

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

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS



T E S I S D E G R A D O

**“LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR LA
ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA LABORAL
PARA LOS TRABAJADORES DE ESCASOS
RECURSOS”**

(Para optar el grado de Licenciatura en Derecho)

POSTULANTE : Jose Osmar Rojas Camargo

TUTOR : M.Sc. Max Mostajo Machicado

LA PAZ - BOLIVIA
2014

Dedicatoria

*A Dios como ser Supremo en la tierra,
que guía mi vida y me llena de la fuerza espiritual necesaria
para continuar luchando por el logro de mis ideales.*

*A mis Padres; Maria Encarnación Camargo y Fausto Ruperto Rojas,
por ser mis guías en todo momento.*

*A mis hermanos Andrea Rojas, Maciel Rojas, Pamela Vallejos y Paola Vallejos,
por su apoyo espiritual.*

*A mis compañeros de estudio,
por la ayuda prestada en el trayecto de mis estudios.*

AGRADECIMIENTOS

*A la Universidad “Mayor de San Andres”,
por brindarnos la oportunidad de mejorarme profesionalmente.*

*A mi Tutor: Dr. Max Mostajo, por sus adecuadas, oportunas y esclarecedoras
orientaciones.*

*A los docentes que con su colaboración y desprendimiento, me permitieron adquirir los
conocimientos necesario para la culminación de nuestra carrera.*

*A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en el transcurso de mis
estudios.*

*A todas aquellas Instituciones que me prestaron su ayuda, para la realización de este
proyecto, la cual es un requisito indispensable para la obtención del título de Abogado.*

A nuestros compañeros de estudio, por la ayuda prestada en el trayecto de esta carrera.

RESUMEN O ABSTRAC

La estructura procesal de cada ordenamiento jurídico varía en relación a su experiencia judicial, normativa, doctrinaria, histórica y a los usos y costumbres de cada Estado. Sin embargo, nuestro país en el ámbito laboral. Los derechos de ,los trabajadores se encuentran totalmente desprotegidos debido a la ausencia de asistencia técnica jurídica gratuita en materia laboral, lo que denota una inefectividad de las normas constitucionales, donde señala que los derechos laborales son irrenunciables, el cual constituye una serie de consecuencias negativas en el ámbito jurídico y social que indudablemente afecta a los trabajadores de escasos recursos económicos, puesto que el principio de gratuidad carece de eficacia, y muchas el trabajador por fador económico y de tiempo, tiende a renunciar a sus derechos supuestamente irrenunciables.

Pero actualmente nos encontramos estancados en lo mecánico y legalista –donde tiene preeminencia el cumplimiento de las formalidades–, y no lo el aspecto gratuito, puesto que a diario se presentan una serie de denuncias ante el Ministerio de Trabajo, institución que no brinda asistencia técnica jurídica gratuita en estrados judiciales y solamente se limita a conciliar en la vía administrativa, donde muchas veces los trabajadores para evitar pago de honorarios del abogado acepta la propuesta del empleador.

Sin embargo, es imperante hacer notar que si bien Bolivia dentro de sus sistema de justicia refiere la gratuidad como un principio constitucional, pues esta no se cumple en nuestra realidad jurídico-social y solamente se han convertido en meras enunciaciones normativas carentes de aplicabilidad y eficacia, por lo que se hace menester regular a través del Ministerio de Trabajo la asistencia técnica jurídica gratuita en materia laboral.

ÍNDICE

Dedicatoria

Agradecimientos

Resumen Abstrac

Pág.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1. ENUNCIACIÓN DEL TEMA DE TESIS.....	2
2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
3. PROBLEMATIZACIÓN.....	5
4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACION.....	6
4.1. Delimitación temática.....	6
4.2. Delimitación temporal.....	7
4.3. Delimitación espacial.....	7
5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
6. OBJETIVOS A LOS QUE SE HA ARRIBADO EN LA INVESTIGACIÓN..	13
6.1. Objetivo general.....	13
6.2. Objetivos específicos.....	13
7. MARCO TEÓRICO QUE SUSTENTA LA INVESTIGACIÓN.....	14
8. HIPÓTESIS DE TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
8.1. Variable independiente.....	19
8.2. Variable dependiente.....	19
9. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	20
9.1. Métodos.....	20
9.1.1. Método deductivo.....	20
9.1.2. Método lógico jurídico.....	20
9.1.3. Método analítico.....	21

9.1.4. Método de la observación.....	21
9.2. Técnicas.....	22
9.2.1. Técnica documental.....	22
9.2.2. Técnica de la investigación de campo.....	22
INTRODUCCIÓN.....	23

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES JURÍDICO-DOCTRINALES EN BOLIVIA RESPECTO A LA DEFENSA Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONSIGUIENTE ACCESO A LA JUSTICIA

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	29
1.1. Época precolonial.....	29
1.2. Época colonial.....	30
1.3. Época republicana.....	32
a) La etapa donde se dictan las primeras leyes protectoras (1900 – 1924).....	33
b) El periodo comprendido entre 1925-1935.....	33
c) El periodo comprendido entre 1936 hasta la actualidad.....	33
2. MARCO JURÍDICO EN RELACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES..	35
2.1. Constitución Política del Estado Plurinacional.....	35
a) Antecedentes constitucionales, régimen social y su relación con la actualidad.....	38
b) El derecho laboral y la irrenunciabilidad.....	43
3. LA TUTELA JUDICIAL DE LOS DERECHO LABORALES Y SU	

CONSIGUIENTE ACCESO A LA JUSTICIA.....	47
--	----

CAPÍTULO II

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE BAJOS RECURSOS ECONÓMICOS EN RELACIÓN AL SERVICIO DE ASISTENCIA LEGAL PARA LA DEFENSA DE SUS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES

1. CONTEXTO ACTUAL DEL TRABAJADOR EN BOLIVIA.....	55
2. INSTITUCIONES CON RELACIÓN AL SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA PARA TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS.....	56
2.1. Instituciones públicas.....	56
a) Ministerio del Trabajo.....	56
b) Ministerio de Justicia.....	58
c) Servicio de Defensa Pública.....	59
2.2. Instituciones privadas.....	59
a) Colegio de Abogados de La Paz.....	59
b) Centro de promoción de la mujer “Gregoria Apaza”.....	60
3. LA CONCILIACIÓN EN LA VÍA ADMINISTRATIVA COMO ALTERNATIVA DE ACCESO A LA JUSTICIA DE LOS TRABAJADORES.....	61
4. CASOS MAS FRECUENTES EN RELACIÓN A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS.....	63
5. LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA COMO UN DERECHO CONSTITUCIONAL Y DEBER DEL ESTADO HACIA LOS	

TRABAJADORES.....	67
-------------------	----

CAPÍTULO III

FUNDAMENTOS JURÍDICO-SOCIALES RESPECTO A LA NECESIDAD DE REGLAMENTACIÓN DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA COMO MEDIO DE DEFENSA PÚBLICA DE DERECHOS LABORALES

1. EL DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA.....	71
2. FACTOR ECONÓMICO Y CARENCIA DE ASISTENCIA JURÍDICA EN MATERIA LABORAL A LOS TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS.....	75
3. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA CON REFERENCIA A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA EN EL ÁREA LABORAL.....	77
3.1. Legislación española.....	77
3.2. Legislación mexicana.....	78
3.3. Legislación peruana.....	79
4. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE RESPALDAN LA IMPLEMENTACIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA JURÍDICA GRATUITA EN MATERIA LABORAL.....	81
4.1. La asistencia jurídica gratuita.....	84
4.2. El beneficio de gratuidad y la asistencia jurídica gratuita.....	85
4.3. La asistencia jurídica gratuita en relación a los principios informadores del procedimiento laboral.....	88
4.4. El principio de gratuidad dentro del proceso laboral.....	89

4.5. Vulneración al principio de gratuidad.....	91
4.6. La defensa pública en la legislación boliviana.....	92
4.7. El beneficio de gratuidad en la legislación boliviana.....	99
5. FUNDAMENTOS SOCIALES QUE RESPALDAN LA IMPLEMENTACIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA JURÍDICA GRATUITA EN MATERIA LABORAL.....	101
5.1. Necesidad de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita en materia laboral.....	102

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE REGLAMENTACIÓN DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA EN EL ÁMBITO LABORAL COMO MECANISMO DE ACCESO A LA JUSTICIA PARA TRABAJADORES CON BAJOS RECURSOS ECONÓMICOS

1. ASPECTOS GENERALES.....	109
2. DIMENSIÓN Y ALCANCE DE LA PROPUESTA.....	110
3. PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA PARA TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS.....	113

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1. ENUNCIACIÓN DEL TEMA DE LA TESIS

“LA NECESIDAD DE UN REGLAMENTO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS EN BOLIVIA”

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La problemática planteada, resulta ser una consecuencia de la vulneración permanente de la tutela jurídica y del acceso a una justicia pronta, oportuna y sin dilaciones que establece la Constitución Política del Estado Plurinacional, por el cual toda persona tiene derecho al debido proceso, y que implica ante todo su obligatoriedad; sin embargo, la defensa de los derechos laborales en nuestro país, resulta ser un problema endémico, tomando en cuenta que debido a los bajos y magros recursos económicos de los trabajadores, no siempre logran llegar a estrados judiciales en defensa de sus derechos e intereses legítimos, puesto que no tienen una asistencia jurídica técnica gratuita (abogado) que pueda hacer valer sus derechos, mas al contrario, implica dinero y tiempo, extremo con el cual muchos trabajadores no cuentan; constituyéndose este factor en una causa de dilación permanente y consecuentemente la ineffectividad e ineficacia de la administración de justicia.

En ese contexto, es imperante señalar que Bolivia al igual que en muchos países, en su proceso de formación normativa, desde sus orígenes históricos como nación, estuvo vigente una normativa que sustentó una violación estructural de los derechos fundamentales, siendo especialmente evidente en

el ámbito de la administración de justicia y particularmente en el ámbito laboral.

Al respecto, como efecto previsible de la adecuación de las normas a las necesidades sociales, y dada la coyuntura de Bolivia donde supuestamente nos encontramos en un proceso de transición en cuanto al Órgano Judicial, se contempla actualmente, un proceso de reforma normativa, que debe realizarse en función a nuestra realidad jurídico-social; es decir, no debe ser normas importadas que no van a generar ningún efecto positivo. En ese entendido y como reflejo del desarrollo de nuestra sociedad y su consecuente enfoque de la administración de justicia, se hace menester dar lugar a que las diferentes instituciones y órganos del Estado, y en especial la Defensa Pública y las Oficinas de Derechos Humanos y de Asistencia Legal, se aproximen cada vez más a la sociedad civil en procura de la satisfacción de las necesidades prioritarias; 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 Plurinacional y las leyes en vigencia.

En consecuencia, la problemática en cuestión, evidencia que en Bolivia existen grupos sociales como los “trabajadores de bajos ingresos salariales” que en muchas ocasiones no cristalizan en forma concreta sus pretensiones por falta de dinero. Una muestra clara de ello son las peticiones de beneficios sociales, como efecto de despidos injustificados u otros muchos problemas laborales, donde en algunas ocasiones se demanda por ante el Ministerio de Trabajo; y el empleador o parte patronal, rehúsa cancelar lo que legítimamente corresponde, e inclusive rehúsa asistir, a sabiendas que el Ministerio es una instancia conciliadora, consecuentemente el trabajador por falta de dinero para pagar su asistencia jurídica, está imposibilitado de reclamar ante instancias judiciales el cumplimiento efectivo de sus derechos

laborales, no obstante de que la Constitución Política del Estado Plurinacional, establece que los derechos y beneficios, reconocidos a favor de los trabajadores son irrenunciables; por lo que al estar imposibilitado el trabajador de contratar asistencia jurídica, no le queda otra salida que implícitamente renunciar a lo que por derecho le corresponde; de modo que al señalar que el trabajo es un derecho fundamental de toda persona y un deber, resulta, ser meras enunciaciones normativas carentes de eficacia; ya que si bien se considera al trabajo como la base del orden social y económico que debe gozar de la protección del Estado, pues este no brinda mecanismos que permitan y que verdaderamente garanticen a todos, la posibilidad de ocupación laboral, estabilidad laboral, remuneración justa y también reconocimiento de derechos laborales.

De modo que el objetivo fundamental de todo Estado debe ser, viabilizar el acceso a la justicia y las diferentes instancias de protección y defensa de los derechos para amplios sectores laborales postergados de la población, donde la administración de justicia debe ser el principal garante de los derechos humanos; sin embargo, aún no se ha comprendido la importancia de un reglamento sobre la ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA EN EL ÁMBITO LABORAL, traducido en un servicio público de defensa legal técnica, gratuita y eficiente, con cobertura nacional, que preste sus servicios en materia laboral a la población que no puede contratar un servicio legal que haga valer sus derechos irrenunciables en estrados judiciales.

En tal sentido, y tomando en cuenta que Bolivia se encuentra en un momento histórico excepcional para consolidar y perfeccionar sus instituciones, especialmente las relacionadas con la defensa, la protección y la promoción de los derechos, se hace imperante modificar las normas adjetivas relacionadas al ámbito laboral; donde la ineficacia de los principios constitucionales y procesales y ante todo la defensa y cumplimiento efectivo

de los derechos laborales y el acceso a una justicia pronta, oportuna y sin dilaciones carecen de efectividad y materialidad, consecuentemente con lleva a un mal que aqueja a la población en general, más aun a los trabajadores de escasos recursos económicos que no pueden interponer sus pretensiones ante los órganos de judiciales en busca de justicia, siendo de tal manera objeto de una tutela judicial nada efectiva.

En tal sentido, no es ajeno a nuestra realidad jurídico-social, que a lo largo de todos los tiempos, los derechos laborales siempre se hayan caracterizado por ser vulnerables. Por lo que surge la siguiente interrogante:

¿Por qué es necesaria la reglamentación de la asistencia jurídica gratuita laboral para la defensa derechos laborales, en favor de los trabajadores con bajos ingresos económicos en Bolivia?

3. PROBLEMATIZACIÓN

- ¿Cuáles son los antecedentes jurídico-doctrinales respecto a la defensa, promoción y protección de los derechos laborales en Bolivia y el consiguiente acceso a la justicia?
- ¿Cuál es la situación actual de los trabajadores de bajos recursos económicos en relación al servicio de asistencia legal técnica para la defensa de sus derechos laborales irrenunciables?
- ¿Cuáles son los fundamentos jurídico-sociales respecto a la necesidad de un reglamento sobre la asistencia jurídica gratuita como medio defensa publica de derechos laborales?
- ¿Por qué es necesario una propuesta normativa reglamentaria de asistencia jurídica gratuita en el ámbito laboral tendiente al acceso a la

justicia de manera efectiva y protección de los derechos laborales de los trabajadores con bajos recursos económicos?

4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Delimitación temática

La presente investigación se ha enmarcado dentro de las siguientes áreas temáticas:

- La más importante, el DERECHO DEL TRABAJO, dado que esta disciplina, especializada abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra entre empresarios y trabajadores.
- También comprende la SOCIOLOGÍA JURÍDICA, tomando en cuenta que en el trabajo se involucran actores y agentes sociales que hacen al fenómeno laboral propio, dada la construcción social protectora de la relación laboral.
- Asimismo se ha enmarcado dentro de la SEGURIDAD SOCIAL, considerando que esta normativa precautela el derecho de los trabajadores con relación a los regímenes de seguridad social tendientes a cubrir contingencias.
- Del mismo modo, comprende al ámbito del DERECHO CONSTITUCIONAL, siendo que la Constitución Política del Estado, determina los márgenes de derecho, organización y atribuciones de los actores de la relación laboral obrero-patronal. Asimismo establece la protección que debe dar el Estado al trabajo y al capital humano.

4.2. Delimitación temporal

En cuanto al parámetro temporal establecido para la presente investigación, ha sido determinado tomando en cuenta la permanente vulneración de los derechos laborales, se ha tomado como referencia los últimos tres años; es decir, desde la gestión 2009 hasta la gestión 2012.

4.3. Delimitación espacial

En mérito a que el trabajo se desarrolla en todo el territorio nacional; sin embargo, para trabajo de campo, a efectos de la investigación demostrativa en aspectos de diagnóstico y propuesta, se ha tomado como referencia el Ministerio de Trabajo y Previsión Social al igual que los juzgados laborales de La Paz y el Alto.

5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La vulneración de los derechos laborales fundamentales, se constituye en una flagrante denegación de acceso a una justicia pronta, oportuna y sin dilaciones tal cual lo establece el artículo 115 de la Constitución Política del Estado Plurinacional, y que hoy en día, en nuestra realidad jurídico-social carece de eficacia.

En ese contexto, la importancia de la ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA como un medio de defensa pública de los derechos laborales, se hace imperante en nuestro medio social; debido a que los derechos de las personas necesitan ser protegidos con una asistencia legal por un servicio de defensores públicos gratuitos en derechos laborales, donde su misión

fundamental debe ser la de garantizar el debido proceso, la igualdad de oportunidades entre las partes, un juicio justo, el acceso a la justicia y la tutela jurídica efectiva, aspecto que se logrará mediante necesarias reformas normativas, tomando en cuenta que nos encontramos en una etapa de transición del Órgano Judicial, conforme lo establece la disposición transitoria tercera de la Ley N° 025 (*Ley del Órgano Judicial*), ello en función del respeto de los derechos humanos en la actividad jurisdiccional y administrativa del Estado, en especial en el campo del derecho civil, derecho penal, derecho de familia y fundamentalmente en el ámbito del derecho laboral, área que nos ocupa en el presente trabajo.

De modo que debe ser una alta prioridad, el reconocimiento en el ordenamiento legal y en el funcionamiento real de las instituciones públicas y de las entidades de la sociedad civil los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política del Estado, no solo como meras enunciaciones; sino como una política de Estado a través de una atención privilegiada a los temas de derechos fundamentales relativos al problema del acceso a la justicia en materia laboral, dada la sensibilidad social que reviste.

Por su parte, si bien el Ministerio de la Presidencia administra el programa nacional de defensa pública, con la finalidad de promover y mantener el equilibrio de las partes dentro del debido proceso, se hace menester, dada la situación socio-económica de los trabajadores en Bolivia, prestar asistencia jurídica técnica gratuita a numerosas personas sin recursos, no solo en el ámbito penal; sino también, en las diferentes áreas, particularmente en el ámbito laboral. Sin desmerecer este gran aporte del acceso a la justicia, es fundamental que a mediano plazo, se incorpore a través de la creación de nuevas Oficinas de Asistencia Jurídica Técnica Gratuita como medio de defensa pública de derechos laborales, mediante un instrumento legal positivo, que permita cumplir perfectamente el objetivo de velar y precautelar

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 profesional abogado, el cual viabilice a través de sus conocimientos especializados, las pretensiones legítimas de este sector de la sociedad desprotegida, tomando en cuenta que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social no cuenta con mecanismos de coacción respecto de la vulneración de los derechos laborales que indudablemente son derechos fundamentales que no pueden ser objeto de violaciones bajo ninguna circunstancia.

Esta situación, sin duda es un mal que aqueja a la población en su generalidad y consecuentemente genera una discordia entre los trabajadores, administradores de justicia e instituciones del Estado, puesto que el acceso a la justicia de forma pronta y oportuna, resulta ser una utopía lejos del alcance de nuestra realidad jurídico-social y que debe ser resuelto con la propuesta de reglamentación de asistencia jurídica técnica gratuita en materia laboral como mecanismos que permitan que los trabajadores de escasos recursos económicos cuenten con dicho servicio legal.

Si bien es cierto, que la falta de asistencia técnica jurídica gratuita a los trabajadores de bajos recursos económicos, no es el único factor que implica su menoscabo en cuanto a sus derechos fundamentales, es cierto y evidente que la falta de efectividad de la tutela jurídica a la que toda persona tiene derecho, genera indudablemente aspectos negativos de los cuales los trabajadores son los más perjudicados; a ello se suma la mala administración de justicia por parte de los operadores de justicia, donde para lograr justicia, se requiere de tiempo y dinero; ya que quien no cuenta con suficiente dinero, se hace más versátil a alcanzar la justicia tan anhelada, o en consecuencia, a falta de este factor muchas veces quedan archivadas las causas, vulnerándose de esta manera el artículo 115 de la Constitución Política del

Estado Plurinacional, puesto que no está siendo protegido oportuna y efectivamente por los jueces y tribunales de Bolivia, reluciendo que la justicia es para quien tiene poder económico.

De todo ello, se deduce que la problemática planteada ha variado sustancialmente con el transcurso del tiempo, donde los derechos fundamentales de los trabajadores resultan ser meras nominales semánticas normativos lejos del alcance jurídico-social, hecho que acongoja a la población en general, ya que se va desvaneciendo la confianza de los trabajadores hacia el sistema de justicia de Bolivia, por lo que se tiene que pensar en soluciones adecuadas respecto de innumerables cuestiones vinculadas a las vulneración de los derechos laborales.

De tal modo, la investigación a realizarse pretende identificar las deficiencias respecto de la vulneración de los derechos laborales, tomando en cuenta los principios procesales como rectores sobre las cuales debe versar todo proceso, proponiendo de tal manera aspectos atinentes al acceso a la justicia por parte de los trabajadores de bajos recursos económicos para una adecuada efectivización y aplicabilidad de los derechos fundamentales, garantías constitucionales, principios constitucionales y procesales; de modo que se priorice el respeto de los derechos laborales los cuales son irrenunciables.

Por otro lado, es imperante reconocer que nuestra legislación carece de mecanismos legales que permitan la aplicabilidad eficaz y defensa oportuna de los derechos laborales, puesto que hasta la actualidad solo ha sido una utopía. Sin embargo, si bien es cierto que la estructura procesal de Bolivia varía en relación a su experiencia judicial, normativa, doctrinaria, histórica y en función a los usos y costumbres, esta situación se debe a diversos comportamientos sociales, políticos y jurídicos, que derivan de la coyuntura

en la que se encuentra nuestro país, pero la implementación de una asistencia jurídica técnica gratuita como medio de defensa pública de los derechos laborales, se constituye en uno de los pilares fundamentales de todo proceso, además es la garantía de un proceso justo, oportuno y sin dilaciones.

Sin embargo, ante el establecimiento de defensa pública de derechos laborales como mecanismo de acceso a la justicia de los trabajadores de bajos recursos económicos a través de una reglamentación, surge la otra realidad en la aplicación de las normas jurídicas en un proceso, donde los grandes perdedores son los trabajadores, ya que solo encuentran una “justicia maleada, nada gratuita, con dilaciones, y sin la protección oportuna y efectiva del sistema de justicia”; lo que denota una serie de contradicciones que son producto de una sociedad con dificultades en la administración de justicia.

En ese marco, se considera de mucha urgencia e importancia la implementación de una reglamentación referida a la asistencia jurídica técnica gratuita dentro del ámbito laboral, al igual que existe en materia penal los llamados defensores de oficio o defensa pública, mucho más si se está hablando de la tutela y protección de los derechos del trabajador el cual tiene su origen en la necesidad de protección social al trabajador, aspecto que justifica su protección y reglamentación necesaria.

Por otro lado, la formulación de las bases jurídicas destinadas a la asistencia jurídica gratuita laboral, estará orientada a aquellos trabajadores de bajos recursos económicos, de modo que no desistan a sus derechos laborales irrenunciables; situación por la cual el presente estudio se encuentra motivado por contener alcances jurídico- sociales y encontrarse enmarcado en una investigación de carácter socio-crítico; ya que en nuestra realidad, un

sector de la población trabajadora no cuenta con los suficientes recursos económicos, viéndose imposibilitado de acceder a la jurisdicción ordinaria en busca de la tutela judicial efectiva, por cuanto al contar con salarios que solamente alcanzan mínimamente para su sustento y el de su familia, resultan vanos sus esfuerzos por querer contratar los servicios de un abogado con el fin de hacer efectivo sus derechos laborales; ante ese hecho, si bien los derechos laborales de los trabajadores se encuentran constitucionalmente protegidos, es evidente que en muchos casos, estos derechos no llegan hacer efectivos por falta de acceso a un causídico, resultando de esta manera, la intervención del Estado muy pasiva por no otorgar los medios óptimos tanto administrativos como legales para que los derechos de este sector no se vean vulnerados, situación por la cual la investigación tendrá una propuesta legal de prestación de servicios de asistencia jurídica gratuita en materia laboral en base a una reglamentación.

En mérito a los antecedentes precedentemente descritos, se ve la imperiosa necesidad de un reglamento sobre la asistencia jurídica técnica gratuita como medio de defensa pública de los derechos laborales, destinando a trabajadores con bajos recursos económicos, como respuesta a innumerables casos de trabajadores, que por falta de dinero para contratar los servicios de un abogado, no han podido defender sus derechos laborales o defenderse ante injustas acusaciones, formuladas con la intención de evadir obligaciones laborales, siendo de tal modo un 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 y generen beneficios y alcances a nivel social, político, económico e institucional a efectos de conocer la institución que va cubrir esta demanda y consecuentemente su dependencia estructural.

6. OBJETIVOS A LOS QUE SE HA ARRIBADO EN LA INVESTIGACIÓN

6.2. Objetivo general

- Demostrar la necesidad de un reglamento de asistencia jurídica gratuita laboral para la defensa pública de los derechos laborales, como mecanismo de apertura y afianzamiento de acceso a la justicia en favor de trabajadores con bajos ingresos económicos en Bolivia.

6.2. Objetivos específicos

- Describir los antecedentes jurídico-doctrinales respecto a la defensa, promoción y protección de los derechos laborales en Bolivia y consiguiente acceso a la justicia laboral.
- Identificar la situación actual de los trabajadores de bajos recursos económicos en relación al servicio de asistencia legal para la defensa de sus derechos laborales irrenunciables.
- Explicar los fundamentos jurídico-sociales respecto a la necesidad de un reglamento sobre la asistencia jurídica gratuita como medio defensa publica de derechos laborales para los trabajadores con bajos recursos económicos.
- Proponer el anteproyecto de reglamento de asistencia jurídica gratuita en el ámbito laboral como mecanismo de acceso a la justicia de manera efectiva en defensa de los derechos laborales de los trabajadores con bajos recursos económicos.

7. MARCO TEÓRICO QUE SUSTENTA LA INVESTIGACIÓN

Tomando en cuenta que la administración de justicia en Bolivia se basa en una coexistencia de sistemas jurídicos, donde el acceso a una justicia pronta, oportuna y sin dilaciones es un derecho fundamental que no puede ser vulnerado bajo ningún concepto y en ese contexto social y jurídico la administración de justicia no debe atentar los derechos fundamentales de los trabajadores, dado los antecedentes, se ha tomado en cuenta, la teoría de la TUTELA JURÍDICA EFECTIVA como supranacional, "...lo que significa inexistencia de sectores inmunes al control judicial y a la justicia pronta y eficaz"¹, haciendo énfasis a que si no hay tutela judicial efectiva, hay irresponsabilidad; puesto que ante la presencia de un conflicto, en todo Estado Constitucional (de derecho, democrático y social) virtualmente ha desaparecido la posibilidad de autotutela o autodefensa (justicia por mano propia), quedando la autocomposición y la heterocomposición como mecanismos válidos y pacíficamente admitidos para solucionarlos. Actualmente desde el propio Estado se alienta la autocomposición del conflicto, en el entendido que la solución adoptada por los propios actores es mejor que la decidida por un tercero, y se reserva a las personas que acudan a los órganos jurisdiccionales del Estado, generalmente en última instancia, para resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica.; por lo que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva se debe entender como:

...aquél por el cual toda persona, como integrante de una sociedad, puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a que sea atendida a través de un

¹ Ver artículo 8, núm. 1 y artículo 25 del Pacto de San José de Costa Rica.

proceso que le ofrezca las garantías mínimas para su efectiva realización. El calificativo de efectiva que se da le añade una connotación de realidad a la tutela jurisdiccional, llenándola de contenido. El derecho a la tutela jurisdiccional “es el derecho de toda persona a que se le haga justicia; a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas.”²

De Bernardis define la tutela jurisdiccional efectiva como:

...la manifestación constitucional de un conjunto de instituciones de origen eminentemente procesal, cuyo propósito consiste en cautelar el libre, real e irrestricto acceso de todos los justiciables a la prestación jurisdiccional a cargo del Estado, a través de un debido proceso que revista los elementos necesarios para hacer posible la eficacia del derecho contenido en las normas jurídicas vigentes o la creación de nuevas situaciones jurídicas, que culmine con una resolución final ajustada a derecho y con un contenido mínimo de justicia, susceptible de ser ejecutada coercitivamente y que permita la consecución de los valores fundamentales sobre los que se cimienta el orden jurídico en su integridad.³

En ese contexto, es imperante señalar que nuestro país siempre se ha caracterizado por tener dificultades en la administración de justicia, y consecuencia de ello es la desconfianza de la sociedad hacia el sistema de justicia; sin embargo, a pesar de la coyuntura en la que vivía y que se vive, Bolivia como sociedad concurrió a la elaboración de mecanismos macro generales, puesto que nuestra Constitución, no es una Constitución genérica, pero cuenta con las mismas dificultades en la administración de justicia, ya

² GONZALES, Pérez Jesús, *El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva*, 2da, ed., Edit. Civitas, España, 1985, p. 27.

³ 19 DE BERNARDIS, Luis Marcelo, *La Garantía Procesal del Debido Proceso*, Cultural Cusco S.A. – Editores, Lima-Perú, 1985, p. 28.

que si bien se incorporó nuevos principios constitucionales y procesales, éstas carecen de efectividad, lo que implica dilaciones en la administración de justicia y consecuentemente el reflejo de ciertas preferencias que se dan hacia ciertas personas con poder económico; donde los más afectados son los trabajadores de bajos recursos económicos.

