

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

"PLAN EXCEPCIONAL DE TITULACIÓN DE ANTIGUOS ESTUDIANTES NO GRADUADOS"



MONOGRAFÍA DE GRADO

(PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN DERECHO)

**"DEFENSA PÚBLICA PARA ATENDER DEMANDAS
LABORALES DE LOS TRABAJADORES QUE
PERCIBEN EL SALARIO MÍNIMO NACIONAL"**

POSTULANTE : Julieta Mercado Tupa

TUTOR ACADÉMICO : Dra. Aydé Vásquez Jiménez

La Paz - Bolivia
2012

DEDICATORIA

A mi señora madre Hilda Tupa Silva, que desde el cielo ilumina
mi camino a seguir.....

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a Dios, que me dio la vida y la oportunidad de estudiar la Carrera de Derecho.

A mi señor padre Casto y mi señora madre Hilda, mi mayor inspiración.

A mis hermanas y hermanos por todo su cariño y comprensión.

A mi esposo Jhonny, por todo su amor, apoyo y comprensión, y a mi hijita Itzel Milagros, la razón de mi vida, por todo su amor y ternura.

Asimismo, a todos los Catedráticos y Personal Administrativo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UMSA, que me apoyaron en el desarrollo y culminación de la Carrera de Derecho.

¡Gracias!

Í N D I C E

CONTENIDO	PAGS.
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Índice.....	iii-v
Introducción.....	vi-vii
Resumen.....	viii-ix
CAPITULO I. CONSIDERACIONES GENERALES.....	
1	
A. EL TRABAJO.....	1
1. Concepto del Trabajo.....	1
2. Etimología del Trabajo.....	1
3. Evolución del Trabajo.....	1
B. EL DERECHO DEL TRABAJO.....	4
1. Concepto del Derecho del Trabajo.....	4
2. Doctrina Internacional del Derecho del Trabajo.....	5
3. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo.....	6
4. Alcance del Derecho del Trabajo.....	8
C. EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	10
1. Generalidades.....	10
2. Concepto del Derecho de la Seguridad Social.....	10
3. Antecedentes Históricos.....	10
D. LA DEFENSA PÚBLICA.....	12
1. Concepto.....	12
2. Objeto.....	12
E. DEFINICIONES BÁSICAS.....	12
1. Abogado Defensor.....	12
2. Empleado.....	13
3. Obrero.....	13
4. Patrono.....	13
5. Salario.....	13
6. Trabajador.....	14
CAPITULO II. EL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA.....	15
A. ANTECEDENTES.....	15
1. Etapa Pre-Colonial.....	15
2. Etapa Colonial.....	16
3. Etapa de la República.....	17
4. Etapa del Estado Plurinacional de Bolivia.....	18
B. LA NORMATIVA LABORAL EN BOLIVIA.....	19
1. Primeras disposiciones legales en materia laboral.....	19

2.	La Constitución Política del Estado y la relación laboral.....	20
3.	La Ley General del Trabajo.....	23
4.	Otras normas laborales.....	24
C.	LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR.....	26
1.	El carácter protector del Derecho del Trabajo.....	26
2.	El Estado como ente tutelador de derechos laborales	26
3.	El Derecho al Trabajo y al Empleo.....	27
4.	Aspiraciones de los trabajadores de bajos ingresos salariales	27
D.	LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.....	28
1.	La Empresa privada y los empleados o trabajadores.....	28
2.	Las Demandas Laborales.....	28
3.	Demandas laborales iniciadas en el Ministerio de Trabajo.....	29
4.	Demandas laborales que llegan a la jurisdicción laboral.....	31
5.	Procedimientos Laborales.....	32
	CAPITULO III. EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN BOLIVIA.....	33
A.	EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN BOLIVIA.....	33
B.	PRINCIPIOS DOCTRINALES Y OPERATIVOS DE LA SEG. SOCIAL.....	34
1.	Principios Doctrinales de la Seguridad Social.....	35
2.	Principios Operativos de la Seguridad Social.....	37
C.	PRINCIPIOS DE ORDEN TÉCNICO.....	38
D.	REGÍMENES Y PRESTACIONES.....	39
E.	LOS BENEFICIOS SOCIALES.....	42
F.	LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	43
	CAPITULO IV. LA DEFENSA PÚBLICA EN BOLIVIA.....	44
A.	GENERALIDADES.....	44
B.	MARCO LEGAL.....	45
C.	ORGANIZACIÓN.....	45
1.	Nivel Directivo.....	45
2.	Nivel Ejecutivo.....	45
3.	Nivel de Control.....	46
D.	MISIÓN INSTITUCIONAL.....	46
E.	PRINCIPIOS RECTORES	46
F.	ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES.....	47
G.	GOBIERNO Y GERENCIA.....	47

1. Requisitos de ingreso.....	48
2. Control Disciplinario	48
3. Deficiencias del Servicio Nacional de Defensa Pública.....	48
H. TRANSPARENCIA, RENDICIÓN DE CUENTAS Y ACCESO A LA INFORMACIÓN.....	49
I. PROYECTOS DE REFORMA O MEJORA.....	49
J. PRESUPUESTO.....	50
K. MEDIOS PERSONALES Y MATERIALES.....	50
1. Medios personales.....	50
2. Medios materiales	51
L. MOVIMIENTO DE CAUSAS.....	51
M. EXTENSIÓN DE LA DEFENSA PÚBLICA AL ÁREA RURAL.....	53
CAPITULO V. LA DEFENSA PÚBLICA EN EL ÁMBITO LABORAL.....	55
A. GENERALIDADES.....	55
B. LOS TRABAJADORES DE BAJOS INGRESOS SALARIALES.....	55
C. CASOS REALES PRESENTADOS EN MATERIA LABORAL.....	56
1. Caso N° S.2381/12.....	56
2. Caso N° 37482/12.....	56
D. ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL DE TRABAJADORES, EMPLEADOS Y ESTUDIANTES DE DERECHO.....	57
1. Generalidades.....	57
2. Modelo de Encuesta Aplicado.....	57
3. Respuestas y Análisis.....	58
E. ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y DEL SENADEP.....	61
1. Entrevista a la señora Lic. Adela del Carmen Sandoval Jordán, Inspectora de la Jefatura Departamental del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.....	62
2. Entrevista al Dr. Hernán Clavel G., Catedrático de Derecho Laboral, Facultad de Derecho, UMSA.....	62
3. Entrevista al señor Lic. Carlos Brequel, Funcionario del Servicio Nacional de Defensa Pública.....	63
4. Entrevista al señor Dr. Richard Rojas, Funcionario del Servicio	

