se construye un nuevo conjunto; al parecer sería de mayor relevancia, ya que haría surgir una mejor normativa en pro del trabajador.

Es obvio mencionar que al momento de aplicar la norma más beneficiosa se tiene que tomar en cuenta dos reglas, la primera, es de los derechos que goza un trabajador, no pueden ser disminuidos por una norma posterior, en segundo lugar se aplica el criterio de que si la nueva norma es más favorable se aplica inmediatamente.

Si la nueva norma es más favorable al trabajador, quedan modificados de pleno derecho las ventajas que le son reconocidas por una situación concreta anterior. Por lo tanto, la norma laboral es de aplicación inmediata, lo que no debe confundirse con el efecto retroactivo.

La **Aplicación Inmediata**, consiste básicamente que la nueva ley altera los efectos jurídicos posteriores a ella, aún cuando los contratos hayan sido celebrados bajo vigor de la antigua ley.

En la línea del **Efecto Retroactivo**, repercute sobre las situaciones y efectos jurídicos que se produjeron antes de la entrada en vigencia de la nueva norma.

### **7.1.5. Control de las Normas del Trabajo**

El control Estatal sobre la aplicación de la norma, está a cargo de una autoridad competente del Rubro de Trabajo, siendo este la más alta autoridad administrativa del ramo, velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos del trabajo. El cual directamente se encargará de vigilar el cumplimiento de todo lo relativo a la jornada, los descansos, el trabajo de mujeres y menores, los convenios colectivos, los salarios, etc.

Los representantes locales, son una especie de extensión del Ministerio de Trabajo, y estas representaciones son creadas por la misma Secretaría o Ministerio de Trabajo, para abarcar una o varias provincias, tomando en cuenta el desarrollo industrial de la zona geográfica.

Es aquí donde los Inspectores de Trabajo son los ojos y oídos del departamento y sus representantes locales, deben ser abogados, ingenieros ambientales, ingeniero industrial, médicos, en alguna media las profesiones más importantes para ocupar el rango del cargo y no pueden ser destituidos salvo falta grave en sus funciones. Entre sus Atribuciones de los Inspectores de Trabajo están: Control (jurídico y técnico), comprobar suspensión o terminación de funciones laborales, contrato de extranjería, conciliar, entre las más principales.

Los medios para realizar la labor de inspectorías son las visitas, investigación (interrogar, presentación de libros), así los Inspectores se trasladan directamente a las empresas para determinar si las mismas están cumpliendo o no con las leyes del trabajo. Con el fin de facilitar su labor, los inspectores podrán penetrar libremente y sin previa notificación a los centros de trabajo, y una vez dentro, podrán interrogar al empleador y al personal de la empresa.



Podrán exigir la presentación de cualquier documento relativo a asuntos laborales, y podrán requerir la colocación de los avisos y carteles establecidos por el Código de Trabajo (sobre vacaciones, horario, etc.)

Si el empresario le niega la entrada al inspector, éste podrá requerir el auxilio de la fuerza pública para penetrar en el centro de trabajo. El inspector deberá guardar el debido respeto a las personas que encuentre, evitar que se interrumpa la labor y deberá considerar como confidenciales las informaciones que reciba, excepto las que necesite para la comprobación de alguna infracción.

El Inspector que detecte una infracción deberá levantar un proceso verbal o acta, señalando el nombre del inspector actuante, nombre y generales del infractor y de los testigos, si los hay, circunstancias de la infracción, y lugar, fecha y hora en que se redacta el proceso. Todo lo evacuado en su informe se lo considerara como instrumentó probatorio para casos de la judicatura laboral.

## **8. EL ESTADO COMO NUEVO ACTOR DENTRO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

El Estado, que en principio del capitalismo se apartaba de intervenir en la actividad económica, debido a la super explotación que efectuaban los capitalistas en un grado inhumano pero además siguiendo consignas del liberalismo que repudiaban la intervención estatal en las relaciones económicas: Dejar hacer, dejar pasar y los postulados de Adam Smith en su obra “Investigación sobre la naturaleza y origen de la riqueza de las Naciones”<sup>43</sup>; empero las necesidades de evitar una convulsión

---

<sup>43</sup> Adam Smith analizaba la economía, como un conjunto de relaciones entre personas individualistas cuya única finalidad era el lucro propio, es célebre su frase: “Los negocios entre el carnicero, el cervecero o el panadero no se hacen porque ellos ayudan a los demás, sino porque ello representa su propio interés al obtener su ingreso de la comercialización de sus productos” Adam Smith, Investigación sobre la Naturaleza y Origen de la Riqueza de las Naciones, citada por Horacio Cifardini en “La economía política clásica”, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1977

generalizada debido al alto grado de explotación capitalista, obligaron a efectuar concesiones a los trabajadores y así evitar que el capitalismo colapse.

Por ello el Estado comienza con el papel de interventor en las relaciones laborales, esta vez como supuesto “mediador”, empero esa es solo una fachada para las verdaderas funciones del Estado que son las de resguardar los intereses de quienes detentan el poder<sup>44</sup>, así Max Weber extiende su estudio señalando que el Estado no es un actor neutral, sino que responde a los intereses de clase, de la clase dominante y en última instancia es el que impone su criterio incluso por la fuerza mediante el monopolio de la violencia institucionalizada.

La intervención del Estado en la determinación o reconocimiento de la Jornada Máxima de Trabajo de 8 horas, constituye un hito por el cual se reconoce que el Estado puede ejercer labores de mediación en los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores.

## **9. EL ESTADO BOLIVIANO Y SU INTERVENCIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES**

La Constitución de 1938 es sin duda un hito en las relaciones proteccionistas del Estado respecto a su actividad económica pero también respecto a su protección de los trabajadores como fuerza motora de la actividad productiva.

Recordemos que para estos años el Liberalismo había ingresado a su debacle, la Guerra del Chaco de 1932 a 1935 no solo había conflagrado a Bolivia con el Paraguay, sino que había desnudado el hecho que Bolivia no podía mantener un Estado aparente frente a

---

<sup>44</sup> Max Weber, sostiene que el Estado dirige a la sociedad de acuerdo a los intereses de la clase dominante y que en última instancia es la que define sus lineamientos incluso mediante el monopolio de la violencia institucionalizada; WEBER, Max *Economía y Sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México DF, 1998

una realidad social abrumadoramente oprimida de campesinos convertidos en pongos en las haciendas y trabajadores mineros que con sus pulmones alimentaban los emporios económicos de los Señores del Estado: Patiño, Hodchild y Aramayo<sup>45</sup>; por ello que la Guerra del Chaco engendró al interior del pueblo boliviano un sentido de pertenencia de sus recursos naturales, de la necesidad de proteger a los trabajadores y postular luego la liberación del campesino a través de la Reforma Agraria.

La Ley General del Trabajo se engendró en ese contexto, puesto que el 24 de mayo de 1939 se emitió la misma como Decreto, elevada a Ley el año de 1942; nótese que fueron los gobiernos militares de Toro y Busch quienes luego de la Guerra del Chaco tuvieron que emitir la Ley General del Trabajo para regular las relaciones obrero – patronales (hoy entre trabajadores y empleadores) en las que se establecieron derechos para los trabajadores, derivados todos ellos de la Constitución de 1938; por ello tenemos que esta Constitución es la que señala el rumbo de las conquistas laborales en sentido de protección al trabajador frente al abuso inmisericorde de los empleadores, recuérdese que para ese año, el 90% de la producción boliviana era de explotación de minerales<sup>46</sup>, por lo que se puede deducir que la Ley General del Trabajo fue diseñada en realidad para reglamentar las actividades de explotación minera en los “socavones de angustia” que nos describen diversos autores.

## **10. EL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA**

Conforme señala el eminente catedrático Dr. Raúl Jiménez Sanjinés, en su obra: “Lecciones de Derecho Laboral”, la Ley General proyectada en el gobierno del Pdte. José David Toro, reúne un cuerpo ordenado y sistemático de normas que regulan las relaciones de trabajo, proyecto al que el gobierno de Germán Busch da su continuidad, hasta su aprobación definitiva mediante Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939.

---

<sup>45</sup> ALMARAZ Paz, Sergio *El poder y la caída*, Los Amigos del Libro, Cochabamba, 1972

<sup>46</sup> PEÑALOZA Cordero, Luís *Nueva historia económica de Bolivia*, Los Amigos del Libro, La Paz, 1984

Este nuevo cuerpo normativo está inspirado en las legislaciones de Chile y México, el mismo que no solamente recopila disposiciones laborales ya existentes, como fruto de las conquistas que obtuvieron los trabajadores en el mundo, hasta entonces aisladas y dispersas, sino que además incorpora por primera vez nuevos derechos y garantías reconocidos a todos los trabajadores.

Su aplicación comenta el Dr. Raúl Jiménez, en la obra ya citada, implicó un proceso lento, debido principalmente al desacuerdo y descontento tanto de los empresarios como de los trabajadores, que encontraban a la nueva legislación contraria a sus respectivos intereses, los primeros porque vieron amenazada su estabilidad económica en razón de que, al establecerse nuevas prestaciones sociales, como vacaciones, indemnizaciones por despido, tiempo de servicios, primas, etc., debían realizar las provisiones necesarias para cubrirlas.

### **10.1. ECONOMÍA DEL BIENESTAR**

La economía del bienestar “en general, tiene en cuenta tanto la eficiencia como la equidad, y que ejerce como mecanismo de análisis que suministra elementos a los gobernantes de cómo debería ser el diseño de política o de cómo deberían adoptar sus decisiones entre políticas alternativas, de tal forma que se pueda alcanzar el mayor bienestar para la sociedad”<sup>47</sup>

Por lo que se refiere al individuo, la información solicitada puede quedar resumida, formalmente, en su función de utilidad (ordinal). Con relación a esto, si un conjunto de bienes es considerado superior a otro o, basándolo en un esquema alternativo, su comportamiento revela consistentemente que prefiere un conjunto de bienes a otro, puede considerarse que mejora su situación cuando intercambia éste por aquél, siempre y cuando se acepte el criterio de que el individuo es el mejor juez de su propio bienestar.

---

<sup>47</sup> De La Sierra Arroyo Ana María. Las Políticas Sociales en el Estado del Bienestar.

La implicancia existente entre el bienestar social y el crecimiento económico es incuestionable, así como el desarrollo económico permite que a nivel general una mejor calidad de vida, sin cuestionar que el nivel de ingresos sea un elemento básico en la obtención del bienestar social, gracias a este enfoque del Bienestar, puede identificarse y precisar hasta qué punto existe relación entre ingresos y otros elementos relacionados con la calidad de vida o la felicidad humana.

Las aportaciones del premio nobel Amartya Sen, han dado solidez teórica a una nueva forma de abordar los análisis de desigualdad económica bajo la concepción económica del bienestar social, nivel de vida o calidad de vida (por citar términos utilizados de forma sinónima) como identificada con la posesión de renta o bienes materiales hacia otras muchas variables importantes para la realización vital de los individuos, entre las que se encuentran su felicidad, salud, renta, relaciones sociales y oportunidades.

### **10.1.1. Estado del Bienestar**

Estado del Bienestar destaca, la protección a los débiles y el aumento del bienestar común, los instrumentos del Estado del Bienestar son constituidos por:

1. La Formación social: a través de la cual se desarrollan los derechos de la ciudadanía.
2. La Seguridad social: vinculada a prestaciones económicas de carácter asistencial y en la que se distinguen los siguientes niveles:
  - ✓ Nivel de protección básica: otorga unos recursos mínimos para la subsistencia de los ciudadanos.
  - ✓ Nivel de protección complementaria: a la cual sólo tendrán derecho a ella la población activa.

- ✓ Nivel de protección complementaria y sectorial: dirigida a aquellos grupos de la sociedad cuyas rentas sean más elevadas y se puedan permitir un sistema de aseguramiento que les permita cubrir más contingencias.
3. La Asistencia social: dirigida a aquellos ciudadanos que se encuentren con insuficientes recursos o bien que no cumplan una serie de requisitos de cotización previos. Dichos servicios son financiados a través de los presupuestos generales de la administración pública correspondiente.

## **11. LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA EN BOLIVIA**

La micro y pequeña empresa es donde mayor índice de incumplimiento laboral se encuentra en todos los países, a tenor de los informes de las autoridades responsables de la Inspección del Trabajo, que elevan a la O.I.T.

Los incumplimientos empiezan por la falta de declaración o de permisos del establecimiento de la empresa, la falta de documentación obligatoria sobre las relaciones de trabajo y la falta de declaración de los trabajadores a la seguridad social. De incumplimientos formales se pasa a incumplimientos sustanciales, pues no se reconocen derechos de los trabajadores, como el salario mínimo, no se cumplen los reglamentos de seguridad y no se hacen cotizaciones sociales.

Los inspectores del trabajo encuentran como primer problema el detectar, localizar e identificar a los titulares de las empresas, seguido de la dificultad para establecer y probar la naturaleza de los contratos o relaciones de los trabajadores. Después viene la comprobación de las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones del empleador, como el pago efectivo de los salarios mínimos.

## **12. ACTIVIDADES DE PERSONAS O EMPRESAS QUE NO ESTÁN REGULADAS POR LAS LEYES LABORALES**

Hay una serie de situaciones que suelen estar fuera del ámbito de aplicación de las leyes laborales en casi todos los países, como son el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar.

No obstante, en la mayoría de los países el trabajo por cuenta propia está sujeto a algún tipo de declaración y en los países desarrollados, además, está obligatoriamente incluido en el sistema de seguridad social. Las obligaciones de declaración y cotización recaen sobre el propio trabajador independiente, quién también puede estar obligado a cumplir los reglamentos de seguridad respecto de su propio trabajo.