Por lo tanto, en Bolivia, sigue latente el poder, riqueza, mando para someter a la administración de justicia hacia intereses personalísimos que en el fondo afectan y deterioran la relación Sociedad-Órgano Judicial; ya que la justicia lenta y carente de efectividad, es uno de los grandes problemas por las que atraviesa nuestro país, donde los miembros de la Asamblea Plurinacional, solamente se dedican a realizar modificaciones que no resuelven el problema de fondo; más al contrario, son pequeños remedios que no logran resolver el gran problema (defensa de los derechos laborales de manera efectiva).

Corresponde expresar, que la crisis social, económica y política en la que estuvo sumida Bolivia ha provocado la necesidad de que se haya llevado a cabo un proceso constituyente, que representa la expresión mayor de la soberanía popular, como poder democrático sin límite, por lo que resulta recordar y valorar el trabajo de la Asamblea Constituyente, que con su carácter soberano legitimado enfáticamente tuvo como resultado la reforma total de la Constitución Política del Estado. A través de ese poder constituyente originario se fundó Bolivia como un Estado Plurinacional acorde a la realidad y conforme al modelo de vida inspirado, querido y sentido por diversos actores de la sociedad y ciudad en un país donde coexisten diversas culturas, pero con una sola inspiración de vivir bien,

pero también vivir bien en un proceso de profunda transformación, no solo en lo social y económico, sino también lo cultural y lo jurídico...⁴

En ese contexto, si bien existe una nueva Constitución Política del Estado Plurinacional, pues esta no ha logrado resolver todo el problema referente a la vulneración de los derechos laborales; de modo que se hace necesario incorporar mecanismos tendientes al acceso a la justicia para aquellos trabajadores con bajos recursos económicos.

Por lo tanto, el espíritu que inspirará el desarrollo del presente trabajo doctrinal, es el enraizado en la Constitución Política del Estado Plurinacional establecido en nuestra forma de Estado, social democrático, en consideración a que las leyes laborales son normas de orden público, obligatorias para empleadores y trabajadores, teniendo por finalidad equilibrar la relación laboral y contrarrestando en parte el poder que tiene el empleador. Tanto es así, que contrariamente a lo establecido en las normas que rigen los demás contratos, los derechos laborales son irrenunciables, los cuales han sido establecidos para garantizar condiciones mínimas de trabajo y remuneración a todas las personas.

Por lo que la presente investigación, es objeto de esta teoría, ya que se pretende realizar un análisis de la vulneración de los derechos laborales los cuales se encuentran insertos en nuestro ordenamiento jurídico.

También se ha tomado en cuenta la TEORÍA GENERAL DEL REGLAMENTO, debiéndose entender como un conjunto ordenado de reglas y conceptos que se dan por una autoridad competente para realizar la ejecución de una ley o para el régimen interior de una dependencia o corporación. Por su parte el reglamento:

⁴ LANCHIPA, Ponce Juan, en: Memoria Conferencia Internacional, “Hacia la Construcción del Tribunal Constitucional Plurinacional”, Programa de fortalecimiento a la concertación y al Estado de Derecho CONCED-GTZ, Presencia, La Paz-Bolivia, 2010, p. 23

...facilita la aplicación de la Ley detallándose y operando como instrumento idóneo, (...) los reglamentos son reglas que solo tendrán vida y siendo de derecho si derivan de una norma legal a la que se reglamentan en la administrativa, la diferencia entre la Ley y Reglamento consiste en que la ley es un acto legislativo porque deriva del congreso y el Reglamento es un acto administrativo ya que este se expide por el poder ejecutivo.⁵

Dicho de otro modo, el reglamento es un conjunto de normas de carácter abstracto e impersonal que expide el Órgano Ejecutivo en uso de una facultad propia y el cual tiene por objeto facilitar la observancia de las leyes expedidas. En lo que respecta a la naturaleza jurídica del reglamento existen muy diversas opiniones hay quien sostiene que el acto reglamentario constituye un acto de carácter administrativo, no solamente porque emana de la autoridad administrativa. Esta teoría puede ser objetada ya que considera el acto reglamentario como un acto de ejecución de las leyes, sin tener en cuenta que el reglamento más que un acto directo de ejecución, es el medio para llegar a dicha ejecución. En el mismo sentido, se encuentra aquella que niega que desde el punto de vista material los reglamentos se traten verdaderamente de leyes, fundamentando su negativa en el concepto especial que tiene del acto legislativo y del acto administrativo.

Dentro de las mismas ideas de relacionar el concepto de reglamento con el de la ley, se ha sostenido que entre ambos existe una profunda diferencia, porque la ley se expide en el ejercicio de una soberanía más radical, más absoluta, mientras que el reglamento se expide en virtud de una competencia más limitada.

⁵ OSSORIO, Manuel, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, Edit Heliasta S.R.L. Buenos Aires-Argentina, 2003, Pp. 321-322.

Por último también existe la teoría a la cual se adhiere el autor Gabino Fraga, la cual considera al acto reglamentario como acto administrativo, pero que desde un punto de vista material identifica al reglamento con la ley, porque en esta encuentra los mismos caracteres que en aquel. Dicho de otro modo que el reglamento constituye desde el punto de vista de su naturaleza intrínseca, un acto legislativo, que como todos los de esta índole, crea, modifica o extingue situaciones jurídicas generales.

Por lo que la presente investigación también viene a ser objeto de una reglamentación, puesto que se propone la necesidad de un REGLAMENTO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS EN BOLIVIA.

8. HIPÓTESIS DE TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN

“Con la implementación de un reglamento de asistencia jurídica gratuita laboral para trabajadores con bajos ingresos económicos en procura de la defensa pública de derechos laborales y como mecanismo de apertura al acceso a la justicia, se evitará la vulneración de los derechos laborales y renuncia de estos”

8.1. Variable independiente

Se evitará la vulneración de los derechos laborales y renuncia de estos”.

8.2. Variable dependiente

“Con la implementación de un reglamento de asistencia jurídica gratuita laboral para trabajadores con bajos ingresos económicos en procura de

la defensa pública de derechos laborales y como mecanismo de apertura al acceso a la justicia”.

9. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

9.1. Métodos

9.1.1. Método deductivo

“Consiste en partir de principios y teorías generales para llegar a conocer un fenómeno particular...”⁶ Al ser el método deductivo, el proceso de conocimiento de lo general a lo particular, se hace recomendable tomando en cuenta que los derechos laborales son vulnerados a diario, por lo que ha permitido partir de problemas generales, que muestran la realidad social para analizar de manera particular la problemática que existe respecto a la vulneración de los derechos mencionados y la ausencia de una reglamentación de asistencia jurídica técnica gratuita laboral, para trabajadores de bajos recursos económicos.

9.1.2. Método lógico jurídico

Este método nos ha permitido el análisis lógico de la normatividad existente y su desarrollo fenomenológico con relación al estudio de la realidad del problema planteado; es decir, la existencia de una serie de principios constitucionales y derechos laborales que tienen carácter de irrenunciabilidad; sin embargo, estos son vulnerados a diario, en mérito a la ausencia de mecanismos

⁶ VARGAS, Flores Arturo, *Taller Teórico-Práctico de Elaboración de Perfil de Tesis de Grado*, en; CD-ROM, 2007.

tendientes a lograr la efectividad y protección de los intereses legítimos de los trabajadores, también para la construcción de la propuesta.

9.1.3. Método analítico

La aplicabilidad de este método nos ha permitido descomponer el problema por el que atraviesan los trabajadores de escasos recursos económicos quienes a diario sufren vulneraciones a sus derechos laborales, siendo de tal modo difícil el acceso al sistema de justicia por ser onerosa y lenta, además de no contar con una asistencia jurídica gratuita que permita la defensa de sus intereses legítimos e irrenunciables; en tal sentido, es menester analizar las causas, para posteriormente establecer las características más sobresalientes, que servirán para conocer de manera más específica el tema en cuestión.

9.1.4. Método de la observación

Es un método que se encuentra estrechamente relacionada con el aspecto empírico puesto que a través de la observación del problema en cuestión, nos ha permitido captar la problemática que se estudia, de modo que hemos conocido de cerca la realidad respecto a la vulneración de los derechos laborales al no tener acceso a la justicia efectiva por escasos recursos con la que cuenta los trabajadores; por lo que ha servido para fundamentar y dejar en claro las deficiencias que existe en las instituciones a cargo de hacer respetar los derecho laborales frente a los empleadores.

9.2. Técnicas

9.2.1. *Técnica documental*

Consiste en el registro de la información documental obtenida, y que se halla contenida en las diferentes fichas bibliográficas, como ser: de cita textual, resumen, comentario, hemerográfica, etc. Ha servido para operativizar y sistematizar el trabajo científico, y en nuestra investigación utilizaremos para la recopilación de información, de manera que en base a fundamentos jurídico-doctrinales se plantee una alternativa de solución a la problemática planteada.

9.2.2. *Técnica de la investigación de campo*

Es una técnica dirigida a recoger y conocer la opinión de una población representativa sobre un tema a través de encuestas. Ha servido para cuantificar la fuente de información y los criterios, lo que ha permitido obtener información actual sobre la problemática planteada, de modo que se busque mecanismos que logren efectivizar los derechos laborales de los trabajadores con bajos recursos económicos y evitar su vulneración y renuncia a éstos.

INTRODUCCIÓN

La recuperación de la democracia ha significado para los bolivianos la posibilidad de llevar adelante una serie de emprendimientos orientados a construir un mejor futuro, dichos cambios deben necesariamente traducirse en diferentes esferas, en el presente un componente esencial del Estado es el acceso a la justicia en condiciones de igualdad de las partes equilibrando de esta manera la desigualdad que por su naturaleza con lleva una relación laboral, por cuanto se debe considerar que el trabajador al haber sido echado de su fuente de trabajo se encuentra con bajos recursos económicos y ante dicha situación, el trabajador se ve desamparado al no poder contratar los servicios de un abogado con el fin de hacer valer sus derechos laborales, situación que muchas veces tendrá consecuencias negativas para el trabajador principalmente la pérdida de su beneficios sociales por su no cobro y la consiguiente prescripción de los mismos por el no reclamo oportuno, siendo que en la mayoría de los casos se encontrara ante al capricho de su empleador respecto al pago de sus beneficios sociales u otros derechos laborales.

Ante dicho panorama, se ve la necesidad de proponer a través de la normativa correspondiente la otorgación de asistencia jurídica técnica gratuita laboral para aquellos trabajadores de escasos recursos económicos que por dicha situación se ven imposibilitados de acceder a una instancia jurisdiccional por la falta de asistencia jurídica, por cuanto si bien los derechos adquiridos por los trabadores se encuentran protegidos constitucionalmente por tener como sustento la necesidad vital alimenticia (alimentación, vivienda, vestido, etc.) , que se equipara al igual que las pensiones alimenticias en materia familiar, siendo considerado el mismo como el único medio de vida del trabajador, teniendo por tanto un significado esencialmente económico como es el sustento de la familia del

trabajador, derechos que son considerados como irrenunciables, principio que se encuentra consagrados en la norma constitucional.

Es un hecho evidente que el trabajador no puede renunciar a los beneficios, que si bien la propia normativa le otorga, sin embargo debe considerarse que en la realidad muchas veces, esos derechos consagrados en la constitución no llegan hacerse efectivos por la falta de asistencia jurídica técnica para los trabajadores de escasos recursos; por lo que si bien una de las funciones del Estado es la de otorgar tutela y protección mediante la intervención del Estado en las relaciones entre la parte empleadora y trabajadores resulta negatoria si este desempeña un papel pasivo, ya que su finalidad principal es tutelar y proteger a quien presta el trabajo, protección como aquella que se deriva de la ley y tutela que proviene de las autoridades, por el carácter social del derecho del trabajo, objeto primero y último de la justicia social; sin embargo, en la realidad se pudo evidenciar que el Estado no otorga los medios ni los mecanismos a través de los cuales puedan efectivizarse, aspecto que hace imperante brindar asistencia técnica jurídica gratuita en materia laboral, que permita llegar a proteger de manera más oportuna el orden social respetando los derechos laborales individuales de los trabajadores de escasos recursos, a través de la oportuna defensa de sus derechos ante instancias jurisdiccionales.

Es en ese marco social, y en virtud a que se considera de mucha urgencia e importancia la implementación de una normativa referida a la asistencia jurídica técnica gratuita dentro del ámbito laboral, (*igual que en materia penal*) los llamados defensores de oficio, mucho más si se está hablando de la tutela y protección de los derechos del trabajador, que tienen su origen en la necesidad de protección social del trabajador y de toda su familia, aspecto que justifica su protección e implementación normativa.

La formulación de las bases jurídicas destinadas a la asistencia jurídica gratuita laboral, está destinada para aquellos trabajadores cuyo salario no supere el duplo del salario mínimo nacional, trabajadores que por sus bajos salarios se vean imposibilitados de contratar los servicios de un abogado, por cuanto ante su insolvencia económica, ni ellos mismos cuentan con recursos económicos para sustentar sus propias necesidades vitales, aspecto que en muchas veces con llevara a la vulneración de sus derechos laborales, ocasionando en muchos casos la perdida de los mismos; situación por la cual el presente estudio se encuentra motivado por contener alcances jurídico sociales y encontrarse enmarcado en una investigación de carácter socio-crítico.

Otro aspecto a considerar es que en la realidad de nuestro país, un sector de la población trabajadora no cuenta con los suficientes recursos económicos, situación por la cual se ve imposibilitado de acceder a la judicatura laboral en busca de la tutela judicial efectiva, ya que al contar con salarios que solamente les alcanzan mínimamente para su sustento y el de su familia, resultan vanos sus esfuerzos por querer contratar los servicios de un abogado con el fin de hacer valer sus derechos laborales, si bien los derechos laborales de los trabajadores se encuentran constitucionalmente protegidos tanto por la Constitución Política del Estado Plurinacional como la normativa laboral; sin embargo, debe señalarse que en muchos casos estos derechos no se llegan hacer efectivos por su falta de acceso a un causídico, resultando de esta manera la intervención del Estado muy pasiva, por no otorgar los medios óptimos tanto administrativos como legales para que los derechos de este sector no se vean vulnerados.

En ese contexto, la importancia del tema de estudio propuesto, no puede pasar desapercibido, puesto que tiene como fin mejorar el acceso a la justicia de los trabajadores con bajos recursos económicos en defensa de sus derechos inherentes, debido a que en la actualidad estos derechos son vulnerados, puesto

que deriva en la insuficiencia de normas efectivas que permitan la eficacia de la protección de los derechos laborales, ya que el trabajador con bajos recursos económicos no cuenta con asistencia jurídica técnica gratuita en materia laboral.

En mérito al análisis de la problemática en cuestión, la propuesta desarrollada en el Capítulo IV, contribuirá en gran manera a desterrar uno de los tantos problemas que acarrearán los trabajadores de escasos recursos, dando paso a que también exista mayor credibilidad hacia el sistema de justicia que Bolivia imparte; de modo que no se pueda decir *“la justicia tarda pero llega”* o *“la justicia que tarda ya no es justicia”*.

En ese contexto, la investigación realizada, respecto a la “LA NECESIDAD DE UN REGLAMENTO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS EN BOLIVIA”, resulta ser un problema relevante en la actualidad, ya que si bien se está realizando modificaciones a los códigos procedimentales, no están profundizados, ni incorporando la existencia de un latrocinante abogado de oficio en materia laboral para la defensa de los derechos de trabajadores de escasos recursos económicos, constituyéndose este aspecto en un verdadero problema.

La investigación realizada, para una mejor comprensión se dividió en cinco partes; donde en la primera parte se hace referencia al Diseño de la Investigación, en el cual se contempla todos los aspectos vinculados a los objetivos, hipótesis y el diseño metodológico. En la segunda parte de la presente investigación, se ha analizado los antecedentes jurídico-doctrinales en Bolivia respecto a la defensa y protección de los derechos laborales y consiguiente acceso a la justicia. La tercera parte está destinada a la situación actual de los trabajadores de bajos recursos económicos en relación al servicio de asistencia legal para la defensa de sus derechos laborales irrenunciables. Por otro lado, la cuarta parte de la investigación está dirigida a explicar fundamentos jurídico-sociales respecto a la necesidad de

reglamentación de asistencia jurídica gratuita como medio de defensa pública de derechos laborales. En la última parte, después del análisis doctrinal y la explicación del problema planteado, se propone un anteproyecto de reglamento de asistencia jurídica gratuita en el ámbito laboral como mecanismo de acceso a la justicia de manera efectiva en defensa de los derechos laborales de los trabajadores con bajos recursos económicos. El trabajo de investigación concluye con la presentación de conclusiones y recomendaciones pertinentes, los cuales refuerzan la investigación presentada y surgieron a raíz del conocimiento extenso del tema puesto en cuestión.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES JURÍDICO-DOCTRINALES EN BOLIVIA RESPECTO A LA DEFENSA Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y CONSIGUIENTE ACCESO A LA JUSTICIA

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1. Época precolonial

En la Época precolonial, el imperio no se encontraba constituido por una sociedad homogénea por la existencia de clases sociales, existiendo antagonismos y contradicciones, señalándose como clases sociales a la nobleza, los orejones, constituida por el inca, su esposa, las concubinas, los nobles de sangre, los curacas, también por los indios principales, quienes ascendían en la escala social por méritos hacia la nobleza. La casta sacerdotal con toda su corte ocupaba una situación intermedia por motivos religiosos; asimismo, existía otra clase constituida por los Marcas Runas o Moradores del agro y Cultivadores del suelo, los Llacta Runas, los moradores de los pueblos, trabajadores de artesanías, que se constituyen al igual que los anteriores, y los Zanconas servidores y siervos de los curacas, que se hallaban reducidos en ocasiones a la esclavitud, todos constituyendo el escalón social más bajo.

Con referencia al sistema de trabajo, se puede decir que la fuerza productiva fundamental, tanto en la agricultura como en la ganadería, en

la construcción y explotación de otros recursos naturales, caminos, edificios, acueductos, etc., era la fuerza muscular del hombre, llegándose a la división del trabajo gracias a la diversificación en labradores, mineros, metalurgistas, pescadores, ceramistas, tejedores y otros.

El trabajo se basaba en la cooperación simple, por lo mismo el trabajo era colectivo, solo de ese modo pudieron realizarse gigantescas obras de arquitectura, caminos, cultivo de tierras, apertura de canales, explotación de recursos mineros, ya que el trabajo individual por la insipiente de los instrumentos de trabajo hubiera sido de insignificante rendimiento, siendo que durante dicha etapa, no existió ninguna reglamentación de trabajo como no sea la derivada de la costumbre y del deber social de trabajar, por cuanto los Incas castigaban el ocio, la mentira y el robo, y todos los súbditos hombres y mujeres entre los 5 y 50 años se hallaban reatados por mandato moral de la propia organización social a trabajar.

1.2. Época colonial

La organización económica del incario fue sustituida por otra impuesta por los conquistadores españoles, que cimentaron formas de trabajo forzado como la mita, los obrajes y las encomiendas. A la llegada de Cristóbal Colón, se impuso el tributo de los mantenimientos, consistente en la obligación de labrar las tierras para el sostenimiento de los conquistadores, siendo que a partir de los repartimientos, los españoles fueron dotados de grandes circunscripciones territoriales denominadas encomiendas con la misión de instruir a los indios en la religión y de reducirlos al trabajo, así como a la vida civilizada. La institución de la encomienda dio origen al trabajo servidumbral de los nativos y a su explotación.

Para Guillermo Cabanellas el fundamento de la mita era:

...el alquiler forzoso del trabajo o la obligación imperativa de prestar, durante un cierto tiempo, determinados servicios por una retribución de acuerdo a normas legales establecidas, asemejándose a un contrato de trabajo en base al principio de la obligatoriedad de trabajar.⁷

En 1572, el Virrey Toledo dictó las famosas ordenanzas que llevan su nombre y un poco más tarde, el 18 de mayo de 1660, sobre esa base la Corona de España promulgó la famosa legislación llamada “Recopilación de las leyes de los reinos de indias” en época del Rey Carlos II, el 8 de mayo del año 1680; dicha recopilación consta de nueve libros y comprende la legislación especial dictada por España para el gobierno de sus territorios.

En estas leyes se destaca un espíritu religioso y se distinguen, asimismo por sus tendencias humanitarias. Las Leyes de Indias constituyen un anticipo histórico de lo que más adelante vendría a ser el Derecho Laboral, habiendo legislado sobre Jornada de trabajo, fijando las 8 horas diarias en trabajos mineros, salarios, disponiendo que fuese conforme a las necesidades del trabajador y fijados en último término por la justicia (autoridades), provisión de subsistencia a los trabajadores por medio de pulperías, asistencia médica y curativa en caso de enfermedades y accidentes, prohibición del pago de salarios en especie, protección del trabajo de mujeres y menores; sin embargo, todas estas disposiciones quedaron solamente de manera escrita, pues los nativos no recibieron protección alguna en su trabajo.

⁷ JIMÉNEZ, Sanjinés Raúl, *Lecciones de Derecho de Trabajo*, Tomo I, Edit. Popular, La Paz-Bolivia, 2004, p. 207.

1.3. Época republicana

En la época republicana el atraso feudal del país, con la independencia del yugo de España no modifica su estructura económica, no existe industria, y el trabajo se desarrolla dentro del marco feudal-corporativo.

En la presente época nos referiremos a las primeras disposiciones legales que se dictaron en la etapa republicana y su relación con el trabajo, especialmente la dictada por el Libertador Simón Bolívar que suprime la prestación de trabajos personales gratuitos proclamando la libertad de trabajo y el principio de que “nadie debe ser obligado a trabajar contra su voluntad y sin la justa remuneración”, norma que sin embargo, no fue aplicada en su verdadera dimensión.

En materia laboral, el Código de Minería de 13 de octubre de 1880, constituye un antecedente importante ya que en su Decreto Reglamentario establece normas protectoras para los trabajadores de minas en casos de accidentes de trabajo, el derecho a indemnización por muerte e incapacidad y el beneficio de curación por el tiempo que dure la incapacidad e impedimento para el trabajo.

De igual manera corresponde señalar que la construcción de ferrocarriles durante la presidencia de Aniceto Arce, así como la explotación de minerales de bismuto, estaño, antimonio, determinó el auge en la economía que dio lugar a la aparición del movimiento obrero y de las primeras huelgas por el mejoramiento de condiciones de vida y de trabajo con una evidente influencia del movimiento obrero internacional, las transformaciones jurídicas y la suscripción del tratado de Versalles en 1919, situación por la cual en la segunda década del anterior siglo el

intervencionismo estatal comienza a actuar, dando lugar a la formación del derecho del trabajo y la dictación de leyes de protección del trabajador, las mismas que se desarrollan de la siguiente manera:

d) La etapa donde se dictan las primeras leyes protectoras (1900 – 1924)

Corresponde citar la Ley del Descanso Dominical, Servicio Médico y Botica, Servicio Dental gratuito, Reglamento de las huelgas y procedimientos de conciliación y arbitraje, Normas sobre accidentes de trabajo, Ley de protección a empleados de comercio e industria que reconoce la jornada de ocho horas.

e) El periodo comprendido entre 1925-1935

Etapa de reglamentación porque se procede a emitir disposiciones contenidas en decretos supremos que reglamentan por ejemplo, el trabajo de mujeres y niños, la ley de protección de comercio e industria, así como la Ley de Creación del Departamento Nacional de Trabajo, que fija las enfermedades profesionales, y creación de la Caja de Seguro y Ahorro Obrero.

f) El periodo comprendido entre 1936 hasta la actualidad

Donde se crean las grandes organizaciones de trabajadores como la Confederación de Ferroviarios, Gráficos, Chóferes y las Federaciones de Trabajadores Mineros de Bolivia, constituyendo este periodo un factor decisivo para el avance de la legislación del trabajo, asumiendo el Estado una actitud intervencionista, a tal efecto, pide la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que proporciona

profesionales especializados en la materia que van delineando las bases para la legislación actual.

Se crea también el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dictándose normas relativas al reajuste de salarios, bonificaciones, vivienda obrera, salubridad e higiene, etc. La promulgación de la Constitución Política del Estado de 1938 implementa el régimen social de protección legal al trabajador, su bienestar y justicia social, asimismo, en 1939 se promulga la Ley General del Trabajo, que se elevó a rango de ley el 8 de diciembre de 1942 y que es reglamentada el 23 de agosto de 1943, vigente actualmente con algunas modificaciones.

La revolución del 9 de abril de 1952, ejerce una importante influencia en la relación obrero patronal y en cuanto al trabajador ciudadano; éste antes de la revolución y pese a estar vigente la Ley General del Trabajo, estaba sometido al capricho del patrón con más de 8 horas diarias de trabajo, no contando con la debida protección estatal, fenómeno que experimenta un cambio fundamental desde mediados de la década de los 1980.

Sin embargo, con la dictación posterior del D.S. N° 21060 de 29 de agosto de 1985, norma que bajo el fundamento de la libre contratación y rescisión de contratos, ocasionó despidos masivos, asimismo congeló los salarios, prohibiendo la reposición de algunos bonos y refundiendo escalas de antigüedad, no tomando en cuenta los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad, inembargabilidad e igualdad, determinando una evidente inestabilidad en el campo laboral.

Es a partir del año 2000, que en materia social se van dictando normativas de carácter laboral, donde se va incorporando a sectores

de la población bajos los alcances de la Ley General del Trabajo como es la dictación de la Ley N° 2450 de 9 de abril de 2003, denominada de Ley de la Trabajadora del Hogar, grupo de personas que al ser incorporadas bajo el régimen protectivo, muchas veces no pueden acudir a la tutela judicial efectiva por sus bajos salarios, así también corresponde señalar la implementación posterior del D.S. N° 28699 de 1 de mayo del año 2006, normativa que deroga el D.S. N° 21060, cuyo corte se basa en principios laborales de carácter protectivo para el trabajador, estableciendo la estabilidad laboral, otorgándole al trabajador la facultad de decidir su reincorporación en caso de ser despedido sin causa justificada, otorgándole a esta etapa un tinte mucho más proteccionista al trabajador; por lo cual es que dada la antigüedad de nuestra norma, más de 65 años, amerita que la misma se modernice, de tal manera que nuestra legislación laboral se acomode a la nueva realidad de nuestro país; aclarando que a lo largo de todo este tiempo no ha existido un defensor jurídico laboral gratuito que permita o busque el cumplimiento efectivo de los derechos laborales vulnerados de trabajadores de escasos recursos económicos.

2. MARCO JURÍDICO EN RELACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES

2.1. Constitución Política del Estado Plurinacional

En todo Estado organizado, la Constitución es considerada como la norma fundamental y suprema que establece los derechos, deberes y garantías de los habitantes de un país, y determina la organización de su estructura política, por constituir el conjunto total de "...leyes que

comprende los principios y las reglas por los que la comunidad está organizada, gobernada y defendida”⁸. En otras palabras, la Constitución Política representa la ley fundamental proclamada en el país, en la que se echan los cimientos para la organización del derecho público de una nación.

En Bolivia, la Constitución anterior constaba de tres partes, como es la dogmática, referida a la declaración de derechos, deberes y garantías, la orgánica, en lo que concierne a la organización del poder y la especial, en la que bajo el título de regímenes especiales, se desarrolla el denominado constitucionalismo social, y otros elementos que forman parte de la estructura de gobierno; siendo que en la nueva Constitución Política del Estado en el Título II DERECHOS FUNDAMENTALES, SECCION II DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO, se encuentra el Derecho al Trabajo y al Empleo, haciendo hincapié al trabajo como un derecho y deber, extremo que se evidencia de los artículos⁹ 46, 48, 49,

⁸ DE CHAZAL, Palomo José Antonio, *Fundamentos de Derecho Laboral y Social*, 3ra. Ed., UPSA, Santa Cruz-Bolivia, p. 2.

⁹ BOLIVIA, *Constitución Política del Estado Plurinacional*, Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2009. **Artículo 46.-** I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Artículo 48. I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

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

Artículo 49. I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

II. 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

50 y 108 num. 5) de la Constitución Política del Estado Plurinacional, establecen de manera clara y concreta los derechos laborales, los cuales indudablemente deberían ser de cumplimiento obligatorio que implique una búsqueda de la efectivización oportuna de dichos derechos; sin embargo, hoy en día solo son meras enunciaciones normativas carentes de eficacia.

Es así, que la actividad laboral está plenamente garantizada por la Constitución boliviana al señalar el derecho que tiene toda persona a trabajar, atendiendo al concepto básico de que el trabajo en la actual y la anterior Constitución es considerado como un deber y un derecho, que constituye la base del orden social y económico; puesto que la Constitución Política del Estado Plurinacional como norma suprema y fundamental de nuestro sistema normativo, hace también referencia a una serie de principios como una justicia pronta, oportuna y sin dilaciones; por lo que los artículos¹⁰ 8, párrafo II; 9, numerales 1), 2) y

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.

III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Artículo 50. 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.

Artículo 108. Son deberes de las bolivianas y los bolivianos:

5. Trabajar, según su capacidad física e intelectual, en actividades lícitas y socialmente útiles.

¹⁰ BOLIVIA, *Constitución Política del Estado Plurinacional*, Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2009. **Artículo 8.-** II. El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.

Artículo 9.- Son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la ley:

1.- Constituir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales.

2.- Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe.

4.- Garantizar el cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

Artículo 24. Toda persona tienen derecho a la petición de manera individual o colectiva, sea oral o escrita, y a la obtención de respuesta formal y pronta. Para el ejercicio de este derecho no se exigirá más requisito que la identificación del peticionario.

Artículo 115. I. Toda persona será protegida oportuna y efectivamente por los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos.

II. El Estado garantiza el derecho al debido proceso, a la defensa y a una justicia plural, pronta, oportuna, gratuita, transparente y sin dilaciones.