Nacional de Defensa Pública.....	64
5. Análisis cualitativo de las Entrevistas.....	64
F. CONSIDERACIONES BÁSICAS.....	65
G. DEFICIENCIAS QUE CONFRONTA EL SENADEP.....	66
H. NUEVO ENFOQUE DE LA LABOR DE DEFENSA PÚBLICA.....	67
I. EXTENSIÓN DE LAS FUNCIONES DEL SENADEP AL CAMPO LABORAL	69
1. Aspectos generales.....	69
2. Atribuciones y responsabilidades del SENADEP en el campo laboral.....	70
J. MEDIDAS A TOMAR AL RESPECTO.....	71
1. Aspectos Legales.....	71
2. Recursos Humanos.....	71
3. Aspectos Logísticos.....	71
4. Presupuesto y gastos de operación.....	71
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
A. CONCLUSIONES.....	72
B. RECOMENDACIONES.....	73

Bibliografía

ANEXO “A”: Diseño de Monografía.

ANEXO “B”: Síntesis Gráfica.

INTRODUCCIÓN

La labor del Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP) en Bolivia es muy importante, porque apoya a la población, mayoritariamente pobre y carente de recursos económicos para que pueda afrontar con solvencia juicios penales ante los estrados judiciales, manteniendo así el equilibrio de las partes en el debido proceso; esto, principalmente al ser Bolivia un país en vías de desarrollo y con alto índice de pobreza, trae consigo una población aquejada por un sinnúmero de problemas económicos y sociales, cuya resolución, en la mayoría de los casos recae en el ámbito judicial, por su participación en diversidad de delitos como autores, cómplices o encubridores o, finalmente, como víctimas.

En el campo social, se ha observado que la labor de la Defensa Pública, actualmente está abocada solamente al campo penal, mediante el trabajo de un abogado defensor o por un servicio de defensores públicos gratuito, lo cual también puede ser efectivo para coadyuvar a resolver demandas laborales de los trabajadores de bajos ingresos salariales, originadas fundamentalmente por el incumplimiento de deberes laborales y sociales de los empleadores privados o estatales, lo que en muchos casos han derivado en perjuicio de los empleados, trabajadores o ex – trabajadores demandantes.

De esta forma, el Estado Boliviano puede ampliar su radio de acción en la defensa legal de la población y garantizar el debido proceso, la presunción de inocencia, la igualdad entre las partes, celeridad y un juicio justo, porque tales demandas, cuando se generalizan en un determinado sector, si no se resuelven oportunamente, se tornan en conflictos masivos y pasan a constituirse en un problema serio no sólo para el Gobierno sino para la misma población.

En este sentido el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general: “Proponer la extensión de la labor del Servicio Nacional de Defensa Pública hacia la defensa técnica laboral de los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional en la ciudad de La Paz”; esto, a través de la creación de nuevas Oficinas de Defensa Pública en materia laboral y de seguridad social, conjuntamente la asignación de abogados laboristas que desarrollen una oportuna defensa de los derechos

laborales y sociales de los trabajadores, sin recursos económicos para contratar los servicios de un abogado.

Para tal efecto, el cuerpo de la presente Monografía se ha estructurado en cinco Capítulos, el **Primer Capítulo** denominado Conceptos Generales, trata en forma general lo concerniente al Trabajo, el Derecho del Trabajo, el Derecho de la Seguridad Social, Defensa Pública y definiciones básicas a nivel internacional; en el **Segundo Capítulo. El Derecho del Trabajo en Bolivia**, se identifican los antecedentes, la normativa laboral existente, la protección jurídica del trabajador y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores; en el **Tercer Capítulo. El Derecho de la Seguridad Social en Bolivia**, la evolución histórica de la seguridad social, los principios doctrinales, operativos y técnicos, regímenes y prestaciones, beneficios sociales y legislación nacional en dicha materia; en el **Cuarto Capítulo. La Defensa Pública en Bolivia**, se describe el marco legal, organización, misión institucional, principios rectores, atribuciones y responsabilidades, actividades, medios y presupuesto de dicho Servicio; en el **Quinto Capítulo. La Defensa Pública en el ámbito laboral**, en base a un análisis de la estructura y funciones existentes, se plantean propuestas para extender la labor del SENADEP al ámbito laboral, con medidas concretas en cuatro áreas fundamentales: legal, recursos humanos, logística y recursos económico-financieros; tal como plantean también autoridades, empleados, trabajadores, estudiantes y ciudadanos en general; finalmente en el **Sexto Capítulo** se enuncian las **Conclusiones** y **Recomendaciones** pertinentes a las que se arribó en el presente trabajo de investigación.

La metodología empleada para tal efecto, se basó esencialmente en los métodos de investigación exploratorio, descriptivo y propositivo y no se confrontó dificultad alguna para llevar adelante la presente investigación.

RESUMEN

El **trabajo**, inicialmente considerado como esfuerzo humano para transformar la naturaleza, se elevó luego a una categoría especial en el campo jurídico, perfeccionándose progresivamente hasta alcanzar su expresión actual, producto de la relación laboral existente entre empleados, trabajadores u obreros con los patronos o dueños de los bienes y de la tierra, según la aplicación de la fuerza de trabajo respectiva.