Los trabajadores familiares se suelen equiparar a los trabajadores por cuenta propia, por lo que si unos no tienen regulación, los otros, vinculados a los primeros, tampoco, es decir, si un grupo de tres personas ajenas a una familia que tiene una micro empresa, no se las regula, tampoco, se regulara a los trabajadores dependiente asalariadas. En algunos países en desarrollo también están fuera de la regulación el trabajo ocasional y el micro o pequeña empresa, a pesar que estos tengan un número de trabajadores que oscila entre 5 y 10, llegando en pocos casos hasta 20.

El tema de los trabajadores ocasionales es más complejo, pues puede suponer un espacio de informalidad en medio de relaciones formales. En algunos casos esta ocasionalidad se admite de forma tan amplia que su duración sería equivalente a la de trabajadores temporales, en unos casos, o a la de trabajadores de temporada.

En ambos casos, los trabajadores ocasionales pueden coexistir en la misma empresa con trabajadores fijos y formales, éstos con derechos plenos y aquellos sin más derecho que el salario y, en el mejor de los casos, con alguna cobertura respecto del riesgo de accidente de trabajo, la complejidad del tema es como realizar esos controles.

En algunas legislaciones, la regulación laboral exime de obligaciones al empleador de la micro o pequeña empresa, situación que se da sobre todo en países de Asia y África oriental. Encontré tres variantes comunes, sobre el tema: la primera establece que micro y pequeñas empresas denota estar sin ninguna regulación laboral aplicable, la segunda, sustenta la aplicación de normas sobre condiciones laborales, a veces limitadas al salario y jornada, sin aplicación de normas de seguridad en el trabajo y sin obligaciones en materia de seguridad social, y por último, la exclusión sólo de las normas de seguridad social.

Donde no hay obligaciones que exigir a un sujeto responsable, la Inspección de Trabajo apenas tiene campo de actuación, así, por ejemplo, un inspector del trabajo no podrá inspeccionar las micro y pequeñas empresas excluidas del ámbito de aplicación de las normas laborales, lo que repercutirá en no poder exigir que se pongan determinadas medidas de seguridad en un proceso productivo o que se entregue a los trabajadores un recibo de salarios.

Tampoco podrá obligar a la empresa a inscribir a los trabajadores en un régimen de seguridad social, las posibles reclamaciones de los trabajadores de las empresas sólo podrán ejercerse según lo establecido por la legislación civil o penal, pero atenuando a un caso de inexistencia de legislación laboral.

En los espacios de informalidad pura, la administración laboral suele abstenerse de cualquier iniciativa o puede ejercer, en el mejor de los casos, una labor informativa encaminada a la prevención de riesgos o una labor promotora de sistemas de previsión voluntaria.

### **13. PROBLEMAS QUE PRESENTA LA ECONOMÍA INFORMAL**

El primer problema que se plantea es el conocimiento de las normas y su aplicación a distintos tipos de empresas y de trabajadores, los Inspectores deben conocer



exhaustivamente la Normativa Laboral cuya vigilancia les ha sido encomendada y sobre qué empresas y relaciones de trabajo se aplica.

En la actualidad los Inspectores de Trabajo a nivel mundial actúan sobre empresas de muy distinta naturaleza, en sistemas productivos complejos, donde la subcontratación y la intermediación laboral están muy extendidas, donde existe una gran diversidad de tipos de contratos.

La solución radica, por un lado, en la buena selección y en la formación de los Inspectores, y por otro, en los medios de la administración dedicados al manejo de información sobre las empresas, para lo cual es necesario disponer de Registros, bases de datos propios o compartidos con otros entes de la Administración Pública.

El segundo problema, gira en torno a la decisión de intervenir en los casos de incumplimiento de las normas, en los lugares, sectores y empresas en los que existen suficientes indicios de incumplimiento o se producen denuncias. En algunos países no se han tomado las decisiones adecuadas y la permisividad administrativa ha contribuido al crecimiento de la informalidad.

La solución depende de decisiones gubernamentales al más alto nivel, apoyadas por los interlocutores sociales, y debe definirse por la Dirección del Sistema de Inspección a través de instrucciones claras para los Inspectores.

Las instrucciones deben establecer los criterios sobre dónde dirigir las inspecciones en función de los recursos disponibles, estableciendo prioridades que integren la atención de las denuncias que se refieren a la falta de Registro de las Empresas y de declaración de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que la mayor parte de las irregularidades se producen en la micro y pequeña empresa, en muchos países las actuaciones de la Inspección se dirigen

preferentemente a estas, en los sectores de alta movilidad y temporalidad como construcción, hostelería y confección textil, así como al transporte y comercio de todo tipo.

El tercer problema, se centra en las propias dificultades de las visitas de inspección, entre las que se encuentran, por ejemplo, la localización de empresas que operan de modo oculto, la identificación de sus titulares, la identificación de los trabajadores no declarados, los medios de comprobación del tiempo que llevan trabajado, el cálculo de los ingresos devengados y de las cotizaciones de seguridad social debidas, la prueba de los posibles fraudes a las prestaciones sociales que concurren en algunos casos e incluso la connivencia entre empleadores y trabajadores.

La mayor parte de las empresas tienen a unos trabajadores en situación regular y a otros no declarados, a veces los trabajadores no declarados están en empresas contratistas o subcontratistas, por lo que hay que establecer una cadena de responsabilidades.

También pueden encontrarse con trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo o niños cuya edad laboral debe ser controlada. Cuando los Inspectores disponen de listados de trabajadores por empresa, a través de las bases de datos de la seguridad social o de otro ente Estatal del área, para la comparación, la difícil tarea de comprobar las irregularidades se hace más sencilla.

Un cuarto problema, bastante polémico, lo constituyen los métodos a utilizar para regularizar las situaciones de incumplimiento constatadas y resarcir los perjuicios, produciendo al mismo tiempo un efecto disuasorio, pero sin poner en peligro el empleo del trabajador y la subsistencia de las empresas.

El trabajo no declarado puede causar daños a otras empresas, por competencia desleal, al eludir costos, y es evidente que puede causar daños a los trabajadores, perjudicándoles

económicamente de manera directa y en sus futuras prestaciones de seguridad social por falta de cotización.

En varios países europeos en los que una parte importante del trabajo no declarado o informal por las empresas se llevaba a cabo por trabajadores emigrantes clandestinos, se han organizado campañas de regularización en las que durante un período determinado se estimulaba la declaración de la relación laboral, sin sancionar a los empleadores, como en España, donde el 2005 se llegó a registrar en el sistema de seguridad social a más de medio millón de trabajadores extranjeros por este procedimiento.

Un problema de orden distinto es el de las medidas a tomar para promover condiciones de trabajo decentes para los trabajadores de las empresas que no están obligadas a cumplir determinadas normas de trabajo por estar excluidas de su ámbito de aplicación, para los trabajadores cuya relación de trabajo tampoco cuenta con regulación y para los trabajadores independientes.

La Inspección de Trabajo es una solución abarcadora para una amplia gama de problemas que han surgido debido a la globalización, en los últimos años se ha ido haciendo más evidente la necesidad de reforzar los sistemas de inspección y las actividades de auditoría, como programas preventivos y fortificados sugeridos por la OIT, y muchas otras medidas progresistas con el fin de que se pueda tener éxito en el ámbito de la inspección del trabajo. En el dinámico mundo actual se deben promover las estrategias que refuerzan la Inspección de Trabajo como actor de la lucha por el trabajo digno.

## **14. LAS FUENTES LABORALES GENERADORAS DE EMPLEO PRECARIO**

Es necesario establecer el nivel y tipo de fuentes laborales que anidan el trabajo precario, según estudios, se centra en las micro y pequeñas empresas, donde el trabajo es eventual

o permanente, los cuales no respetan, por medio de sus empleadores los derechos laborales primarios que señala la actual legislación de Bolivia.

Según un trabajo conjunto del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), el Fondo Multilateral de Inversiones (Fomin-BID), la Fundación para el Desarrollo Sostenible (Fundes) y la Agencia Suiza para el *Desarrollo Sostenible*<sup>48</sup>, señalan que las micro, pequeñas y medianas empresas del país (Mipyme) representan el 98% del universo empresarial de Bolivia y aportan el 29% al Producto Interno Bruto (PIB).

Un criterio para entender el desarrollo empresarial cuantitativo que tienen estos emprendimientos empresariales, pero que es necesario evidenciar que no se contempla si parte de estas son formales o legales en su actividad y contratación de trabajadores.

Para estas instituciones internacionales, que ponen con un 98% de Mipyme en Bolivia, internamente solo la microempresa representa el 80% del total de la industria establecida, la pequeña empresa es el 13%, y la mediana empresa es el 5% y sólo el 2% está conformado por la denominada gran empresa, que tiene como planta a 100 o más trabajadores. Tales elementos estadísticos plasman un marco de inversión y generación de trabajo, pero que en su aporte al PIB del país no lleva el liderazgo económico en su participación.

Se evidencio por otro lado que el aporte de las micro, pequeñas y medianas empresas a la generación de empleo, es de un 83%, es decir, que 8 de cada 10 empleos seguros en el país están en este sector, haciendo entender que los 2 restantes son trabajadores independientes, estos datos plasmados en el Informe de la *“Incorporación de la*

---

<sup>48</sup> BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA (CAF), FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES (Fomin-BID), FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (Fundes) y AGENCIA SUIZA para el Desarrollo Sostenible, “Documento elaborado para observar: la Micro y Pequeñas Empresas Mandan En Bolivia (Mipyme)”, Derechos reservados MicBolivia © 2012, [http://www.micbolivia.com/packages/periodico/mostrar\\_noticia.php?id\\_noticia=426](http://www.micbolivia.com/packages/periodico/mostrar_noticia.php?id_noticia=426), dato extraído el 22 de abril 2012.

***Responsabilidad Social Empresarial y Gobernabilidad Corporativa en la Gestión de las Pymes***<sup>49</sup>.

Con este breve resumen de la preeminencia de las micro, pequeñas y medianas empresas en el país, se revela paralelamente la problemática que atraviesan estas empresas en su diversidad de clases, que elevan la falta de un marco legal y normativa adecuada para su rubro, que muestra a su vez deficiencias en la infraestructura y de servicios básicos de sus fuentes de trabajo, escasa calificación de su mano de obra, tecnologías obsoletas, dificultades de acceso a los mercados de servicios financieros y no financieros.

Para el Director de la Fundación I.N.A.S.E.T., Lic. Enrique Velasco, el estado de situación del empleo en Bolivia varió significativamente debido a que aumentó la precarización del empleo con relación al año pasado, refiriéndose a las gestiones 2011. Adicionalmente ***“el Encuentro Plurinacional, realizado en Cochabamba”***<sup>50</sup>, en enero del año en curso, oportunidad en la que se centraron en el tema del empleo, dejó lamentablemente, en las conclusiones, no colocar esta temática como prioridad.

El tema de las Condiciones Necesarias para el Desarrollo Productivo, en la cual también se notó sobre el fortalecimiento de la capacidad de generación de empleo, debe atravesar el aumento persistente de los costos laborales que desincentivan la creación de puestos de trabajo en las empresas y la extrema informalización de la actividad económica que trae aparejado un alto nivel de informalidad del mercado laboral.

---

<sup>49</sup> BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA (CAF), FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES (Fomin-BID), FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (Fundes) y AGENCIA SUIZA para el Desarrollo Sostenible, “Documento elaborado para observar: la Micro y Pequeñas Empresas Mandan En Bolivia (Mipyme)”, Derechos reservados MicBolivia © 2012, [http://www.micbolivia.com/packages/periodico/mostrar\\_noticia=426](http://www.micbolivia.com/packages/periodico/mostrar_noticia=426), dato extraído el 22 de abril 2012.

<sup>50</sup> CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO CEDLA, “Mas Asalariados, Menos Salario, la Realidad Detrás del Mito del País de Independientes”, Silvia Escobar de Pavón, Bruno Rojas Callejas, Situación de los Derechos Laborales en Bolivia 2010, Publicada en Diciembre del 2010, [www.cedla.org](http://www.cedla.org), dato extraído el 8 de octubre de 2011.

En estos supuestos casos de inexistencia de norma laboral, la Inspección de Trabajo carece de mandato para actuar, pues su ámbito de influencia está limitado a las empresas sujetas por ley laboral. Nos encontramos ante la posibilidad de actividades puramente promocionales en las que no hay ninguna posibilidad de obligar, que pueden ser realizadas por otros servicios de la administración laboral con carácter de recomendación, pero que no tiene que implicar forzosamente a la inspección del trabajo.

Las actividades laborales, que en la práctica, no se aplican o no se cumplen las leyes, sin volver a entrar en el concepto de trabajo no declarado o informal, teniendo en cuenta el distinto grado de cumplimiento de las normas en cada país, las situaciones en las que se incumplen con mucha frecuencia las normas laborales y de seguridad social se producen en el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio, el trabajo rural y en las micro y pequeñas empresas.

También hay situaciones que están insuficientemente contempladas por sistemas formales, por ejemplo, donde hay regulación sobre condiciones de trabajo, pero no de seguridad social, esta situación suele estar causada por el escaso desarrollo de las instituciones de seguridad social y asociada habitualmente a la presunción o evidencia de falta de capacidad contributiva de los sujetos obligados, o de los sujetos objeto de protección.

# **CAPITULO IV**

## **CAPITULO IV**

### **MARCO JURÍDICO**

#### **1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO**

##### **Artículo 14**

“Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica, con arreglo a las leyes, goza de derechos, libertades y garantías reconocidas por esta Constitución, sin distinción alguna”; de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen condición económica o social, u otra cualquiera. La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.

##### **Artículo 21**

Todas las personas tengan derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamenta su ejercicio, así en el artículo 46 reza que “toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional sin discriminación y con remuneración justa”.