Artículo 178.- I. La potestad de impartir justicia emana del pueblo boliviano y se sustenta en los principios de independencia, imparcialidad, seguridad jurídica, publicidad, probidad, celeridad, gratuidad, pluralismo jurídico, interculturalidad, equidad, servicio a la sociedad, participación ciudadana, armonía social y respeto a los derechos.

4); 24; 115; 178 párrafo I; y 180, párrafo I, establecen que la administración de justicia debe basarse particularmente en los principios de **gratuidad**, celeridad, probidad, acceso a una justicia, pronta y oportuna sin discriminación y brindando una respuesta pronta sin dilaciones.

En ese contexto, con el fin de comprender el orden expositivo en el cual se encuentran estructuradas nuestras normas del Derecho del Trabajo, es importante hacer referencia a la figura de la pirámide jurídica, con el objeto de comprender la base constitucional de las mismas, por cuanto en la cúspide se encuentra la Constitución Política del Estado, luego se encuentra la Ley General del Trabajo, El Código Procesal del Trabajo, el Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo y posteriores Decretos Supremos y Resoluciones Ministeriales, en el presente referidas al campo administrativo laboral, antecedentes que establecen que las normas laborales tienen su base en la normativa constitucional.

c) Antecedentes constitucionales, régimen social y su relación con la actualidad

Los derechos laborales se encuentran íntimamente ligados a los derechos de la persona, consiguientemente, en vista que la Constitución Política del Estado es la norma básica y fundamental sobre la cual deben regirse y construirse los derechos que norman las relaciones individuales, así como de las instituciones de un país democráticamente constituido y desarrollado.

En lo que hace al Derecho del Trabajo, podemos afirmar que es en la Constitución Política del Estado donde se hallan las bases Políticas,

Artículo 180.- I. La jurisdicción ordinaria se fundamenta en los principios procesales de gratuidad, publicidad, transparencia, oralidad, celeridad, probidad, honestidad, legalidad, eficacia, eficiencia, accesibilidad, inmediatez, verdad material, debido proceso e igualdad de las partes ante el juez.

económicas y sociales sobre las cuales se deben dictar las leyes sociales, que garanticen por ambas partes, las relaciones obrero patronales, individuales y colectivas y las de seguridad social, y lo que interese al orden social.

La incorporación en las cartas fundamentales es una conquista relativamente nueva, iniciándose esta etapa con el nombre de constitucionalismo social, bajo un tripartidismo el Estado, empleador y trabajador, de donde resulta que las leyes sociales deben responder a los principios y bases del constitucionalismo, debiendo mantener una estrecha unidad e identificación entre la Constitución y la norma legal en un Estado de Derecho.

El constitucionalismo social en Bolivia se ha iniciado en el año 1938, durante la presidencia de German Busch, donde las normas sociales constitucionales se hallaban contenidas en el Título II, a partir del artículo 156 y 164 de la anterior Constitución, referido al régimen social; realizando un análisis breve de su contenido el cual señala a través del artículo 156 *que “El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico”*

El contenido de este artículo se halla en la mayor parte de las constituciones de los diferentes países de Sud América, y tiene una gran importancia, al contener en su esencia, que toda persona tiene el deber de trabajar, como obligación personal, para el mantenimiento de su familia, en vista que el salario tiene el carácter de alimentario, cuyo objeto es el de satisfacer las necesidades de su familia, como célula social, y la más importante de la sociedad.

Este Artículo hace una clara diferenciación entre lo que debemos considerar como un deber y un derecho. El principio del deber estaría

interpretado en el sentido de que toda persona mayor de edad se halla en la ineludible obligación de trabajar para el sustento de su familia como responsable social de su grupo familiar en vías de una normal convivencia social, que le aseguraría realizarse social y económicamente, dentro de un marco que le garantice cierta calidad de vida, traducidos en el aseguramiento de una adecuada alimentación, vivienda y sobre todo seguridad social para el trabajador y su familia, siendo que en la actual Constitución a través del artículo 46, se garantiza el trabajo como un derecho fundamental y a través del artículo 108 num. 5) se tiene como un deber.

Asimismo, corresponde señalar que la anterior Constitución en su artículo 161 señalaba que: “El Estado, mediante tribunales u organismos especiales resolverá los conflictos entre patronos y trabajadores o empleados, así como los emergentes de la seguridad social”, normativa que simplemente con un cambio de redacción pero con casi el mismo contenido se encuentra en el artículo 50 de la actual Constitución, señalando que los problemas o controversias creadas como consecuencia de las relaciones obrero patronos individuales se las resuelve de dos maneras:

- ❖ Ante el Ministerio de Trabajo
- ❖ Ante el Órgano Jurisdiccional

A través del Ministerio de Trabajo, referido a instancia administrativa, tendiente a la solución de los problemas sociales en la vía administrativa, siendo esta institución la única llamada a resolver sus problemas, como conciliadores y amigables componedoras a través de sus conciliadores o inspectores quienes cumplen una función simplemente conciliadora, contando con una facultad jurisdiccional y

competencia para conocer reclamos provenientes de las relaciones obrero patronales en la vía administrativa, mediante las que resuelven o tratan de resolver problemas obrero patronales dentro de los conceptos de conciliación, tratando que las partes (empleador y trabajador) lleguen a un avenimiento satisfactorio, sobre todo, para que el trabajador pueda ser acreedor a los derechos sociales determinados por las normas de orden social, debiendo señalarse que de ninguna manera se convierten en defensores de los trabajadores, pero conforme el contenido del presente estudio, el trabajador acudirá en primer momento ante dicha institución, por cuanto en ésta no es necesario presentarse con un abogado, y bajo la esperanza de resolver sus conflictos, así de esta manera no recurrir a los tribunales laborales en busca de tutela jurisdiccional.

En caso de acudir al órgano jurisdiccional, donde alguna de las partes (empleador o trabajador), sea renuente al cumplimiento de la norma social, la autoridad laboral administrativa no tiene facultad para imponer determinaciones por su calidad de conciliador y amigable componedor, teniendo simplemente la facultad de la aplicación de multas por infracción a leyes sociales.

Estas labores de conciliación en la vía administrativa, tienen suma importancia, por cuanto de esta su actuación, depende que empleadores o trabajadores, deban o no recurrir a la justicia laboral, por lo que para muchos de los trabajadores resulta importante que estos sus problemas sean resueltos ante la vía administrativa.

Se debe señalar que es una realidad social, preocupante la situación difícil en la que actualmente se halla el trabajador, porque se evidencia

que existen trabajadores que no conocen sus derechos, entonces si los mismos no son conocidos, ¿qué es lo que se conciliará? ¿Qué va a pedir?, por lo que debería ser de igual manera una de las labores del Ministerio de Trabajo brindar una difusión y educación referida a derechos laborales, de igual manera debe ser de obligación responsable de sus dirigentes sindicales.

Se debe considerar que no siempre los trabajadores primeramente acuden al Ministerio de Trabajo, si bien en algunos casos en un porcentaje mayor, pero en algunos casos acuden de manera directa a los órganos jurisdiccionales, es decir a los juzgados laborales, mismos que tienen jurisdicción y competencia para conocer, tramitar y determinar cuestiones relativas a demandas sociales conforme lo establece el artículo 50 de nuestra actual norma suprema, cuyas competencias se hallan determinadas muy claramente en el artículo 43¹¹ del Código Procesal del Trabajo, por lo que se establece que la base de los derechos laborales se encuentran establecidos en normativa constitucional, donde al trabajo se le otorga la calidad de derecho y deber; pero el problema resulta más evidente, cuando ante la imposibilidad de conciliar el trabajador con el empleador, el TRABAJADOR NO PUEDE ACUDIR MUCHAS VECES A LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN DEFENSA Y EFECTIVIZACIÓN DE SUS DERECHOS LABORALES POR CUESTIÓN ECONÓMICA;

¹¹ BOLIVIA, Decreto Ley N° 26896 de fecha 25 de Julio de 1979 (*Código Procesal del Trabajo*), Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 1979. **Artículo 43.-** Los Jueces de Trabajo y Seguridad Social, tienen competencia para conocer en primera instancia:

- a) De las medidas preparatorias o precautorias previstas en esta Ley;
- b) De las acciones sociales individuales o colectivas, suscitadas como emergencia de la aplicación de las leyes laborales, de los convenios, de los Laudos Arbitrales, del Código de Seguridad Social en los casos previstos en dicho cuerpo de leyes, su reglamento y demás prescripciones legales conexas a ambos;
- c) Las denuncias por infracción de leyes sociales y de higiene y seguridad ocupacionales;
- d) De los juicios coactivos incoados por las Cajas de Seguridad Social, el Consejo Nacional de Vivienda y entidades o instituciones que tuvieren dicha facultad legal;
- e) De los juicios coactivos sobre recuperación del patrimonio sindical, cualquiera sea su naturaleza;
- f) De la demanda de desafuero de dirigentes sindicales;
- g) De las acciones de declaratoria de derechos en favor de la concubina del trabajador fallecido y sus hijos;
- h) De las demás causas que por leyes especiales les atribuyen competencia.

es decir, que al no contar con asistencia jurídica técnica gratuita (abogado patrocinado), por sus escasos recursos económicos, deja que estos derechos supuestamente IRRENUNCIABLES se queden en el olvido y en muchas ocasiones tenga que aceptar las migajas del empleador.

d) El derecho laboral y la irrenunciabilidad

Los derechos laborales, tiene por contenido 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 en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediante e inmediatas de la actividad laboral dependiente...¹²

En tal sentido, en el derecho existen principios generales, que vienen a formar una fuente donde es posible lograr pautas de ordenamiento en las relaciones entre las personas y entre estas con el Estado, señalando De Chazal lo siguiente:

...su naturaleza es especial y no se presenta como un medio visible de aplicación normativa, más bien se la aprecia como un complemento de las fuentes tradicionales con un valor importante para el entendimiento de la ciencia jurídica.¹³

Se debe señalar primeramente que los principios son considerados como las proposiciones genéricas de las cuales derivan las demás

¹² JIMÉNEZ, Sanjinés Raúl, *Op. Cit.*, p. 17.

¹³ DE CHAZAL, Palomo José Antonio, *Ob. Cit.*, p. 52.

normas componentes de un sistema, contando la legislación laboral con sus propios principios tanto del derecho laboral como del procedimiento laboral, siendo uno de los más importantes consagrados en la normativa laboral el de la irrenunciabilidad de los derechos, principio que se encuentra en la anterior Constitución y en la actual artículo 48 párrafo I y III, irrenunciabilidad que los tratadistas le otorgaron una doble fundamentación, una de carácter jurídico público y otra de carácter tutelar, en sentido que no se puede renunciar ni transgredirse un derecho laboral durante toda la vigencia del vínculo laboral, siendo que la irrenunciabilidad debe existir aún después de extinguido el vínculo laboral, con el fin de asegurar la igualdad.

Su esencia consiste en afirmar que las normas laborales que integran el orden público laboral, se imponen a las partes de las relaciones laborales más allá de su propia voluntad y aún a pesar de ella, mismas que gozan de imperium con relación a las mismas, de ahí que la renuncia a su derecho, no es admisible por parte del trabajador, precisamente porque han sido dictadas para protegerlo.

Dicho de otro modo, las normas de Derecho Laboral son inderogables y que las mismas no pueden ser desconocidas o dejadas sin efecto por las partes, pero esto no significa que so pretexto de la irrenunciabilidad de los derechos se llegue a formalizar un estado de privilegio para los trabajadores, que gozarían así de inmunidad para todos sus actos, incluso si tales hechos fueran originados en manifiesta mala fe del trabajador en su fuente de trabajo.

Este es un principio de carácter universal, encontrándose consagrado en nuestra legislación laboral en el artículo 4¹⁴ de la Ley General del Trabajo establece la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y la nulidad de cualquier convención en contrario; otro aspecto a considerar es que la irrenunciabilidad de derechos se halla contenida en la mayor parte de las legislaciones latinoamericanas, particularmente en los países andinos, esto con el objeto de obtener la imposibilidad jurídica de que el trabajador pueda privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en su beneficio, señalándose que: “la irrenunciabilidad viene a ser una forma de protección de los derechos y beneficios de los trabajadores frente a posibles abusos de la parte patronal...”¹⁵.

Al respecto el profesor Cabanellas señala que:

...las normas jurídicas que emanan de la legislación laboral son imperativas, como dictadas por razones de orden público; y aun cuando pueda referirse a intereses individuales o particulares, tienen carácter obligatorio y no cabe su desconocimiento ni su renuncia. Tal declaración, de orden público, está contenida en los textos constitucionales más modernos de Iberoamérica, así como se formula en su legislación positiva”¹⁶.

Con ello se intenta que los trabajadores no se vean perjudicados por causas de la situación de inferioridad en que se encuentran colocados en relación al patrono por causa de su dependencia

¹⁴BOLIVIA, Ley de 08 de diciembre de 1942 (*Ley General del Trabajo*), Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 1942. **Artículo 4.-** Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.

¹⁵ RIVERA, José Antonio y otros, *La Constitución Política del Estado: comentario crítico*, 3ra. Ed., Fundación Honrad Adenauer, La Paz Bolivia, 2005, p. 399.

¹⁶ CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo I, Volumen I, Parte General, Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires – Argentina, 1987, p. 36.

económica principalmente, por cuanto este principio al encontrarse consagrado en la Constitución hace que el trabajador no pueda renunciar a sus derechos, pero que muchas veces lo hace por cuanto al existir una desvinculación laboral se encuentra en situación de desventaja debido a su situación económica de acceder a la tutela jurisdiccional en busca de sus derechos laborales, por no poder acceder a contratar los servicios de un abogado, debiendo señalarse que si bien se otorga protección laboral de jerarquía constitucional al trabajador, estos derechos consagrados muchas veces simplemente son postulados sin alcance real, ni efectivo extremo que se debe al no acceso del trabajador a un asesoramiento por un abogado, por su situación de inferioridad económica en la cual se encuentra.

Por otra parte, debe señalarse que el carácter de irrenunciabilidad está ligada al contenido de carácter público de las normas laborales, entendido como lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple manifestación de voluntad de los particulares, situación que afecta la esencia del derecho privado, o sea, la soberana voluntad individual, al proclamarse que los particulares no pueden dejar sin efecto las leyes que interesan al orden público y las buenas costumbres.

Dada la finalidad del derecho, el reconocimiento de orden público de las normas laborales subyace a la idea fundamental de mantener la paz social, como sostienen los tratadistas: aquella situación de normalidad en que se mantienen y vive un Estado cuando se desarrollan las diversas actividades individuales y colectivas en el marco de las relaciones posibles de la juridicidad, situación por la cual este principio de orden público si bien está consagrada en la

actual Constitución en su artículo 48 señala a las disposiciones sociales como de cumplimiento obligatorio, postulados que muchas veces el trabajador por sus escasos recursos no tiene la posibilidad de hacer valer por más que exista esta normativa, ya que es el propio Estado el que deja desamparado al trabajador al no brindarle asistencia jurídica de manera gratuita que se desvincula en la realidad del trabajador puesto que:

...el Derecho del Trabajo es egocéntrico, pues gira alrededor del trabajo y quien trabaja, lógicamente, es el hombre. Por lo tanto, la finalidad del aludido Derecho del Trabajo, es proteger al trabajador y a su familia en forma integral.¹⁷

3. LA TUTELA JUDICIAL DE LOS DERECHO LABORALES Y SU CONSIGUIENTE ACCESO A LA JUSTICIA

Pese a la modernidad de los ordenamientos procesales, nuestro servicio de justicia todavía no goza de aceptación social mayoritaria, lo que nos lleva a concluir que es necesario continuar con la búsqueda, creación y regulación legal de nuevas herramientas procesales que coadyuven a mejorar el servicio, y esencialmente sirvan para dar tutela efectiva a los trabajadores de bajos recursos económicos.

El mantenimiento de la paz social en justicia no se consigue haciendo que el Estado sea depositario de la exclusividad de la función jurisdiccional, o prohibiendo o sancionando punitivamente el ejercicio de la autodefensa, es necesario y fundamental que el Estado sea capaz de crear instrumentos adecuados y eficaces para satisfacer las pretensiones de los justiciables que

¹⁷ PALOMINO, Ramírez Teodosio A., *Ni Derecho, ni trabajo*, Edit. Juris Laboral, Peru, 1998, p. 12.

se formulan ante los órganos jurisdiccionales, más aun si se trata derechos irrenunciables de los trabajadores donde uno de los principios procesales es la gratuidad y el acceso a una justicia pronta oportuna y sin dilaciones como lo establece el artículo 46, 48 y 115 de la Constitución Política del Estado Plurinacional, en consecuencia, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es aquél por el cual toda persona, como integrante de una sociedad, puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a que sea atendida a través de un proceso que le ofrezca las garantías mínimas para su efectiva realización.

Sin embargo, no es suficiente que un derecho esté reconocido expresamente en los textos constitucionales, pues la verdadera garantía de los derechos de la persona, en este caso del trabajador de bajos recursos económicos consiste en su protección procesal, para lo que es preciso distinguir entre los derechos y las garantías de tales derechos, que no son otras que los medios o mecanismos procesales a través de asistencia técnica jurídica gratuita a cargo del Ministerio de Trabajo para trabajadores de escasos recursos económicos, ello con la finalidad de lograr la posible su realización y eficacia de los derechos laborales vulnerados por el empleador; es decir, en este caso a través de una defensa pública a cargo del Ministerio de Trabajo; de modo que esta institución, no solo sea la encargada de buscar una conciliación entre el empleador y trabajador, sino que ante la imposibilidad de conciliación, sea el impulsor de la demanda y consiguiente prosecución de juicio ante los órganos jurisdiccionales, debiendo las costas del proceso calificarse en ejecución de sentencia en favor del Ministerio de Trabajo. Es por ello que, muchas veces, se reclaman nuevas formas procesales que aseguren, fundamentalmente, una tutela jurisdiccional pronta y eficiente. Consiguientemente, es deber del Estado promover la efectividad del derecho a la tutela jurisdiccional, que no sólo se

limita al aspecto procesal, sino, fundamentalmente, al aspecto material, en el sentido de resolver la pretensión planteada.

El panorama doctrinario relacionado con el Derecho Procesal Laboral se caracteriza, actualmente, por la exaltación de las bondades de la eficacia en el proceso, al punto que algunos hablan de “eficientismo procesal”. Así, el italiano Proto Pisani expresó que:

...el principio de efectividad no es apenas una directiva para el legislador sino también “un principio hermenéutico del Derecho vigente”. Precisamente este valor tiene una función instrumental respecto de otro valor de innegable jerarquía cual es la “justicia”.¹⁸

Morello a su turno señala que:

...la efectividad de las técnicas (acciones y remedios) y de los resultados jurisdiccionales es la meta que en estas horas finiseculares signa la eficiencia en concreto de la actividad jurisdiccional, ese propósito es notorio y cobra novedosa presencia como exigencia perentoria del Estado de Derecho, en el clásico brocardico: “*ubi remedium ibi ius*” donde la exigencia de efectividad (...) representa el común denominador de cualquier sistema de garantías. Es que la sola efectividad, en último análisis, permite medir y verificar el grado variable de la protección concreta que reviste la garantía tanto desde el punto de vista formal (o extrínseco) cuanto de contenido (intrínseco) que es capaz de asegurar a la situación subjetiva que abstractamente la norma procura proteger (...) Por una parte la idoneidad específica del remedio técnico (garantía) a utilizar, y, en segundo lugar, la materialización que -a través de

¹⁸ VARGAS, Abraham Luis, *Teoría General de los Procesos Urgentes*, Culzoni Editores, Buenos Aires-Argentina. 199, p. 120.

la jurisdicción- se debería alcanzar como manifestación de concreción de la tutela recabada...¹⁹

En cuanto a su naturaleza, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es de carácter público y subjetivo, por cuanto toda persona (sea natural o jurídica, nacional o extranjera, capaz o incapaz, de derecho público o privado; aún el concebido tiene capacidad de goce), por el sólo hecho de serlo, tiene la facultad para dirigirse al Estado, a través de sus órganos jurisdiccionales competentes, y exigirle la tutela jurídica plena de sus intereses. Este derecho se manifiesta procesalmente de dos maneras: el derecho de acción y el derecho de contradicción.

Actualmente se sostiene que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva comprende:

- **Acceso a la justicia:** La posibilidad de acceder a los órganos jurisdiccionales, ya sea como demandante o demandado, con el propósito de que se reconozca un interés legítimo.
- **El derecho a un proceso con todas las garantías mínimas:** Que sería, precisamente, el derecho al debido proceso.
- **Sentencia de fondo:** Los jueces deben dictar, por regla general, una sentencia sobre el fondo del asunto materia del petitorio para solucionar el conflicto intersubjetivo de intereses o eliminar la incertidumbre, ambas con relevancia jurídica; empero, en el caso de no poder entrar al fondo, porque no concurren los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, dictarán una resolución fundada en derecho.
- **Doble instancia:** Es la posibilidad que tienen las partes de impugnar la

¹⁹ VARGAS, Abraham Luis, *Op. Cit.*, p. 120.

sentencia que consideren contraria a derecho, con el propósito de que sea exhaustivamente revisada por el superior jerárquico y, de ser el caso, se expida una nueva sentencia adecuada.

- **Ejecución:** Es el derecho a solicitar y obtener el cumplimiento material efectivo de la sentencia definitiva, pues resulta insuficiente la declaración de que la pretensión es fundada o infundada (aun cuando se sustente en sólidos fundamentos doctrinarios). La efectividad de las sentencias exige, también, que ésta se cumpla (pese a la negativa del obligado) y que quien recurre sea repuesto en su derecho violado y compensado, si hubiera lugar a ello, por los daños y perjuicios irrogados; de lo contrario, las sentencias, y el reconocimiento de los derechos que ellas comportan a favor de alguna de las partes, se convertirían en meras declaraciones de intenciones.

En este sentido, Jesús González Pérez ha señalado que:

El derecho a la tutela jurisdiccional despliega sus efectos en tres momentos distintos: primero, en el acceso a la justicia, segundo, una vez en ella, que sea posible la defensa y poder obtener solución en un plazo razonable, y tercero, una vez dictada la sentencia, la plena efectividad de sus pronunciamientos. Acceso a la jurisdicción, proceso debido y eficacia de la sentencia.²⁰

Otro aspecto a considerar es que modernas constituciones consagran el derecho a la tutela jurisdiccional “efectiva” como derecho constitucional, y científicamente hablando como derecho, facultad, poder de la acción.

Asimismo, todos tiene derecho a la defensa y a asistencia técnica en toda materia, ya sea laboral, civil, penal y/u otros, además a un proceso público sin

²⁰ GONZÁLEZ, Pérez Jesús, *El derecho a la tutela jurisdiccional*, Madrid-España, 2da. Ed., Edit. Civitas. 1985, p. 27.

dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa

Germán Bidart Campos refiere que:

...personalmente utiliza y de manera frecuente, la denominación nueva del clásico y viejo derecho a la jurisdicción, no porque antes dejáramos de asignarle a éste el contenido amplio que se tiende desde el acceso a la justicia hasta la sentencia última, sino porque se expresa mejor en una fórmula clarísima cuál es el sentido que debemos atribuir a la jurisdicción, a la acción, al proceso en todas sus etapas, a su duración, y a la decisión que le pone término.²¹

Es sumamente importante lo que enseña Jesús Gonzáles Pérez en cuanto a la tutela jurisdiccional cuando señala que:

El derecho a la efectividad de la tutela jurisdiccional no constituye en modo alguno una conquista del Estado Social de Derecho, ni siquiera del Estado de Derecho. La organización del poder público de modo que quede garantizada la justicia le viene impuesto a todo Estado por principios superiores que el Derecho positivo no puede desconocer. El derecho a la justicia existe con independencia a que figure en las Declaraciones de Derechos Humanos y Pactos Internacionales, Constituciones y leyes de cada Estado. Como los demás derechos humanos es un derecho que los seres humanos tienen por el hecho de ser hombres. Los ordenamientos positivos se limitan a recogerle, como recogen otros principios del Derecho Natural, al lado de los principios políticos y tradicionales.²²

²¹ BIDART, Campos Germán, *Derecho de Amparo*, Edit. Ediar, Buenos Aires-Argentina 1961, p. 35

²² GONZÁLES, Pérez Jesús, *El derecho a la tutela jurisdiccional*, Edit. Civitas, Madrid – España, 1984. p. 22.

Con lo dicho tenemos que el soporte de la tutela jurisdiccional está en el Derecho Natural, cuyas normas tienen validez moral y jurídica, al margen de su recepción en norma alguna. Por ello, y acorde con la dignidad humana, al ser la persona en este caso el trabajador un fin en sí mismo, es titular de derechos que le son innatos, y que por tanto son inalienables, e irrenunciables.

Por su parte, Monroy Gálvez y Bidart Campos, hablan de tutela judicial antes del proceso y durante él.

En el primer caso se sostiene que aun cuando el ciudadano no tenga un conflicto concreto ni requiera en lo inmediato de un órgano jurisdiccional, el Estado debe proveer a la sociedad de los presupuestos materiales y jurídicos indispensables para que el proceso judicial opere y funciones en condiciones satisfactorias. Así, debe existir un órgano jurisdiccional autónomo, imparcial e independiente; preexistir al conflicto las reglas procesales adecuadas que encausen su solución; existir infraestructura (locales y equipos) adecuada y suficiente para una óptima prestación del servicio de justicia; existir el número necesario y suficiente de funcionarios que presten el servicio. En el segundo caso, esto es durante el proceso la tutela judicial efectiva debe verificarse en todos sus momentos, acceso, debido proceso, sentencia de fondo, doble grado y ejecución de sentencia. En buena cuenta se trata del derecho al proceso y el derecho en el proceso.²³

²³ MONROY Gálvez, Juan, *Introducción al Proceso Civil*, Tomo I, Edit. Temis S.A, Bogotá – Colombia, 1996. Pp. 245-246.

CAPÍTULO III

CAPÍTULO II

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE BAJOS RECURSOS ECONÓMICOS EN RELACIÓN AL SERVICIO DE ASISTENCIA LEGAL PARA LA DEFENSA DE SUS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES

1. CONTEXTO ACTUAL DEL TRABAJADOR EN BOLIVIA

Con referencia a las instituciones públicas y privadas relacionadas con el que hacer jurídico laboral y prestación de asistencia, se debe señalar, que en el transcurso de la investigación se pudo constatar que solamente en el campo referido a materia penal existe la asistencia jurídica gratuita conocida como “DEFENSA PÚBLICA”, que depende del Ministerio de Justicia, y no así para otras ramas del derecho, por cuanto el Ministerio de Trabajo cuenta solamente con conciliadores y no proporciona asistencia jurídica gratuita a los trabajadores con el fin de acudir en busca de tutela jurisdiccional, es decir, que el Ministerio de Trabajo cuenta con personal conciliadora, pero en el caso de que no se llegue a ningún acuerdo, lo único que hacen es declinar de competencia y remitir los antecedentes a la justicia ordinaria, propiamente dicho a las juzgados en materia laboral y/o Salas Sociales donde el trabajador tendrá que formalizar su demanda, pero para esto deberá contratar los servicios de un abogado con el fin de cumplir con el artículo 108 que refiere: *“Para litigar en causa propia o ajena se requerirá ser asistido por abogado inscrito”* lo que hace que la justicia para los trabajadores no llegue de manera oportuna, puesto que no cuentan con recurso económicos para contratar un

abogado y ante la imposibilidad de ello esos derechos que en principio han sido reclamados por intermedio del Ministerio de Trabajo, quedan conculcados, ya que no cuentan con asistencia técnica jurídica gratuita que viabilice el cobro de sus beneficios sociales y muchas veces ante esa imposibilidad se ven obligados a aceptar las miserias del empleador, de lo que se evidencia que la justicia efectiva hacia los trabajadores resulta ser muchas veces una utopía.

2. INSTITUCIONES CON RELACIÓN AL SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA PARA TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS

A través de la investigación, se ha podido advertir instituciones en la actualidad que prestaban servicios de asistencia jurídica gratuita en materia laboral, en consecuencia corresponde hacer referencia.

2.1. Instituciones públicas

a) Ministerio del Trabajo

El Ministerio de Trabajo, es una institución pública, cuyas funciones se encuentran señaladas en la Ley de Organización del Poder Ejecutivo Ley N° 3351 a través del artículo 4²⁴, en la misma que si

²⁴ BOLIVIA, Ley N° 3351 de fecha 21 de febrero de 2006, (*Ley del Poder Ejecutivo*), Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2006.

Artículo 4.- Los Ministros de Estado tendrán las siguientes atribuciones específicas:

MINISTRO DE TRABAJO

- a) Garantizar la defensa efectiva de los derechos de los trabajadores del país.
- b) Vigilar la aplicación y cumplimiento de la legislación nacional y de los convenios internacionales en materia laboral.
- c) Restituir el derecho de sindicalización de todos los trabajadores.
- d) Generar políticas y programas para erradicar la explotación del trabajo infantil.
- e) Coordinar la generación de políticas y programas para garantizar igualdad en el acceso y las condiciones laborales para las mujeres y los hombres.
- f) Coordinar y desarrollar políticas para la erradicación de cualquier forma de servidumbre.

bien se le otorga como una de las funciones el garantizar la defensa efectiva de los derechos de los trabajadores del país, esta institución no presta asistencia jurídica gratuita mediante un plantel de abogados, simplemente se constituyen a través de sus inspectores en conciliadores ante la denuncia de los trabajadores, lo que significa que no garantiza el cumplimiento de los derecho laborales, puesto que en gran parte en instancias administrativas no llegan a conciliar, lo que implica que el Ministerio de Trabajo declina competencia, en consecuencia el trabajador requiere de asistencia técnica jurídica gratuita para hacer valer sus derechos en instancias jurisdiccionales; lo contrario es ser parte de dicha vulneración.