Inicialmente, el trabajo fue considerado como un castigo para disciplinar a los hombres primitivos, quiénes subsistían de los frutos de la naturaleza y se agruparon luego para sobrevivir, surgiendo así, el **excedente** de la producción y una nueva concepción del trabajo, como expresión de la cualidad humana: ***“Todos deben trabajar en la medida de sus posibilidades”***.

Posteriormente, surge el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, mediante el cual se regulan 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; asimismo, trata sobre las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente en diversas situaciones y niveles.

Esta disciplina abarca diferentes tópicos como, el salario, el contrato de trabajo, la jornada de trabajo, las horas extraordinarias, la higiene y las condiciones de seguridad, el despido, las indemnizaciones, asuntos sindicales, conflictos, conciliación y arbitraje, entre otros, cuya solución contribuye a paliar las necesidades eminentemente sociales de los trabajadores.

Luego, surge la Previsión Social, o Seguridad Social, como una disciplina especializada del Derecho en general, que tiende a proteger a la salud integral del capital humano desde que nace hasta que muere; entre ello, las jubilaciones y pensiones, las vacaciones pagadas, el descanso semanal, el empleo del tiempo libre, la reparación de accidentes y las enfermedades profesionales, entre otros.

Ambas disciplinas, el Derecho del Trabajo y la Previsión Social, son distintas, pese a que en sus inicios, la segunda estaba comprendida en el Derecho Laboral, se estructuran para apoyar las aspiraciones de los trabajadores, que se exponen a diferentes riesgos en el trabajo, asimismo, para poder sobrellevar una enfermedad,

un accidente, prever su vejez y finalmente las mejores condiciones para su fallecimiento.

Al respecto, la Defensa Pública, como defensa legal que el Estado proporciona a ciudadanos de escasos recursos económicos, pobres, o de aquellos que no quieren defenderse a sí mismos, ni designar defensores, mediante abogados defensores públicos solicitados y nombrados de oficio por el Juez, se constituye en un instrumento importante para apoyar la defensa legal penal correspondiente y evitar así el estado de indefensión.

El gobierno actual, desde el año 2009 ha adoptado la estructura de Estado Plurinacional de Bolivia, consignando renovados derechos y obligaciones en materia laboral y social, reformando la Constitución (07 de Febrero 2009) y promulgando Leyes y Decretos Supremos atinentes a varios tópicos de la Ley General del Trabajo, con muchos logros al respecto, como la Jornada laboral de 8 horas, el derecho de sindicalización, el fuero sindical para los trabajadores, la creación del Fondo Solidario Común para todos los trabajadores del agro, el incremento del salario mínimo nacional, el Seguro Materno Infantil (SUMI) y muchas otras medidas más.

Por otro lado, la actual CPE dedica un capítulo íntegro al trabajo en la Sección III, denominada Derecho al trabajo y al empleo, desde el Art. 46 al Art. 55. En efecto, el Artículo 50 establece que: *“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”*.

Las demandas laborales deben ajustarse al Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo y leyes complementarias, interpretándose y aplicándose bajo los principios de protección de las trabajadoras y trabajadores; con primacía de la relación laboral e inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador; todo ello, con el objeto que el empleador dé soluciones efectivas a los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados; en lo cual el Estado, actuará mediante Juzgados laborales y organismos administrativos especializados.

El Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP) del Estado Plurinacional de Bolivia es un organismo público descentralizado con tuición del Ministerio de Justicia creado en el año 2003, por la Ley N° 2496 de 4 de agosto del año 2003, con la finalidad de garantizar el derecho a la defensa, proporcionando un servicio gratuito de defensa técnica penal a todo imputado, detenido o ciudadano carente de recursos económicos o que por otro motivo no cuente con un abogado que lo represente en juicio, y a quienes no designen abogado para su defensa, según lo establece también el Código de Procedimiento Penal (Ley N° 1970 de 31 de mayo de 1999).

Como resultado de la investigación realizada, con personal experto, trabajadores, empleados, estudiantes universitarios y ciudadanos en general, se determinó que es preciso que el Servicio Nacional de Defensa Pública, (SENADEP) atienda casos en materia laboral para asistir a los trabajadores de menores ingresos salariales (salario mínimo nacional) con defensa gratuita, porque es el sector menos protegido y al no tener asesoramiento, pierden sus derechos socio-laborales.

Para tal efecto, es fundamental que a corto plazo, se proceda a reforzar el Servicio Nacional de Defensa Pública, mediante la creación de nuevas Oficinas de Defensa Pública en Materia Laboral, todo esto, en base a la elaboración de un instrumento legal positivo, que permita cumplir cabalmente con el objetivo de velar por el respeto de los derechos fundamentales y la oportuna defensa de los trabajadores que no cuenten con recursos económicos para contratar los servicios de un abogado, quienes por falta de dinero no pueden hacer prevalecer sus derechos laborales o defenderse ante injustas acusaciones, formuladas con la intención de eludir los empleadores sus obligaciones laborales.

Como medida concreta, se recomienda, elaborar el instrumento legal idóneo, Ley o Decreto Supremo según corresponda, por medio del cual se disponga la extensión de funciones del Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP) al ámbito laboral, con el fin de que los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional puedan ser atendidos en forma permanente y efectiva por dicho Servicio en sus demandas laborales, para lo cual se deberá trabajar fundamentalmente en cuatro áreas inherentes a dicho organismo: Área Legal, Área de Recursos Humanos, Área Logística y Área Económica, descritas en el presente trabajo.///.-

CAPITULO I

CONSIDERACIONES GENERALES

F. EL TRABAJO.-

1. Concepto del Trabajo.-

El trabajo es el esfuerzo humano para transformar la naturaleza, ya sea físico, intelectual o mixto aplicado a la producción de la riqueza¹.