*El Derecho al Trabajo que tiene toda persona, es un aspecto fundamental y básico para la convivencia humana, ligada a una justa retribución que se debe reconocer a todo ser humano.*

*La Constitución no solo establece al trabajo como un derecho sino también como un deber, ya que en el Artículo 108 determina que todas las personas tienen el deber fundamental de trabajar, según su capacidad física e intelectual, en actividades lícitas y socialmente útiles.*



*De lo mencionado se puede puntualizar que el Derecho al Trabajo, se presenta no solo como un derecho sino también como un deber, que no puede ser privado ni obstaculizado y menos por falta de acceso a la justicia, debido a que no se puede acceder a un abogado que patrocine una causa.*

#### **Artículo 46.**

Toda persona tiene derecho: Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

#### **Artículo 47**

“Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo. Los trabajadores y trabajadoras de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozaran por parte del Estado de un régimen de protección especial...”.

#### **Artículo 49**

Se reconoce el derecho a la negociación colectiva argumentando que: “la ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales, reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional y otros derechos sociales”. Asimismo estipula que: “El estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”.

*Consecuentemente el Estado es el máximo ente, que tiene como misión proteger el trabajo y el capital. En este contexto, los derechos que emergen del trabajo deben ser protegidos por el Estado, y que mejor manera de protegerlos sino es proporcionando una Defensa Pública a los trabajadores de bajos ingresos económicos, que no pueden contratar los servicios de un abogado.*

## **2. LEY GENERAL DEL TRABAJO**

### **ARTICULO 1°.**

La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cuales quiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.

(Concuerda Artículo 1° y 80° del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo)

### **REGLAMENTARIA DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO**

Artículo 14. El contrato de trabajo celebrado por escrito requiere, para alcanzar eficacia jurídica, ser refrendado por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por la autoridad administrativa superior del lugar

Artículo 18. El contrato colectivo de trabajado deberá ser obligatoriamente celebrado por escrito y registrado ante el Inspector del Trabajo

Artículo 21. Todo contrato de aprendizaje deberá ser refrendado por el Inspector de Trabajo, en el que también intervendrá a su conclusión para examinar su cumplimiento.

A momento de un contrato escrito para que tenga eficacia jurídica, este debe estar abalado al amparo del Ministerio de Trabajo, por medio del Inspector de Trabajo, o

autoridades públicas de la misma institución, es lo que marca el artículo 14, pero es el caso que solo esta norma está siendo cumplida por empresas o industrias formales, y dejando en desamparo a muchos otros trabajadores, que tienen que resignarse a conformarse a condiciones precarias.

*La Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939, elevado al rango de ley en fecha 8 de Diciembre de 1942, determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que es objeto de disposición especial.*

*La Ley General del Trabajo se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquier asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo excepciones que la misma Ley determina.*

*Consta de XII Títulos y 122 artículos, este conjunto sistemático de normas regula lo concerniente al Contrato de Trabajo, las clases de trabajo, las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene en el trabajo, los riesgos profesionales, el seguro social obligatorio, las organizaciones de trabajadores y patronos, y los conflictos laborales, principalmente.*

*La Ley General del Trabajo, es la norma que regula con carácter general los derechos y obligaciones que de alguna manera emergen del trabajo*

### **3. DECRETO REGLAMENTARIO A LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**

El Decreto Supremo de 23 de agosto de 1943, reglamenta la Ley General del Trabajo para interpretar con carácter general los derechos y obligaciones de los trabajadores, excepto de los trabajadores agrícolas, los funcionarios y empleados públicos y del Ejército.

Consta de XI Títulos y 165 artículos, regula sobre el Contrato de Trabajo, las clases de trabajo, las condiciones de trabajo, la higiene y seguridad en el trabajo, la higiene y seguridad en el trabajo, la asistencia médica y otras medidas de previsión social, los riesgos profesionales, el seguro obligatorio de riesgos profesionales, las organizaciones de trabajadores y patronos, y los conflictos laborales, esencialmente.

#### **4. DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS POR NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO**

##### **a) DERECHO A LA LIBRE ELECCIÓN DEL TRABAJO**

Nuestro ordenamiento legal establece que toda persona tiene como derecho fundamental, el trabajo y dedicarse al comercio, la industria o a cualquier otra actividad lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

De este derecho, “derecho al trabajo”, emergen los otros derechos, ya que el ejercicio de este derecho implica condiciones adecuadas de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, un ambiente de trabajo desprovisto de riesgos para la salud psicofísica de los trabajadores, remuneración justa, etc.

##### **b) DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

El Derecho a la Estabilidad Laboral, significa protección contra el despido arbitrario, supone que el trabajador, goza de trabajo seguro, no sujeto a la ilegal rescisión laboral unilateral.

Toda persona tiene derecho la protección contra el desempleo, la vulneración a este derecho implica la intervención del Estado, mediante sus órganos correspondientes. Por otra parte la violación de este derecho da lugar a la consolidación de otros derechos que veremos sucintamente.

### **c) DERECHO A CONDICIONES DIGNAS Y EQUITATIVAS DE TRABAJO**

Toda persona tiene el derecho y la libertad, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, a trabajar sin *discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*.

Esto tiene relación con el principio de la igualdad ante la Ley, “*todas las personas son iguales ante la Ley*”, en consecuencia tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la Ley.

### **d) DERECHO A UNA REMUNERACIÓN JUSTA**

Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social

Esta remuneración no puede ser inferior al mínimo, cuya fijación se determina según los ramos del trabajo y las zonas del país.

No puede haber diferencias en el salario percibido por sexo o nacionalidad.

#### **e) DERECHO A NO TRABAJAR MÁS TIEMPO DEL ESTABLECIDO POR LEY**

La jornada efectiva de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. El trabajador tiene derecho a que su jornada efectiva de trabajo, no exceda de 8 horas por día y de 48 horas por semana. La jornada de mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas.

Los empleados u obreros que ocupen cargos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuadamente, o que realicen labores que por su naturaleza no puede someterse a jornadas de trabajo, se exceptúan de la jornada de efectiva mencionada, teniendo derechos a una hora de descanso dentro del día y su jornada de trabajo no puede exceder de 12 horas diarias.

La jornada de trabajo nocturno, es aquella que se desarrolla entre horas 20:00 y 06:00 de la mañana, la cual no puede exceder de 7 horas, exceptuando los trabajadores de las empresas periodísticas.

#### **f) DERECHO A DESCANSOS SEMANALES Y ANUALES REMUNERADOS**

Todo trabajador tiene derecho a descansos semanales, que le permitan reponer energía, compartir con la familia y dedicar tiempo a su credo o religión. Estos descansos semanales deben ser remunerados, constituyéndose un derecho para el trabajador.

#### **g) DERECHO A REMUNERACIÓN POR DÍAS DECLARADOS FERIADOS**

Conforme el Art. 41 de la Ley General del Trabajo los días considerados feriados declarados por Ley, son:

- Domingo

- 1 de enero
- 22 de enero fundación del Estado plurinacional
- Lunes y martes de carnaval
- Jueves y viernes santo
- 1 de mayo
- Día de corpus Cristo
- e agosto
- 1° y 2 de noviembre
- 25 de diciembre

Estos días no se desarrolla actividad laboral, sin embargo son remunerados.

#### **h) DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Todo trabajador tiene derecho a seguro social a corto plazo que implica prestaciones en especie y en dinero a través de seguros de enfermedad, paternidad y riesgos profesionales para el y su entorno familiar.

Asimismo tiene derecho a seguro social a largo plazo que consiste en prestaciones en dinero para la continuidad de sus medios de subsistencia y sus derecho habientes.

#### **i) DERECHO A ASOCIACIÓN**

Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos a los trabajadores, de una misma empresa, profesión u oficio, o de empresas, profesiones u oficios similares como lo establece el artículo 51 de la nueva CPE.

## **j) DERECHO A INDEMNIZACIONES**

Independientemente de los seguros, el patrón está obligado a pagar a la víctima una indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

## **k) AGUINALDO**

El trabajador tiene derecho a una bonificación de fin de año, que implica una suma de dinero equivalente a un sueldo mensual.

## **l) DERECHO A LA HUELGA**

Ante un conflicto laboral, después de agotar la instancia de conciliación y arbitraje, los trabajadores y trabajadoras podrán asumir como ejercicio la facultad legal de suspender labores por la defensa de sus derechos de acuerdo a Ley, así como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política del Estado Plurinacional.

## **m) INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y DESAHUCIO**

La Constitución Política del estado garantiza la estabilidad laboral, empero cuando el trabajador es despedido de su fuente de trabajo por causal ajena a su voluntad, tendrá derecho independientemente del desahucio e indemnización por tiempo de servicios de las trabajadoras y trabajadores, luego de haber cumplido más de noventa (90) días de trabajo continuo, producido el retiro intempestivo de que fueran objeto o presentaran su renuncia voluntaria, toda vez que el pago de la indemnización por tiempo de servicios constituye un derecho adquirido. Se debe establecer que según el tribunal constitucional, el preaviso no es razón para establecer un despido indirecto, sino mas bien se deben cumplir causas especificas para el despido del trabajador.

Desahucio = suma equivalente a tres meses de sueldo o salario.



**g) FORMACIÓN PROFESIONAL Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES Y DE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES.**

La mención efectuada sobre los derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado, es solamente enunciativo, no limitativo, ya que existen muchos otros derechos laborales que emergen, por ejemplo, de las labores desempeñadas por mujeres y niños (mayores de 14 años), días de descanso semanal, vacaciones pagadas, protección a la maternidad, formas de extinguir la relación de trabajo, responsabilidades en caso de muerte, accidentes o enfermedades profesionales, seguridad e higiene en el trabajo, etc., etc., los cuales también son reconocidos por nuestro ordenamiento laboral, sin embargo por motivos de estudio, solo se detallan algunos.

El conocimiento de estos derechos por parte del trabajador es de fundamental importancia, para hacerlos valer ante el empleador, sin embargo su conocimiento de nada sirve si el trabajador no tiene los medios para hacerlos valer, una contribución importante para el reconocimiento de estos y otros muchos derechos laborales es la incorporación de la Defensa Pública en materia laboral, ya que de este modo muchos trabajadores, podrán enfrentarse a los empleadores con el patrocinio de un abogado proporcionado por el Estado, lo cual permitirá una mayor igualdad en la relación obrero patronal.

# **CAPITULO V**

# CAPITULO V

## MARCO PRÁCTICO

### 1. MÉTODOS GENERALES

**Universales:** Deductivo: Por ser el método usado en toda ciencia.

**Sociales:** Sociológico: La desigualdad de género laboral es un hecho social de la realidad y a través de éste método reuniremos datos, información para luego sacar conclusiones acerca del mismo.

### 2. TÉCNICAS A UTILIZAR

Entre las técnicas de recolección de datos que fueron utilizadas se tienen las siguientes:

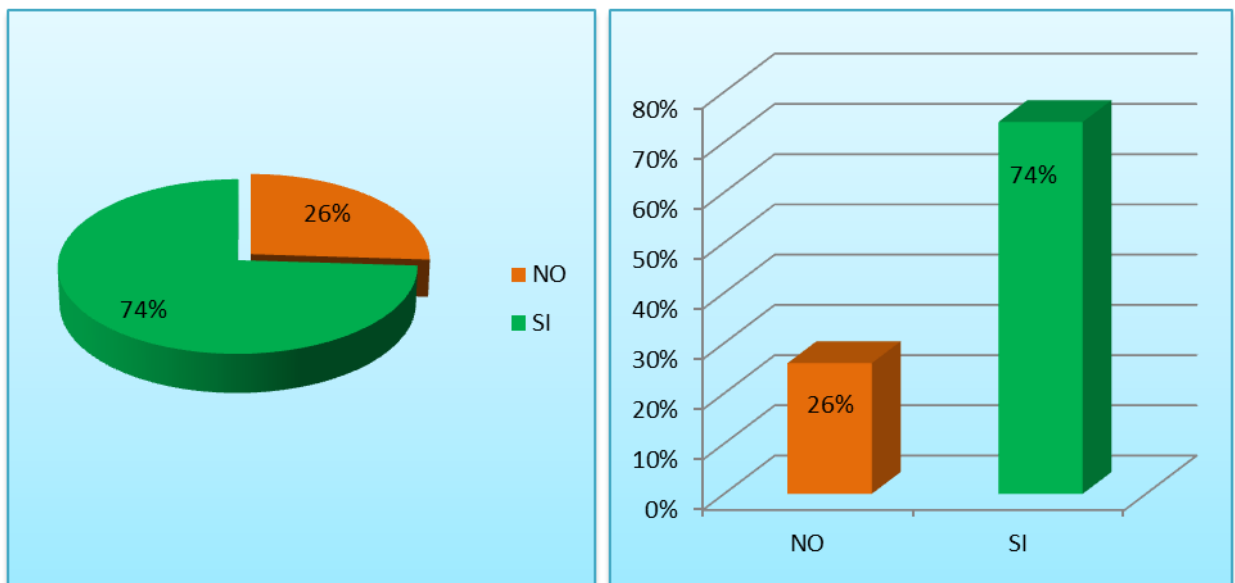
- **Observación,** esta técnica permitió, en primer lugar, la identificación del problema, en otras palabras mediante la observación el investigador y mencionar a la falta de justicia en materia laboral.
- **Encuesta,** Este método nos permitirá realizar un recolección de datos de un grupo poblacional muestra, a través de una serie de preguntas ordenadas en función a la problemática y objetivos planteados. El cuestionario a ser aplicado será escrito, entregado directamente y como resultado de una previa y adecuada planificación operativa incurso en ficha cuestionario. Las preguntas serán cerradas y se sustentarán en hechos y opiniones, sujeto a cronograma pre establecido. La compilación de los datos se realizara por medio de preguntas aplicadas para realización de la investigación.