Otro aspecto a considerar es lo relativo al Decreto Supremo N° 17285 de 18 de marzo de 1980, donde a través del artículo 1²⁵, determina el carácter gratuito de la legalización de documentos en los tramites de constitución de sindicatos y reconocimiento de personerías jurídicas, además menciona las autoridades a las que corresponde efectuar estos trámites: Directores Departamentales de Trabajo e Inspectores Regionales de Trabajo en el interior y *Jefe de la Oficina de Defensa Gratuita de los Trabajadores en La Paz*; es decir, si bien hace mención a una oficina de defensa gratuita, la misma **NO EXISTE** en el Ministerio de Trabajo, por lo que de efectivizarse la asistencia jurídica gratuita, podría paliarse la vulneración de los derechos laborales en estrado judiciales; sin embargo, si bien existe este decreto supremo, en la actualidad solamente es utilizado con el fin de realizar trámites

g) Promover el desarrollo económico y productivo de las cooperativas, vigilando su organización y funcionamiento en el marco de la Ley General de Cooperativas.

²⁵ BOLIVIA, Decreto Supremo N° 17285 de fecha 18 de marzo de 1980, Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 1980. **Artículo 1.-** Por vía de aclaración y con la finalidad de agilizar los trámites de constitución de sindicatos y el reconocimiento de sus personerías jurídicas, se determina que las legalizaciones a las que se refieren los Arts. 125, 128 y 130 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, corresponde efectuar gratuitamente a los Directores Departamentales de Trabajo e Inspectores Regionales de Trabajo en el interior del país y al Jefe de la Oficina de Defensa Gratuita de trabajadores en La Paz, previa comprobación en sus respectivos originales.

de Constitución de sindicatos y no así de asistencia técnico legal gratuita para trabajadores de escasos recursos económicos.

b) Ministerio de Justicia

El Ministerio de Justicia es una institución que entre una de sus competencias relacionadas con la temática, se encuentran señaladas en la Ley N° 3351 (Ley de Organización del Poder Ejecutivo) a través del artículo 4²⁶ inciso c) y d) cuando refiere: ejercer tuición orgánica y administrativa sobre el Servicio Nacional de Defensa Pública así como diseñar y ejecutar políticas nacionales de defensa, protección de los derechos humanos, de los derechos del niño, niña y adolescentes, de personas de la tercera edad y personas con discapacidad, y otros grupos vulnerables; dejando constancia que el Servicio Nacional de Defensa Pública solamente presta asistencia en materia penal destinado a las personas que se encuentran sujetos a una imputación formal y/o denunciado, y respecto a las políticas de defensa y protección a grupos vulnerables.

De lo que se establece que el Estado a través de la implementación de diversas políticas, en el área penal busca el goce de los derechos y garantías procesales penales, dejando en consecuencia de lado los derechos laborales de trabajadores de escasos recursos económicos, puesto que según datos del INE (Instituto Nacional de estadísticas), existen 2.037.442 trabajadores activos, de los cuales indudablemente hay un gran porcentaje a los cuales se les vulnera sus derecho

²⁶ BOLIVIA, Ley N° 3351 de fecha 21 de febrero de 2006, (*Ley del Poder Ejecutivo*), Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2006.

Artículo 4.- Los Ministros de Estado tendrán las siguientes atribuciones específicas:

MINISTRO DE JUSTICIA

c) Ejercer tuición orgánica y administrativa sobre el Servicio Nacional de Defensa Pública.

d) Diseñar y ejecutar políticas nacionales de defensa, protección de los derechos humanos, de los derechos del niño, niña y adolescentes, de personas de la tercera edad y personas con discapacidad, y otros grupos vulnerables.

laborales, quienes en la mayoría de no acuden a órganos jurisdiccionales por falta de asistencia técnica jurídica gratuita.

c) Servicio de Defensa Pública

Es una institución que se encuentra bajo la tuición del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, cuya finalidad y objetivos se encuentran enmarcados en el artículo 116 de la Constitución Política del Estado y en el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos, establece el principio de inocencia, el derecho a la defensa y el derecho a un juicio previo, institución que proporciona un abogado defensor a quienes se encuentren sujetos a una imputación penal y no cuenten con los recursos necesarios para contratar uno de manera particular, contando con defensores públicos y asistentes legales, simplemente en el área penal y no así en otras áreas.

2.2. Instituciones privadas

c) Colegio de Abogados de La Paz

Este ente colegiado, perteneciente al gremio de los abogados, dentro de sus funciones o prestaciones que otorga no se encuentra el de asistencia jurídica gratuita, pudiéndose establecer la existencia de prestación de servicio de conciliación, y no así de asistencia técnica jurídica gratuita para personas de escasos recursos, se hace mención a dicho ente colegiado, por cuanto se puede advertir que en la legislación española esta institución juega un papel protagónico en el servicio de asistencia jurídica gratuita.

d) Centro de promoción de la mujer “Gregoria Apaza”

Es una institución de desarrollo social que trabaja en El Alto desde 1983, promoviendo la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, contando con un área de desarrollo productivo laboral que promueve el fortalecimiento de las capacidades económicas y sociales de las mujeres para que participen crítica y propositivamente en el contexto económico desde una perspectiva de equidad de género, servicio que ofrece la formación técnica integral para la inserción laboral y de auto emprendimientos, servicio legal laboral y capacitación integral, teniendo por finalidad la prevención de la violación de derechos laborales de las mujeres trabajadoras, así como la defensa legal de aquellas cuyos derechos se han visto lesionados.

Asimismo, este centro cuenta solamente con una abogada laboralista que atiende todos los casos que se presentan de toda la ciudad de El Alto, situación por la cual señalan que lo que se pretende generalmente es llegar a una conciliación, y en un caso externo asistir a juicios laborales; en consecuencia este centro no cuenta con abogados externos, llegándose a la conclusión, que es la única institución que cuenta con un servicio de asistencia legal laboral a través de una abogada para una población de un millón de habitantes aproximadamente que se encuentran asentados en la ciudad de El Alto.

3. LA CONCILIACIÓN EN LA VÍA ADMINISTRATIVA COMO ALTERNATIVA DE ACCESO A LA JUSTICIA DE LOS TRABAJADORES

Dentro del presente estudio, se pudo constatar que conforme encuesta realizada a los trabajadores de escasos recursos, se estableció que en primera instancia los trabajadores recurren al Ministerio de Trabajo con el fin de reclamar el pago de sus beneficios sociales, y es en última instancia que recurren a los tribunales laborales, esto debido a que para realizar sus reclamos en el Ministerio de Trabajo no requieren la asistencia de un abogado, y de manera contraria en la instancia jurisdiccional se debe cumplir con la formalidad de ser asistido por un abogado, situación por la cual se tiene que los trabajadores en muchas oportunidades deciden conciliar en la vía administrativa antes de llegar a instancias judiciales, aunque muchas veces, dicha conciliación no satisfaga sus pretensiones. Dentro del parámetro para establecer cuál la afluencia de personas que recurren a la instancia administrativa del Ministerio de Trabajo en busca de una conciliación antes de recurrir a la vía jurisdiccional, se estableció a través de dos aspectos:

- Referido a las conciliaciones realizadas en el Ministerio de Trabajo.
- Demandas laborales que ingresaron directamente a los estrados judiciales, sin previa declinatoria del Órgano Administrativo.

Con referencia a las conciliaciones realizadas en el Ministerio de Trabajo, se tiene que de la revisión de estadísticas elaboradas por el Ministerio del Trabajo referidas a las consultas realizadas en dicho portafolio del estado, mismas que establecen la afluencia de personas que acuden con el fin de absolver consultas, en busca de asesoramiento y conciliaciones ante los

inspectores. Así tenemos que durante la gestiones 2010, 2011 y 2012, las conciliaciones por ante el Ministerio de Trabajo en La Paz es del 24% en las tres gestiones; en tanto, en Santa Cruz el 18%, 16% y 18% respectivamente, en cambio en El Alto es el 12%, 10% y 12%, en tanto en Oruro en las gestiones de referencia han llegado conciliar el 9%, 10% y 9%; en cambio en Potosí las conciliaciones arribadas llegan al 6% en las tres gestiones; por su parte en Cochabamba la conciliación asciende al 18%, 20% y 18%, en tanto en Pando al 1% en las tres gestiones; sin embargo, en Beni las conciliaciones arribadas equivalen al 7%, 8% y 7% y en Chuquisaca equivale al 3% en las gestiones de referencia y por último el 2% en las tres gestiones equivalen a Tarija, aclarando que los porcentajes descritos es sobre el total de las conciliaciones que se han arribado durante las gestiones 2010, 2011 y 2012 entendidas por el Ministerio de Trabajo.²⁷ De la lectura anterior, se evidencia con mucha certeza que la conciliación por ante el Ministerio de Trabajo es inferior en relación a los casos que ingresan, lo que implica que en aquellos casos en que no se llega a una conciliación, implica que deben acudir ante autoridad competente a efectos de hacer valer sus derechos que son irrenunciables; sin embargo, muchos no lo hacen por falta de recursos económicos y asistencia jurídica gratuita.

Otro aspecto a considerar, es lo relativo a las declinatorias que realiza el Ministerio de Trabajo a los Juzgados laborales los cuales denotan durante las gestiones 2010, 2011 y 2012, en La Paz asciende 19%, 18% y 19% respectivamente; en tanto en Santa Cruz equivale al 24%, 20% y 20% durante las gestiones señaladas precedentemente, en cambio en El Alto es el 12%, 13% y 14% la declinatorias realizadas a los juzgados laborales, en cambio en Oruro han llegado a declinar el 9%, 9% y 10% durante las gestiones de referencia; por su parte, las declinatorias arribadas en Potosí llegan al 6%, 7%

²⁷ Véase Anexo 1

y 7% en las tres gestiones; en Cochabamba las declinatorias ascienden al 16%, 15% y 14%, en tanto en Pando durante las gestiones 2010 y 2012 equivale al 0% y durante la gestión 2011 al 1%; sin embargo, en Beni las declinatorias realizadas equivalen al 2%, 4% y 5% , en Chuquisaca equivale al 10% en las gestiones 2010, 2011 y 8% durante la gestión 2012 y por último, en relación a Tarija equivale al 2% durante las gestiones 2010 y 2011 en cambio durante la gestión 2012 el 3%, siendo los porcentajes descritos sobre el total de las declinatorias por el Ministerio de Trabajo en las ciudades descritas.²⁸

De la lectura precedentemente descrita, se evidencia la tendencia de los trabajadores de solucionar sus problemas de carácter laboral en la vía conciliatoria administrativa del Ministerio de Trabajo, por cuanto las mismas demuestran que las declinatorias a los tribunales de justicia laboral son menores que las conciliaciones realizadas en el Ministerio de Trabajo, extremo que hace ver la falta de tutela jurídica efectiva y el acceso a una justicia pronta oportuna, gratuita y sin dilaciones contemplado en el artículo 115 de la Constitución Política del Estado Plurinacional, no solo como un derecho fundamental; sino también como parte de un valor del sistema democrático.

4. CASOS MAS FRECUENTES EN RELACIÓN A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS

La situación de los trabajadores en Bolivia es totalmente preocupante, puesto que en La Paz se reporta 8 denuncias al día por violar derechos laborales; es

²⁸ Véase Anexo 2

decir, un promedio de ocho trabajadores por día ha presentado una queja contra su empleador, durante la gestión 2011 ante el Ministerio de Trabajo, donde las denuncias tienen que ver con la vulneración de derechos laborales como el recibir un salario, beneficios sociales o ser despedido de forma injustificada, ello en virtud de un informe estadístico al que accedió el periódico de circulación nacional de La Razón, quien refiere lo siguiente:

...que en ese periodo de tiempo registraron 3.052 denuncias vinculadas al sector privado, mientras que entre enero y mayo de este año suman 1.331. La cartera de Trabajo cuenta con siete funcionarios para atender y procesar estos casos. El jefe departamental de Trabajo en La Paz, Félix Juan López, explicó que los datos corresponden sólo al sector privado, porque los vinculados con el aparato público son tratados bajo la Ley del Funcionario Público. Del total de denuncias, el 40% obtiene una solución satisfactoria para el trabajador y el resto, o es improcedente o remitido, la mayoría de las veces, a jueces laborales, añadió. (...) El secretario General de la Central Obrera Boliviana (COB), aseguró que las resoluciones del ministerio no garantizan el cumplimiento de los derechos laborales “porque no hay un cumplimiento obligatorio del empleador”. (...) “Tenemos muchas demandas que no están siendo resueltas; sólo llegan a la conciliación”, sostuvo. (...) La Ley General del Trabajo fue aprobada el 24 de mayo de 1939, durante el gobierno del teniente coronel Germán Busch. El informe al que accedió este medio clasifica en 52 tipos las denuncias laborales presentadas en 2011, entre ellas el incumplimiento de pago de beneficios sociales, de sueldos, despido injustificado, acoso laboral, descuentos ilegales y reliquidación de beneficios sociales. (...) Casos. “Tenemos siete conciliadores en el ministerio, cada uno atiende entre 15 a 20 casos día entre denuncias y consultas sobre derechos laborales, hablamos de una gran cantidad por año. Con relación a gestiones

anteriores, el número no varía”, expresó López. (...) Entre enero y mayo fueron registradas 1.331 acusaciones. López agregó que históricamente los casos de despidos injustificados y beneficios sociales impagos son los más recurrentes y mayores en número. (...) Una vez presentadas las denuncias, el ministerio encamina un proceso inicial de conciliación entre empleador y empleado. Si no existe un acuerdo entre las partes, la queja pasa y es tramitada en un juzgado laboral. (...) Por ejemplo, cuando se trata de un despido injustificado se apela a un proceso laboral abreviado. En una audiencia, el juez determina quién tiene la razón y conmina la reincorporación o no del afectado, explicó la técnica laboral, Ninoska Loza. (...) El incumplimiento del pago de aguinaldos fue la vulneración de derechos con mayor incidencia en 2011, respecto a 2010. Hasta enero, el Ministerio de Trabajo recibió 60% más de denuncias respecto a 2010, según un reporte de esa cartera de Estado al que accedió este medio. (...) De acuerdo con los registros de la Dirección General de Trabajo, los casos por el incumplimiento del pago de aguinaldos correspondientes a la gestión 2011 sobrepasaron el millar. La mitad pertenece a tres departamentos. Santa Cruz reportó 328 denuncias contra 186 empresas; Cochabamba, 310 contra 56 firmas, y La Paz registró 236 quejas contra 108 entidades privadas. (...) En 2010, los afectados presentaron 404 denuncias, mientras que en 2011 la cifra superó las 1.000 contra 413 empleadores. Los datos reflejan un 60% de incremento entre 2010 y 2011. Los 413 infractores no pagaron el aguinaldo hasta el 20 de diciembre, como es norma. (...) El Ministerio de Trabajo recibe cada mes hasta ocho denuncias por acoso laboral en el sector privado, aunque esta figura no está inscrita en la legislación laboral, sino en la Carta Magna y es tratada sobre esa base, se informó. “Constantes llamadas de atención, continuos cambios de funciones y atropellos por parte de los funcionarios superiores, son las causas principales del acoso laboral, que es un hecho presentado

sobre todo por mujeres, quienes reportan cuatro de cada ocho denuncias”, explicó el jefe departamental de Trabajo de La Paz, Félix López. “Para estos casos aplicamos lo establecido en la Constitución Política del Estado. Aunque aún no está reglamentado, actuamos por procedimiento análogo e iniciamos la verificación” (...) La Constitución prevé en el parágrafo III del artículo 49 que: “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”. Uno de los recientes casos reportados es el de Luis, un ingeniero en sistemas en una empresa. De acuerdo con la denuncia, tuvo algunos problemas con un funcionario superior, quien desde entonces lo cambia continuamente de funciones. Presentó la denuncia, el Ministerio de Trabajo corroboró el hecho y emitió una conminatoria para la nulidad del cambio de funciones, el cese del acoso laboral y una multa económica. La empresa apeló la resolución y el proceso pasó a un juez laboral. El acoso sexual es una causal para el acoso laboral, porque deriva en muchos de los casos en el hostigamiento en la fuente de trabajo, explicó el abogado laboralista Raúl Jiménez. (...) “Las insinuaciones de tipo amorosa son una de las principales causas del acoso laboral, que afecta más a las mujeres. Esto es frecuente en problemas laborales tanto en empresas privadas como públicas”. De acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Trabajo, en lo que va del año fue presentada en La Paz una denuncia de acoso sexual. Jiménez señaló que en muchas ocasiones estos hechos no son denunciados por temor a perder la fuente de trabajo. “Son por lo general por parte de un funcionario superior”. “Muchas veces el trabajador debe contenerse porque desea conservar el trabajo.”²⁹

²⁹ La Razón, Periódico de circulación nacional: en http://www.la-razon.com/sociedad/Paz-reportan-denuncias-derechos-laborales_0_1637836273.html

En relación a los casos y los datos extraídos, se establece que durante la gestión 2011, hasta mayo de 2012, 61% y 72% tiene relación con el pago e incumplimiento de beneficios sociales, en cambio el 25% y 16% respectivamente corresponde a pago de sueldos; en cambio el 4% y 2% corresponde a casos relativos al reclamo de pago por trabajo realizado, el 3% en ambas gestiones equivale al reclamo por días trabajados, en cambio el 3% y 2% se relaciona con casos relativos a la reincorporación laboral, el 1% de los casos que ha atendido el Ministerio del Trabajo corresponde a hostigamiento y acoso laboral, en cambio el 1% y 0% respectivamente corresponde a denuncias por accidentes de trabajo, por otro lado el 1% en ambas gestiones también corresponde al incumplimiento de contrato laboral, en cambio 0% y 1% en ambas gestiones respectivamente corresponde a denuncias relacionados como despido injustificado y aclaración de contrato.³⁰

5. LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA COMO UN DERECHO CONSTITUCIONAL Y DEBER DEL ESTADO HACIA LOS TRABAJADORES

Tomando en cuenta, que las instituciones públicas tuteladas por la Ley General de Trabajo responden a las exigencias de orden social, donde los trabajadores de escasos recursos económicos son los más vulnerables en cuanto a sus derechos laborales, se hace imperante que se encuentren en igualdad de condiciones con el empleador en estrados judiciales, de modo que la pretensión de los trabajadores sea sustanciada con asistencia técnica jurídica gratuita, puesto que desde la realidad de la democracia moderna, se concreta en que la ciudadanía se sienta autora y destinataria de las normas jurídicas para llegar a una convivencia pacífica, igualitaria y distributiva.

³⁰ Véase Anexo 3

En consecuencia, corresponde que la participación del Estado y la sociedad civil concilie esfuerzos comunes dirigidos a la consecución de un objetivo traducido en asistencia jurídica gratuita en materia laboral, situación que hace que tanto entidades públicas, llámese Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo o Colegios de Abogados, deben trabajar de manera conjunta para que el objetivo social de todos ellos; en consecuencia a través de una justicia social nadie sea discriminado ante el derecho, disciplina y realidad social que se legitima precisamente en la idea de igualdad, por cuanto todos los esfuerzos deben aumentar la capacidad de garantizar el derecho a la defensa, pilar indiscutible del acceso a la justicia para la ciudadanía.

En muchas partes de América, en lo referente a la asistencia gratuita, si bien no se utiliza dicho término, llegándose en Perú a hablar de pobreza legal que puede ser definida como la incapacidad de un persona para poder utilizar las normas, las instituciones del Estado y otros mecanismos alternativos como medio idóneo para poder ejercer derechos y solucionar conflictos, donde contribuyen muchos factores para ello, como ser restricciones económicas, como son los altos costos que supone seguir una acción laboral y la falta de asistencia letrada, y limitaciones en la información, dado que únicamente unos pocos conocen sus derechos y las leyes que las regulan.

En ese contexto, al ser la defensa de oficio un área del Estado de vital importancia y sin embargo muy olvidada o con muchas limitaciones, por cuanto esta temática que no se ha tocado, no obstante que estos temas podían ser introducidos en los debates nacionales a fin de que reciban por parte del Gobierno un tratamiento serio y adecuado; sin embargo, no debemos dejar todo en manos del Gobierno, por cuanto todo el que tiene capacidad para cambiar una situación y dejar de hacerlo es responsable de que se mantenga en el tiempo. Así pues, si todos asumimos nuestra responsabilidad en la lucha contra este tipo de problema, un gran paso se habrá dado.

Si bien nuestra norma constitucional a diferencia de otros países no señala de manera concreta el objeto de asegurar a todas las personas el acceso a la tutela judicial efectiva de manera gratuita, debe señalarse que nuestra norma fundamental no diseña un marco constitucional regulador del derecho a la tutela judicial que incluye por parte del Estado una actividad prestacional encaminada a la provisión de los medios necesarios para hacer que este derecho sea real y efectivo incluso cuando quien desea ejercerlo carezca de recursos económicos, constituyéndose en tal sentido, el Estado en el ente responsable de la tutela judicial efectiva por sola obligación constitucional, además de proceder a la defensa de quienes carezcan de recursos, siendo deber positivo del Estado garantizar el derecho de acceso a la justicia, lo que es lo mismo a la tutela judicial efectiva, como derecho fundamental.

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III

FUNDAMENTOS JURÍDICO-SOCIALES RESPECTO A LA NECESIDAD DE REGLAMENTACIÓN DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA COMO MEDIO DE DEFENSA PÚBLICA DE DERECHOS LABORALES

1. EL DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA

La constitucionalización de los derechos laborales, encuentran su efectivización a través del derecho de todos a la jurisdicción y al acceso a los tribunales conforme lo establece el artículo 115 de la Constitución Política del Estado Plurinacional en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, lo cual vincula a todas las instituciones públicas, aplicable a todos los procesos para la tutela de los derechos, destinado al derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales, siendo que la garantía de tutela efectiva incluye el rechazo de la indefensión.

Si bien la gratuidad se encuentra consagrada en el párrafo II del artículo 115 de la Constitución Política del Estado Plurinacional, en la realidad muchos trabajadores se da una carencia de recursos económicos suficientes para asumir un proceso laboral en busca de tutela de sus derechos laborales, compuesta por aquellas personas cuyos recursos e ingresos y los de su familia no superan el duplo del salario mínimo nacional.

Es en este marco que se debe comenzar señalando, que los derechos humanos conformados por el conjunto de normas socialmente exigibles que se fundamentan en los valores de la naturaleza humana, cuya aceptación y práctica garantizan una relación armónica entre la persona y la sociedad, entre el individuo y la ley, entre el ciudadano y la ciudadanía, y entre éstos y el poder político. Estos derechos se caracterizan entre otros aspectos, por ser universales e indivisibles. Universales porque se basan en valores tales como la dignidad, la igualdad y la justicia, que son aplicables a todo ser humano, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, condición política, siendo que la única manera de lograr una vida digna para todo ser humano es la comprensión de que todos son igualmente importantes y que existe una relación de integridad entre los mismos; antecedentes que señalan como una obligación del Estado, el brindar protección jurídica a las personas que se encuentran bajo su jurisdicción, asegurando así la vigencia de estos derechos, basándose para ello en las normas de derechos humanos reconocidas internacionalmente y adaptando la legislación e instituciones nacionales para hacer efectiva esta protección. Se debe considerar que el acceso a la justicia es una exigencia ciudadana, siendo el corolario evidente de la concepción social o existencial del estado democrático de derecho, tal y como ha sido configurado por nuestra norma fundamental. En lógica con los contenidos de esos preceptos constitucionales y al objeto de asegurar a todas las personas el acceso a una justicia efectiva, extremo que establece el artículo 115 de la actual Constitución Política del Estado Plurinacional, puesto que el Estado debe garantizar el derecho al debido proceso, a la defensa y a una justicia plural, pronta, oportuna, gratuita, transparente y sin dilaciones, normativa que previene que la justicia sea gratuita. Con todo ello nuestra norma fundamental diseña un marco constitucional regulador del derecho a la tutela judicial que incluye por parte del Estado una actividad prestacional encaminada a la provisión de los medios necesarios para hacer que este derecho sea real y

efectivo, incluso cuando quien desea ejercerlo carezca de recursos económicos.

Si bien la Constitución Política del Estado señala la gratuidad, en materia laboral para el trabajador de escasos recursos resulta dificultoso el acceso a la justicia por encontrarse limitados en recursos económicos para la contratación de abogados, y muchas veces el coste de obtención de pruebas periciales, lo que implica un coste económico inasumible para los trabajadores que no disponen de los recursos económicos necesarios para hacerles frente.

Se puede sostener que en la realidad nacional, solamente en el área penal basado en el derecho a la defensa e inocencia es que existe un servicio nacional de defensa pública, y no así en el área laboral ni otras áreas, como podría ser en materia familiar en lo que respecta a la asistencia alimentaria de los hijos, aunque a través de las DEFENSORÍAS DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA Y SLIM realiza este servicio; por lo que se hace imperante que las instituciones públicas respondan a esta exigencia de modo que los trabajadores de escasos recursos económicos se sientan parte del sistema de justicia que en numerosas ocasiones se sienten indiferente para llegar a una convivencia pacífica, igualitaria y distributiva, más allá de privilegios, requiriendo que nadie se vea discriminado ante el derecho, aumentando la capacidad de garantizar el derecho a la defensa, pilar indiscutible del acceso a la justicia para la ciudadanía.

Los derechos otorgados a los ciudadanos en la Constitución Política del Estado, si bien menciona a la gratuidad, señalando de manera precisa como función del Estado cuando señala: “El Estado garantiza el derecho al debido proceso, a la defensa y a una justicia plural, pronta, oportuna, *gratuita*, transparente...”, no es muy claro, a diferencia de otras Constituciones de otros países como la Española, donde es más precisa con referencia a la gratuidad,

cuando señala en su artículo 119 que previene que la justicia será gratuita cuando así lo disponga la ley, y en todo caso respecto de quienes acrediten insuficiencia de recursos para litigar, regulando de esta manera un marco constitucional regulador del derecho a la tutela judicial, que incluye por parte del Estado una actividad prestacional encaminada a la provisión de los medios necesarios para hacer que este derecho sea real y efectivo, incluso cuando quien desea ejercerlo carezca de recursos económicos.

En Bolivia no se cuenta con un defensor técnico legal en materia laboral dirigido a los trabajadores de escasos recursos económicos, lo que hace que el acceso a una justicia gratuita es una utopía en virtud de los honorarios de abogados, y a veces en la obtención de pruebas documentales o periciales necesarias, lo que para los trabajadores de escasos recursos resulta inasumible al no disponer de los recursos económicos necesarios para hacerles frente a los mismos, por lo que se hace necesario regular un sistema de asistencia jurídica gratuita laboral que permita a los ciudadanos que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, proveyéndoles de profesionales necesarios para acceder a la tutela judicial efectiva y verse adecuadamente defendidos sus derechos e intereses legítimos.

En ese contexto, al tratarse de velar por disposiciones cuyos beneficiarios y destinatarios directos sean todos los ciudadanos (trabajadores) que pretendan acceder a la tutela judicial efectiva y no vean obstaculizado dicho acceso en razón de su situación económica, de modo que se garantice el acceso a la justicia en condiciones de igualdad a todos los trabajadores, consiguientemente la asistencia jurídica gratuita deberá contar con un doble mecanismo; por un lado, un criterio objetivo para el reconocimiento del derecho basado en la situación económica de las solicitudes y complementado por un mecanismo flexible de reconocimiento excepcional del derecho a personas cuya situación económica no permita asumir los costes de un

proceso laboral, situación que hacen conveniente ese reconocimiento, sin embargo de todo lo anterior, queda siempre garantizado el derecho de los interesados a la libre designación de abogado.

A esa finalidad guía la presente investigación, cuyo objeto es regular un sistema de justicia gratuita que permita a los trabajadores que acrediten insuficiencia de recursos económicos para litigar, proveerse de los profesionales necesarios para acceder a la tutela judicial efectiva y ver adecuadamente defendidos sus derechos e intereses legítimos; se trata pues de una propuesta cuyos beneficiarios y destinatarios directos son todos los ciudadanos que pretendan acceder a la tutela judicial efectiva y vean obstaculizado dicho acceso en razón de su situación económica, determinándose en el presente caso a las personas que cuentan con un salario igual o inferior al duplo mínimo vital, de modo que la finalidad sea garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad conforme lo establece el artículo 116 de la Constitución Política del Estado Plurinacional.

2. FACTOR ECONÓMICO Y CARENCIA DE ASISTENCIA JURÍDICA EN MATERIA LABORAL A LOS TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS

El derecho del trabajo es una rama social de plena y constante evolución, que no puede permanecer impasible ante los nuevos problemas, ante las distintas situaciones que se producen, que hacen que el derecho tenga que avanzar, esa ciencia no puede ser permanente, sino dinámica, siendo que en el devenir del tiempo se asienta la diferencia más marcada entre la clase trabajadora y la empleadora, donde el trabajador con lo único que cuenta para su supervivencia es con su fuerza de trabajo, y el trabajo desplegado dará lugar a un salario, que servirá de sustento para él y toda su familia.

Si bien el derecho a la defensa es una garantía irrenunciable, por la cual toda persona tiene derecho a ejercer una defensa adecuada en cualquier tipo de proceso, este derecho como anteriormente se señaló si bien adquiere relevancia en un proceso penal, puesto que la persona a quien se le imputa la comisión de un hecho delictivo que pone en juego su libertad personal, pero no es menos cierto que los trabajadores al verse despedidos de su fuente de trabajo el cual es el único sustento del trabajador y toda una familia, se ve desprotegido sin medios económicos para iniciar una acción por derechos constitucionalmente protegidos el cual son sus beneficios sociales o derechos sociales, por lo que se deben considerar criterios mínimos que deben estar presentes cuando hacemos referencia a este derecho, en relación al derecho a la defensa técnica, nuestra legislación si bien reconoce la obligación que tiene el Estado de proporcionar un abogado defensor a quienes se encuentren sujetos a una imputación en materia penal y no cuenten con los recursos necesarios para contratar uno de manera particular, situación que no ocurre en materia laboral para los trabajadores que cuentan con salarios mínimos y no tienen acceso a la asistencia técnica de un abogado.