Dentro de los aspectos fundamentales que caracterizan al trabajo, están:

- La autonomía de la voluntad
- La libertad contractual

Con estos dos aspectos se procede a la explotación del trabajo, en el que no intervenía el Estado; así, se hablaba entonces sólo de trabajo y no de un derecho.

2. Etimología del Trabajo.-

La palabra *trabajo* deriva del verbo latino *laborare*, que significa labrar, laborar; por ello, se aplica el término laboreo de la tierra a la labranza y otras labores productivas. Según otros autores, deriva de las palabras latinas *trabs* o *trabis* que significa obstáculo, una valla que hay que vencer para llegar a un objetivo.²

3. Evolución del Trabajo.-

El trabajo como concepto general surgió con la misma humanidad. En la Biblia, libro del Génesis, se menciona que el **trabajo** se contemplaba como castigo, una manera de disciplinar a los hombres primitivos por su desobediencia a Dios; no era una norma jurídica porque no existía legislación sobre la actividad laboral, desconociéndose pacto alguno entre trabajador y empleador.

¹ **JIMÉNEZ SANJINÉS**, Raúl. "Apuntes de Derecho del Trabajo". UMSA, 2001 La Paz - Bolivia. Pag. 1

² *Ibidem*, pag. 1.

El hombre se dedicaba a subsistir, sin subordinación, tomaba lo que necesitaba de la naturaleza y se agrupaba para sobrevivir, por lo que comenzó a organizar el trabajo de su producción, el **excedente** intercambiarlo por otro (trueque).

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

El trabajo, entendido como esfuerzo humano físico desplegado por los esclavos, era en esos tiempos denigrante y despreciable, condición que se adquiría por haber perdido una guerra, en que el vencido debía trabajar sin remuneración alguna por el esfuerzo desarrollado.

En sentido técnico de la expresión, no existía en Roma el Derecho al Trabajo, por tanto no fue regulado, se había desarrollado más el Derecho Civil; en muchos casos, a las personas que desarrollaban esta actividad se le reconocían ciertos honores públicos, de allí viene el concepto conocido hoy como **defensor Ad-Litem**, con una carta Ad honorem y con carácter honorario.

En la Edad Media, que comienza con la caída del imperio Romano a manos de los bárbaros, los hombres no tenían acceso a la cultura, ni al conocimiento, tampoco progresó la ciencia ni la cultura; sin embargo, el hombre tenía necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, entonces surge una nueva concepción del trabajo, no considerada denigrante ni peyorativa para el esclavo, que llega incluso a la concepción de la cualidad humana, tal es: ***“Todos deben trabajar en la medida de sus posibilidades”***.

En esa época, se desarrolló el Feudalismo, caracterizado por el atesoramiento de poder proveniente del acaparamiento de tierras y propiedades (**señor feudal**) y del poder de la **Iglesia Católica**, sumado a ello, las **Corporaciones**, agrupaciones de personas con actividades artesanales o profesionales, sustento de los dos niveles de poder, porque ellos eran los que trabajaban en base a una estructura jerárquica conformada por: maestros, oficiales y ayudantes (asistentes de los maestros

en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban). El maestro era un patrono que en sentido etimológico significa padre del oficio desarrollado, por tanto, existía la concepción del jefe y subordinado tal como se conoce hoy

Este sector minoritario creó un organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia.

A fines de la Edad Media, surge en Europa una concepción liberal que deja de lado el poder económico, caracterizado por el atesoramiento de la tierra, en vez de la detentación de bienes e inmuebles (minerales y piedras preciosas), lo que trae como consecuencia una clase consumista en el mundo, surgiendo así la necesidad de producir más de un mismo bien y no hacerlo artesanalmente, sobreviniendo por ello, el hecho socioeconómico más importante de los últimos siglos, la **Revolución Industrial**.

En la Edad Moderna, el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas, transportadas a Europa, lo que provocó una de las primeras medidas inflacionarias de la historia, en que surge una nueva clase social, la **burguesía**, cuyos miembros comienzan a ganar poder político por el atesoramiento de **dinero**, cambiando la concepción moral del trabajo. Los maestros se cambiaron por patronos, los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado, surgiendo el **salario**.

En Francia de 1791, surge la llamada “Ley de Chapelier”, dando lugar a la intervención del Estado, en que se dictan las primeras disposiciones que destacan la importancia al trabajo, principalmente en cuanto a la jornada laboral. Así nace el Derecho del Trabajo; sin embargo, le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse, perdiendo exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta al poder político.

A fines del siglo XVIII, la Revolución Francesa da inicio a la Edad Contemporánea y surge el concepto del Estado organizado, conjuntamente concepciones como la comunista, en que los medios de producción deben

ser de las personas que las hacen producir, concepciones fundadas por intermedio de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el Manifiesto Comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo, con normas y principios propios que no encuadraban en ninguna de las ramas del Derecho, creándose una rama nueva que hoy se conoce como **Derecho al Trabajo**.

A principios de los años 1900, la Legislación Americana sobre el trabajo se desarrolló con mayor intensidad respecto a la europea. En Europa se había dado protección al trabajo manual, predominante en las grandes tutelas del trabajo; en América se extendió las reglas a los empleados de las empresas particulares, como en Bolivia, que por ley de 21 noviembre de 1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile por leyes de 24 diciembre 1925 y 17 octubre de 1925, respectivamente, al igual que los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá con su Ley de 1914 y Perú con la Ley de 7 de febrero de 1924, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

Así, el trabajo como concepción general tuvo un desarrollo a la par del surgimiento y satisfacción de las demandas sociales del hombre, principalmente para garantizar su subsistencia y alcanzar mejores condiciones de vida.

G. EL DERECHO DEL TRABAJO.-

- 1. Concepto del Derecho del Trabajo.-** Según, G. Cabanellas de Las Cuevas³. *“El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es el que 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 también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”*.