### 3. ENCUESTAS GRAFICADAS Y ANALIZADAS

#### PREGUNTA N° 1

¿Conoces tus derechos como trabajador?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
NO	13	26%
SI	37	74%
TOTAL	50	100%

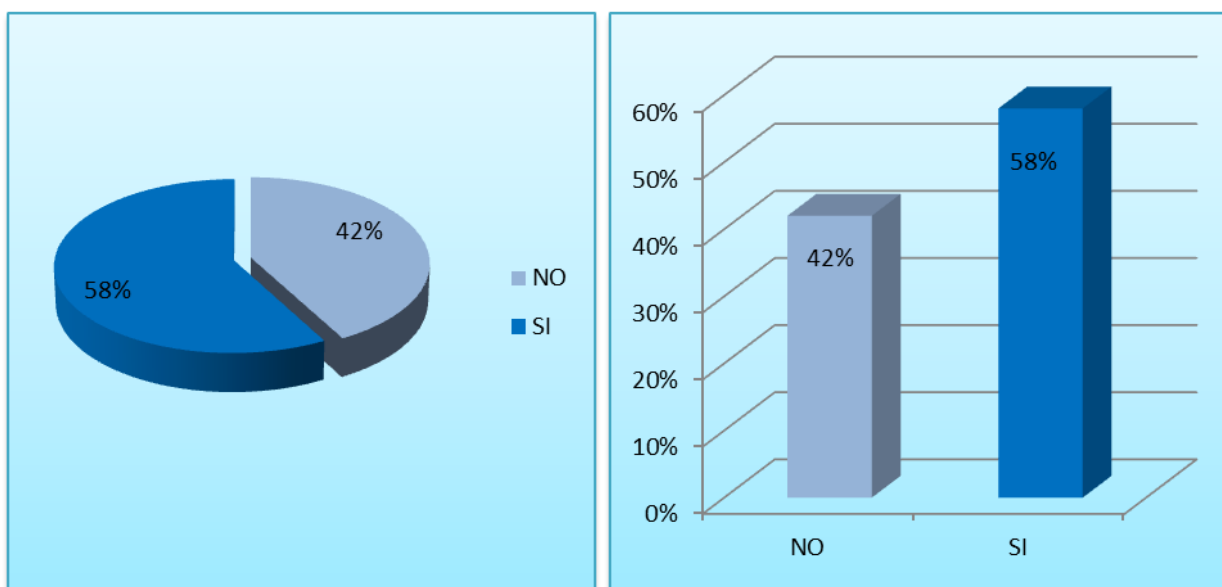


El resultado de esta grafica demuestra que el 74% SI conoce sus derechos como trabajadores y el 26% conocen pero son vulnerados sus derechos como trabajador. El conocimiento de las normas legales para nuestro país obliga que todos los bolivianos y bolivianas deban saber sus derechos y deberes marcados por las leyes, en ese afana quise establecer el margen de conocimiento de los derechos laborales o laborales que tenían los propios trabajadores.

## PREGUNTA N° 2

¿En algún momento vulneraron sus derechos por parte de sus fejes?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
NO	21	42%
SI	29	58%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

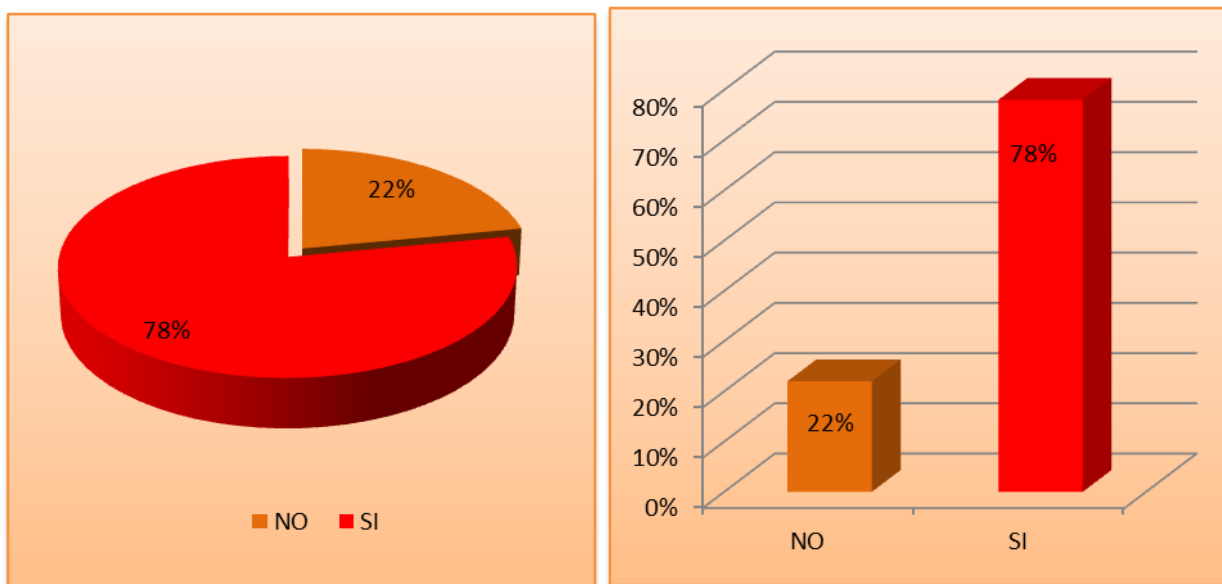


En este sondeo, indagando, el criterio del trabajador, si sus derechos a su parecer eran vulnerados, por lo que en las respuestas mostraron que el 58% reconoció que de SI vulneraron sus derechos, mientras que el 42% que NO eran vulnerado sus derechos por que no se puede expresar la vulneración de sus derechos en sus fuentes de trabajo por el temor de su despido.

### PREGUNTA N° 3

¿Realizo alguna vez reclamo ante el Ministerio de Trabajo?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
NO	11	22%
SI	39	78%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

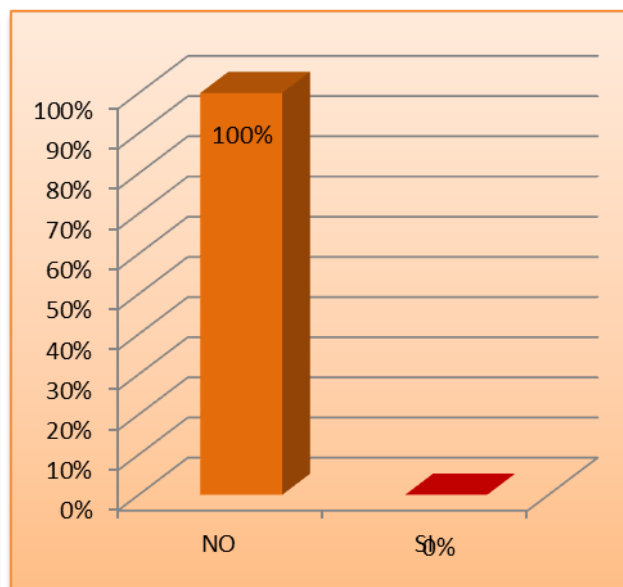
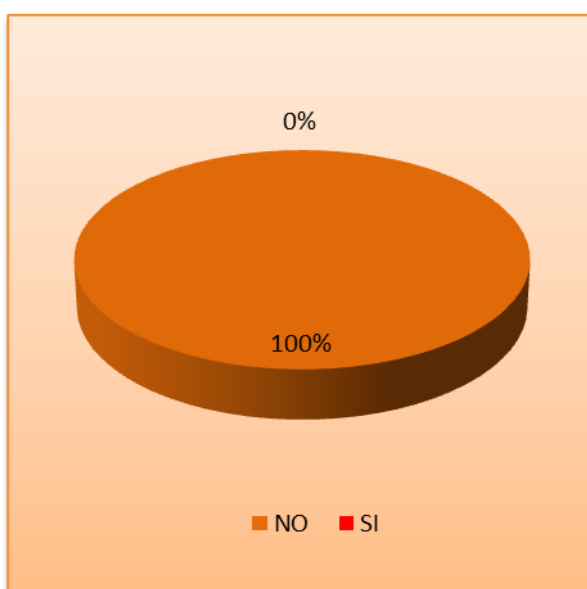


En el presente gráfico consultada con respecto si el trabajador realizo algún reclamo ante el Ministerio de Trabajo, el 78% señala que SI realizo el reclamo correspondiente y el 22% indicaron que NO, porque no confían en la justicia boliviana ya que son vulnerados sus derechos como empleados.

#### PREGUNTA N° 4

¿Actualmente como trabajador cuenta con un abogado ante un conflicto laboral?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
NO	50	100%
SI	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

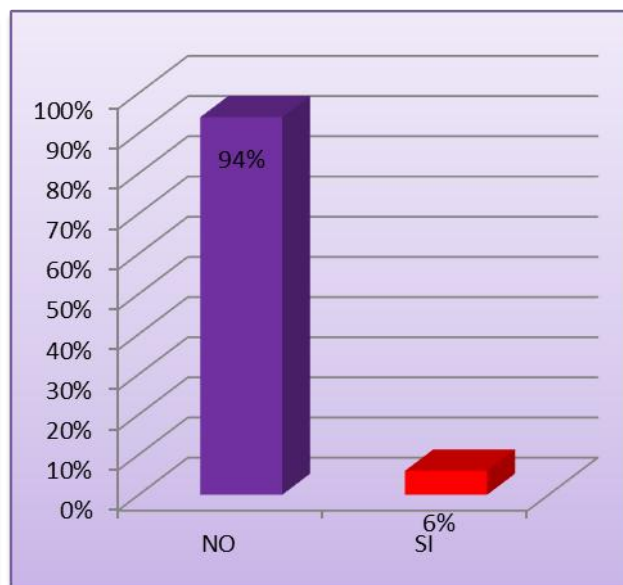
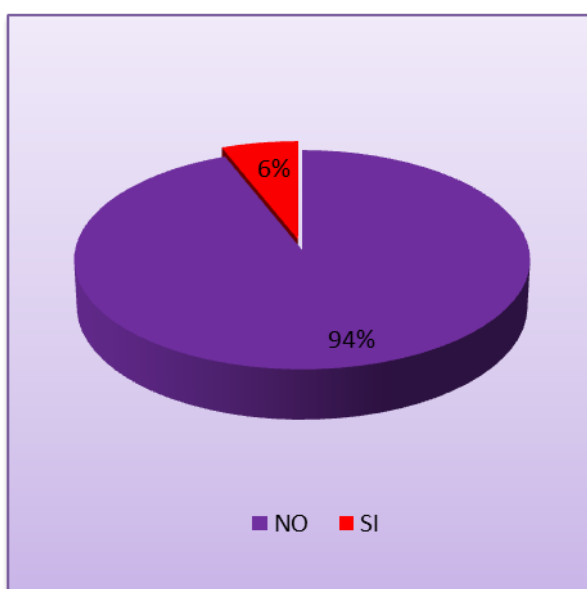


En la pregunta 4 se puede evidenciar claramente que el 100% de los encuestados NO cuentan con ningún profesional del área jurídica. Lo cual se puede evidenciar que el presente trabajo alcanza los objetivos deseados por el postulante por la accesibilidad a la justicia para los trabajadores de bajos ingresos, gratuitamente.

### PREGUNTA N° 5

**¿Cuenta con los recursos económicos para contratar a un abogado para un proceso judicial?**

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
NO	47	94%
SI	3	6%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>



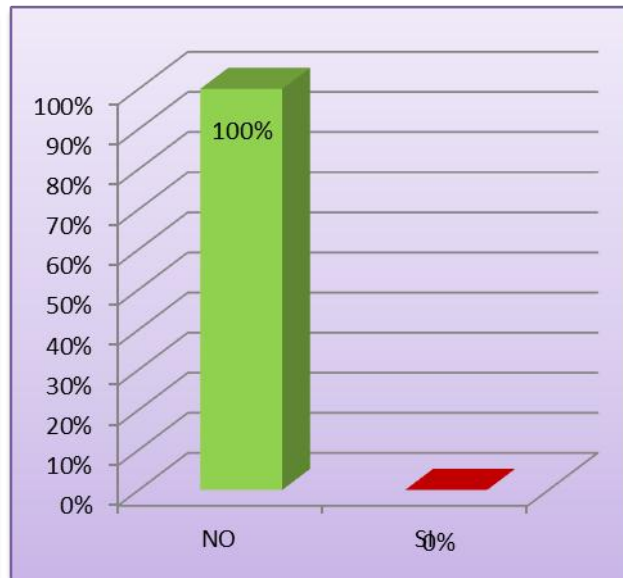
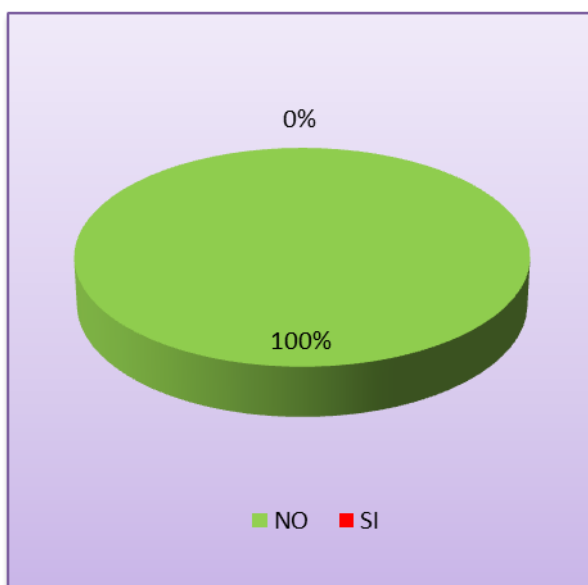
En el presente grafico se puede verificar que el 94% NO cuentan con los recursos económicos suficientes para contratar un abogado ya que tienen un salario muy bajo incluso por debajo del sueldo mínimo y el 6% SI cuentan con un abogado pero se le otorgo el Ministerio de Trabajo.