En este sentido, la defensa pública juega un papel importante al ser un mecanismo de acceso a la justicia para sectores que por no contar con recursos económicos no han podido ejercer este derecho y que además han visto avasallado su derecho a la defensa cuando se vieron en desventaja frente a los asesores de la parte patronal en materia laboral, situación por la cual la asistencia jurídica gratuita en materia laboral se constituye en una garantía eficaz de protección a los derechos sociales constitucionalmente protegidos. En ese contexto, la idea de la otorgación de defensores técnicos legales gratuitos en materia laboral está asociada al espíritu mismo del derecho al trabajo cuya, función tutelar hoy se ve desprotegida, tanto en la ley como en su aplicación, puesto que su naturaleza protectora, parte del

supuesto de la incapacidad económica de los trabajadores para cubrir los gastos de una defensa legal que suele ser costosa, por la existencia de trabajadores más desfavorecidos que necesitan acceder a la tutela judicial efectiva, con el fin de ver realizadas sus legítimas pretensiones o en defensa de sus derechos. La gratuidad a la que hace referencia la normativa constitucional y laboral, se infiere de los objetivos mismos que persigue la labor de impartir justicia y de la realización plena del derecho a la igualdad, siendo uno de los pilares esenciales del Estado Social de Derecho, la prestación seria, responsable y eficiente de la justicia, a través de la cual es posible la materialización de un orden justo, caracterizado por la convivencia, la armonía y la paz, siendo que la operatividad de la justicia se hace efectivo cuando las instituciones procesales creadas como instrumentos para asegurar su vigencia otorgan los mecanismos idóneos para que puedan acceder a ellas todas las personas en condiciones de igualdad, de modo que la finalidad de proporcionar a los trabajadores de bajos recursos económicos es un sistema rápido y eficaz de justicia gratuita que se articularía sobre la base de un servicio pasando por el de la abogacía, por ser un deber del Estado el de garantizar el derecho de acceso a la justicia o lo que es lo mismo, a la tutela judicial efectiva como derecho fundamental.

3. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA CON REFERENCIA A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA EN EL ÁREA LABORAL

3.1. Legislación española

Con referencia a la legislación española, se puede señalar que en la Constitución Política Española en su artículo 11 establece que la justicia será gratuita cuando así lo disponga la ley, y en todo caso

respecto de aquel que acredite insuficiencia de recursos para ello. En el anteproyecto de la ley de asistencia jurídica gratuita supone un eslabón importante en la cadena de medidas que desde hace algunos años viene adoptando el gobierno para hacer efectivo el mandato constitucional de justicia gratuita “respecto de quienes acrediten insuficiencia de recursos para litigar”. A diferencia de otro proyecto de 1989, que permitía extender los beneficios de la justicia gratuita a quienes percibieran el cuádruplo del salario mínimo interprofesional, el anteproyecto de ley actual reduce tales beneficios a quienes no superen el doble de dicho salario, aun así no se reconoce tal derecho cuando “por signos externos evidentes, se deduzca que el interesado dispone de medios económicos superiores”.

Debiendo señalarse que es la propia Constitución Política de España que es más precisa cuando se refiere a un mandato constitucional de justicia gratuita cuando se acredite insuficiencia de recursos para litigar, situación que no se encuentra señalada en nuestra Constitución, la misma se atiene a señalar simplemente el principio de gratuidad de manera reiterativa.

3.2. Legislación mexicana

Se puede indicar que en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 530 hace referencia a la procuraduría de la defensa del trabajo; es decir, que en México, todos los trabajadores incluyendo los extranjeros, aunque no tengan permiso de trabajo válido, tienen derecho a recibir asistencia legal gratuita de la Procuraduría Federal de la defensa del trabajo – PROFEDET.

La procuraduría de la defensa del trabajo se encarga de asesorar, representar a los trabajadores, a sus beneficiarios y a los sindicatos que lo soliciten ante cualquier autoridad en todo lo que se relacione con la aplicación de las normas laborales. Para acudir a la procuraduría de la defensa del trabajo federal o estatal depende de qué clase de trabajo se preste.

El trabajador puede acudir a la procuraduría de la defensa del trabajo para que ayude a solucionar conflictos laborales ocasionados por despido, jubilación, pensiones por riesgo de trabajo o enfermedades en general, terminación de la relación laboral, prestaciones legales, prestaciones contractuales, respecto a condiciones generales de trabajo, preferencia de derechos y discriminación laboral por razón de origen étnico nacional, de condición social, de condiciones de salud, de religión, de opiniones o filiación política.

La legislación mexicana ya establece de manera precisa una institución como es PROFEDET que se encarga de la procuraduría federal de la defensa del trabajo, establecida en una norma de manera precisa, por lo que se establece que al igual que en Bolivia existe una defensa pública para el área penal, en México existe una institución de defensa del trabajo, situación que no acontece en nuestra realidad nacional.

3.3. Legislación peruana

Respecto al tema en cuestión, se puede señalar que el gobierno del Perú al amparo de lo dispuesto por el artículo 104 de la Constitución Política del Perú ha delegado en el Poder Ejecutivo mediante Ley N° 27426, publicada el 17 de febrero de 2001, la facultad de legislar en materia de inspecciones del trabajo y de defensa gratuita del trabajador,

todo conforme el artículo 22 y 23 de su Constitución Política del Perú, donde el trabajo es un deber y un derecho y como tal de atención prioritaria para el Estado, siendo que es necesario desarrollar los servicios de defensa y asesoría del trabajador, concediendo especial énfasis al servicio de conciliaciones laborales como un mecanismo idóneo de solución pacífica de los conflictos individuales y colectivos del trabajo, situación por la cual se dictó la “Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador”, estableciendo la competencia, facultades, principios organizativos y procedimientos del Ministerio del Trabajo y Promoción Social sobre Inspección del Trabajo y defensa legal gratuita y asesoría del trabajador, en concordancia con lo establecido en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Perú, donde la defensa gratuita y asesoría del trabajador es un servicio a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social tiene como objeto la difusión de la legislación laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo y la prevención y solución de los conflictos.

El patrocinio judicial gratuito está a cargo del defensor laboral de oficio, y tienen como función brindar el servicio de defensa legal de trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos, respecto del reclamo judicial de derechos y beneficios originados en una relación laboral. Se incluye la defensa judicial de los derechos relativos a la seguridad social.

Es en este país, es el Ministerio de Trabajo quien se encarga de una defensa gratuita y asesoría del trabajador, situación contraria a nuestra realidad, donde el Ministerio de Trabajo más cumple una función conciliadora en la vía administrativa antes que un defensa técnica legal ante estrados judiciales.

4. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE RESPALDAN LA IMPLEMENTACIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA JURÍDICA GRATUITA EN MATERIA LABORAL

La propuesta a desarrollarse en el capítulo IV de la presente investigación, tiene como base lo establecido en la Constitución Política del Estado Plurinacional, la Ley del Órgano Judicial y la Ley General del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo.

En ese contexto, debemos señalar que por su naturaleza y contenido social de la normativa laboral, los derechos de los trabajadores se encuentran constitucionalmente protegidos, situación por la cual se puede mencionar como fuentes formales a las normas que en la actualidad rigen y respaldan la siguiente propuesta como es la Constitución Política del Estado que comprende los artículos³¹ 46 al 55 donde se incorpora los principios

³¹ BOLIVIA, *Constitución Política del Estado Plurinacional*, Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2009. **Artículo 46.-** I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.
- II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.
- III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.
- Artículo 47.** I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.
- II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozarán por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.
- III. El Estado protegerá, fomentará y fortalecerá las formas comunitarias de producción.
- Artículo 48.** I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio
- Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.
- III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.
- IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.
- V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.
- VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.
- VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

esenciales del Derecho del Trabajo con rango de normas constitucionales, prescribiendo de manera expresa la “protección del Estado al Trabajo y al Capital” como factores de producción, quedando establecida la función reguladora y protectora del Estado respecto a todos los derechos y beneficios sociales de los trabajadores, determinando como aspecto más importante, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el carácter de orden público de las relaciones obrero-patronales, aspectos que elevan a un nuevo plano las relaciones de capital y trabajo que merecerán la protección del Estado en base a los principios de justicia social, este paso importante llamado de constitucionalismo social, importa la jerarquización al nivel más alto de los derechos de los trabajadores, por lo que la asistencia jurídica laboral importará la jerarquización a un nivel más alto de los derechos de los trabajadores,

Artículo 49. I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

II. 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.

III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Artículo 50. 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.

Artículo 51. I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.

II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, auto sostenimiento, solidaridad e internacionalismo.

III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad.

IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices.

V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable.

VI. Las dirigentes y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 52. I. Se reconoce y garantiza el derecho a la libre asociación empresarial.

II. El Estado garantizará el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales, así como las formas democráticas organizativas empresariales, de acuerdo con sus propios estatutos.

III. El Estado reconoce las instituciones de capacitación de las organizaciones empresariales.

IV. El patrimonio de las organizaciones empresariales, tangible e intangible, es inviolable e inembargable.

Artículo 53. Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.

Artículo 54. I. Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa.

II. Es deber del Estado y de la sociedad la protección y defensa del aparato industrial y de los servicios estatales.

III. Las trabajadoras y los trabajadores, en defensa de sus fuentes de trabajo y en resguardo del interés social podrán, de acuerdo con la ley, reactivar y reorganizar empresas en proceso de quiebra, concurso o liquidación, cerradas o abandonadas de forma injustificada, y conformarán empresas comunitarias o sociales. El Estado podrá coadyuvar a la acción de las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 55. El sistema cooperativo se sustenta en los principios de solidaridad, igualdad, reciprocidad, equidad en la distribución, finalidad social, y no lucro de sus asociados. El Estado fomentará y regulará la organización de cooperativas mediante la ley.

donde el principio de la gratuidad jugará un rol efectivo real conforme los principios consagrados en la Constitución Política del Estado en su artículo 115³² y si bien no regula de manera expresa una asistencia gratuita que permita a los trabajadores que acrediten insuficiencia de recursos para litigar y proveerse de los profesionales abogados necesarios para acceder a la tutela judicial efectiva y ver adecuadamente defendido sus derechos e intereses legítimos como en otras constituciones de otros países; sin embargo, al mencionarlo se convierte en un principio que debe regir en la administración de justicia, mucho más en materia laboral por su carácter estrictamente social, asimismo corresponde mencionar la Ley del Órgano Judicial (Ley N° 025) en los artículos³³ 3 num. 4), 7, 8) y artículo 30 num. 7), 8), 9), 10) 12 y 13) referente a los principios que deben regir la administración de justicia en todos los tribunales y juzgados de nuestro país, señalando que la administración de justicia es gratuita, no debiendo gravarse a los litigantes con contribuciones

³² ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA, *Constitución Política del Estado Plurinacional*, Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2009. **Artículo 115.** I. Toda persona será protegida oportuna y efectivamente por los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos.

II. El Estado garantiza el derecho al debido proceso, a la defensa y a una justicia plural, pronta, oportuna, gratuita, transparente y sin dilaciones.

³³ BOLIVIA, Ley N° 025 de fecha 24 de junio de 2010 (*Ley del Órgano Judicial*), Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2010.

Artículo 3.- (Principios).- Los principios que sustentan el Órgano Judicial son:

4. Seguridad Jurídica.- Es la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que las personas conozcan sus derechos, garantías y obligaciones, y tengan certidumbre y previsibilidad de todos los actos de la administración de justicia.

7. Celeridad.- Comprende el ejercicio oportuno y sin dilaciones en la administración de justicia.

8. Gratuidad.- El acceso a la administración de justicia es gratuito, sin costo alguno para el pueblo boliviano; siendo ésta la condición para hacer realidad el acceso a la justicia en condiciones de igualdad. La situación económica de las partes, no puede colocar a una de ellas en situación de privilegio frente a la otra, ni propiciar la discriminación.

Artículo 30.- (Principios).- Además de los principios esenciales y generales del Órgano Judicial, la jurisdicción ordinaria se sustenta en los siguientes:

3. Celeridad.- Comprende la agilidad de los procesos judiciales tramitados, procurando que su desarrollo garantice el ejercicio oportuno y rápido de la administración de justicia.

7. Eficacia.- Constituye la practicidad de una decisión judicial, cuyo resultado de un proceso, respetando el debido proceso, tenga el efecto de haberse impartido justicia.

8. Eficiencia.- Comprende la acción y promoción de una administración pronta, con respeto de las reglas y las garantías establecidas por la ley, evitando la demora procesal.

9. Accesibilidad.- Responde a la obligación de la función judicial de facilitar que toda persona, pueblo o nación indígena originaria campesina, ciudadano o comunidad intercultural y afroboliviana, acuda al Órgano Judicial, para que se imparta justicia.

10. Inmediatez.- Promueve la solución oportuna y directa de la jurisdicción, en el conocimiento y resolución de los asuntos planteados ante las autoridades competentes.

12. Debido proceso.- Impone que toda persona tenga derecho a un proceso justo y equitativo, en el que sus derechos se acomoden a lo establecido a disposiciones jurídicas generales aplicables a los que se hallen en una situación similar; comprende el conjunto de requisitos que debe observar toda servidora o servidor judicial en las instancias procesales, conforme a la Constitución Política del Estado, los Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos y la ley.

13. Igualdad de las partes ante el juez. Propicia que las partes en un proceso, gocen del ejercicio de sus derechos y garantías procesales, sin discriminación o privilegio de una con relación a la otra.

ajenas al ramo judicial”, principio que de igual manera regiría para los procesos laborales, siendo que la implementación de normativa en el Código Procesal del Trabajo, referido a las competencias de los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social en su numeral 7: “Ejercer toda las atribuciones señaladas por el Código Procesal del Trabajo, el Código de Seguridad Social y sus respectivos reglamentos” y en virtud de dicha reserva se puede incorporar artículos en el Código Procesal del Trabajo referida a asistencia jurídica gratuita y su consiguiente reglamentación.

Propuesta que de igual manera encuentra su sustento legal en la propia legislación laboral contenida en el Código Procesal del Trabajo, que en su Título II, señala que se requiere como requisito lo señalado en el artículo 108 del Código Procesal del Trabajo: “Para litigar en causa propia o ajena se requerirá ser asistido por abogado inscrito”, señalando como requisito para instaurar una acción imprescindible la asistencia de un abogado, asimismo, es la propia norma laboral que señala que en la misma rige el principio de gratuidad en su artículo 3 cuando refiere que todos los procedimientos y trámites se basarán en principios de gratuidad, por el que todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo serán absolutamente gratuitas, de lo cual se infiere que la propuesta cuenta con un marco jurídico que respalda su eficaz vigencia.

4.1. La asistencia jurídica gratuita

De acuerdo con el diccionario de la lengua española de la Real Academia Española señala que la asistencia jurídica laboral, sería en razón, o realización de diligencias o esfuerzos para conseguir la justicia en el caso específico, en asuntos o conflictos obrero-patronales.

Se trata, simple y sencillamente de una función de asesoría, a petición de parte interesada, lo que excluye que se pueda confundir con la defensoría de oficio en materia penal. Digamos que se trata de medidas tutelares de los trabajadores, al menos de medidas que fueron diseñadas para ser tutelares de los trabajadores de escasos recursos.

4.2. El beneficio de gratuidad y la asistencia jurídica gratuita

Con referencia a la temática, corresponde señalar que el título tercero de la anterior Constitución Política del Estado, referido al Poder Judicial en su artículo 116 apartado X, señalaba: “La gratuidad, publicidad, celeridad y probidad en los juicios son condiciones esenciales de la administración de justicia. El Poder Judicial es responsable de proveer defensa legal gratuita a los indigentes, así como servicios de traducción cuando su lengua materna no sea el castellano”, siendo que en la actual Constitución Política del Estado en su Título III Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional, Capítulo Primero referido a disposiciones generales en su artículo 178³⁴ parágrafo I, refiere que la potestad de impartir justicia se debe sustentar en los principios de independencia, imparcialidad, seguridad jurídica, publicidad, probidad, celeridad, **gratuidad**, entre otros, extremo que es complementado con el artículo 180³⁵ parágrafo I de nuestra norma suprema al señalar también que la jurisdicción ordinaria se fundamenta en los principios procesales de **gratuidad**, publicidad, transparencia, oralidad, celeridad, probidad, honestidad, legalidad, eficacia, eficiencia, accesibilidad, inmediatez, verdad material, debido proceso e igualdad de las partes ante el Juez,

³⁴ BOLIVIA, *Constitución Política del Estado Plurinacional*, Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2009. **Artículo 178.- I.-** La potestad de impartir justicia emana del pueblo boliviano y se sustenta en los principios de independencia, imparcialidad, seguridad jurídica, publicidad, probidad, celeridad, gratuidad, pluralismo jurídico, interculturalidad, equidad, servicio a la sociedad, participación ciudadana, armonía social y respeto a los derechos.

³⁵ BOLIVIA, *Constitución Política del Estado Plurinacional*, Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2009. **Artículo 180.- I.-** La jurisdicción ordinaria se fundamenta en los principios procesales de gratuidad, publicidad, transparencia, oralidad, celeridad, probidad, honestidad, legalidad, eficacia, eficiencia, accesibilidad, inmediatez, verdad material, debido proceso e igualdad de las partes ante el juez.

estableciéndose que la referida normativa constitucional señala a la gratuidad como un principio y a la vez como una garantía constitucional que consiste en que ninguna de las partes intervinientes en el proceso demandante o demandado, tengan la obligación, ni deba pagar el emolumento o retribución económica a los que administran justicia, jueces y tribunales, por cuanto señala que la administración de justicia es absolutamente gratuita, de manera que las partes que intervienen en los procesos judiciales o en la interposición de recursos extraordinarios, sólo están obligados al cumplimiento con relación a los recaudos creados conforme a la ley con carácter general para todos; asimismo, implica que todos tienen acceso igual a la justicia, sin importar su raza, sexo, condición económica, educación, filiación partidaria u otro, implicando que el aspecto económico no sea una condicionante menos limitante, para acceder a la administración de justicia en defensa de los derechos y garantías constitucionales, al respecto debe señalarse también que otras legislaciones como la española el derecho a una justicia gratuita se encuentra expresamente señalada en su normativa constitucional, en sus artículos 24 y 25 que marcan el corolario de la concepción social o asistencia del Estado Democrático de Derecho, en lógica coherencia con los contenidos de esos preceptos constitucionales, y al objeto de asegurar a todas las personas el acceso a la tutela judicial efectiva, asimismo en su artículo 119 del mismo texto constitucional regula el derecho a la tutela judicial que incluye, por parte del Estado, una actividad prestacional encaminada a la provisión de los medios necesarios para hacer que este derecho sea real y efectivo, incluso cuando quien desea ejercerlo carezca de recursos económicos.

En el contenido de la Ley del Órgano Judicial (Ley N° 025) en el artículo 3 num. 8) y artículo 30 num. 30) refiere a los principios que regirán la

administración de justicia en todos los tribunales y juzgados, mencionando al principio de GRATUIDAD, articulado que hace referencia a la prohibición de cobros ajenos al ramo judicial referidos a los valores judiciales. Se debe considerar que la Ley del Órgano Judicial hace simplemente referencia a una justicia gratuita, pero de ninguna manera hace referencia a una asistencia jurídica gratuita técnica, es decir referida a la otorgación de un abogado defensor.

En la legislación laboral, se debe hacer mención al artículo 3³⁶ del Código Procesal del Trabajo refiere a la gratuidad como un principio, extremo que ya es repetitivo, por cuanto ya se encontraría consagrado en la Ley del Órgano y la Constitución Política del Estado Plurinacional; sin embargo, corresponde hacer mención que dicha situación resulta contradictoria, por cuanto el litigante trabajador en materia laboral tiene las mismas obligaciones con referencia al litigante de materia penal, civil y familiar ya que mediante Resolución N° 106/03-04 emitida por el Senado Nacional en lo que corresponde a los aranceles judiciales para todos los tipos de procesos, resolución que hace referencia a valores y tasas judiciales, aspecto que fue reclamado por los jueces laboristas en mérito al principio de gratuidad, habiendo recibido una respuesta negativa, por lo que se puede decir que el trabajador boliviano dentro de los procesos laborales tiene el mismo tratamiento que los litigantes en materia civil o penal, sin considerar que en materia laboral cuenta con su carácter social, naturaleza diferente al de los juicios civiles o penales.

³⁶ BOLIVIA, Decreto Ley N° 16896 de fecha 25 de julio de 1979 (*Código Procesal Laboral*), Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 1979. **Artículo 3.** 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.

4.3. La asistencia jurídica gratuita en relación a los principios informadores del procedimiento laboral

Cuando hablamos de principios de un proceso hacemos referencia a las ideas base, siendo así que como en toda rama del derecho, dentro de la legislación laboral, la misma cuenta con sus propios principios tanto en Derecho del Trabajo como los propiamente referidos en derecho procesal laboral, ello en virtud a que en todo orden social está presente un orden jurídico, dentro de una relación interdependiente, que posibilita la convivencia civilizada de los miembros de la sociedad, en ella están inscritos determinados valores, que varían en función a las circunstancias de tiempo y de lugar, pero que fijan modelos de conducta y trazan directrices que caracterizan y forman parte de la cultura de los pueblos.

Debe considerarse que en el derecho existen principios generales que constituyen una fuente de donde es posible lograr pautas de ordenamiento en las relaciones entre las personas y entre estas y el Estado, siendo su naturaleza especial y no se presenta como un medio visible de aplicación normativa, más bien se la aprecia como un complemento de las fuentes tradicionales con un valor importante para el entendimiento de la ciencia jurídica, al otorgarle algunos autores una triple misión como ser informadora, supletoria e interpretadora.

En materia laboral, estos principios han sido expresados como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho, por cuanto siendo el Derecho del Trabajo, un derecho relativamente nuevo se basa en la aplicación de principios que animan y

son parte intrínseca de la mayor parte de los derechos provenientes del trabajo, particularmente de América Latina, principios que son aplicados preferentemente cuando el trabajador recurre a la autoridad judicial laboral, para el cumplimiento de derechos sociales, que en concepto del trabajador, le han sido negados o ignorados por la parte empleadora.

En consecuencia estos principios, son la base fundamental del Derecho del Trabajo dentro de un régimen democrático y aplicadas por las autoridades que distribuyen justicia laboral; éstas deben hacerlo, valorando y teniendo seguridad de una correcta aplicación de sus contenidos; pero corresponde señalar que dentro de nuestro ordenamiento jurídico se encuentran inmersos principios del derecho procesal laboral como son el principio tutelar del trabajador, principio de veracidad o primacía de la realidad, y el principio de celeridad procesal, donde dentro del principio tutelar del trabajador se encuentra el principio de gratuidad procesal, referidas a los principios y a las consideraciones que se guarda dentro del proceso, señalando por el doctor Ivan Campero cuando refiere: “el principio de tutela procesal del trabajador, tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral”³⁷.

4.4. El principio de gratuidad dentro del proceso laboral

El principio de gratuidad se menciona como uno de los principios procesales en materia laboral, principalmente dentro del proceso laboral, en el entendido que las actuaciones no tienen costo, siendo que este principio se destaca constitucionalmente y asimismo es el primero de los contenidos en el artículo 3 del Código procesal Laboral.

³⁷ CAMPERO, Villalba Iván, *Necesidad de implementar la oralidad y la conciliación judicial en el derecho procesal laboral Boliviano*, Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Filial –Bolivia- 2001.

Si bien este principio debería facilitar el acceso del trabajador a la justicia, el proceso laboral se ha caracterizado históricamente por el principio de gratuidad, mismo que en la realidad simplemente se da previa solicitud del beneficio de gratuidad, beneficio que solo corresponde a los valores judiciales y no así en la designación de un abogado defensor destinado a los trabajadores de escasos recursos económicos. Por cuanto el derecho a la defensa y asistencia de letrado, que comportaría la forma que el interesado pueda encomendar su representación y asesoramiento técnico para instrumentar su propia defensa, en la normativa boliviana, si bien prevé como exigencia ser asistido por un abogado inscrito, conforme señala el artículo 108³⁸ del Código Procesal del Trabajo que refiere que para litigar en causa propia o ajena se requerirá ser asistido por abogado inscrito, requisito sin el cual un trabajador no puede instaurar una demanda laboral en busca de tutela de su derechos laborales cuando se ve imposibilitado económicamente del acceso al mismo, lo que determina que necesariamente para que un trabajador pueda iniciar una proceso en busca de la tutela de sus derechos laborales, necesariamente debe ser asistido por un abogado, situación que se complica para los trabajadores de escasos recursos cuando es la defensa pública que solo otorga asistencia técnica jurídica a través de un letrado simplemente en materia penal, asimismo el Ministerio de Trabajo tampoco brinda u otorga la asistencia de un abogado a los trabajadores de escasos recursos, por cuanto la instancia administrativa se limita a aspectos conciliatorios, donde el actor y el demandado pueden presentarse con o sin sus abogados, no existiendo abogados de oficio que otorguen asistencia técnica por parte del Ministerio de Trabajo a los trabajadores.

³⁸ BOLIVIA, Decreto Ley N° 16896 de fecha 25 de julio de 1979 (*Código Procesal Laboral*), Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 1979. **Artículo 108.-** Para litigar en causa propia o ajena se requerirá ser asistido por abogado inscrito. El actor podrá delegar su representación en la persona de un Abogado, un procurador, un familiar o una persona particular.

4.5. Vulneración al principio de gratuidad

Todas las distintas ramas del derecho contienen principios procesales de naturaleza especial, siendo que los contenidos en el procedimiento laboral y a decir del autor Juan José Ávila Álvarez y Ximena Ávila Marquez cuando se refieren a los principios laborales, señalan que están destinados a servir como un "...medio eficaz para el cumplimiento de las normas sustantivas de la materia, para equilibrar la desigualdad existente entre las partes con intereses controvertidos en el proceso"³⁹.

Dentro de nuestra legislación laboral, propiamente en el procedimiento laboral, se encuentra entre otros el principio de gratuidad en su artículo 3 inciso a), por el que todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo deben ser absolutamente gratuitos, debiendo considerarse que la materia laboral por tener un contenido social no puede desconocer que el trabajador al perder su fuente de trabajo, en la mayoría de los casos, no puede sobrellevar la manutención de su familia, más los gastos que conllevará una acción laboral, resultando gravosa su situación económica, entonces este principio debe ser extensivo a la protección del trabajador a través de la otorgación de asistencia jurídica gratuita, lo contrario significaría la vulneración de justicia laboral, porque se estaría condicionando a la solvencia del trabajador el reclamo de los derechos laborales, debiendo alcanzar el principio de gratuidad a la defensa pública laboral, en los casos que sean requeridos por el trabajador de escasos recursos, designando un patrocinante de oficio, sin necesidad de declaración de beneficio de gratuidad, por que éste debe ser el carácter imperativo de la protección de los derechos del trabajador de escasos recursos. Al respecto señalan los doctrinarios que:

³⁹ ÁVILA, Álvarez Juan José y otra. *Derecho Procesal Laboral*, Edit. Judicial, Sucre-Bolivia, 2007, p. 7

...debe partirse de la indudable condición diferente que manifiesta el empresario y el trabajador, en la que éste no se encuentra en situación de igualdad respecto a aquel, ya que en el campo económico y en el jurídico, la relación de trabajo que les obliga es de supremacía y respectiva subordinación jurídica, e incluso en el ámbito del proceso laboral, en donde el empresario dispone de mayor poder sobre los actos procesales y sobre la prueba, por lo que en definitiva esa desigualdad real se compensa tuitivamente por el derecho laboral estableciendo diversos principios que tiendan a conseguir la igualdad favoreciendo a la parte más débil de la relación, siendo uno de ellos otorgar al trabajador la total gratuidad del proceso laboral para conseguir la efectiva justicia de sus derechos.⁴⁰

Lo que implica, que el trabajador de bajos recursos económicos, en muchas ocasiones no tiene la menor oportunidad de llevar adelante un proceso a sabiendas que el empleador cuenta con asistencia legal.

4.6. La defensa pública en la legislación boliviana

Dentro de la realidad nacional, la defensa pública se encuentra protectora solamente para el área penal, cuando en la actual Constitución Política del Estado en su Título Segundo de Garantías de la persona, su finalidad es proteger y amparar a las personas en el ejercicio de sus derechos fundamentales, contra cualquier exceso, abuso o arbitrariedad provenientes de personas o particulares, de autoridades públicas o judiciales, situación que en la anterior Constitución en su artículo 16 apartado II señalaba: “El derecho de defensa de la persona en juicio es inviolable”, en la presente Constitución este aspecto se consagra en el artículo 119 párrafo II que refiere que persona tiene derecho inviolable

⁴⁰ MONTOYA, Melgar Alfredo y otros, *El nuevo Procedimiento Laboral*, 2° ed., Edit. Tecnos S.A. Madrid –España, 1991, p.66.

a la defensa donde el Estado debe proporcionar a las personas denunciadas o imputadas una defensoría o un defensor gratuito, en los casos en que estas no cuenten con los recursos económicos necesarios, normativa que tiene una doble dimensión, puesto que por una parte implica la posibilidad de acceder a un juicio contradictorio en el que las partes alegando y probando cuanto estimen pertinente, puedan hacer valer en condiciones de igualdad sus derechos e intereses legítimos; y por otra, está el derecho que tiene el acusado, procesado, detenido o preso a ser asistido por un profesional abogado a objeto de elaborar y/o asumir su defensa.