³ **CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo**, “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, 26ª Edición. Editorial Heliasta, 1.999, Buenos Aires-Argentina.paf. 321

2. Doctrina internacional del Derecho del Trabajo.- El Derecho del Trabajo está basado en diversas doctrinas políticas, económicas y sociales, con dos corrientes casi antagónicas: El Socialismo y el Liberalismo, de las que se destacan las Escuelas Francesa e Italiana, principalmente respecto a la denominación dada a esta rama del Derecho: Derecho del Trabajo o Derecho Laboral.

Las Escuelas de pensamiento más influyentes de América Latina en materia laboral, provienen principalmente de México y Argentina, las que conceptúan al trabajo y a la relación laboral en diversas situaciones y niveles, tales como:

- a. El Derecho al Trabajo:** Trata sobre las garantías contra el paro, escuela de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado.
- b. El Derecho en el Trabajo:** Abarca la reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad.
- c. El Derecho del Trabajo:** Trata eminentemente sobre el salario, el contrato de trabajo, la limitación de la libertad contractual y la relación de trabajo, entre otros conceptos o categorías.
- d. El Derecho después del Trabajo:** Tiene como ámbito de trabajo: La previsión Social, las jubilaciones y pensiones, las vacaciones pagadas, el descanso semanal, el empleo del tiempo libre, la reparación de accidentes y las enfermedades profesionales.
- e. El Derecho Colectivo del Trabajo:** Se refiere a los sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.

En lo que la doctrina discrepa es en la determinación de si la previsión social corresponde al Derecho Laboral o si es una disciplina autónoma.

Al respecto, **Krotoschin**, un especialista en Legislación Laboral, expresa que el Derecho laboral es un: *“Conjunto de principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de*

la sociedad, que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.

Este autor, sin desconocer los vínculos existentes entre el Derecho del Trabajo y la Previsión Social, opina que se trata de dos disciplinas distintas, aunque representativas de medios jurídicos de la política social.

3. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo.-

Según el Dr. Raúl Jiménez Sanjinés⁴, en su Libro “Lecciones de Derecho”, a nivel internacional, generalmente se consideran los principios fundamentales del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo a lo siguiente:

- a. Normas imperativas coactivas (Jus cogens).-** Son normas que establecen preceptos absolutos y que obligan de manera inexcusable a las partes que intervienen en las relaciones laborales.
- b. Normas permisivas, supletorias.-** Rigen para los casos en que las partes voluntariamente pueden regular de otro modo sus intereses.
- c. Normas de Derecho Público.-** Estas normas invariablemente son coactivas, obligatorias y ninguna de las partes puede eludir su cumplimiento.
- d. Normas de Derecho Privado.-** Hay normas que pueden ser permisivas o supletorias y otras que son de orden público, éstas últimas son de observancia obligatoria y de cumplimiento coactivo, pues lleva a la invalidación misma del acto jurídico o del contrario.
- e. Inderogabilidad de los preceptos de Derecho Público.-** Para el cumplimiento de los principios de este carácter rige la **coacción**, es lógico que tenga carácter de inderogabilidad.
- f. La intangibilidad.-** Este principio llamado también principio pro-operario, como lo menciona el profesor Pérez Botija se extiende a todas las disposiciones laborales como la costumbre, los usos profesionales, las

⁴ **JIMÉNEZ SANJINÉS, Raúl.** “Lecciones de Derecho laboral”. 1ra Edición. 1995, La Paz Bolivia.

convenciones colectivas, fallos arbitrales y hasta los contratos individuales de trabajo.

- g. La inamovilidad.-** El tratadista nicaragüense Sandino Arguello considera como principio normativo del derecho del trabajo la inamovilidad que se traduce en la estabilidad en el empleo frente a los excesos del poder patronal. Ya que constituye una burla y una injusticia el despido arbitrario e injustificado del trabajador. Katz señala que el trabajador debe vivir libre de preocupaciones, alejado en lo posible del fantasma de la desocupación y convertido por ese hecho en un elemento más útil a la sociedad.
- h. El rendimiento.-** Según Pérez Botija, este principio constituye uno de los pilares del nuevo derecho laboral, en que el hombre, no sólo tiene el deber formal de trabajar, sino que además, su actividad ha de ser eficaz y productiva en beneficio social en que vive, en mérito a ello, se le debe exigir un mínimo de diligencia. Si el Estado obliga al empresario a pagar salarios justos a conceder condiciones dignas de trabajo, es lógico que se exija al trabajador un mínimo de condiciones de esfuerzo, ya que lo contrario implica tutelar un trabajo negligente en perjuicio del empleador.
- i. Irrenunciabilidad.-** Es un principio unánimemente admitido por la doctrina bajo el fundamento de que el trabajo es una función social, el trabajador tiene a su cargo una familia cuyos intereses no pueden comprometerse y por el carácter de orden público que las leyes del trabajo presentan aunque el trabajador se contrate por ignorancia, por necesidad, por violencia o por cualquier circunstancia bajo condiciones que le son gravosas o que le acarreen perjuicios. Es un hecho evidente que el trabajador no puede renunciar a los beneficios que la ley le otorga.

Siendo la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador una medida de protección que la ley ofrece a éste contra los posibles abusos de los patronos, tampoco debe admitirse el detrimento en forma alguna así se trate de arreglos con apariencias de licitud.

j. La retroactividad.- Según el profesor De la Cueva, las leyes del trabajo son de aplicación inmediata sin que esto signifique un efecto retroactivo cuando la voluntad del legislador es la de unificar el régimen de las relaciones de trabajo. Por su parte Krotoschin expresa que en materia del derecho del trabajo, es preciso llegar a un acuerdo sobre el concepto mismo de la retroactividad.

En sentido estricto, se entiende por **retroactividad** la aplicación de la nueva ley sólo a los efectos producidos después de ella, como consecuencia de hechos o actos anteriores a la misma.