### PREGUNTA N° 6

**¿Usted estaría de acuerdo que el Estado proporcione gratuitamente un abogado, a los trabajadores con bajos recursos económicos, para que defienda sus derechos laborales?**

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
NO	50	100%
SI	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

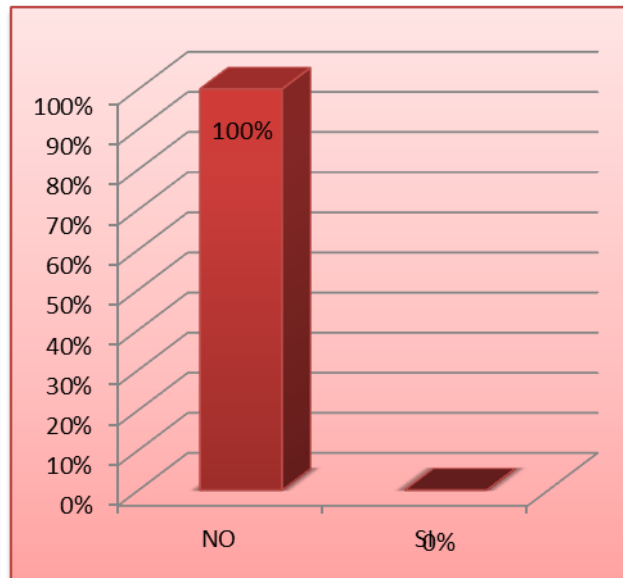
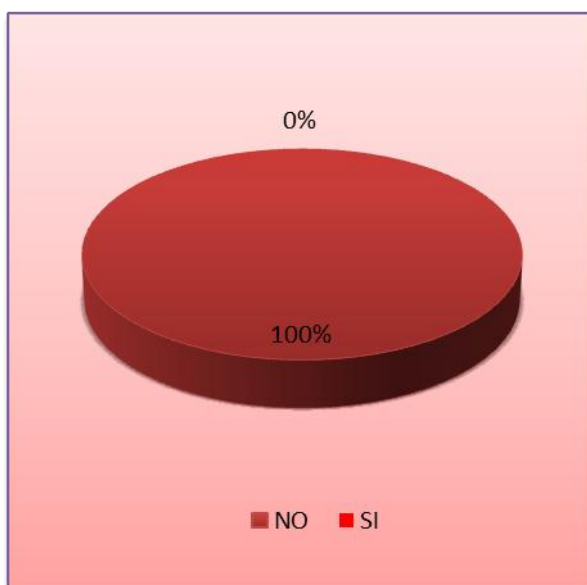


En la pregunta N° 6 se puede evidenciar claramente que el 100% de los trabajadores consultados están de acuerdo con que sea el Estado boliviano sea quien proporcione gratuitamente un abogado a los trabajadores a fin de hacer prevalecer sus derechos laborales.

### PREGUNTA N° 7

**¿Ud. Cree que la incorporación de la Defensa Publica de Derechos Laborales para trabajadores que perciban bajos ingresos económicos, permitirá un mayor acceso a la justicia?**

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
NO	50	100%
SI	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

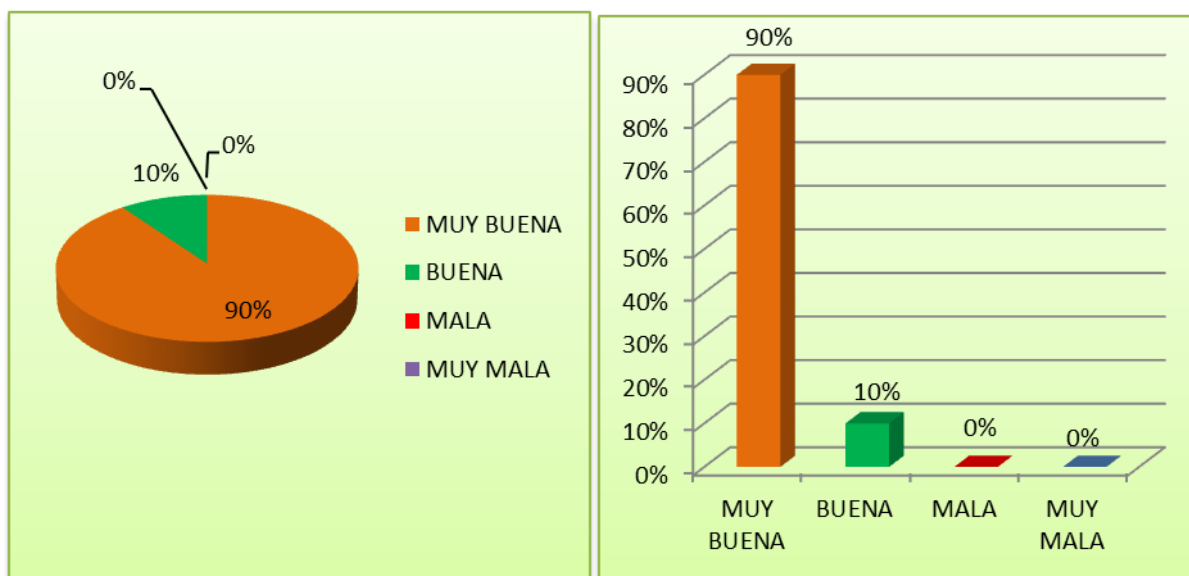


En la pregunta N° 7 de igual manera se puede verificar que el 100% de los trabajadores consideran que la incorporación de la defensa pública de derechos laborales permitirá un mayor acceso a la justicia y a mayor igualdad jurídica, a quienes no pueden contratar los servicios de un profesional en el ámbito laboral, todo por no contar con los recursos económicos necesarios.

## PREGUNTA N° 8

¿Cómo califica esta propuesta?

VARIABLES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
MUY BUENA	45	90%
BUENA	5	10%
MALA	0	0%
MUY MALA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>



En el presente grafico se puede evidenciar que el 90% de los encuestados a trabajadores consideran que es MUY BUENA la propuesta y el 10% que es BUENA.

# **CAPITULO VI**

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

Como se evidencia en los resultados, la mayoría de trabajadores se sienten dañados en sus derechos laborales por parte de sus empleadores, sin embargo, no realizó reclamo alguno ante el Ministerio de Trabajo, porque la mayoría no cuenta con los servicios de un abogado y no tiene económicamente para pagar y por ello es necesario plantear una propuesta (proyecto de ley) al problema existente:

#### **1. FUNDAMENTOS QUE MOTIVARON LA EMISION DE LA LEY**

Por cuanto existen amplios grupos sociales como el de los trabajadores de bajos ingresos salariales, que no pueden acceder de manera directa a una defensa de sus derechos laborales por la falta de dinero.

Este tipo de demandas laborales se dan principalmente por efecto de despidos injustificados, falta de pago de sueldos, no cancelación de lactancia, etc., y se emplaza al Ministerio de Trabajo poder dar solución a este tipo de problemas laborales, por otro lado se conmina al empleador, quien en su gran mayoría rehúsa cancelar lo que legítimamente corresponde e inclusive rehúsa asistir a reuniones de conciliación laboral, pues tan solo reconoce que el ministerio es una instancia mediadora y que el trabajador por falta de dinero no podrá acceder a un abogado laboralista que atienda sus demandas,

El Estado boliviano ve por pertinente restablecer los derechos laborales de cada trabajador y ex trabajador mediante la creación de una Defensa Publica de Derechos Laborales, esto como un mecanismo de acceso a la aplicación de la justicia para trabajadores con bajos recursos económicos.

Pues los trabajadores aportantes y ex trabajadores de las diferentes empresas, instituciones y otras instancias laborales, deben acceder a un servicio de asistencia pública con respecto al respeto y aplicación de la justicia, en vista de que la Constitución Política del Estado como máxima instancia y Ley de Leyes, establece que los derechos y beneficios, reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse.

En vista de que la justicia debe ser el principal garante de los derechos humanos, y al mismo tiempo debe ser gratuito y eficiente, con cobertura nacional, se debe considerar la importancia de un Servicio Público de Defensa Legal, esto con la finalidad de que se preste un servicio legal en materia laboral a toda la población que no puede contratar a un abogado defensor privado y no quede en indefensión.

A partir de estas consideraciones, se presenta ante la cámara de la Asamblea Legislativa el presente Anteproyecto de ley, que pretende no solo cuidar y preservar el derecho que todo trabajador y ex trabajador tiene con respecto a sus beneficios sociales y económicos sino también el cumplimiento de la Ley y la aplicación de justicia en todas sus instancias.

Conforme lo establecido en la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA; Capítulo Quinto (Derechos Sociales y Económicos): Artículo 48 numerales: I, II, III y IV de la Sección III (Derecho al Trabajo y al Empleo).

La Ley General del Trabajo. En sus: Art. 4 y 13. El Código Procesal del Trabajo. En sus: Art. 1, 2, 3 y 4. El Reglamento de la Ley General del Trabajo, en su: Art. 8. y otras normas legales, que refieren a los derechos de los trabajadores.

El artículo 4. Del TÍTULO I.- (DISPOSICIONES GENERALES) DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO señala: Los derechos que ésta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.

El artículo 13 del mismo título señala: Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnización por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional a los meses trabajados, descontando los tres primeros que se reputan de prueba. Si el trabajador tuviese más de ocho años de servicio, se percibirá la indicada indemnización, aunque se retirare voluntariamente.

Con referencia al Código Procesal de Trabajo:

El artículo 1.- señala: El Código Procesal del Trabajo regulará los modos y las formas de tramitación y resolución de todos los asuntos relativos a las cuestiones laborales, cuyo conocimiento corresponde a la Judicatura del Trabajo y de Seguridad Social

El artículo 2.- Señala: Este Código dará autonomía a los procedimientos del trabajo y eliminará todo uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos. Tiene como finalidad esencial reforzar los poderes del juzgador y de las autoridades del trabajo, respecto a la dirección del proceso y todos los trámites en materia laboral y de seguridad social.

El Artículo 3.- Señala que Todos los procedimientos y trámites se basarán en los siguientes principios.

a) Gratuidad, por el que todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo serán absolutamente gratuitas. b) Inmediación, por el que es obligatoria la presencia del juzgador en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites. c) Publicidad, por el que las actuaciones y trámites del trabajo serán eminentemente públicos, es decir, que a ellos pueden asistir todos los que libremente así lo deseen. d) Impulsor de oficio, por el que los juzgadores tienen la obligación de instar a las partes a realizar los actos procesales bajo conminación de seguir adelante en caso de omisión. e)

Preclusión, por el que el juez, no cumplido por la parte un acto procesal, dentro del tiempo conferido por la Ley, determina la clausura de la etapa procesal respectiva. f) La lealtad procesal, por la que las partes ejerciten en el proceso una actividad exenta de dolo o mala fe. g) Proteccionismo, por el que los procedimientos laborales busquen la protección y la tutela de los derechos de los trabajadores. h) Inversión de la prueba, por el que la carga de la prueba corresponde al empleador. i) Concentración, por la que se evita la diseminación del procedimiento en actuaciones separadas. j) Libre apreciación de la prueba, por la que el juez valora las pruebas con amplio margen de libertad conforme a la sana lógica, los dictados de su conciencia y los principios enunciados.

El artículo 4.- Señala En materia de trabajo y seguridad social, la autoridad judicial tiene una función activa de acuerdo con el principio inquisitivo y de dirección procesal, de tal suerte, que de oficio puede analizar su propia competencia, la capacidad de las partes, llamar nuevos testigos, provocar peritajes, conminar la presentación de pruebas a las partes, y adoptar las diligencias para mejor proveer lo que juzgare conveniente.

Con respecto al Reglamento de la Ley General del Trabajo:

En su artículo 8.- Se señala: Cuando fuere retirado el trabajador por causa ajena a su voluntad, el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnizarlo por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaron a un año, en forma proporcional a los meses trabajados, descontando los tres primeros meses, que se reputan de prueba; excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado, que no sufrirán ningún descuento de tiempo. Se reputa como período de prueba sólo el que corresponde al inicial de los primeros tres meses más no a los subsiguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga. Si el trabajador tuviera más de 15 años de servicios y el obrero más de 8 años percibirá la indicada indemnización aunque se retirase voluntariamente. Para los efectos de esta indemnización se computará el tiempo de servicios desde la promulgación de la ley que se reglamenta.



Es necesario dictar el presente Anteproyecto de Ley que tiene por objeto la creación de la Defensa de Derechos Laborales a fin de brindar un mecanismo de apertura al acceso a la justicia a trabajadores de escasos recursos económicos.

## **2. PROPUESTA DE LEY**

**LEY N° \_\_\_\_**

**JUAN EVO MORALES AYMA**

**PRESIDENTE DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

**Por cuanto, la Asamblea Legislativa Plurinacional, ha sancionado la siguiente Ley:**

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL:**

**DECRETA:**

**LEY DEL SERVICIO PLURINACIONAL DE DEFENSA DE DERECHOS  
LABORALES**

**TITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1°.- (Objeto).** Créase el Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, bajo tuición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como institución descentralizada encargada de la defensa de los derechos laborales de todos los trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos.

**Artículo 2°.- (Naturaleza jurídica).** El Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, es un servicio que otorga el Estado consagrando los derechos laborales como derechos fundamentales y como la expresión de justicia, basado en los principios, garantías, valores, fundado en la pluralidad y pluralismo jurídico, para los trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos.

**Artículo 3°.- (Finalidad).** El Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, tiene por finalidad:

1. Garantizar la defensa de los derechos laborales y el acceso a una justicia plural, pronta, oportuna y gratuita en temas laborales, proporcionando la asistencia jurídica técnica estatal a todos los trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos y a quienes a la fecha no cuenten con un abogado para la defensa de sus derechos laborales.