El ejercicio de este derecho, tiene como basamento elementos del debido proceso, y el derecho a la defensa, al respecto es importante señalar que para el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos, el derecho a la defensa significa “ que el interesado pueda encomendar su representación y asesoramiento técnico a quien merezca su confianza y considere más adecuado para instrumentar su propia defensa”, y el segundo el derecho que tiene es de comunicarse libre y privadamente con el profesional contratado para su defensa, pues el derecho consiste en tener abogado desde el primer momento del proceso y la finalidad es que este profesional oriente y guíe en su defensa normativa que se encuentra relacionada más a los procesos del área penal, por lo que se puede señalar que la defensa publica esta netamente referida al área penal, basados en principios de derechos humanos universalizados y no así al ámbito laboral donde por ser un aspecto social , implica también la atención del Estado.

a) Antecedentes de la defensa pública en Bolivia

Un componente esencial del Estado de Derecho es el imperio de la ley, el mismo que no puede ejercerse democráticamente a menos que exista un sistema de administración de justicia que respete mínimas garantías del debido proceso, siendo que el Derecho Internacional establece una serie de normas que ayudan a definir este aspecto como pilar fundamental dentro de un Estado de Derecho.

La Constitución Política del Estado, reconoce y reivindica claramente una forma de gobierno fundada en el respeto, promoción y protección de los derechos fundamentales, y de los derechos humanos establecidos dentro del marco del Derecho Internacional.

En el contexto normativo internacional y constitucional, uno de los derechos más importante de cara al debido proceso, es el juicio justo y equilibrado derecho a la defensa, siendo éste el componente fundamental y esencial del debido proceso, al punto que si no se respeta este derecho, trae como consecuencia necesariamente la vulneración del derecho al debido proceso, y en ese contexto, existe la posibilidad de que una persona pueda defenderse de las acusaciones que contra ella puedan existir, siendo en consecuencia un mero enunciado para convertirse en una garantía que corresponde ser asumida para el Estado, particularmente en lo que corresponde a aquella persona que carece de escasos recursos o en situación extrema no los tiene, por lo que una garantía a la defensa implica que este servicio que debe brindar el Estado no sea sino aquel que reúna las más altas calificaciones técnicas y operativas, ya que sin defensa no hay justicia, por ser este quizá el componente más fundamental y esencial del debido proceso, lo contrario sería una vulneración al principio del debido proceso.

Corresponde señalar que Bolivia ha considerado dentro de su legislación estos principios; por lo tanto, el Estado tiene la obligación de asegurar la paz social, y la convivencia pacífica de sus ciudadanos y por ese motivo, principalmente en el área penal para la prevención, investigación, represión y sanción de los delitos, debe garantizar al ciudadano imputado de un delito, el derecho a acceder a la justicia, y con las garantías procesales del debido proceso, a través de un servicio público de defensa.

Por otro lado, debe señalarse que en Bolivia la defensa pública surgió como una necesaria respuesta a la comprobación de que en la mayoría de los casos, la defensa dentro del proceso penal se reducía al cumplimiento de una formalidad, por cuanto los problemas emergentes de la discriminación sufrida por las personas carentes de recursos económicos, y la imposibilidad material de hacer efectivo su derecho de defensa por carecer de los medios que les permitan procurarse un servicio profesional eficiente, generó la necesidad de llevar las leyes a la realidad haciendo posible se haga efectiva la práctica del derecho a la defensa.

Es así, que en base a un convenio firmado entre el gobierno boliviano y el Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la prevención del delito y el tratamiento del delincuente (ILANUD), se inició el denominado “proyecto piloto” y es así que en agosto de 1992 el gobierno boliviano dispuso la creación del “Departamento de Defensores Públicos” dependiente de la Subsecretaría de Justicia del Ministerio del Interior, Migración, Justicia y Defensa Social, con la finalidad de garantizar a todos los ciudadanos el derecho de una correcta e imparcial administración de justicia, conciliando la

protección del orden social con el respeto de las libertades individuales.

Posteriormente, con la reforma del Poder Ejecutivo en 1993 (Ley de Organización del Poder Ejecutivo) se otorgó al Ministerio de Justicia la competencia para administrar el Programa Nacional de Defensa Pública, con la finalidad de promover y mantener el equilibrio del debido proceso.

Es así que mediante Decreto Supremo N° 24073 de 20 de julio de 1995, se reglamentó su estructura orgánica, económica y financiera, haciéndose compatibles con la organización jerárquica del Ministerio de Justicia y la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales, quedando así constituida la Dirección Nacional de Defensa Pública dependiente del Ministerio de Justicia, cuyo objeto se estableció en los siguientes términos: “velar por el respeto de los derechos fundamentales y la oportuna defensa de los imputados que no cuenten con recursos económicos para contratar los servicios de un abogado”, y es así que hasta mediados de julio de 2003, la Dirección Nacional de Defensa Pública funcionó bajo la dependencia del Viceministerio de Justicia y Derechos Humanos.

En el marco de la modernización y fortalecimiento de un Estado democrático, el Poder Ejecutivo promulgó la Ley N° 2496 el 4 de agosto de 2003, creando el Servicio Nacional de Defensa Pública SENADEP, para promover la defensa técnica de las personas de escasos recursos económicos, garantizando de esta forma el ejercicio de los derechos constitucionales.

La Ley N° 2496 en su artículo 1⁴¹ dispone la creación del Servicio Nacional de Defensa Pública bajo la tuición del Ministerio de la Presidencia, como institución descentralizada con independencia técnica legal y administrativa, encargada del régimen de defensa pública, siendo que en la concepción del sistema judicial, no es posible concebir un proceso con ausencia de defensa, en ese sentido, el procedimiento penal obliga a la actuación del defensor público, que debe cumplir con su defendido en todas las fases del proceso, brindando asistencia técnica legal gratuita.

En el marco del Código de Procedimiento Penal, el servicio de defensa pública cubre las siguientes necesidades: Cumple con los mandatos constitucionales de la inviolabilidad de la defensa y brinda defensa estatal gratuita a la población, al imputado que no puede pagar un abogado particular para su defensa, cuya cobertura es de los nueve departamentos, de acuerdo con los artículos 16 y 116 de la anterior Constitución Política del Estado, que establece que el Estado debe proporcionar un abogado defensor de manera gratuita a toda persona carente de recursos económicos, encontrándose dicha normativa en el artículo 119⁴² parágrafo II de la actual Constitución Política del Estado Plurinacional.

Siendo que el servicio gratuito de defensa pública en Bolivia solamente alcanza a toda persona carente de recursos económicos acusada de cometer delitos, así como a las personas que en un

⁴¹ BOLIVIA, Ley N° 2496 del 04 Agosto 2003 (*Ley de Creación del Servicio Nacional de la Defensa Pública*), Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz – Bolivia, 2003. Artículo 1. (*Naturaleza*).- Créase el Servicio Nacional de Defensa Pública, bajo tuición del Ministerio de la Presidencia, como institución descentralizada encargada del régimen de Defensa Pública, de conformidad a lo establecido en el Artículo 16°, parágrafo III, de la Constitución Política del Estado.

⁴² BOLIVIA, *Constitución Política del Estado Plurinacional*, Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2009. **Artículo 119.- I.-** Las partes en conflicto gozarán de igualdad de oportunidades para ejercer durante el proceso las facultades y los derechos que les asistan, sea por la vía ordinaria o por la indígena originaria campesina.

II. Toda persona tiene derecho inviolable a la defensa. El Estado proporcionará a las personas denunciadas o imputadas una defensora o un defensor gratuito, en los casos en que éstas no cuenten con los recursos económicos necesarios.

primer momento de su aprehensión no pueden contratar abogado particular y las personas privadas de libertad que se encuentran en centros penitenciarios que requieren de asistencia jurídica, situación por la cual el Estado Boliviano, consiente de esta realidad y de las obligaciones emergentes de un Estado de Derecho en el campo de la administración de justicia penal, ha desarrollado un sistema de defensa pública, como parte de una respuesta a la demanda de acceso a la justicia de la población urbana y rural de escasos recursos, y es así que en materia penal con la reforma constitucional de 1994, se consolida y amplía el campo de las garantías constitucionales en el proceso penal al otorgar jerarquía constitucional a los tratados internacionales sobre derechos humanos, pudiéndose establecer que la defensa pública en la realidad boliviana está relacionada simplemente en materia penal y no así en las demás materias, que también tienen un contenido social como es el área laboral, por cuanto debe señalarse que el alcance de velar por el respeto de los derechos labores tiene un profundo contenido social por cuanto el poseer un empleo basado en un salario constituye el sustento de las personas y de una familia, por lo que se considera de premura implementar una defensa para los trabajadores de escasos recursos.

b) La administración de justicia y la defensa pública

En el ámbito del sistema de administración de justicia, el servicio de Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP), creado mediante Ley N° 2496 de 4 de agosto de 2003, como uno de los pilares fundamentales de la reforma procesal penal boliviana, misma que coadyuvó al acceso a la justicia en condiciones de igualdad de las partes, equilibrando de esta manera el sistema penal en su

conjunto, garantizando el debido proceso y respeto a los derechos humanos, por cuanto la implementación del Nuevo Código de Procedimiento Penal significó el cambio del sistema inquisitivo al sistema acusatorio oral bajo la convicción de que quien está siendo acusado de haber cometido un delito, debe tener la posibilidad de defenderse y con el asesoramiento de quien tiene la capacidad técnica de acompañarlo en ese escenario; es decir, de un abogado defensor, lo que significa que la garantía a la defensa implica que debe brindar el Estado en base a las más altas calificaciones técnicas y operativas, ya que sin defensa no hay justicia.

Es ese sentido, la administración de justicia en materia penal, se encuentra ligada a la defensa pública, tomando en cuenta que no existe un imputado que pueda ser dejado en la indefensión, como una garantía del debido proceso, situación contraria en materia laboral, ya que el trabajador de escasos recursos si es que no cuenta con un abogado no puede acceder a la jurisdicción laboral, por ser uno de los requisitos para entablar una acción de carácter social, lo que significa una flagrante vulneración a los derechos laborales.

4.7. El beneficio de gratuidad en la legislación boliviana

Se debe señalar que el llamado “beneficio de gratuidad”, en el Régimen de la antigua Ley de Organización Judicial, se conoció con “Declaración de pobreza de solemnidad”, de igual manera tiene por objeto establecer la igualdad económica de las partes en juicio, misma que pudiera resultar afectada si por las inevitables desigualdades de fortuna entre las mismas, una de ellas se encontraren en situación de no poder hacer

valer sus derechos por no tener ingresos económicos para solventar su actuación judicial.

Dentro de nuestra economía jurídica, ésta se encuentra determinada en la normativa civil, se puede mencionar que el Código de Procedimiento Civil en su Capítulo V hace referencia al beneficio de gratuidad en sus artículos⁴³ 79 a 85, cuando refiere que será concedido únicamente a quien no tuviera medios económicos suficientes para litigar o hacer valer algún derecho fuera de la vía contenciosa, aunque tuviere lo indispensable para subsistir, cuyo trámite se sujeta a un proceso sumarísimo, señalando que quien obtuviese el beneficio de gratuidad, podrá utilizar papel común sin timbre, en la actualidad si bien ya no se utiliza el papel sellado, sino simplemente papel común, señalando dicha norma que tendrá derecho a que se le designe defensor, estando exento, parcial o totalmente de las costas o gastos judiciales hasta que mejore de fortuna, siendo que esta normativa si bien existe en la legislación civil,

⁴³ BOLIVIA, *Código de Procedimiento Civil*, Decreto Ley N° 12760, elevado a rango de ley por el artículo 1 de la Ley N° 1760 de 28 de febrero de 1997, Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 1997. **Artículo 79. (Procedencia).**- I. El beneficio de gratuidad es personal e intransmisible. Será concedido únicamente a quien no tuviere medios económicos suficientes para litigar o hacer valer algún derecho fuera de la vía contenciosa, aunque tuviere lo indispensable para subsistir.

II. Las instituciones de beneficencia pública gozarán de dicho beneficio, sin necesidad de previa declaratoria judicial.

Artículo 80. (Oportunidad).- La solicitud podrá formularse antes de la demanda o en cualquier estado del proceso.

Artículo 81. (Requisitos de la solicitud).- La solicitud contendrá:

1. La mención de los hechos en que se fundare, la necesidad de reclamar o defender judicialmente derechos propios, del cónyuge o de los hijos menores, así como la indicación del proceso que se iniciará o en el que se deberá intervenir.
2. La indicación de la persona o personas con quien se litigare.
3. El ofrecimiento de la prueba sobre la imposibilidad de obtener recursos pecuniarios para satisfacer los gastos judiciales.

Artículo 82. (Trámite).- I. La solicitud deberá presentarse al juez que conociere o debiere conocer de la causa principal, quien la sujetará al trámite del proceso sumarísimo.

II. Si estuviere en curso el proceso principal, él no se interrumpirá debiendo sustanciarse la solicitud del beneficio como incidente en cuaderno separado, el cual se adjuntará al principal una vez resuelta la solicitud.

Artículo 83. (Resolución).- El juez, sin necesidad de otro trámite, resolverá la solicitud o incidente dentro de tres días, acordando el beneficio total o parcialmente o negándolo.

La resolución será apelable en el efecto devolutivo, sin recurso ulterior.

Artículo 84. (Carácter de la resolución).- I. La resolución que concediere o negare el beneficio no causará ejecutoria y será revisable.

II. La que lo concediere podrá ser dejada sin efecto a petición de la otra parte, cuando se demostrare incidentalmente que el beneficiario no tiene ya derecho al beneficio.

III. Si fuere denegatoria, el interesado podrá ofrecer otras pruebas y solicitar una nueva resolución.

Artículo 85. (Beneficios).- I. Quien obtuviere el beneficio de gratuidad:

- 1) Podrá usar para sus peticiones papel común, sin timbre.
- 2) Estará eximido de los depósitos judiciales para interponer sus recursos.
- 3) Tendrá derecho a que se le designe defensor.
- 4) Estará exento, parcial o totalmente, de las costas o gastos judiciales hasta que mejore de fortuna. Si venciere en el pleito, deberá pagar las causadas en su defensa hasta la concurrencia máxima de la tercera parte de los valores que recibía.

II. Los profesionales tendrán derecho al pago de sus honorarios provenientes de la condenación en costas al adversario.

es muy escasa su aplicación en materia laboral, por cuanto el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo 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”, situación por la cual se considera que se hace imperiosa establecer una normativa especial con referencia a la asistencia jurídica gratuita exclusivamente para materia laboral; por cuanto si bien se podrá liberar del pago de timbres en materia laboral, sin embargo no se podrá otorgar un abogado por no contar con un abogado de oficio en materia penal.

5. FUNDAMENTOS SOCIALES QUE RESPALDAN LA IMPLEMENTACIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA JURÍDICA GRATUITA EN MATERIA LABORAL

La propuesta a desarrollarse en el capítulo IV de la presente investigación, supone un paso más en la protección de esos trabajadores más desfavorecidos que necesitan acceder a la tutela judicial para ver realizadas sus legítimas pretensiones o ver defendidos sus derechos laborales constitucionalmente protegidos, constituyéndose en el corolario evidente de la concepción social del Estado Democrático de Derecho, en lógica coherencia con los contenidos de estos preceptos constitucionales y al objeto de asegurar a todos los trabajadores de escasos recursos el acceso a la tutela judicial efectiva, amparado en la protección que otorga la carta magna a los derechos laborales, normativa constitucional que protege a todos los trabajadores del país basado en un criterio objetivo para el reconocimiento del derecho, basado en la situación económica de los trabajadores que afrontan unas

circunstancias de una u otra índole que deben ser ponderadas y que hacen prioritaria y conveniente el reconocimiento del derecho a una asistencia jurídica gratuita laboral. Sin embargo debe señalarse de igual manera, que sin perjuicio de todo lo anterior, quedará siempre garantizado el derecho de los interesados a la libre designación de abogado.

La asistencia jurídica gratuita en materia laboral estará referida no solo al deber que posee el Estado de cubrir los gastos del sistema de justicia, sino que lleva inmerso la exención a quien se le conceda tal beneficio, de disfrutar de otros conceptos como son que se le nombre un defensor que defienda sus derechos gratuitamente, con la correspondiente exención del pago de tasas u honorarios, donde la asistencia jurídica gratuita deje de ser un beneficio para convertirse en un derecho constitucional por ser un derecho derivado del reconocimiento del derecho a la igualdad, a la tutela judicial efectiva y el de petición, procurando asegurar el acceso a los tribunales de todos los ciudadanos que requieren que el Estado desarrolle las actuaciones necesarias para que el ejercicio de sus derechos sean reales y efectivizados.

5.1. Necesidad de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita en materia laboral

La propuesta desarrollada en el Capítulo IV del presente trabajo, supone un paso más en la protección de esos trabajadores más desfavorecidos que necesitan acceder a la tutela judicial para ver realizadas sus legítimas pretensiones o ver defendidos sus derechos laborales constitucionalmente protegidos, constituyéndose en el corolario evidente de la concepción social del Estado Democrático de Derecho, en lógica coherencia con los contenidos de estos preceptos constitucionales y al objeto de asegurar a todos los trabajadores de escasos recursos el acceso a la tutela judicial efectiva, amparado en la protección que otorga

la Constitución Política del Estado Plurinacional a los derechos laborales, normativa constitucional que protege a todos los trabajadores del país basado en un criterio objetivo para el reconocimiento del derecho, fundado en la situación económica de los trabajadores que afrontan circunstancias de una u otra índole que deben ser ponderadas y que hacen prioritaria y conveniente el reconocimiento del derecho a una asistencia jurídica gratuita laboral. Sin embargo, debe señalarse de igual manera, que sin perjuicio de todo lo anterior, quedará siempre garantizado el derecho de los interesados a la libre designación de abogado.

En consecuencia, la asistencia jurídica gratuita en materia laboral estará referida no solo al deber que posee el Estado de cubrir los gastos del sistema de justicia, sino que lleva inmerso la exención a quien se le conceda tal beneficio, de disfrutar de otros conceptos como: “que se le nombre un defensor que defienda sus derechos gratuitamente, con la correspondiente exención del pago de tasas u honorarios”, donde la asistencia jurídica gratuita deje de ser un beneficio para convertirse en un derecho constitucional por ser un derecho derivado del reconocimiento del derecho a la igualdad, a la tutela judicial efectiva y el de petición, procurando asegurar el acceso a los tribunales de todos los ciudadanos que requieren que el Estado desarrolle las actuaciones necesarias para que el ejercicio de sus derechos sean reales y efectivizados.

En ese contexto, se ha tomado como muestra la participación de 200 personas, formada por empleados de comercio, empleadas domésticas y trabajadores cuyos sueldos oscilan entre el mínimo y dos duplos, encuestas que fueron realizadas en las instalaciones del Ministerio de Trabajo, destinadas a las personas que asistieron donde los inspectores

de trabajo, así como personas que tienen procesos laborales en los estrados judiciales, todo basado en una encuesta, llegándose a establecer los siguientes datos: De las doscientas personas encuestadas, se estableció que el 77% que acuden al Ministerio de Trabajo son oficios con un salario igual o inferior al duplo del mínimo nacional los cuales pertenecen a trabajadores del hogar, trabajadoras de comercio y guardias privados de seguridad; en tanto un 20% está conformado por ayudantes de albañilería y cuidadores y un 3% se relaciona con otras actividades⁴⁴, estableciéndose en consecuencia que la mayoría de los casos las trabajadoras del hogar, comercio y seguridad requieren una asistencia jurídica gratuita laboral, situación que en los últimos tiempos se verificó con referencia a su afluencia a los tribunales laborales en tutela de sus derechos laborales.

Por otro lado, el 80% de las personas encuestadas, manifiestan que sus salarios son inferiores a los dos duplos del salario mínimo nacional, incluso al mínimo nacional; en tanto un 20% es superior al duplo del mínimo nacional⁴⁵, lo que establece que existe ciudadanos que por sus bajos salarios requieren la asistencia jurídica laboral de manera gratuita, en defensa de sus derechos; lo que hace que el 90% de los encuestados acuda en primera instancia al Ministerio de Trabajo con el fin de buscar y garantizar la tutela jurídica efectiva de los derechos laborales; en tanto, el 4% acude a la Defensoría del Pueblo; el 3% a los estrados judiciales; el 2% a ONGs y el 1% a otras instituciones⁴⁶; de lo que evidencia de manera objetiva que la mayoría de los trabajadores acude en defensa de sus derechos laborales al Ministerio de Trabajo antes que a la jurisdicción ordinaria porque esta última implica la erogación de dinero y

⁴⁴ Véase Anexo 5

⁴⁵ Véase Anexo 6

⁴⁶ Véase Anexo 7

si bien acuden a otras instituciones, pues estas no brindan asistencia jurídica gratuita para el patrocinio ante estrados judiciales.

Otro aspecto a considerar, es lo relativo al acceso de los trabajadores a un abogado de manera gratuita que patrocine sus procesos laborales ante instancias judiciales, donde del total de los encuestados se estableció que por sus escasos recursos económicos el 100%⁴⁷ no tiene acceso a un abogado, por lo cual seguramente en primera instancia acudió al Ministerio de Trabajo donde no necesariamente debe asistirse acompañado de un letrado; en consecuencia según a la misma encuesta a los trabajadores, señalan también en un 100%⁴⁸ que ninguna institución brinda asistencia técnica jurídica gratuita en materia laboral, lo que indudablemente implica que los trabajadores de escasos recursos económicos se les otorgue asistencia jurídica gratuita.

De todo lo precedentemente descrito y ante la falta de otorgación de una asistencia técnica jurídica gratuita, los trabajadores en muchas ocasiones prefieren conciliar a sabiendas que a través de este acto muchas veces no cumplen con sus expectativas en relación a sus beneficios sociales, lo que significa que en muchas ocasiones ante una negociación (empleador - obrero) el trabajador es quien pierde y se ve obligado a renunciar a algunos derechos que según nuestro ordenamiento jurídico nacional son irrenunciables; este extremo se evidencia a través de la encuesta realizada a trabajadores donde el 87% prefieren conciliar en el Ministerio de Trabajo, puesto que lo contrario significa litigar y tiene un costo económico que muchas veces no pueden cubrir además de que implica predisposición de tiempo. Sin embargo, solo el 12% prefiere que sus quejas ante el Ministerio de Trabajo sean declinadas a la jurisdicción

⁴⁷ Véase Anexo 8

⁴⁸ Véase Anexo 9

ordinaria y el 1% desiste y/o abandona la causa⁴⁹; por cuanto acudir a la vía jurisdiccional de los juzgados laborales equivaldría la contratación de un abogado al cual se le debe pagar sus honorarios.

En entrevistas realizadas a cinco jueces de materia Laboral y Seguridad Social, misma que contó con preguntas que se detalla a continuación:

- **Pregunta N° 1.-** ¿Durante el tiempo que presta servicios en calidad de Juez o autoridad jurisdiccional en materia laboral, recibió Ud. solicitudes de beneficio de gratuidad por parte de trabajadores de escasos recursos?

De los cuales las respuestas fueron:

- Cuatro jueces señalaron que NO, porque las demandas o formalización de demandas deben venir necesariamente ya con firmas de abogados por ser este un requisito establecido en la norma laboral.
 - Un juez señaló que durante las labores que cumple SI solicitaron beneficio de gratuidad en una oportunidad, mismo que sólo correspondió otorgarle respecto a los valores judiciales, y no así a la otorgación de una defensa jurídica gratuita, por no contar con defensores en materia laboral destinados a personas de escasos recursos.
- **Pregunta N° 2.-** ¿Considera ud. la necesidad de brindar asistencia jurídica gratuita laboral a los trabajadores de escasos recursos con el fin de que se efectivice la tutela judicial efectiva?

⁴⁹ Véase Anexo 10

- El 100% de los entrevistados, es decir los cinco jueces señalaron que se ha visto que muchas de las declinatorias realizadas por el Ministerio de Trabajo no son formalizadas, por cuanto para que las mismas se efectivicen necesariamente debe contarse con la firma de un abogado, habiéndose establecido que los trabajadores de escasos recursos muchas veces abandonan la causa durante su tramitación, seguramente por los costes que significan la asistencia técnica legal de un abogado, situación por la cual consideran imprescindible la existencia de una asistencia jurídica gratuita laboral para trabajadores de escasos recursos, por el carácter social que reviste la materia.
- **Pregunta N° 3.-** ¿Qué institución debería ser la que brinde asistencia jurídica gratuita?
 - Todos los entrevistados señalaron que este servicio debería estar a cargo del Estado, al igual que se brinda en materia penal; particularmente del Ministerio de Trabajo.
- **Pregunta N° 4.-** ¿Debería dictarse una norma especial para su implementación?
 - Todos los entrevistados señalaron que al encontrarse la gratuidad como un principio del procedimiento laboral, correspondería que dicha norma laboral templara el señalado beneficio.

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE REGLAMENTACIÓN DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA EN EL ÁMBITO LABORAL COMO MECANISMO DE ACCESO A LA JUSTICIA PARA TRABAJADORES CON BAJOS RECURSOS ECONÓMICOS

1. ASPECTOS GENERALES

La propuesta está destinada a la otorgación de asistencia técnica jurídica gratuita en materia laboral, a los ciudadanos que acrediten insuficiencia de recursos para litigar y proveerse de un profesional abogado con el fin de acceder a la tutela judicial efectiva y de esta manera ver adecuadamente defendidos sus derechos laborales.

Se trata de una propuesta cuyos beneficiarios y destinatarios directos son todos los trabajadores cuyo salario sea igual o superior al duplo del salario mínimo nacional, puesto que con dicho salario, el trabajador debe mantener a su familia y mantenerse así mismo, extremo por el cual muchas veces, ve obstaculizado el acceso en razón de su situación económica, por lo que la finalidad que se tiene con la implementación de normas en materia laboral respecto a la asistencia técnica jurídica gratuita es el de garantizar el acceso a

la justicia de los trabajadores de escasos recursos en condiciones de igualdad a todos los demás ciudadanos, configurando un derecho más completo, y por tanto más garantizador del principio de gratuidad en el proceso, otorgando la asistencia técnica jurídica gratuita antes del inicio de un proceso o durante la sustanciación del mismo configurando un derecho más amplio de protección.

2. DIMENSIÓN Y ALCANCE DE LA PROPUESTA

Desde una perspectiva histórica y sociológica, se suele hablar de las funciones del Derecho del Trabajo para designar la contribución que el ordenamiento laboral ha aportado a la vida social, de acuerdo o al margen de los propósitos u objetivos de las distintas normas e instituciones que lo integran. Se trata aquí de indicar el papel que puede cumplir el Derecho del Trabajo dentro del funcionamiento de las sociedades históricas concretas.

En los comienzos de la legislación laboral puede hablarse de una finalidad institucional única del Derecho del Trabajo: la finalidad tuitiva o protectora de la persona del trabajador, siendo que este planteamiento unilateral en la actualidad no corresponde por la complejidad actual, en los que resulta claro que a la finalidad de protección individual se ha añadido otras de carácter colectivo o incluso de naturaleza económica.

En ese contexto, la necesidad de armonizar los intereses, vínculos y necesidades de la comunidad políticamente organizada, con el fin de asegurar el orden, el bienestar general y la justicia dio paso al contacto del derecho procesal con la vida del Estado, consistente en un sistema jurídico integrado, que al organizar el aparato jurisdiccional, conseguiría promover también el derecho de los gobernados a una solución jurídica, pronta, expedita y gratuita de sus numerosos conflictos de intereses, superando la etapa de la auto justicia, de esa manera evolucionó y cobró importancia la figura del proceso,

dando lugar al Derecho Procesal, constituyéndose así la organización jurisdiccional del Estado y la impartición de la justicia, en una de las funciones más importantes del Estado, siendo que el proceso se constituye en un punto intermedio entre el derecho procesal dispositivo y el inquisitivo, caracterizándose por el equilibrio entre la gestión voluntaria de las partes y la intervencionista de las autoridades en el desarrollo del proceso, regulando privilegios procesales con la inversión de la carga de la prueba, por lo que la suplencia de la deficiencia procesal, la valoración de las pruebas, instrumentos protectores que lejos de traducir parcialidad o perjuicio en el desarrollo del procedimiento, robustecen y fortifican la verdadera igualdad procesal.

Y conforme se señaló en la exposición del presente trabajo de investigación, si bien en materia civil en el Código de Procedimiento Civil en su capítulo V refiere al “Beneficio de gratuidad” de los artículos 79 a 85, siguiendo el principio de igualdad de las partes en el proceso, de esta manera la desigualdad económica se resuelve con otra desigualdad, el beneficio de gratuidad que se encuentra en la legislación civil donde generalmente se litigan bienes de carácter patrimonial, encontrándose dentro de la órbita comercial, lo que sustenta con mayor razón que este beneficio de gratuidad bajo la denominación de asistencia jurídica gratuita se debería encontrar legislado en materia laboral por encontrarse los derechos laborales protegidos constitucionalmente, asimismo por su carácter y contenido social, beneficio que corresponde sea legislado en el Procedimiento por cuanto dentro de la parte sustantiva contenida en la Ley General del Trabajo en su artículo 4, cuando refiere: “Los derechos que esta ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario”, articulado que comprende los principios consagrados en la Constitución Política del Estado referidos a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, principio que obliga al Estado a través de sus órganos jurisdiccionales otorgar el

respaldo jurídico con el fin de que se haga efectivo la positivización de la tutela de los derechos de los trabajadores, mucho más si se trata de trabajadores de escasos recursos, de esta manera será que a través de la implementación jurídica en el Código Procesal del Trabajo de la normativa referida: “Asistencia Jurídica Gratuita”, de esta manera se llenará un vacío jurídico en la legislación laboral, por cuanto si bien existe en materia civil el beneficio de gratuidad; sin embargo, no debe olvidarse lo establecido en el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo cuando refiere “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 en mérito a los principios ideológicos que se reflejan en la ley”, en el presente el principio de gratuidad que se encuentra establecido en la Constitución Política del Estado, Ley del Órgano Judicial y Código Procesal del Trabajo, siendo que la implementación de la Asistencia Técnica Jurídica Gratuita dentro de la legislación laboral responderá a necesidades sociales e históricas en mérito a los momentos políticos que vive el país, debiendo considerarse que la política social está cambiando al haberse derogado el Decreto Supremo 21060, y al haberse aprobado a favor de los trabajadores del Decreto Supremo 28699 de 01 de mayo del 2006 que establece una estabilidad y mayor proteccionismo al trabajador.