Si bien el derecho del trabajo está caracterizado por su dinamismo y constante evolución, regida por la ley vigente al tiempo de su celebración, también se aplican las leyes que se dictan cuando se está ejecutando el contrato y que sean más favorables para el trabajador.

4. Alcance del Derecho del Trabajo.-

Las normas laborales a nivel internacional, doctrinariamente tienen un alcance determinado, dependiendo de su carácter programático u operativo.

Se llaman **normas laborales operativas**, porque muchas de ellas existen ya en las leyes correspondientes y otras son susceptibles de inmediata reglamentación, tales como las siguientes:

- Limitación de la jornada.
- Descanso.
- Vacaciones pagadas.
- Salario mínimo vital móvil.
- Igualdad de las remuneraciones.
- Protección contra el despido arbitrario.
- Estabilidad del empleado público.
- Libertad de sindicación.
- Concertación de convenios colectivos.
- Conciliación y arbitraje.
- Derecho de huelga.
- Estabilidad de los representantes gremiales.

Las normas laborales consideradas **programáticas**, se refieren a:

- La dignidad y equidad de las condiciones del trabajo.
- La retribución justa.
- La participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección.
- La seguridad social.
- El seguro obligatorio.
- La protección integral de la familia.
- La defensa del bien de familia.
- La compensación económica familiar.
- El acceso a una vivienda digna.

Las cuáles no tienen ningún valor, ni significado concreto, en tanto no se determine por medio de leyes, en qué han de consistir tales beneficios.

No existe doctrina, ni unanimidad de criterios respecto a la conveniencia de plasmar en realidad estas medidas, quizás esa sea la razón de que habiendo transcurrido mucho tiempo, todavía en el medio latinoamericano, aquellas normas programáticas no han sido traducidas en leyes para su aplicación.

H. EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-

1. Generalidades.-

El Derecho de la Seguridad Social es una doctrina especializada del Derecho general, significativa en todo su procedimiento porque requiere de un tratamiento especial.

En sus inicios, el Derecho de la Seguridad Social estaba comprendido en el Derecho Laboral, posteriormente se desprendió para formar una disciplina aparte.

En sí, el Derecho de la Seguridad Social se relaciona con todo el Derecho en general.

2. Concepto del Derecho de la Seguridad Social.-

“La Seguridad Social es una disciplina especializada del Derecho en general, que tiende a proteger a la salud integral del capital humano desde que nace hasta que muere”

Con este precepto se determinará los **Sujetos** de Derecho de Seguridad Social, el **Objeto** del Derecho de Seguridad Social y la **relación jurídica**.

3. Antecedentes Históricos.-

Desde que el hombre pisó la faz de la tierra, siempre necesitó vivir en sociedad, asimismo, educación e implementos para sobrevivir, por ej. Una lanza, hacha, etc.

En el pasado, existieron atisbos de la Seguridad Social en Inglaterra y Alemania. En este último país, Otto Von Bismarck, el “Canciller de Hierro” para fomentar y desarrollar el Socialismo de Estado incentivó seguros para los trabajadores que enfrentaban malas condiciones de trabajo innovando el seguro de enfermedad y accidentes de trabajo.

Este seguro es obligatorio para todos los trabajadores industriales dependientes. Estos seguros tuvieron vigencia entre 1883 en Inglaterra.

En 1942 William Beberidge presenta su trabajo llamado Plan o Informe Beberidge, este plantea un seguro nacional y amplía su protección a todos los asalariados como a todos los demás ciudadanos.

En Bolivia hubo sistemas que antecedieron al Seguro de Seguridad Social establecido desde el 14 de Diciembre de 1956.

Las personas que desarrollan actividades productivas siempre están expuestas a diferentes riesgos, por lo que necesitan ayuda para poder sobrellevar una enfermedad, un accidente o finalmente el fallecimiento de una persona, siendo preciso que los trabajadores se agrupen y organicen.

a. Las Mutuas.-

Organizaciones creadas por grupos que se asemejaban en cuanto a una determinada área para brindar su afecto y consideración. Ahora se tienen otras denominaciones.

b. Los Montepíos.-

Estas agrupaciones eran casi similares a las mutuas, cuyo seguro cubría los riesgos profesionales desde un punto de vista civilista, procurando resarcir el daño y responder por el riesgo profesional, considerando solamente reparar el daño y no otra cosa más.

c. Los seguros privados.-

La seguridad social desde principios del siglo XX, desarrolló normas interesantes, pues los aspectos sociales habían cobrado fuerza desde esa época. Se consideraba como una responsabilidad social de todos.

Ahora se pueden asegurar hasta los órganos del cuerpo, inclusive la vida, si el trabajo es privado entonces se puede tomar un seguro privado, el cual surge para cubrir diversas necesidades y vacíos que no otorgaba la sociedad.

Cuando se habla de seguro privado se habla de lucro, se requiere pagar primas que determine la sociedad privada, no puede ser general, es voluntario, privado y entra al campo comercial, limitado a las personas que puedan acceder a este seguro.

Sabían que en la tercera edad no se podía realizar nada, entonces los trabajadores o empleados de esa época, habían concebido algunas medidas para prevenir su vejez; asimismo, el seguro privado daba seguridad, lo cual emerge de la necesidad del hombre.

I. LA DEFENSA PÚBLICA.-

1. Concepto.-

La defensa Pública es la defensa legal que el Estado proporciona en el campo penal a ciudadanos de escasos recursos económicos, pobres, o de aquellos que no quieren defenderse a sí mismos, ni designar defensores, mediante abogados defensores públicos solicitados y nombrados de oficio por el Juez, según Ley respectiva.

2. Objeto.-

El objeto principal de la Defensa Pública⁵, es:

- a. Velar por el respeto de los derechos fundamentales y la oportuna defensa de los imputados que no cuentan con recursos económicos para contratar los servicios de un abogado.
- b. Promover la defensa, protección y divulgación de los Derechos Humanos.
- c. Denunciar actos de corrupción y violación de los Derechos Humanos.