2. Ejercer sus funciones con el propósito de lograr una alternativas favorable a la solución del conflicto, evitando por todos los medios la retardación de justicia.
3. Desempeñar sus funciones en el territorio nacional para asumir la defensa técnica desde los actos previos al proceso laboral hasta la ejecución de la sentencia.
4. Otorgar a favor de los trabajadores o ex trabajadores de escasos recursos económicos, la defensa legal técnica en observancia del principio de probidad; las personas adultas mayores y menores de dieciocho (18) años de edad, tendrán acceso directo al Servicio.

**Artículo 4°.- (Ejercicio).**

- I. El Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales ejercerá sus funciones a través de la Directora o el Director Nacional del Servicio quien se constituye en la Máxima Autoridad Ejecutiva de la institución; las Directoras o los Directores Departamentales; las Defensoras y los Defensores Públicos; las Defensoras y los Defensores Auxiliares; y, los Trabajadores Sociales designados en la forma que determina la presente Ley y el reglamento.
- II. La Dirección Nacional del Servicio tendrá como sede la ciudad de La Paz. Las Direcciones Departamentales tendrán sede en las capitales de Departamento y tendrán reparticiones en los asientos judiciales provinciales con mayor carga procesal.

**Artículo 5°.- (Principios).** El Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, se rige por los siguientes principios:

1. Autonomía. El Servicio goza de autonomía de gestión en el desempeño de sus funciones, y no podrá recibir influencia o presión de ninguna naturaleza.
2. Independencia. El personal del Servicio tiene independencia funcional, técnica y profesional.
3. Legalidad. El ejercicio y los actos de la defensa técnica se someterán a lo establecido en la Constitución Política del Estado, los Tratados y Convenios Internacionales vigentes y las leyes.
4. Probidad. El personal del Servicio, en el ejercicio de sus funciones, observará el principio de probidad, desarrollando su trabajo de manera honesta, transparente, empleando toda su capacidad y conocimientos técnicos y profesionales.
5. Gratuidad. El acceso al Servicio de defensa pública de derechos laborales es gratuito para los trabajadores y ex trabajadores que no cuenten con los recursos económicos necesarios para la contratación de una abogada o un abogado particular, previa verificación de su condición económica por parte de los trabajadores sociales de la institución.
6. Transparencia. El Servicio proporcionará todo el apoyo e información real y veraz a los trabajadores y ex trabajadores que hayan obtenido el servicio, además de la aplicación de las normas vigentes sobre transparencia.
7. Idoneidad. La capacidad y experiencia son la base para el ejercicio de la defensa legal técnica estatal. Su desempeño se rige por los principios ético-morales de la sociedad plural y los valores que sustenta el Estado Plurinacional.

8. Unidad. El Servicio es único e indivisible en todo el territorio del Estado Plurinacional y ejerce sus funciones a través del personal que lo representa íntegramente.
9. Conciliación y de salida alternativa. Se promoverá prioritariamente la conciliación o la aplicación de salidas alternativas, debiendo ajustarse a las reglas de procedimiento.
10. Responsabilidad. El personal del Servicio será responsable por sus actos en el ejercicio de sus funciones, conforme a la Constitución Política del Estado, la Ley y sus reglamentos.
11. Celeridad. El Servicio deberá ejercer sus funciones de manera pronta, oportuna y sin dilaciones, luchando contra todo acto tendiente a la retardación de justicia.
12. Complementariedad. Implica la concurrencia de esfuerzos e iniciativas de todas las jurisdicciones reconocidas constitucionalmente.
13. Eficiencia, eficacia y efectividad. El Servicio debe lograr objetivos y metas programadas en un tiempo predeterminado según las políticas, normas y procedimientos establecidos por Ley.
14. Calidez y calidad. Brindar el servicio con cordialidad y buen trato, a efectos de contribuir de mejor manera a la finalidad de la presente Ley.
15. Pluralismo jurídico. El Servicio reconoce la coexistencia de los sistemas jurídicos consagrados en la Constitución Política del Estado.
16. Interculturalidad. El Servicio reconoce la expresión y convivencia de la diversidad cultural, institucional, normativa y lingüística en el ejercicio de los derechos laborales individuales y colectivos en la búsqueda del Vivir Bien.

## **CAPITULO II**

### **DISPOSICIONES COMUNES PARA EL EJERCICIO DEL SERVICIO PLURINACIONAL DE DEFENSA DE DERECHOS LABORALES**

#### **Artículo 6°.- (Pluralismo jurídico e interculturalidad).**

- I. El Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales velará por el respeto a la coexistencia de la jurisdicción indígena originaria campesina en igual jerarquía que la justicia ordinaria, en el marco de la Constitución Política del Estado.
- II. El Servicio, en el cumplimiento de sus funciones, respetará la interculturalidad, institucionalidad y normativa vigente.

**Artículo 7°.- (Trato digno).** El Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales proporcionará un trato igualitario, digno, cálido y humano a las partes que intervienen en el proceso laboral, así como velará que se respeten las garantías jurisdiccionales de los trabajadores y ex trabajadores.

**Artículo 8°.- (Ejercicio permanente).** Las Defensoras y los Defensores del Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, brindarán sus servicios de manera ininterrumpida durante las veinticuatro (24) horas del día, incluyendo domingos y feriados, bajo la modalidad de turnos de trabajo establecidos mediante instrucciones o circulares. La tablilla que establezca los turnos semanales y/o mensuales será de conocimiento de los Tribunales Departamentales de Justicia, y otras instituciones que por su naturaleza requieran la presencia del Servicio.

**Artículo 9°.- (Primacía de la defensa material).**

- I. Cuando exista contradicción entre la defensa material y la formal, primará la material.
- II. Cuando la defensa material sea evidentemente contraria a los intereses de los usuarios y la propia Ley, la Defensora o el Defensor podrá solicitar una valoración psico-social y asumir la defensa basada en los principios y garantías constitucionales, Tratados y Convenios Internacionales y la Ley.

**Artículo 10°.- (Representación sin mandato).** La defensa técnica designada por el Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, tiene patrocinio y representación suficiente para ejercer los derechos de los trabajadores y ex trabajadores, previa coordinación y comunicación al favorecido, siempre que la Ley lo permita.

**Artículo 11°.- (Confidencialidad).** El Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, tiene la obligación de mantener reserva sobre la información que conozca con relación a casos concretos, pudiendo únicamente proporcionar información institucional.

**Artículo 12°.- (Otorgación del servicio y gratuidad).**

- I. El Servicio Plurinacional de Defensa Pública es gratuito para toda persona que no cuente con los recursos económicos necesarios para la contratación de abogada o abogado particular, así como para las personas adultas mayores y menores de dieciocho (18) años de edad, previa verificación y aprobación de su condición económica por parte de los trabajadores sociales de la institución.
- II. Se otorgará para aquellas que no tengan abogada o abogado para su defensa; sin embargo, el Servicio podrá repetir el costo de acuerdo a los aranceles establecidos por el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, a aquellas personas que hubieran falseado su información y fueran solventes. Asimismo, el Servicio se extiende cuando la abogada o el abogado del trabajador o ex trabajador de escasos recursos económicos, no concurre a las audiencias señaladas por la autoridad competente.
- III. El Servicio Plurinacional y de Defensa de Derechos Laborales está exento del pago de tasas, valores u otros derechos arancelarios por las diligencias y actuaciones realizadas en el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 13°.- (Extensión).**

- I. La defensa técnica proporcionada por el Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, se extiende desde el primer acto del proceso hasta el fin de la ejecución de la sentencia, manteniéndose inalterable para la interposición y correspondientes trámites de los sucesivos recursos establecidos por Ley.
- II. Cuando la competencia para el conocimiento de los recursos corresponda a una instancia jurisdiccional cuya sede se encuentre en un distrito judicial distinto, la Directora o el Director Departamental del Servicio en el que se tramite el recurso, designará a la Defensora o al Defensor en esa sede para la atención del recurso.

**Artículo 14°.- (Sistema integrado de seguimiento de causas).**

- I. El sistema integrado de seguimiento de causas se constituye en una herramienta destinada a proporcionar información, estadística, seguimiento y control de la prestación del Servicio en el territorio del Estado.
- II. Su manejo y funcionamiento será reglamentado por normativa específica.

### **CAPITULO III**

#### **FUNCIONES DEL SERVICIO PLURINACIONAL DE DEFENSA DE DERECHOS LABORALES**

**Artículo 15°.- (Funciones).** El Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, para el cumplimiento de sus fines, tiene las siguientes funciones:

1. Informar a los usuarios habilitados del Servicio, sobre los derechos laborales y garantías procesales y constitucionales que le asisten, en su idioma.
2. Intervenir en todas las etapas del proceso, planteando y defendiendo los actos, las acciones y los recursos correspondientes para asegurar la vigencia plena de los principios procesales, garantías jurisdiccionales y los derechos establecidos en la Constitución Política del Estado, los Convenios y Tratados Internacionales en materia laboral y las leyes que amparen o beneficien a la usuaria o al usuario.
3. Garantizar el derecho a la defensa técnica en materia laboral.
4. Promover prioritariamente la conciliación cuando sea permitido legalmente y no exista afectación grave a algún interés social.
5. Luchar contra la retardación o denegación de justicia y la vulneración de derechos laborales de las usuarias o usuarios habilitados.
6. Denunciar todo acto de acción u omisión manifiestamente negligente o dolosa, tendiente a generar retardación de justicia en determinada causa procesal laboral a su cargo, así como el incumplimiento de plazos procesales establecidos en las normas laborales por parte de la autoridad jurisdiccional, realizando el seguimiento de la misma hasta su conclusión.
7. Administrar una base de datos para el seguimiento de causas y prestación del Servicio.

8. Generar y emitir información institucional sobre la gestión del Servicio, en forma semanal y mensual, al superior y al defendido.
9. Garantizar la defensa técnica especializada de los derechos laborales de las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, en coordinación con entidades y autoridades competentes.
10. Otras funciones que establezca la presente Ley.

## **CAPÍTULO IV**

### **COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN**

**Artículo 16°.- (Coordinación y cooperación con la jurisdicción indígena originaria campesina).** El Servicio Plurinacional de Defensa Pública, deberá defender con la autoridad indígena originaria-campesina el cumplimiento de los mecanismos de coordinación y cooperación establecidos en la Constitución Política del Estado y la normativa vigente.

**Artículo 17°.- (Obligación de colaboración).**

- I. En el marco de sus competencias, las servidoras y los servidores públicos de las entidades estatales, tienen la obligación de brindar en forma gratuita la cooperación requerida por el Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, así como la debida colaboración para el mejor cumplimiento de sus fines.
- II. La prestación del Servicio está exenta de pago de tasas, aranceles o cualquier otro tipo de valor.

## **TÍTULO II**

### **ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO PLURINACIONAL DE DEFENSA DE DERECHOS LABORALES**

#### **CAPÍTULO I**

#### **ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES GENERALES PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN DEL SERVICIO**

**Artículo 18°.- (Organización).** La organización del Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales es la siguiente:

1. Directora o Director Nacional.
2. Directora o Director de Supervisión y Control.
3. Directora o Director Departamental.
4. Defensora o Defensor Público.
5. Defensora o Defensor Auxiliar.
6. Trabajador Social.

7. Personal administrativo.

**Artículo 19°.- (Requisitos generales de designación).** Para el ejercicio de la función en el Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, además de los requisitos establecidos en el Artículo 234 de la Constitución Política del Estado, se requiere:

1. Tener título profesional, según corresponda.
2. No encontrarse en las prohibiciones, impedimentos o incompatibilidades establecidas en la Constitución Política del Estado y la presente Ley.

**Artículo 20°.- (Incompatibilidades),** Son causales de incompatibilidad para el ejercicio de la función en el Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, las siguientes:

1. El ejercicio de la profesión libre, salvo que se trate de causa propia, de ascendientes o descendientes directos o de su cónyuge o conviviente.
2. El ejercicio de otros cargos públicos o privados que sean remunerados o no.
3. El personal que tenga parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y el segundo de afinidad en el Servicio.

**Artículo 21°.- (Prohibiciones).** Además de lo establecido en el Artículo 236 de la Constitución Política del Estado, las Defensoras y los Defensores del Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales no podrán:

1. Residir en lugar distinto del ámbito territorial para el que fueron designadas o designados, salvo desplazamientos en comisiones oficiales y de servicio.
2. Concurrir con carácter o atributos oficiales, a cualquier acto o reunión pública que no corresponda al ejercicio de sus funciones.
3. Brindar o mantener la defensa legal técnica a los trabajadores o ex trabajadores aprobados cuando tuvieran Defensora o Defensor designado, salvo lo establecido por Ley.
4. Atender consultas como profesional independiente u otorgar asesoramiento en casos de contienda judicial fuera de los casos inherentes al ejercicio de su función.

**Artículo 22°.- (Derechos).** El personal del Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, tiene los siguientes derechos:

1. A no ser destituido, removido, cesado, suspendido de sus funciones, salvo en los casos establecidos por Ley.
2. Percibir remuneración de acuerdo a su categoría y trabajo realizado.
3. No ser obligado a cumplir órdenes, instrucciones o indicaciones que sean contrarias a la Constitución Política del Estado o las leyes.
4. No ser trasladado de manera indefinida del ámbito territorial donde fueron designados, salvo las condiciones y formas señaladas por reglamento.
5. A la formación, capacitación y actualización permanente para el óptimo ejercicio de sus funciones.



**Artículo 23°.- (Cesación).** El personal del Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, cesará en el ejercicio de sus funciones por las siguientes causas:

1. Incapacidad sobreviniente.
2. Incurrir en algún impedimento, prohibición o incompatibilidad prevista en la Constitución Política del Estado o la Ley.
3. Renuncia aceptada.
4. Haber cumplido el periodo de funciones para el cual fue designada o designado, según corresponda.
5. Jubilación.
6. Fallecimiento.
7. Calificación de insuficiencia para el ejercicio del cargo, emergente de la evaluación de desempeño por dos veces, conforme la presente Ley y sus disposiciones reglamentarias.
8. Cuando exista sentencia condenatoria ejecutoriada en materia penal.
9. Por resolución administrativa ejecutoriada de destitución del cargo por proceso disciplinario.
10. Cuando exista pliego de cargo ejecutoriado, pendiente de cumplimiento.
11. Otras determinadas por Ley.