En consecuencia, la asistencia jurídica gratuita laboral se constituirá para la administración de justicia en un servicio público y una manifestación del poder público, siendo entonces este el que deba sufragar los gastos de un sistema que justifique su propia existencia.

3. PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN REGLAMENTO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA PARA TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS

PROPUESTA DE PROYECTO DE REGLAMENTO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA PARA TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS

TÍTULO PRIMERO

PARTE GENERAL

CAPÍTULO I

CONSIDERACIONES GENERALES

Artículo 1.- (Del objeto).- El presente reglamento tiene por objeto regular la asistencia jurídica gratuita en materia laboral a efectos de garantizar el ejercicio de los derechos de los trabajadores de escasos recursos económicos; de modo que el acceso a la jurisdicción ordinaria en materia laboral no se vea limitada y/o restringida; todo en virtud del artículo 115 de la Constitución Política del Estado Plurinacional y su ejecución estará a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 2.- (Del alcance).- Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento son de orden público y se aplicaran a todos los trabajadores de escasos recursos económicos. Se entenderá por trabajador de escaso recursos

económico al trabajador que perciba por debajo del duplo del salario mínimo nacional.

El presente reglamento tendrá ámbito de aplicación en toda Bolivia a través del Ministerio de Trabajo, empleo y Previsión Social.

Artículo 3.- (De la Finalidad).- Tiene por finalidad la de brindar asistencia técnica jurídica gratuita a trabajadores de escasos recursos económicos para que a través de abogados el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, pueda patrocinar a trabajadores en estrados judiciales en materia laboral; de modo que su intervención no solo sea conciliatoria en la vía administrativa; sino también, ejerzan patrocinio de los trabajadores a efectos de hacer valer derechos irrenunciables de los trabajadores en la jurisdicción ordinaria, en el marco del ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 4. (Del ámbito personal de aplicación).- I.- Los trabajadores o sus derecho habientes que acrediten carencia de recursos, cuyo salario no supere el duplo del salario mínimo nacional, podrá solicitar antes de presentar la demanda o en cualquier estado del proceso, la concesión de beneficio de litigar sin gastos y la otorgación de asistencia jurídica gratuita, con arreglo a las disposiciones contenidos en el presente. Por lo que se podrá negar dicho derecho a aquellas personas que siendo su nivel de ingresos inferior al señalado que poseen propiedades, o de su nivel de vida se deducen unos recursos económicos, que le permiten asumir los gastos de la defensa de sus intereses en un juicio.

II.- Para valorar la existencia de patrimonio suficiente se tendrá en cuenta la titularidad de bienes inmuebles siempre que no constituyan la vivienda habitual del solicitante, así como los rendimientos de capital mobiliario o cualquier signo externo de riqueza, ingreso o actividad que ponga de manifiesto una capacidad efectiva para sufragar los gastos del litigio, para tal efecto el Juez de Trabajo y S.S., realizara las comprobaciones y recabara toda la información que estime

necesaria. Esta información la recabara de Derechos Reales, Organismo Operativo de Transito o cualesquiera otros cuya información pueda obtenerse por vía telemática.

CAPÍTULO II

DE LAS DEFINICIONES

Artículo 5. (Del beneficio de justicia gratuita).- Los trabajadores o sus derecho habientes gozarán del beneficio de justicia gratuita, hallándose exceptuados de toda imposición establecida en la tramitación del proceso. Será también gratuita la expedición de testimonios y la legalización de fotocopias.

Artículo 6. (Del patrocinio letrado).- Siendo necesario ante los tribunales de justicia el patrocinio letrado, será obligatorio cuando el trabajador, sus derecho habientes o sus representantes carezcan de dicho patrocinio, el Juez del trámite ordenará que dicha asistencia jurídica gratuita le sea prestada por el defensor estatal a cargo del Ministerio de Trabajo y a falta de éste, por cualquier abogado matriculado en el Ministerio de Justicia y/o Colegio de Abogados, conforme se señala la presente norma, previo trámite conforme reglamentación.

CAPÍTULO III

DE LAS GARANTÍAS Y PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 7. (De la legalidad).- I.- La jurisdicción ordinaria en materia laboral y social, para otorgar el beneficio de gratuidad, deberá percatarse de que el trabajador o sus derechos habientes perciban un salario inferior al duplo del salario mínimo nacional.

Artículo 8. (Del debido proceso).- Todo trabajador o sus derecho habientes que sea parte de un proceso, se le reconoce todos los derechos y garantías

procesales previstas en la Constitución Política del Estado; Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo y demás leyes, para su defensa y tutela efectiva de sus derechos.

Artículo 9. (De la celeridad y transparencia).- Las sanciones que se le imponga a los empleadores, se caracterizan por su celeridad y transparencia.

TÍTULO SEGUNDO

DEL PROCEDIMIENTO PARA LA REGULACIÓN DE LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA PARA TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS

CAPÍTULO I

DE LA SOLICITUD Y SU PROCEDIMIENTO

Artículo 10. (Solicitud y procedimiento de admisión).- El derecho de la Asistencia Jurídica Gratuita Laboral:

- a) Debe solicitarse mediante un modelo de solicitud, ante los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social, en la solicitud se hará constar los datos que permitan apreciar la situación económica de la persona interesada, sus circunstancias personales y familiares, la pretensión que quiere hacer valer y la parte o parte contrarias al litigio, si las hubiera. A la misma se deberá acompañar fotocopia de la cedula de identidad, así como documentos acreditativos de sus ingresos y bienes que se detallan en el impreso a fin de justificar sus derechos a percibir la Asistencia Jurídica Gratuita.
- b) Los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social, serán los que examinen y observen las solicitudes y documentaciones presentadas.

- c) Si se considera insuficiente la documentación o se aprecia defectos en la solicitud, se concederá un plazo de 10 días hábiles para subsanarlos. Si no se subsana en dicho plazo, archivarán la petición.
- d) Efectuada las comprobaciones pertinentes y recabadas las informaciones que estime necesarias para verificar la exactitud y realidad de los datos declarados por el solicitante el Juez de Trabajo y Seguridad Social, dictará Resolución en el plazo de 5 días, hábiles a partir de que el expediente ingrese a despacho, el cual reconocerá o denegará el derecho de la Asistencia Jurídica Gratuita Laboral.
- e) Si el Juez no se pronuncia dentro del plazo, se entenderá que se concede el derecho a litigar de forma gratuita y la otorgación de un abogado defensor, a cuyo efecto, deberá notificársele al Ministerio de Trabajo para que este brinde un abogado al trabajador de escasos recursos económicos, de modo que este pueda patrocinar hasta que la sentencia adquiera la calidad de cosa juzgada.

Artículo 11. (De la continuidad del proceso).- El trámite para obtener el beneficio no suspenderá el procedimiento, salvo que se pidiere en el escrito de demanda.

Artículo 12.- (De las prestaciones).- El derecho de la Asistencia Jurídica Gratuita Laboral comprende las siguientes prestaciones:

- a) El asesoramiento técnico jurídico y orientación gratuita para quienes pretendan ejercitar sus derechos ante los tribunales laborales en sus diferentes instancias.

- b) El derecho a la asistencia jurídica gratuita debe ser reconocido en cada procedimiento judicial, lo que supone que la concesión de este beneficio se agota cuando concluye el procedimiento para el que ha sido otorgado.
- c) La inserción gratuita de anuncios o edictos en periódicos oficiales, durante la tramitación del procedimiento.
- d) Exención de pago de los honorarios profesionales.
- e) Obtención gratuita de copias, oficios, valores y testimonios.

Artículo 13.- (Del retiro de ayuda jurisdiccional).- A pedido del solicitante, el beneficio de gratuidad de otorgación de asistencia jurídica gratuita puede renunciar a la designación de abogado y procurador de oficio sin que ello suponga la pérdida de los demás beneficios que con lleva este derecho. Esta renuncia debe comunicarse tanto al abogado como al Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social así como al Juzgado de Trabajo y Seguridad Social, donde se patrocina la causa.

Artículo 14.- (De la sanción).- El Juez de igual manera podrá sancionar con una multa de Bs. 200 a quien hubiese actuado abusando de su derecho a solicitar la concesión del beneficio de asistencia jurídica gratuita.

TÍTULO TERCERO

DE LA INSTITUCIÓN A CARGO DE BRINDAR ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA PARA TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS

CAPÍTULO I

DE LA INSTITUCIÓN

Artículo 15.- (De la institución a cargo de brindar asistencia técnica jurídica gratuita en materia laboral).-

I.- La institución que otorgará la asistencia técnica jurídica gratuita será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de una unidad especializada.

II.- Sin perjuicio de esta, también podrán brindar el Ministerio de Justicia a través de sus matriculados, y/o el Colegio de Abogados de cada departamento, quienes contarán con un plantel, sea abogados con especialidad en derecho laboral con el fin de otorgar un servicio de calidad al ciudadano, garantizándole el derecho tutela y defensa gratuita con un recurso humano altamente capacitado y sensibilizado.

III.- Las instituciones precedentemente señaladas, tendrán entre sus funciones la capacitación, el desarrollo y la permanencia del personal idóneo, capaz de garantiza la excelencia en la prestación del servicio de asistencia jurídico gratuita laboral. Asimismo deberá mantener un proceso de información y comunicación con la comunidad sobre el servicio que presta la defensa pública, así como los medios de acceso y procedimientos a seguir, de igual manera deberá mantener la ética, disciplina e idoneidad en la prestación del servicio, a través de la supervisión constante del recurso humano, de tal manera que asuma con conciencia la responsabilidad que la organización le entrega para cumplir con la función asignada.

Artículo 16.- (Aplicación de fondos Públicos).-

Con excepción a lo dispuesto en el artículo anterior, la intervención de profesionales designados de oficio para la Asistencia, defensa y representación gratuita solo podrá ser retribuida con cargo de los fondos públicos contemplados Tesoro General del Estado Plurinacional, debiendo utilizarse para tal efecto la partida 10000 (Servicios Personales), de acuerdo al Clasificador de Presupuestos aprobado para cada gestión por el Ministerio de Economía y Finanzas Publicas, cuando exista reconocimiento

expreso del derecho a la asistencia jurídica gratuita efectuada en los términos contemplados en este reglamento.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- (De la vigencia).- El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de aprobación, debiendo encargarse de la ejecución el Ministerio de Trabajo.

SEGUNDA.- (De la abrogatoria y derogatoria).- Quedan abrogados y derogados todas las disposiciones reglamentarias contrarias al presente reglamento.

Es acordado en la ciudad de La Paz, a los días del mes de
.....deaños.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Del análisis de la problemática en cuestión se llegó a las siguientes conclusiones:

- ❖ Se evidencia que los derechos laborales son normas de carácter constitucional que son irrenunciables; sin embargo, en nuestra realidad jurídico-social y en base a las indagaciones realizadas a lo largo de la investigación, se estableció que generalmente los derechos laborales son vulnerados por ausencia de una asistencia técnica jurídica en materia laboral, el cual es consecuencia de un ordenamiento normativo que brinda amplios márgenes donde el más desprotegido es el trabajador de escasos recursos económicos; por lo que se hace menester un reglamento que priorice la tutela jurídica efectiva de los derechos laborales en función a los principios procesales estipulados en la Constitución Política del Estado Plurinacional, la Ley General del Trabajo, el Código Procesal Laboral y demás normas conexas.
- ❖ En todo caso, dada la coyuntura de nuestro país y la realidad jurídico social, se hace menester brindar asistencia técnica jurídica gratuita, en virtud a que la mayor parte de la población asiste al Ministerio de Trabajo y muchas veces esta institución por ser netamente conciliadora y administrativa, no logra efectivizar la defensa de los derechos laborales en estrados judiciales, ese aspecto también se debe por la ausencia de normas efectivas que permitan el cumplimiento eficaz de la protección de los derechos laborales.
- ❖ La actual normativa, no brinda mecanismos jurídicos que permitan al trabajador de escasos recursos económicos el acceso a la justicia ordinaria, puesto que esto implica la predisposición de tiempo y dinero, sin tomar en cuenta que el ámbito laboral se caracteriza por ser netamente social, hecho que se constituye en uno de los factores estrechamente vinculados al

acceso a la justicia que debe tener el trabajador; en consecuencia la actual normativa no se adecua a la exigencia de la sociedad actual, hecho que genera el divorcio entre el Órgano Judicial y la población.

- ❖ Los principios procesales estipulados en la Constitución Política del Estado Plurinacional, la Ley del Órgano Judicial, la Ley General del Trabajo, el Código Procesal Laboral, no se cumplen a cabalidad, siendo la problemática planteada la que con frecuencia vulnera el principio de gratuidad, economía y celeridad procesal, y pareciera para el entorno social que la justicia es para quien tiene poder económico; es decir predisposición de tiempo y dinero, puesto que si no se cuenta con esos requisitos el proceso se estanca o en su defecto a pesar de las declinatorias del Ministerio de Trabajo no se llega a formalizar la demanda.
- ❖ Si bien en la Constitución Política del Estado Plurinacional, la concepción del sistema judicial, no es posible concebir un proceso con ausencia de asistencia técnica jurídica gratuita, tomando en cuenta que el ámbito laboral es un ámbito social que merece toda la protección del Estado, limitándose la tarea del ministerio del trabajo a una labor simplemente conciliadora, pero no de asistencia técnico legal.
- ❖ Entre las instituciones de carácter privado, se pudo constatar que la única institución que presta asistencia jurídica gratuita es el Centro de Promoción de la Mujer “Gregoria Apaza” cuya sede se encuentra en la ciudad de El Alto, institución que promueve la igualdad y equidad de género, otorgando el servicio de formación técnico integral para la inserción laboral y servicio legal laboral de aquellas mujeres cuyos derechos laborales han sido lesionados, contando con una abogada laboralista para una población de aproximadamente un millón de habitantes en la ciudad de el Alto, situación por la cual la mejor opción se encuentra desde la

perspectiva de los trabajadores en la conciliación, aunque no satisfaga sus pretensiones.

- ❖ Las estadísticas elaboradas demuestran de manera objetiva que la mayoría de los trabajadores de escasos recursos económicos que cuentan con un salario inferior al duplo del mínimo nacional, muchas veces no acuden a estrados judiciales por falta de asistencia técnica jurídica gratuita, tomando en cuenta que para este paso se requiere la asistencia de un abogado; en consecuencia son mayores la conciliaciones que las declinaciones a los juzgados laborales.

- ❖ En cuanto a acciones para evitar la vulneración de los derechos laborales, se hace imperante implementar un reglamento que regule la ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA PARA TRABAJADORES DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS. Esta implementación que lógicamente debe estar a cargo del Ministerio de Trabajo en estrecha coordinación con los juzgados laborales propuesto en el Capítulo IV, extremo que va coadyuvar a que los derechos laborales de los trabajadores no sean vulnerados a diario, ya que por lo menos ocho son las denuncias que ingresan por día al Ministerio de Trabajo.

RECOMENDACIONES

Con respecto a las recomendaciones podemos señalar:

1. La inmediata aprobación y promulgación del anteproyecto de reglamento propuesto en el Capítulo IV de la presente investigación, esto permitirá precautelar los derechos laborales de los trabajadores de escasos recursos económicos.
2. El Reconocimiento del derecho a la asistencia Jurídica Gratuita Laboral, supone un importante cambio en la concepción del sistema de los ordenamientos jurídicos. A partir de este momento es el Estado el que debe asumir la responsabilidad de garantizar las condiciones objetivas para que sea efectivo este reconocimiento, para que a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, se asuma de forma gratuita la defensa técnica para todos los trabajadores de escasos recursos económicos.
3. También es menester tomar en cuenta, que si bien se plantea una alternativa de solución para proteger los derechos laborales a través de una asistencia técnica jurídica gratuita, es también importante que las instituciones a cargo de la protección de estos derechos, ejecuten acciones que vayan en beneficio de éstos y no se limiten a observar y dejar pasar este tipo de problemática que es muy recurrente.
4. Existiendo en el país una nueva política social, donde se puede percibir elaboración de normas de carácter protectorio para el trabajador, se recomienda que el Ministerio de trabajo no solamente debe cumplir propiamente un papel meramente conciliador, sino su actuación debe ser de igual manera de servicio al trabajador, debiendo reactivarse la oficina de defensa gratuita, en merito al D.S. de 18 de marzo de 1980 que refiere al

“Jefe de la oficina de Defensa Gratuita de los Trabajadores”, normativa que al presente se encuentra en desuso, pero que la misma no se encuentra derogada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ÁVILA, Álvarez Juan José y otra,
Derecho Procesal Laboral,
Edit. Judicial, Sucre-Bolivia, 2007.
2. BIDART, Campos Germán,
Derecho de Amparo,
Edit. Ediar, Buenos Aires-Argentina 1961.
3. BOLIVIA,
Constitución Política del Estado Plurinacional,
Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2009.
4. BOLIVIA,
Código de Procedimiento Civil, Decreto Ley N° 12760, elevado a rango de ley por el artículo 1 de la Ley N° 1760 de 28 de febrero de 1997,
Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 1997.
5. BOLIVIA,
Ley de 08 de diciembre de 1942 (*Ley General del Trabajo*),
Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 1942.
6. BOLIVIA,
Decreto Ley N° 26896 de fecha 25 de Julio de 1979 (*Código Procesal del Trabajo*),
Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 1979.

7. BOLIVIA,
Ley N° 3351 de fecha 21 de febrero de 2006, (*Ley del Poder Ejecutivo*),
Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2006.

8. BOLIVIA,
LEY N° 2496 del 04 Agosto 2003 (*Ley de Creación del Servicio Nacional de la Defensa Pública*),
Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz – Bolivia, 2003.

9. BOLIVIA,
Ley N° 025 del 24 de junio de 2010, (*Ley del Órgano Judicial*),
Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz-Bolivia, 2010.

10. CABANELLAS, Guillermo,
Tratado de Derecho Laboral,
Tomo I, Volumen I, Parte General, Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires – Argentina, 1987.

11. CAMPERO, Villalba Iván,
Necesidad de implementar la oralidad y la conciliación judicial en el derecho procesal laboral Boliviano,
Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Filial –Bolivia- 2001.

12. DE BERNARDIS, Luis Marcelo,
La Garantía Procesal del Debido Proceso,
Cultural Cusco S.A. – Editores, Lima-Perú, 1985.

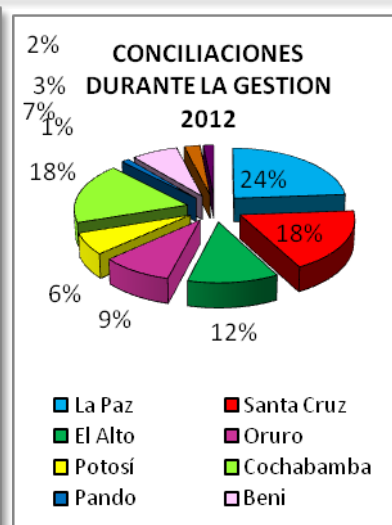
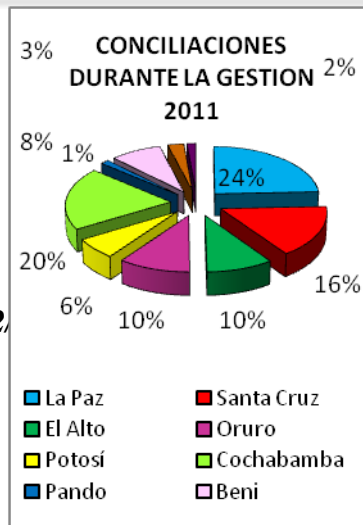
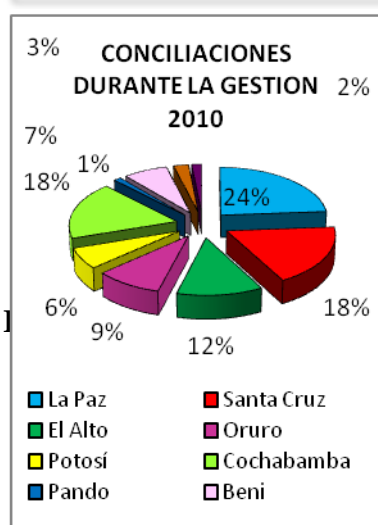
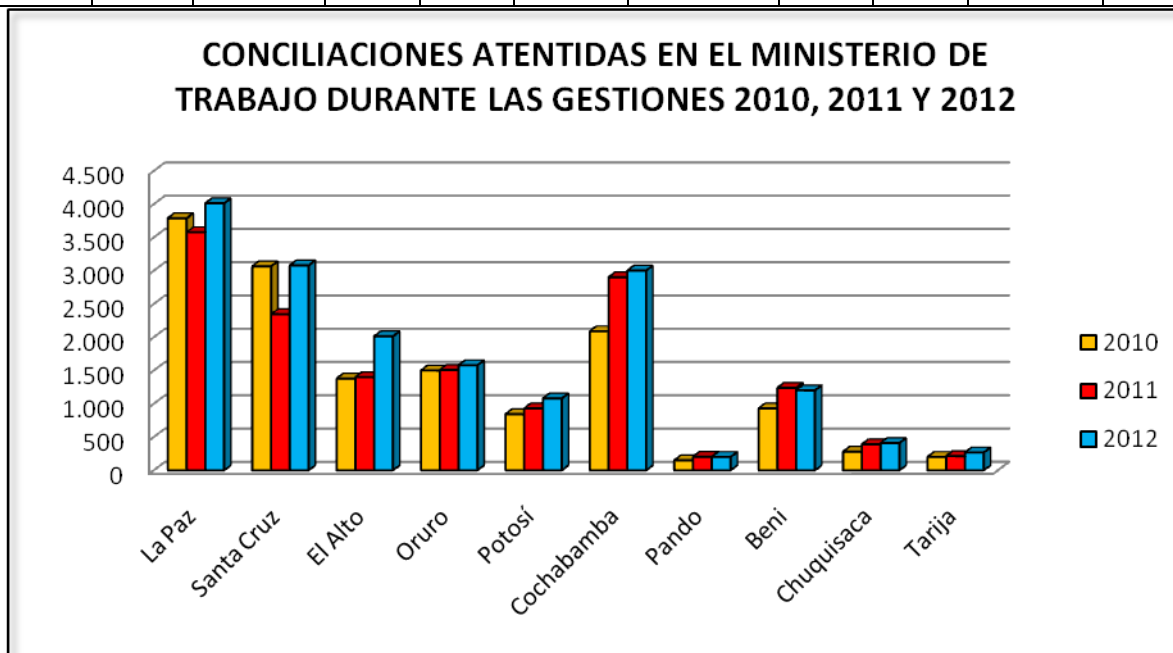
13. DE CHAZAL, Palomo José Antonio,
Fundamentos de Derecho Laboral y Social,
3ra. Ed., UPSA, Santa Cruz-Bolivia.
14. GONZALES, Pérez Jesús,
El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva,
2da, ed., Edit. Civitas, España, 1985.
15. JIMÉNEZ, Sanjinés Raúl,
Lecciones de Derecho de Trabajo,
Tomo I, Edit. Popular, La Paz-Bolivia, 2004.
16. LANCHIPA, Ponce Juan,
Memoria Conferencia Internacional, *“Hacia la Construcción del Tribunal
Constitucional Plurinacional”*,
Programa de fortalecimiento a la concertación y al Estado de Derecho
CONCED-GTZ, Presencia, La Paz-Bolivia, 2010.
17. MONROY Gálvez, Juan,
Introducción al Proceso Civil,
Tomo I, Edit. Temis S.A, Bogotá – Colombia, 1996.
18. MONTROYA, Melgar Alfredo y otros,
El nuevo Procedimiento Laboral,
2° ed., Edit. Tecnos S.A. Madrid –España, 1991.
19. OSSORIO, Manuel,
Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales,
Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires – Argentina, 2003.

20. PALOMINO, Ramírez Teodosio A.,
Ni derecho, ni trabajo,
Edit. Juris Laboral, Peru, 1998.
21. RIVERA, José Antonio y otros,
La Constitución Política del Estado: comentario crítico,
3ra. Ed., Fundación Honrad Adenauer, La Paz Bolivia, 2005.
22. VARGAS, Abraham Luis,
Teoría General de los Procesos Urgentes,
Culzoni Editores, Buenos Aires-Argentina. 1999.
23. VARGAS, Flores Arturo,
Taller Teórico-Práctico de Elaboración de Perfil de Tesis de Grado,
En: CD-ROM, 2007.

ANEXOS

ANEXO 1

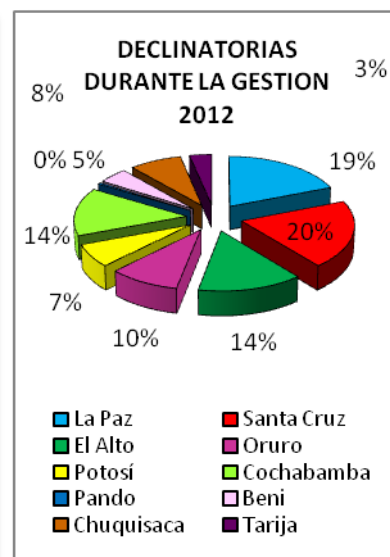
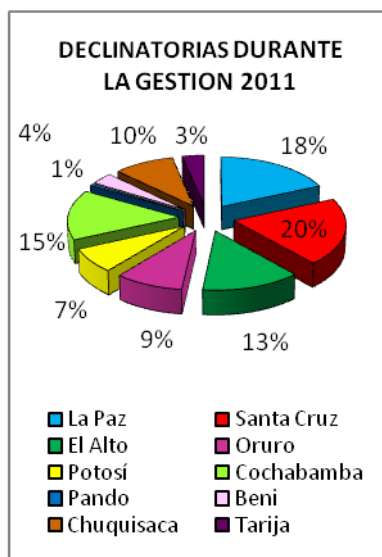
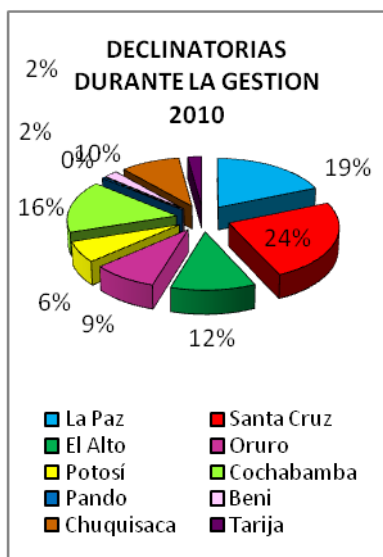
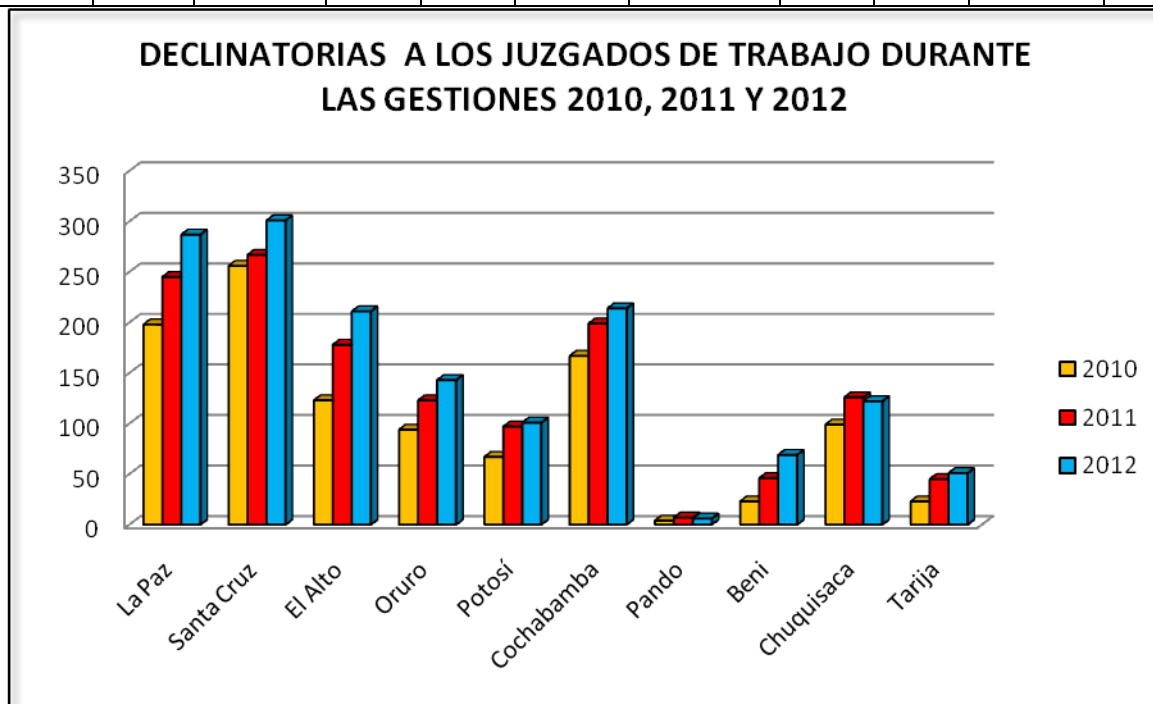
GESTIÓN	LA PAZ	SANTA CRUZ	EL ALTO	ORURO	POTOSÍ	COCHABAMBA	PANDO	BENI	CHUQUISACA	TARIJA
2010	3789	3065	1378	1500	842	2089	148	930	278	199
2011	3578	2345	1399	1509	930	2901	203	1239	389	213
2012	4013	3078	2013	1578	1079	3001	199	1201	409	267



FUENTE: Informe ANEC/002/13- a enero 2013

ANEXO 2

GESTIÓN	LA PAZ	SANTA CRUZ	EL ALTO	ORURO	POTOSÍ	COCHABAMBA	PANDO	BENI	CHUQUISACA	TARIJA
2010	198	256	123	94	67	167	4	23	99	23
2011	245	267	178	123	97	199	7	46	126	45
2012	287	301	211	143	101	214	6	69	122	51

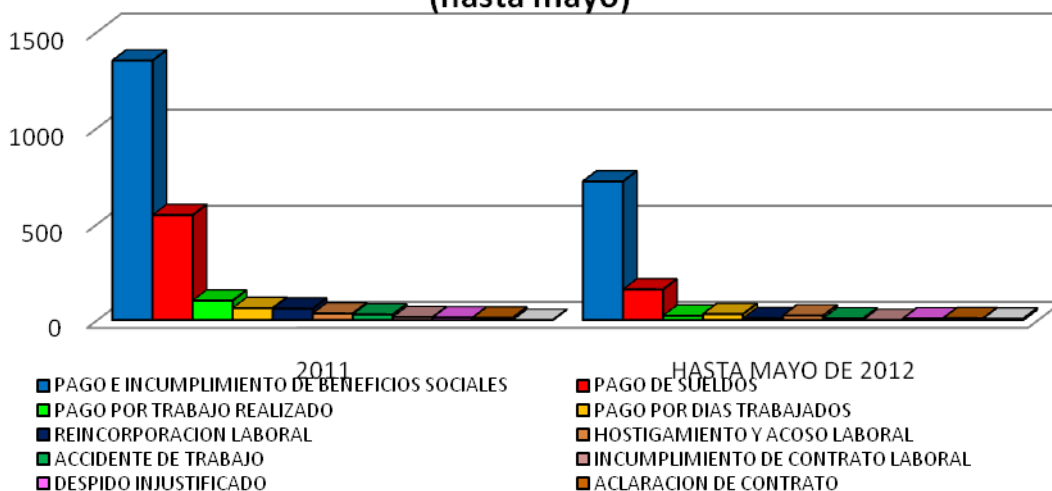


FUENTE: Informe ANEC/002/13- a enero 2013

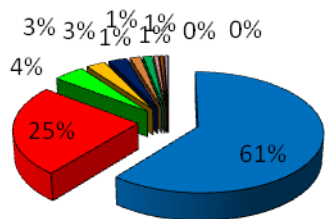
ANEXO 3

	2011	HASTA MAYO DE 2012
PAGO E INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES	1350	721
PAGO DE SUELDOS	546	159
PAGO POR TRABAJO REALIZADO	101	22
PAGO POR DÍAS TRABAJADOS	62	31
REINCORPORACIÓN LABORAL	59	9
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL	34	23
ACCIDENTE DE TRABAJO	29	8
INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO LABORAL	15	0
DESPIDO INJUSTIFICADO	13	8
ACLARACIÓN DE CONTRATO	12	9
DESCUENTOS ILEGALES	0	7

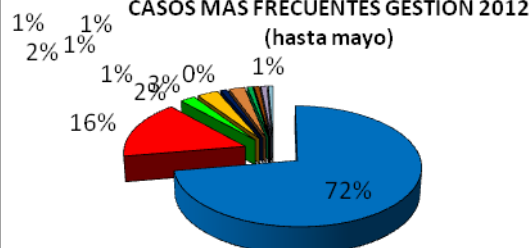
CASOS MAS FRECUENTES ATENDIDOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO DURANTE LA GESTION 2011 Y GESTION 2012 (hasta mayo)



CASOS MAS FRECUENTES GESTION 2011



CASOS MAS FRECUENTES GESTION 2012 (hasta mayo)



FUENTE: Informe Ministerio de Trabajo, 2012: en http://www.la-razon.com/sociedad/Paz-reportan-denuncias-derechos-laborales_0_1637836273.html

ANEXO 4

FORMULARIO DE ENCUESTA

(Dirigido a usuarios del Ministerio de Trabajo y la administración de justicia de la ciudad de La Paz y El Alto)
(Marque con una X o subraye la respuesta que Ud. considera prudente, y en caso de ser necesario proponga su respuesta alterna)

1. ¿Cuál es la ocupación que desarrolla?