J. DEFINICIONES BÁSICAS.-

1. **Abogado Defensor.-** *“Abogado es aquella persona que después de haber obtenido su título universitario y haber cumplido con los demás requisitos exigidos por la Ley para ejercer la profesión (juramento colegiación, etc.), se encarga de defender ante los tribunales: el honor, la vida, la libertad y la fortuna de los ciudadanos. Su misión consiste en patrocinar a los litigantes en el juicio o aconsejarlos sobre los puntos de derecho que le sometan. Es decir, el abogado cumple distintas funciones: desde evacuar consultas extrajudiciales sobre temas jurídicos, conciliar a futuros contrincantes, hasta ejercer el ius postulandi ante la jurisdicción y el patrocinio”.* Ramiro J. Podetti. Citado por Aldo Bacre.
2. **Empleado.-** *“El que trabaja por cuenta ajena. Presta servicios en tal carácter, o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual”* Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939.
3. **Obrero.-** *“Es el que trabaja por cuenta ajena. Se caracteriza el obrero por prestar servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes”.* Ley General del Trabajo.

⁵ El Diario, Suplemento Jurídico. “Defensa Pública”. 22 de agosto de 1997. La Paz-Bolivia, pág. 6

4. **Patrón.**-“Es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa”. Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939.

5. **Salario.**-“Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo”. Ley General del Trabajo.

a. Clases de salario.-

Salario a Destajo.- Se paga por pieza

Salario por Jornal.- Se da en los obreros, albañiles, etc.

Salario Nominal.- Porque tiene baja capacidad de compra.

Salario Real.- Va de acuerdo al estándar de vida.

Salario Básico.- Es el que determina el empleador.

Salario total.- Es la suma de todos los beneficios como ser antigüedad, bonos.

Salario Mínimo Nacional.- Es el que determina el gobierno. Se toma en cuenta el estándar de vida y en las liquidaciones, favorece a todos los trabajadores.

Salario Extraordinario.- Art. 55 LGT. Dispone que, las horas extras se pagarán con el 100% de recargo.

Salario en día domingo.- Se paga el triple de acuerdo a lo que viene percibiendo.

Salario en día feriado.- Se reconoce el 100X100.

Salario dominical.- Es un incentivo, para el sector público.

Salario nocturno.- Art.55 LGT. Establece que se pagará con recargo de 25% en establecimientos industriales.

b. Primas.- Son un complemento del salario, se paga cuando en la empresa existe utilidad. Se percibe a partir de los 90 días.

- c. **Aguinaldo.-** Es por todo el trabajo continuo más de 3 meses hasta un año. Es un derecho adquirido del trabajador.
- d. **Bono de antigüedad.-** Con el 21060 se adquiere a partir de los 2 años y se calcula sobre la base de los 2 salarios mínimos nacionales.
6. **Trabajador.-** *“Toda persona natural que presta servicios intelectuales o materiales a otra, natural o jurídica, en cuya relación concurren dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso”.* Decreto Supremo 23570 de 26 de julio de 1993.

----- o -----

CAPITULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA

E. ANTECEDENTES.-

Según el Libro “Lecciones de Derecho laboral” del Dr. Raúl Jiménez Sanjinés⁶, Catedrático titular emérito de la materia de Derecho del Trabajo de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), el proceso de desarrollo del Derecho laboral en Bolivia se puede clasificar en cuatro grandes Etapas: Etapa Pre Colonial, Etapa Colonial, Etapa Republicana y Etapa del Estado Plurinacional de Bolivia.

1. **Etapa Pre-Colonial.-**

Esta etapa se originó en la época precolombina en el territorio actual de Bolivia, principalmente con los señoríos **aymaras**, **kollas** y el **Imperio Incaico** con el colectivismo agrario, denominado **ayllu**.

⁶ JIMENEZ, Sanjinés RAÚL. “LECCIONES DE DERECHO LABORAL”. Tomo I. 2da. Edición. La Paz – Bolivia, Págs. 187-247.

Dentro de las culturas precolombinas, las estructuras sociales, en su generalidad estaban conformadas por:

- a. La nobleza, a quienes se llamaban orejones.
- b. La clase sacerdotal con toda su corte.
- c. Los marca runas, moradores del agro y trabajadores en diversas actividades.
- d. Los llacta minas o moradores de los pueblos de artesanías.
- e. Los yanacunas, servidores o siervos de los curacas reducidos en ocasiones a la esclavitud.

La productividad estaba basada fundamentalmente en la **agricultura** y en la **ganadería**; asimismo, en la construcción de imponentes estructuras megalíticas y la explotación de los recursos naturales, empleando la fuerza muscular del hombre como elemento principal.

Los incas no conocían el hierro, ni la rueda, ni los animales de tiro o carga pesada, habiendo utilizado la piedra y la madera para la explotación de los minerales y desarrollando la cerámica y los textiles. Hubo progresos notables en cuanto al riego artificial y el aprovechamiento hidráulico para cultivos sobre andenes o terraplenes, denominados suka kollus; asimismo, el uso de abonos y fertilizantes, crianza de auquénidos, etc.

El trabajo en sí, se basaba en la cooperación simple y colectiva, solo de esa forma pudieron realizar gigantescas obras de agricultura, caminos, acueductos, represas, explotación de recursos minerales y otros.

En cuanto a la distribución de la tierra, el Inca en su calidad de jefe supremo del Imperio y en correspondencia con la organización política y social, distribuía la tierra cultivable en la siguiente forma: 1/3 para el servicio del culto (tierras para el dios sol); 1/3 para el Inca (familia real, la nobleza); 1/3 para el pueblo de la comunidad, el ayllu); distribución a todas luces injusta, pues dos tercios se otorgaban a una clase dominante, entre tanto que, el pueblo, las grandes masas de súbditos tributarios, sólo recibían una tercera parte.