**Artículo 24°.- (Suplencias).**

- I. En caso de impedimento temporal, destitución, suspensión, renuncia, ausencia o impedimento de la Directora o el Director Nacional, será suplida o suplido por la Directora o el Director de Supervisión y Control del Servicio. En ausencia de ésta o éste, será suplida o suplido por la Directora o el Director Departamental más cercano a la sede, según orden de prelación.
- II. En caso de destitución, renuncia, ausencia o impedimento de las Directoras o los Directores Departamentales, serán suplidos por la Defensora o el Defensor de mayor antigüedad, según Orden de prelación.
- III. Las suplencias serán reguladas mediante reglamento.

**Artículo 25°.- (Posesión).** Previo cumplimiento de los requisitos exigidos por la presente Ley:

- a. La Directora o el Director Nacional será posesionada o posesionado por la Ministra o el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Los demás funcionarios dependientes, serán posesionados en el cargo por la Directora o el Director Nacional.

## **CAPÍTULO II**

### **DEFENSORAS Y DEFENSORES DEL SERVICIO PLURINACIONAL DE DEFENSA DE DERECHOS LABORALES**

## SECCIÓN I

### DIRECTORA O DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO PLURINACIONAL DE DEFENSA DE DERECHOS LABORALES

**Artículo 26°.- (Directora o Director Nacional).** La Directora el Director Nacional es la máxima autoridad ejecutiva del Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, ejerce la representación ejecutiva de la institución en el territorio del Estado Plurinacional y sobre las servidoras y los servidores del Servicio. Asume la defensa de las usuarias y los usuarios, conforme a la presente Ley.

**Artículo 27°.- (Designación y periodo de funciones).**

- I. La Directora o el Director Nacional será designada o designado por la Ministra o el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, mediante Resolución Ministerial, previa calificación de capacidad profesional y de méritos.
- II. Ejercerá sus funciones, por cinco (5) años, con posibilidad de nueva designación. El designado o la designada, cumplido su período, podrá restituirse al Servicio.
- III. El periodo de funciones de la Directora o el Director Nacional se interrumpirá por las causales establecidas en la presente Ley, debiendo la Ministra o el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, designar a un nuevo titular.

**Artículo 28°.- (Requisitos).** Para ser designada o designado Directora o Director Nacional, además de los requisitos generales, se requiere haber desempeñado con honestidad y ética el ejercicio de la abogacía en la función pública o privada durante seis (6) años acreditados y formación en materia laboral.

**Artículo 29°.- (Atribuciones).** La Directora o el Director Nacional del Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, tiene las siguientes atribuciones:

1. Dirigir, organizar y administrar el Servicio.
2. Representar judicial y ejecutivamente a la institución.
3. Proponer y ejecutar políticas y normas para la protección y defensa de los derechos fundamentales, así como el acceso a la justicia de los sectores vulnerables.
4. Fijar los criterios de actuación para el cumplimiento de los objetivos establecidos en la presente Ley.
5. Fijar los criterios que se aplicarán en materia laboral.
6. Designar, remover, desplazar, suspender y destituir al personal del Servicio, así como revocar nombramientos, conceder licencias, aceptar o rechazar renunciaciones, conforme a reglamento.
7. Contratar consultoras o consultores y/o personal eventual para una mejor prestación del Servicio.

8. Disponer la creación y ubicación de direcciones, oficinas regionales y de coordinación, unidades especializadas, designando a los responsables y el personal necesario de acuerdo a las necesidades y requerimientos del Servicio.
9. Disponer mediante resolución fundamentada, el desplazamiento, reemplazo o resignación de funciones de Defensoras, Defensores y personal de apoyo por razones de servicio, sin que esto implique el traslado definitivo del lugar de sus funciones.
10. Aprobar, modificar y dejar sin efecto los reglamentos del Servicio.
11. Designar a la o las autoridades disciplinarias del Servicio, conforme a la presente Ley y su reglamento.
12. Mantener la disciplina dentro la institución e imponer sanciones a las servidoras y los servidores, en los casos y formas establecidos por la presente Ley y reglamentos internos.
13. Inspeccionar periódicamente todas las oficinas de la institución.
14. Elaborar anualmente el presupuesto institucional, de conformidad a la Ley.
15. En el marco de la normativa legal vigente, promover y suscribir convenios y acuerdos con instituciones nacionales o extranjeras, públicas o privadas, para el mejor cumplimiento de la finalidad y funciones del Servicio.
16. Promover suscribir convenios acuerdos con universidades públicas y privadas, con el objeto de coadyuvar al Servicio.
17. Administrar las estadísticas de la institución y elaborar una memoria anual.
18. Ratificar o revocar las decisiones de desplazamiento dentro del ámbito territorial departamental, emitidas por las Directoras o los Directores Departamentales, cuando sean objetadas de acuerdo a reglamento.
19. Ejercer la finalidad y las funciones del Servicio.
20. Brindar asistencia jurídica y defensa legal técnica en materia laboral, personal o conjuntamente, en casos de relevancia o en los que considere pertinente.
21. Impartir órdenes e instrucciones de contenido administrativo, académico, técnico y de coordinación al personal del Servicio, tanto las de carácter general como las relativas a asuntos específicos, en los términos y alcances establecidos en la presente Ley.
22. Ratificar modificar o revocar sus instrucciones impartidas, cuando éstas sean objetadas conforme a reglamento.
23. Designar a una, uno o más Defensoras o Defensores para que actúen en un asunto determinado o en varios de ellos, reemplazarlas o reemplazarlos entre sí, formar equipos que trabajen conjuntamente.
24. Supervisar las actividades del personal de su dependencia.
25. Coordinar con las instituciones operadoras del sistema de justicia para el cumplimiento de la finalidad y las funciones del Servicio.
26. Visitar y recabar información de las usuarias y los usuarios, y autoridades judiciales, sobre la prestación del Servicio cuando así lo estime necesario.
27. Promover la formación, capacitación y actualización permanente del personal a su cargo.
28. Otras atribuciones establecidas por Ley.

**Artículo 30°.- (Transparencia de la información).**

- I. En el marco de la política nacional de transparencia, el Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales deberá realizar la rendición pública de cuentas de acuerdo a la normativa vigente.
- II. El Servicio deberá informar y transparentar a la sociedad sobre sus actuaciones.

**SECCIÓN II**

**DIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN Y CONTROL**

**Artículo 31°.- (Directora o Director de Supervisión y Control).** La Directora o el Director de Supervisión y Control dependen de la Directora o el Director Nacional del Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales.

**Artículo 32°.- (Designación y periodo de funciones).**

- I. La Directora o el Director de Supervisión y Control, será designada o designado por la Directora o Director Nacional del Servicio, previa calificación de méritos y capacidad profesional.
- II. Ejercerá sus funciones por dos (2) años, con posibilidad de nueva designación. La designada o el designado, cumplido su período, podrá restituirse al Servicio.
- III. El periodo de funciones de la Directora o el Director de Supervisión y Control, se interrumpirá por las causales establecidas en la presente Ley, debiendo la Directora o el Director Nacional designar un nuevo titular.

**Artículo 33°.- (Requisitos).** Para optar al cargo de Directora o Director de Supervisión y Control, se requiere haber desempeñado con honestidad y ética el ejercicio de la abogacía en la función pública o privada durante cinco (5) años acreditados, y formación en materia laboral.

**Artículo 34°.- (Atribuciones).** La Directora o el Director de Supervisión y Control del Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, tiene las siguientes atribuciones:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución Política del Estado, Tratados y Convenios Internacionales y las leyes.
2. Cumplir y hacer cumplir las instrucciones de la Dirección Nacional.
3. Coadyuvar con la Directora o el Director Nacional en el cumplimiento de los objetivos y finalidades del Servicio.
4. Promover la aplicación del régimen disciplinario a los integrantes de la estructura operativa.
5. Coordinar la creación de medios de información y comunicación con las usuarias y los usuarios del Servicio, a fin de indagar el grado de cumplimiento de funciones de los servidores públicos operativos.

6. Aplicar procedimientos de control y evaluación de eficiencia al personal operativo del Servicio.
7. Detectar problemas de gestión operativa y promover alternativas de solución.
8. Sugerir fundadamente, ante la Dirección Nacional, el desplazamiento y reemplazo de Defensoras, Defensores y personal de apoyo para determinados actos.
9. Coordinar con las Direcciones Departamentales el cumplimiento de los fines y objetivos del Servicio.
10. Supervisar y controlar que el personal operativo mantenga actualizado el registro de acciones procesales en el Sistema de Seguimiento de Causas, conforme a reglamento.
11. Imponer sanciones disciplinarias al personal operativo y administrativo de acuerdo a reglamento.
12. Impartir instructivos y circulares de carácter general y específicos, en los términos y alcances establecidos en la presente Ley, conforme a reglamento.
13. Ratificar, modificar o revocar sus instrucciones impartidas, cuando éstas sean contrarias a la presente Ley y objetadas conforme a reglamento.
14. Supervisar las actividades del personal de su dependencia.
15. Promover la formación, capacitación y actualización permanente del personal a su cargo.
16. Otras atribuciones establecidas conforme a reglamento.

### **SECCIÓN III**

#### **DIRECTORAS Y DIRECTORES DEPARTAMENTALES**

**Artículo 35°.- (Directoras y Directores Departamentales).**

- I. Las Directoras y los Directores Departamentales del Servicio se constituyen en la máxima representación del Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales, en el Departamento donde ejercen sus funciones.
- II. Ejercerán las funciones y las atribuciones que la Ley otorga por sí mismos o por intermedio de las Defensoras y los Defensores a su cargo.

**Artículo 36°.- (Requisitos, designación y periodo de funciones).**

- I. Para optar al cargo de Directora o Director Departamental se requiere, además de los requisitos generales, haber desempeñado con honestidad y ética el ejercicio de la abogacía en la función pública o privada durante cuatro (4) años acreditados, y formación en materia laboral.
- II. Las Directoras y los Directores Departamentales serán designados por la Directora o el Director Nacional, previa calificación de capacidad profesional y méritos.
- III. Serán evaluados periódicamente, ejercerán sus funciones por dos (2) años, con posibilidad de una nueva designación por una sola vez. La designada o el designado, cumplido su periodo, podrá restituirse al Servicio.

**Artículo 37°.- (Atribuciones).** Las Directoras y los Directores Departamentales, dentro del ámbito territorial de sus funciones, tienen las siguientes atribuciones:

1. Representar al Servicio en el ámbito departamental al que pertenecen.
2. Establecer el rol de turnos y suplencias de las Defensoras y los Defensores en su Departamento.
3. Aprobar y asignar las causas judiciales a las Defensoras y los Defensores para su consiguiente patrocinio legal en la defensa legal técnica, mediante el sistema de seguimiento de causas.
4. Disponer el desplazamiento y reemplazo de Defensoras, Defensores y personal de apoyo para actos específicos.
5. Cumplir y hacer cumplir las instrucciones de la Dirección Nacional.
6. Conceder licencias al personal de su dependencia conforme al Reglamento Interno.
7. Coordinar el trabajo con las Direcciones Departamentales y otras instituciones, además del personal de su dependencia.
8. Informar trimestralmente sobre el desarrollo de sus actividades a la Dirección Nacional.
9. Velar que las Defensoras y los Defensores mantengan actualizado el registro de acciones procesales en el sistema de seguimiento de causas, conforme a reglamento.
10. Coadyuvar a la Directora o al Director Nacional en el cumplimiento de la finalidad y las funciones del Servicio.
11. Imponer sanciones a las Defensoras; los Defensores, las servidoras y los servidores bajo su dependencia; conforme a reglamento.
12. Ejercer la finalidad y las funciones del Servicio.
13. Brindar asistencia jurídica y defensa legal técnica en casos de relevancia o en los que considere pertinente, de acuerdo a los objetivos del Servicio.
14. Impartir órdenes e instrucciones a las Defensoras, los Defensores, las servidoras y los servidores dependientes, tanto las de carácter general como las relativas a asuntos específicos, en los términos y alcances establecidos por reglamento.
15. Ratificar, modificar o revocar sus instrucciones impartidas, cuando éstas sean objetadas conforme a reglamento.
16. Designar a una, uno o más Defensoras o Defensores para que actúen en un asunto determinado o en varios de ellos, reemplazarlas o reemplazarlos entre sí, y formar equipos que trabajen conjuntamente.
17. Supervisar las actividades de las Defensoras, los Defensores y personal de su dependencia.
18. Coordinar con las instituciones operadoras del sistema de justicia para el cumplimiento de la finalidad y las funciones del Servicio.
19. Otras atribuciones establecidas por reglamento.

## SECCIÓN IV

### DEFENSORAS Y DEFENSORES PÚBLICOS, Y TRABAJADORES SOCIALES

**Artículo 38°.- (Defensoras y Defensores públicos y Trabajadores Sociales).** Las Defensoras y los Defensores Públicos ejercerán la asistencia jurídica y defensa legal técnica en materia laboral con todas las atribuciones que les otorga la Ley, asegurando su intervención en las diferentes etapas del proceso; asimismo las Trabajadoras y Trabajadores Sociales ejercerán la asistencia social, verificando la situación económica del solicitante del servicio, para su posterior aprobación.

**Artículo 39°.- (Requisitos).** Para optar al cargo de Defensora o Defensor Público, además de los requisitos generales, se requiere haber desempeñado con honestidad y ética el ejercicio de la abogacía en la función pública o privada, durante tres (3) o más años acreditados, y formación en materia laboral, previa convocatoria pública; similares requisitos profesionales serán requeridos para el cargo de Trabajadores Sociales.