- a) *Trabajadores de hogar, comercio y seguridad*
- b) *Ayudantes de albañilería y cuidadores*
- c) *Otros*

2. ¿Cuál es el nivel de salario que percibe en la ocupación que desempeña?

- a) *Inferior al duplo del salario mínimo nacional*
- b) *Superior al duplo del salario mínimo nacional*

3. Cuando Ud. considera que se está vulnerando los derechos laborales ¿Dónde o a que institución acudes en primera instancia?

- a) *Ministerio de Trabajo*
- b) *Defensoría del pueblo*
- c) *Estrados judiciales*
- d) *ONG "Gregoria Apaza"*
- e) *Otros*

4. Ante la vulneración de sus derechos laborales ¿Ha tenido acceso a un abogado de manera gratuita?

SI

NO

5. ¿Alguna institución le otorgo asistencia jurídica gratuita laboral y consiguientemente patrocinio en estrados judiciales?

SI

NO

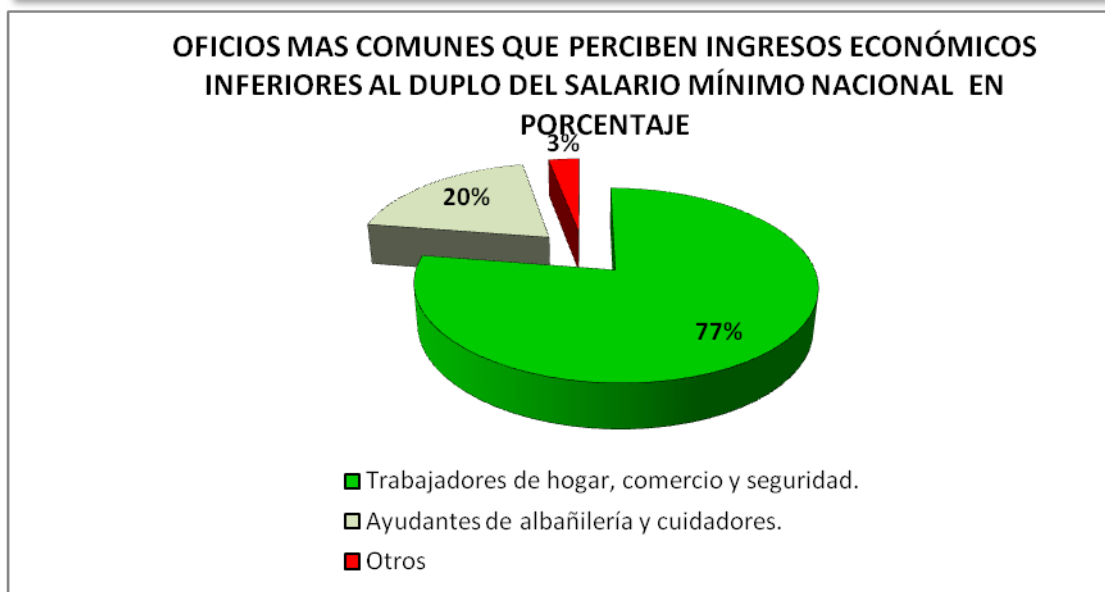
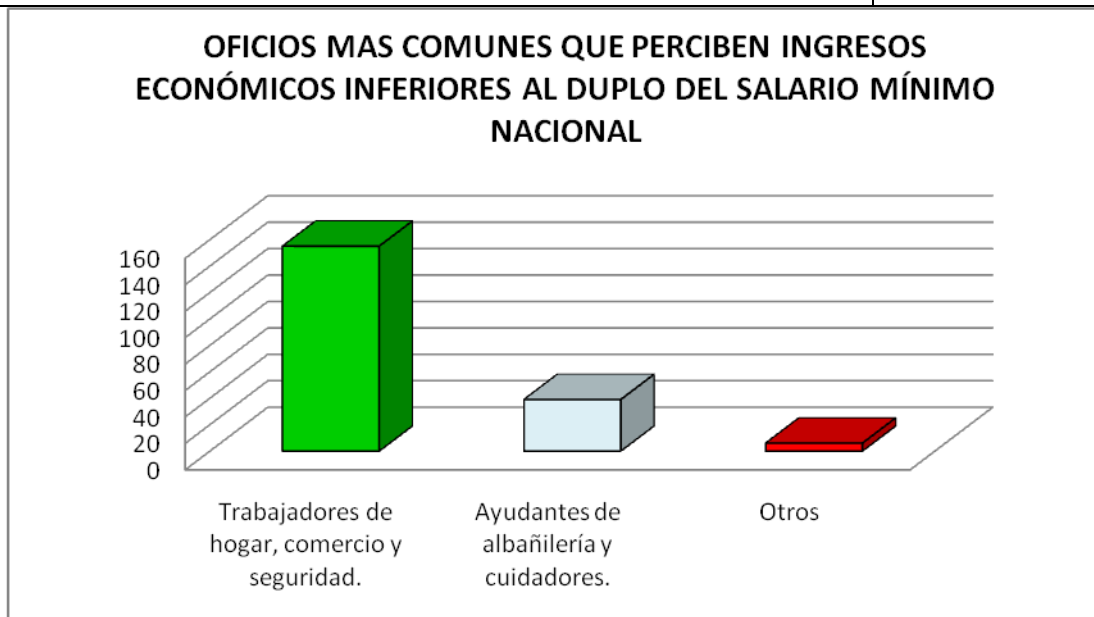
6. Cuando se le vulnera derechos laborales, y ante la falta de asistencia jurídica y/o abogado ¿Qué decidió?

- a) *Conciliar en el Ministerio de Trabajo por falta de abogado y/o asistencia jurídica gratuita*
- b) *Acudir a estrados judiciales en defensa de los derechos laborales vulnerados*
- c) *Desistir*

.....
Firma del Encuestado

ANEXO 5

<i>Trabajadores de hogar, comercio y seguridad.</i>	155
<i>Ayudantes de albañilería y cuidadores.</i>	39
<i>Otros</i>	6



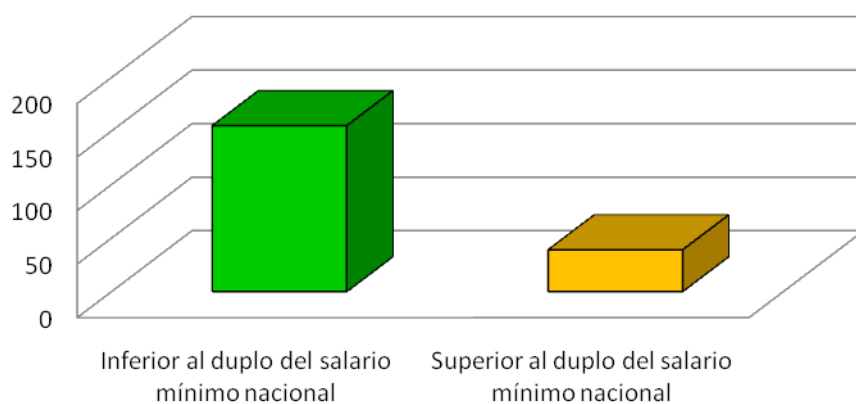
FU

ENTE: Elaboración propia mediante una encuesta dirigida a usuarios del Ministerio de Trabajo y la administración de justicia.

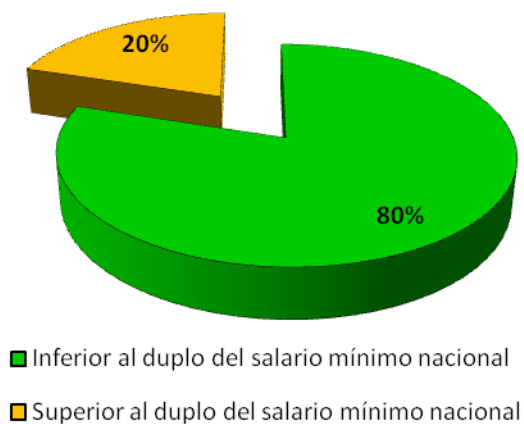
ANEXO 6

<i>Inferior al duplo del salario mínimo nacional</i>	155
<i>Superior al duplo del salario mínimo nacional</i>	39

NIVEL DE SALARIO QUE PERCIBEN LOS USUARIOS QUE ACUDEN CON MAS FREUENCIA AL MINISTERIO DE TRABAJO



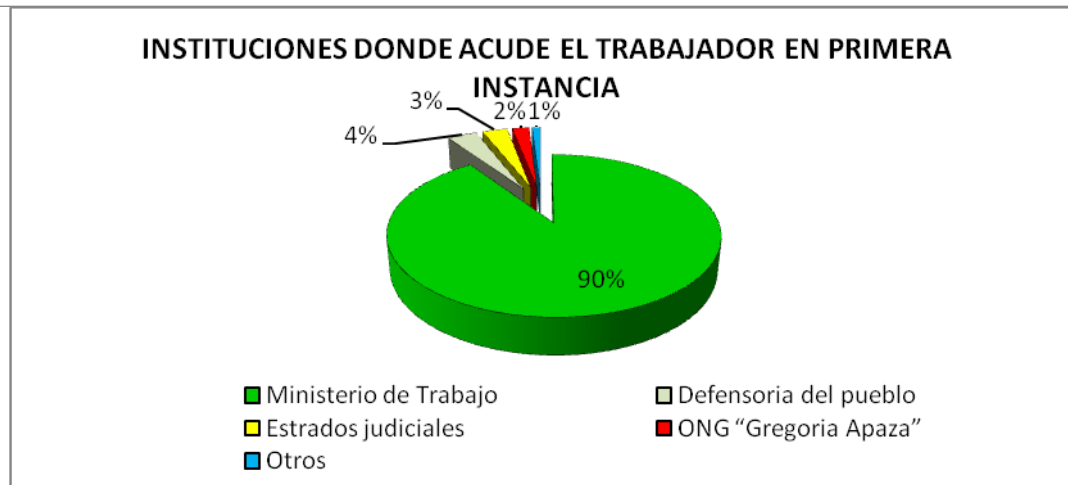
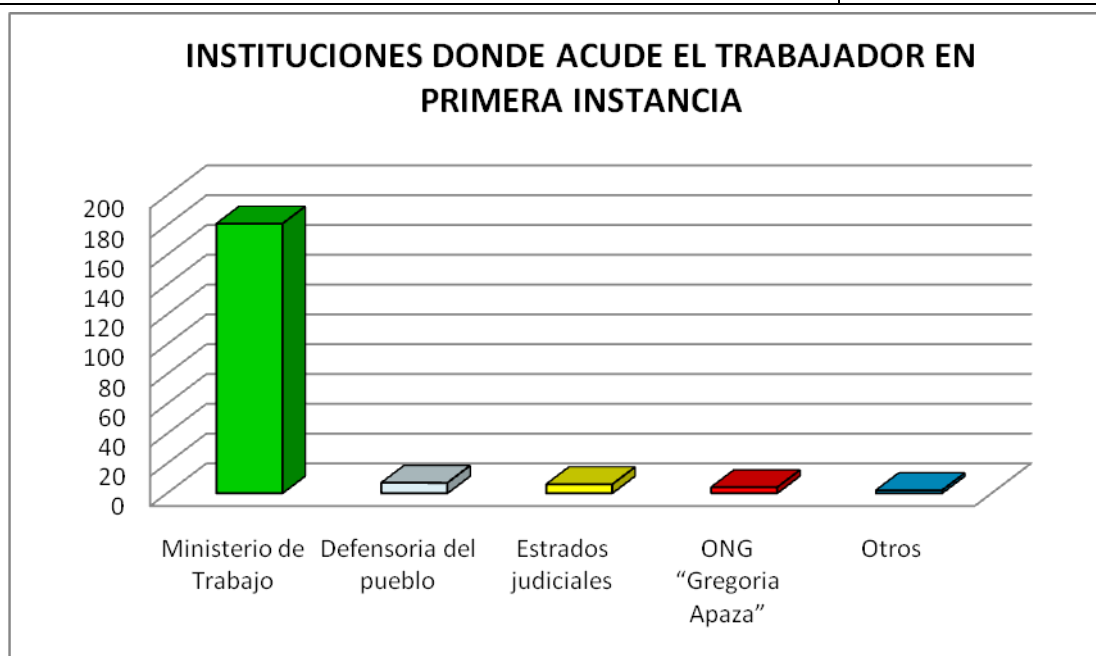
NIVEL DE SALARIO QUE PERCIBEN LOS USUARIOS QUE ACUDEN CON MAS FREUENCIA AL MINISTERIO DE TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia mediante una encuesta dirigida a usuarios del Ministerio de Trabajo y la administración de justicia.

ANEXO 7

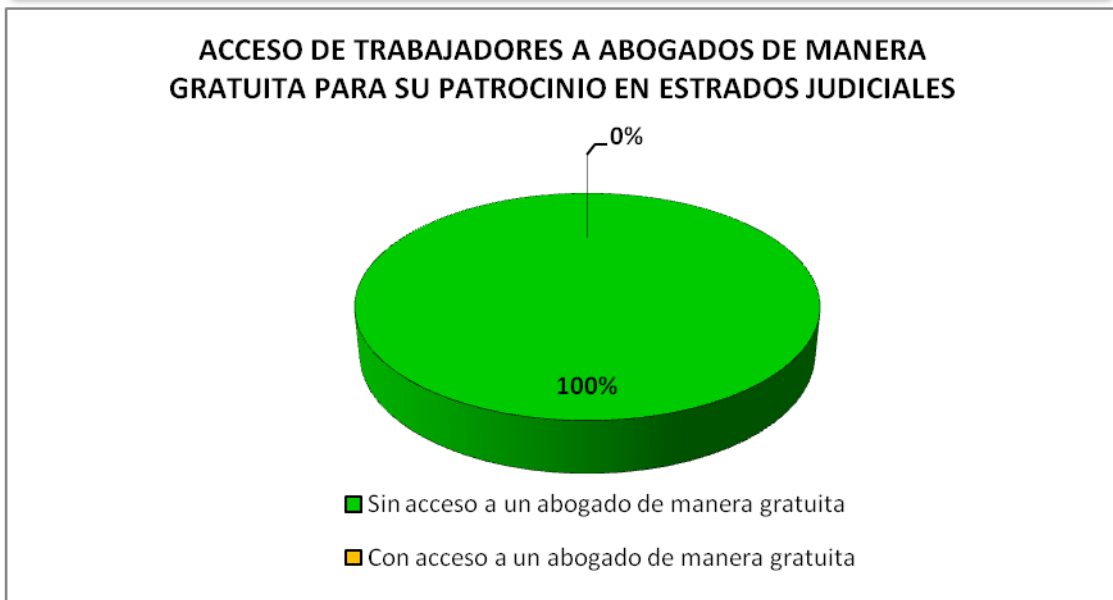
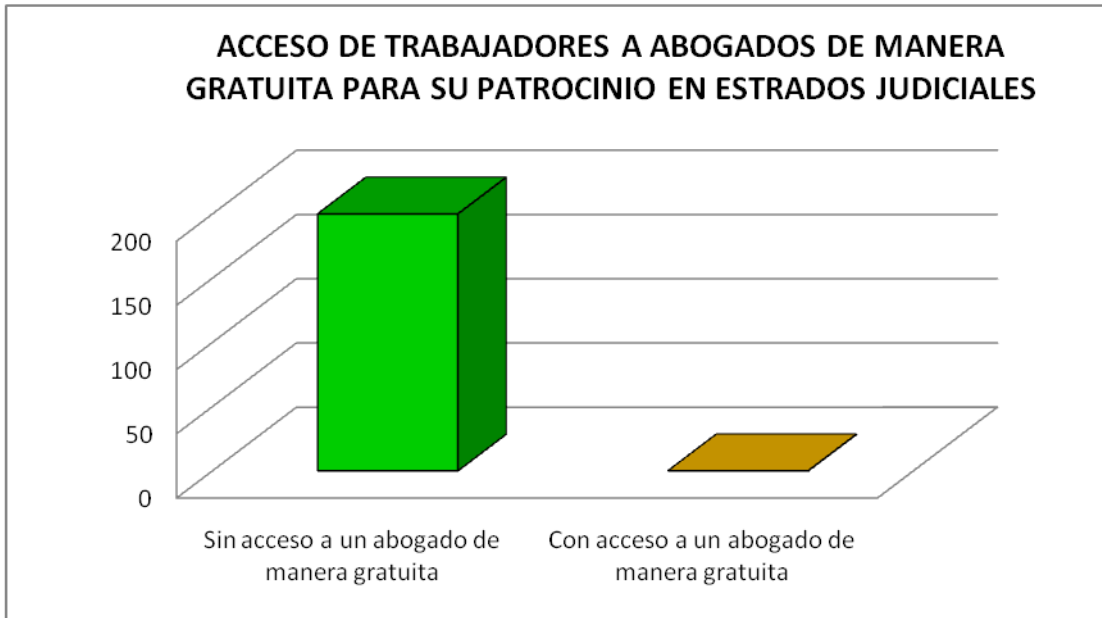
<i>Ministerio de Trabajo</i>	181
<i>Defensoría del pueblo</i>	7
<i>Estrados judiciales</i>	6
<i>ONG "Gregoria Apaza"</i>	4
<i>Otros</i>	2



FUENTE: Elaboración propia mediante una encuesta dirigida a usuarios del Ministerio de Trabajo y la administración de justicia.

ANEXO 8

<i>Sin acceso a un abogado de manera gratuita</i>	200
<i>Con acceso a un abogado de manera gratuita</i>	0



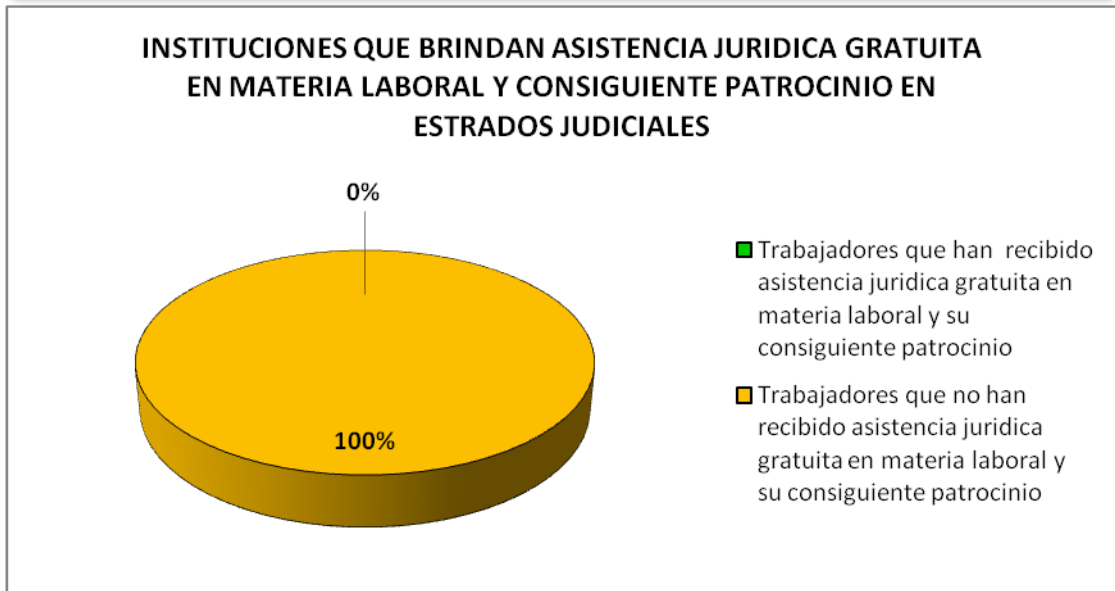
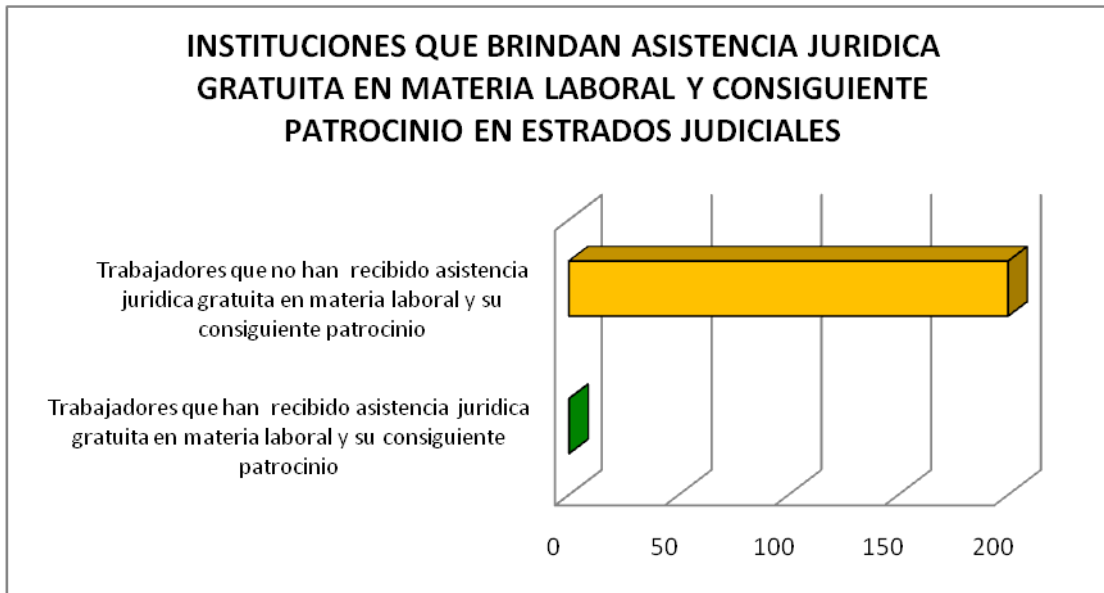
FU

ENTE: Elaboración propia mediante una encuesta dirigida a usuarios del Ministerio de Trabajo y la administración de justicia.

ANEXO 9

<i>Trabajadores que han recibido asistencia jurídica gratuita en</i>	0
--	---

<i>materia laboral y su consiguiente patrocinio</i>	
<i>Trabajadores que NO han recibido asistencia jurídica gratuita en materia laboral y su consiguiente patrocinio</i>	200



FU

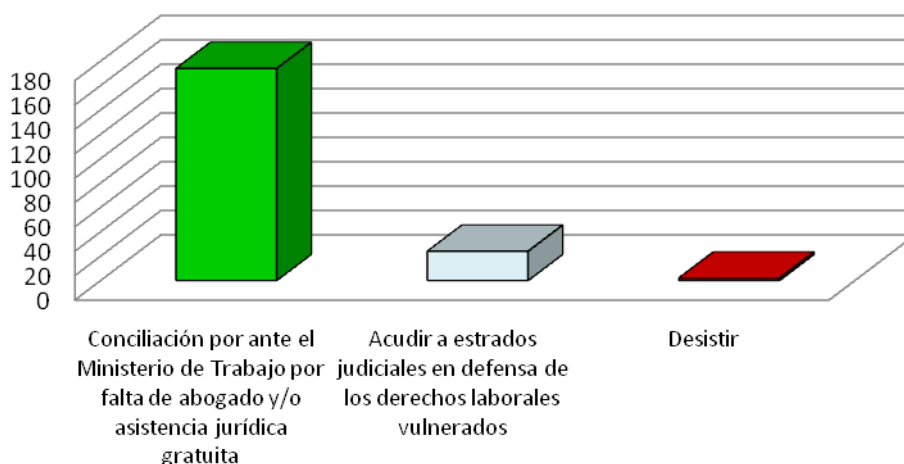
ENTE: Elaboración propia mediante una encuesta dirigida a usuarios del Ministerio de Trabajo y la administración de justicia.

ANEXO 10

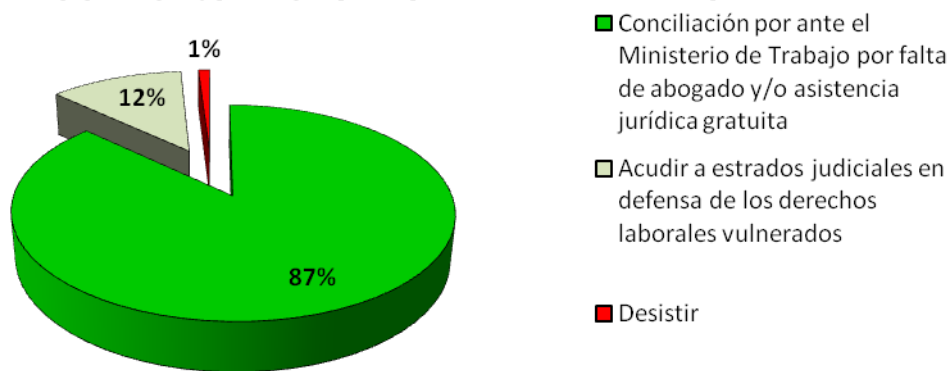
<i>Conciliación por ante el Ministerio de Trabajo por falta de abogado y/o asistencia jurídica gratuita</i>	0
---	---

<i>Acudir a estrados judiciales en defensa de los derechos laborales vulnerados</i>	200
<i>Desistir</i>	

DECISIONES DE LOS TRABAJADORES POR FALTA DE ABOGADO Y/O ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA EN MATERIA LABORAL



DECISIONES DE LOS TRABAJADORES POR FALTA DE ABOGADO Y/O ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA EN MATERIA LABORAL



F

UENTE: Elaboración propia mediante una encuesta dirigida a usuarios del Ministerio de Trabajo y la administración de justicia.