**Artículo 40°.- (Atribuciones).**

- I. Las Defensoras y los Defensores Públicos tienen las siguientes atribuciones:
1. Ejercer la defensa técnica, asumiendo el asesoramiento pleno de los casos que le sean formalmente asignados.
  2. Supervisar la labor de la Defensora o el Defensor Auxiliar.
  3. Otras atribuciones establecidas por Ley.
- II. Las Trabajadoras o Trabajadores Sociales tienen las siguientes atribuciones:
1. Revisar la situación económica del Trabajador o ex trabajador.
  2. Elaborar el informe social respectivo (situación económica) a los efectos de aprobarse la condición de usuario por parte del Director Departamental.
  3. Otras atribuciones establecidas por Ley.

**Artículo 41°.- (Obligaciones).** Son obligaciones de las Defensoras y los Defensores Públicos, así como las Trabajadoras o Trabajadores Sociales:

1. Informar al inmediato superior, periódicamente y cada vez que les sea instruido, sobre los asuntos a su cargo.
2. Cumplir las instrucciones superiores.
3. Tramitar por sí o por intermedio de la Directora o el Director Nacional o Departamental, la información solicitada a las entidades públicas.
4. Registrar continuamente sus actuaciones para el seguimiento de causas, así como brindar la información estadística que le sea solicitada, en términos de veracidad y oportunidad, conforme a reglamento.
5. Capacitarse y actualizarse permanentemente para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a reglamento.
6. El cumplimiento y control de los plazos establecidos en la normativa, bajo responsabilidad.

7. Denunciar a las servidoras o servidores públicos que obstaculicen sus actividades.

## **SECCIÓN V**

### **PERSONAL DE APOYO OPERATIVO**

**Artículo 42°.- (Defensora o defensor auxiliar).** Las Defensoras los Defensores Auxiliares brindarán sus servicios coadyuvando en las funciones de las Defensoras y los Defensores Públicos del Servicio, conforme a reglamento.

**Artículo 43°.- (Personal de apoyo).** El Servicio contará con personal de apoyo administrativo, pudiendo para el efecto contratar los servicios de consultores así como personal eventual, compuesto por profesionales y/o técnicos del área, encargado de la asistencia y elaboración de los informes respectivos, conforme a reglamento.

## **SECCIÓN VI**

### **FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

**Artículo 44°.- (Formación).** La formación, capacitación y actualización del Servicio representará un conjunto de procesos de construcción y articulación de conocimientos destinados a mejorar la calidad del Servicio.

**Artículo 45°.- (Procesos de formación, capacitación y actualización).** Los procesos de formación, capacitación y actualización del personal del Servicio estarán a cargo de la Dirección Nacional en coordinación con las Direcciones Departamentales.

## **TÍTULO III**

### **CAMBIO DE DEFENSOR, PERDIDA DEL SERVICIO Y EXCUSAS**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **CAMBIO DE DEFENSORA O DEFENSOR Y RETIRO DEL SERVICIO**

**Artículo 46°.- (Cambio de Defensora o Defensor).**

- I. La usuaria o el usuario del Servicio podrá solicitar el cambio de Defensora o Defensor que se le hubiera asignado, cuando concurra alguna de las siguientes causales:
  - a. Que tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o amistad íntima con una de las partes del proceso.
  - b. Que tenga acreencia, deuda o sea garante de una de las partes del proceso.



- c. Que haya sido patrocinante, apoderada, apoderado, testigo, perito, tutora o tutor en el asunto que debe conocer.
  - d. Que la defensa sea incompatible con otra usuaria u otro usuario a la que patrocina.
  - e. Que el defensor incumpla las funciones establecidas en la presente Ley o su reglamento.
  - f. Desavenencias de caracteres, entre la usuaria o el usuario con la Defensora o el Defensor, que ponga en riesgo el correcto ejercicio de la defensa técnica. Sólo podrá invocarse esta causal por una sola vez en el transcurso del proceso.
  - g. En exacciones comprobadas.
- II. La Defensora o el Defensor podrá excusarse de ejercer la defensa en un caso concreto, cuando concurra alguna de las causales previstas en el Parágrafo anterior. La Defensora o el Defensor únicamente podrá invocar la causal establecida en el Inciso e) del Parágrafo anterior, como máximo dos (2) veces en el transcurso de un año.

**Artículo 47°.- (Pérdida del servicio).**

- I. La usuaria o el usuario perderá el servicio cuando:
  - a. No se encuentre en los casos de gratuidad o haber proporcionado información falsa para acceder al Servicio.
  - b. Designe abogada o abogado particular para su defensa.
  - c. Renuncie de manera expresa y voluntaria al Servicio, previa designación de abogada o abogado particular para su defensa.
  - d. Maltrate verbal o físicamente a la Defensora o al Defensor, el mismo que deberá ser comprobado.
- II. En cuanto la persona pierda su condición de usuaria o usuario del Servicio, se dará comunicación escrita a la autoridad judicial competente.

## **TÍTULO IV**

### **RÉGIMEN ADMINISTRATIVO Y ECONÓMICO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **RÉGIMEN ADMINISTRATIVO**

**Artículo 48°.- (Administración).** La administración del Servicio Plurinacional de Defensa de derechos Laborales está sujeta a los Sistemas de Administración y Control Gubernamentales, las normas conexas y sus disposiciones reglamentarias.

**Artículo 49°.- (Recursos humanos).** Las servidoras y los servidores públicos del Servicio se hallan sujetos al Estatuto del Funcionario Público y las Normas Básicas del

Sistema de Administración de Personal; asimismo el personal contratado se halla sujeto a los términos de su contrato y normas conexas.

**Artículo 50°.- (Trabajo Dirigido y Pasantías).** La Directora o el Director Nacional podrá suscribir convenios con las universidades públicas o privadas u otras instituciones de enseñanza académica, a fin de que las y los estudiantes de cursos superiores puedan desarrollar actividades en la modalidad de trabajo dirigido o pasantías, que coadyuven en las tareas propias del Servicio, como parte de su práctica académica.

## CAPÍTULO II

### RÉGIMEN ECONÓMICO

**Artículo 51°.- (Recursos financieros).**

- I. El Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales financiará sus operaciones al interior de su presupuesto, con recursos económicos asignados por el Tesoro General del Estado e ingresos específicos. Los recursos se ejecutarán bajo las previsiones de los Sistemas de Administración y Control Gubernamentales.
- II. Sin perjuicio de lo establecido en el Parágrafo anterior, el Servicio podrá gestionar recursos de cooperación o financiamiento externo que le permitan cumplir de mejor manera los fines y objetivos establecidos en la presente Ley.

**Artículo 52°.- (Patrimonio).** Conforman el patrimonio del Servicio todos sus bienes, activos tangibles e intangibles, acciones y derechos.

## TÍTULO V

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### CAPÍTULO ÚNICO

##### RESPONSABILIDAD Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 53°.- (Finalidad del régimen disciplinario).** El régimen disciplinario tiene por finalidad garantizar la adecuada prestación del Servicio, así como la idoneidad de las servidoras y los servidores públicos.

**Artículo 54°.- (Responsabilidad).** El personal del Servicio Plurinacional de Defensa de Derechos Laborales asume plena responsabilidad por sus acciones u omisiones, debiendo rendir cuentas ante la autoridad o instancia correspondiente, por la forma de su desempeño y los resultados obtenidos del mismo, conforme a reglamento y al ordenamiento jurídico administrativo. Asimismo, debe regir su conducta conforme a los principios que rigen el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 55°.- (Régimen disciplinario y reglamentación).** Las definiciones de faltas, sanciones disciplinarias, responsabilidad y causales de destitución y suspensión se sujetarán a la norma reglamentaria correspondiente y al ordenamiento jurídico administrativo.

### **DISPOSICIONES FINALES**

**Disposición Final Primera.-** El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas asignará los recursos necesarios para la implementación de la presente Ley.

**Disposición Final Segunda.-** El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, según disponibilidad presupuestaria, asignará los recursos para la implementación progresiva del Servicio en provincias.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Disposición Transitoria Primera.-** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo de ciento veinte (120) días de publicada la presente Ley, elaborará la reglamentación correspondiente para su aplicación.

**Disposición Transitoria Segunda.-** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo de ciento ochenta días, realizará el inventario físico y valorización de activos, balances de cierre y demás trámites administrativos para el cese de las actividades de las Direcciones y Unidades dependientes que tengan similar función a la establecida en la presente Ley, y posterior transferencia de sus activos físicos tangibles e intangibles a favor del Servicio Plurinacional de Defensa de derechos Laborales.

### **DISPOSICIÓN ABROGATORIA Y DEROGATORIA**

**Disposición Abrogatoria y Derogatoria Única.-** Se abrogan y derogan todas las normas legales contrarias a la presente Ley.

Remítase al Órgano Ejecutivo para fines constitucionales.  
Es dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional, a los cinco días del mes de febrero del año dos mil diecinueve.

Fdo.....

Por tanto, la promulgo para que se tenga y cumpla como Ley del Estado Plurinacional de Bolivia.

Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los cinco días del mes de febrero del año dos mil diecinueve.

**FDO. EVO MORALES AYMA.**

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA.**

# **CAPITULO VII**

## CAPITULO VII

### CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

#### 1. CONCLUSIÓN

- El sentido primordial del Derecho del Trabajo, es *“la protección al trabajador”*, principio que desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral, el trabajador, en ese contexto la necesidad de incorporar la Defensa Pública de Derechos Laborales para trabajadores que perciban bajos ingresos económicos, es una propuesta coincidente con la esencia del Derecho del Trabajo.
- Muchos bolivianos al carecer de trabajo emigran fuera del país, cuyo índice es realmente alarmante y sigue un ritmo de crecimiento sin duda perjudicial para la nación, aspecto que debe ser considerado, incorporando políticas de protección de los trabajadores, que permita mejores condiciones de vida laboral.
- La defensa pública en Bolivia, está atravesando graves problemas económicos y de excesiva carga, por lo que para incorporar la defensa pública en materia laboral, se deben encontrar mecanismos que permitan recursos independientes, que no coincidan con la problemática actual de la defensa pública en materia penal.
- La incorporación de la Defensa Pública de Derechos Laborales a favor de trabajadores que perciban bajos ingresos económicos, permitirá un mayor acceso a la justicia, mayor igualdad jurídica y mayor credibilidad en la justicia.

## **2. RECOMENDACIONES**

Se recomienda introducir una mejor descripción y coherencia normativa para establecer la justicia gratuita en materia laboral para los trabajadores de bajos ingresos económicos y la aplicación de las disposiciones jurídicas laborales en la Ley General de Trabajo, Ley de Pensiones y el Código de Seguridad Social.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- CABANELLAS de Torrez Guillermo, Diccionario Elemental, libro de edición argentina, 1988 Edít Helíasta, SRL
- CLAVEL Salazar Hernán, Universidad Mayor de San Andrés
- Código Civil de Boliviano
- Código de Procedimiento Penal Boliviano
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL, Cap. 5to. Derechos Sociales y Económicos, Sección III, Derecho al Trabajo y al empleo. 2009
- DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO, Decreto Supremo No. 224 de 23 de Agosto de 1943.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Driskill SA Tomo VII. 1991.
- HUMERES, Magnam Héctor y NOYUER Héctor, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad social”.
- JIMÉNEZ, Sanjinés Raúl, “Historia del Derecho de Trabajo Boliviano y Bases para una Nueva Ley General de Trabajo”, Editorial Popular, La Paz Bolivia.
- LEY GENERAL DEL TRABAJO, Decreto Ley de 24 de Mayo de 1939, elevado al rango de ley el 8 de diciembre de 1942.

- MEJIA, Mena José Luis, “La Flexibilidad Laboral Frente al Respeto y Conservación de los Derechos del Trabajador como base de Una Nueva Legislación Laboral”.
- MOSCOSO, Delgado Jaime, “Introducción al Derecho” Editorial Juventud, Sexta edición. La Paz, Bolivia.
- OBLITAS, Tudela Juan Wilfredo, “La Crisis De Derecho Liberal Individualista”
- OLMOS, Osinaga Mario, “Compendio de Derecho del Trabajo”, La Paz Bolivia.
- TRIGOSO AGUDO, Gonzalo, “Apuntes de la cátedra de Derecho Laboral. 2005.
- UGARTE, Cataldo José Luis, “Inspección del Trabajo en Chile, Vicisitudes y Desafíos”
- VAZQUES, Vialard Antonio, “La Responsabilidad en el Derecho de Trabajo”.
- VIAÑA, Guillermo, “Apuntes de Constitucional I”. Normas legales consultadas. 2003.



# ANEXOS

## **ANEXO I**

### **PLANILLA DE ENCUESTA (A TRABAJADORES)**

*El objetivo de la encuesta es obtener una mayor idea sobre la vulneración de los derechos de los trabajadores de bajos ingresos. Agradecemos de antemano su gentil colaboración.*

- **¿Conoces tus derechos como trabajador?**  
SI NO
- **¿En algún momento vulneraron sus derechos por parte de sus fejes?**  
SI NO
- **¿Realizo alguna vez reclamo ante el Ministerio de Trabajo?**  
SI NO
- **¿Actualmente como trabajador cuenta con un abogado ante un conflicto laboral?**  
SI NO
- **¿Cuenta con los recursos económicos para contratar a un abogado para un proceso judicial?**  
SI NO
- **¿Usted estaría de acuerdo que el Estado proporcione gratuitamente un abogado, a los trabajadores con bajos recursos económicos, para que defienda sus derechos laborales?**  
SI NO
- **¿Ud. Cree que la incorporación de la Defensa Publica de Derechos Laborales para trabajadores que perciban bajos ingresos económicos, permitirá un mayor acceso a la justicia?**  
SI NO
- **¿Cómo califica esta propuesta?**  
Muy mala  
Mala  
Buena  
Muy mala