2. Etapa Colonial.-

Esta etapa empieza con la llegada de los españoles al territorio actualmente boliviano, aproximadamente en el año 1538, cuando la organización política y social del Incaio fue desplazada por los conquistadores, quiénes impusieron formas de trabajo forzado como la **encomienda**, los **obrajes** y la **mita**.

A través de las reparticiones, los españoles habían sido dotados de grandes circunscripciones bajo el nombre de **encomiendas**, y a la gente que se encontraba bajo ese régimen se le dio el nombre de **encomenderos**, todos ellos a cargo de un español; así la encomienda dio origen al trabajo servidumbral de los nativos bajo la explotación de los españoles.

Otra forma de trabajo era la **mita**, practicada en el laboreo de las minas, en los obrajes y en las nacientes fábricas de tejidos, paños, etc.; por entonces, el Virrey Toledo, reglamentó la mita para el trabajo en las minas e impuso turnos de 16 meses para cada mitayo en el período de cinco años; se reclutaban mitayos de una distancia de más de 150 leguas desde Potosí.

Los **obrajes** eran centros de producción artesanal de telas en forma industrial, en los cuales se reunía un número determinado de operarios de acuerdo al número de telares instalados. Estos operarios eran de dos clases: voluntarios asalariados y trabajadores forzados.

En 1680, bajo el reinado de Carlos II de España, surgieron las denominadas **Leyes de Indias** para el gobierno de sus territorios de ultramar en las Colonias de América, que en su capítulo VI norma los asuntos del trabajo, legislando la jornada de trabajo, desde la salida del sol hasta el ocaso con interrupción de una hora al mediodía. En invierno, debían trabajar desde las diez de la mañana hasta las cuatro de la tarde.

Los salarios estaban establecidos de acuerdo a las necesidades del trabajador, prohibiéndose el pago de salarios en especie, también se impuso las pulperías para la provisión de alimentos a precios razonables; en cuanto a los accidentes y enfermedades de trabajo, el indígena que sufriese, debía recibir la mitad del jornal, hasta su total curación; empero,

estas medidas en la práctica no se aplicaban, por ello se puede afirmar que los nativos no tenían protección alguna.

3. Etapa de la República.-

Desde la independencia de Bolivia en el año 1825, en los primeros años de la República, no se había elaborado legislación en materia laboral, debido al atraso y las condiciones de administración semi-feudal del país, cuya estructura social no había cambiado con la independencia; todo ello, por la falta de una clase obrera organizada aunque sea en forma incipiente. No existía industria y el trabajo seguía desenvolviéndose dentro del marco feudal corporativo.

En esta época, todavía existía esclavitud en el país hasta bien entrado el siglo veinte, pese a haber sido abolido ese oprobio casi inmediatamente después de proclamada la independencia.

En 1896 se dicta una ley sobre el enganche de peones para el trabajo en los gomales del noreste, por la cual no podía contratarseles por más de un año.

En general, en el país se practicaba una economía semi- feudal controlada por capitales privados; por un lado, las tierras estaban en manos de grandes terratenientes, con una producción agrícola de menos del 2% del total útil cultivado en el país. El indígena dependía totalmente del hacendado, para quien cultivaba una pequeña parcela a cambio del salario; la minería, la mayor producción de Bolivia, estaba en manos de tres grandes empresas, propiedad de los denominados barones del estaño: Aramayo, Patiño y Hochschild.

La sociedad boliviana carecía de una clase media urbana y había una diferencia de clases muy notoria. El estrato dominante estaba compuesto por la gran minería, terratenientes y un pequeño núcleo de familias tradicionales y minúscula burguesía; el otro estrato estaba conformado por grandes masas de campesinos indígenas, analfabetos y un pequeño sector obrero y minero, lo que transcurrió hasta la Revolución Nacional del año 1952, dando lugar luego a la Reforma Agraria, bajo el lema *“la tierra es de quien la trabaja”*.

4. Etapa del Estado Plurinacional de Bolivia.-

Esta etapa comienza el 09 de febrero de 2009, cuando el gobierno actual, promulga la nueva Constitución Política del Estado, cambiando la estructura y composición del Estado de Boliviano, de República de Bolivia a Estado Plurinacional de Bolivia, consignando renovados derechos y obligaciones en materia laboral y social, incluyendo a los llamados “movimientos sociales”, en el Título II Derechos Fundamentales y Garantías., Cap. V Derechos Sociales y Económicos. Secc. II. Derecho a la Salud y a la Seguridad Social: Seguro Universal de Salud, Jubilación y Maternidad, y la Secc. III Derecho al Trabajo y al empleo, normando el Salario justo, los Beneficios Sociales, la mujer en el trabajo, la sindicalización y el fuero sindical, entre otros.

Asimismo, promulgando Leyes y Decretos Supremos atingentes eminentemente a tópicos importantes consignados en la Ley General del Trabajo y afines.

F. LA NORMATIVA LABORAL EN BOLIVIA.-

El proceso de constitucionalización de los derechos laborales y sociales de los trabajadores en Bolivia, es resultado de las grandes conquistas y avances políticos, económicos y sociales a nivel mundial, como es el caso de la Revolución mexicana, los cambios suscitados en la Rusia socialista, Alemania, España y los EE.UU.; lo propio, las experiencias alcanzadas en nuestro país, principalmente en el sector minero, fabril y campesino durante el siglo veinte hasta el presente, resumiéndose en lo siguiente:

1. Primeras disposiciones legales en Bolivia, en materia laboral.-

Las primeras leyes del trabajo en Bolivia se promulgaron en la época del Mariscal Andrés de Santa Cruz, basadas en la legislación francesa y española. En el Código Civil, se dedica un acápite relacionado con el trabajo, bajo el título de Alquiler de Obras y Servicios.

En la legislación minera desde el siglo diecinueve, se consagraron disposiciones sobre accidentes de trabajo, pero, los principios de prueba en esta materia seguían rigiéndose por la teoría romanista, de la culpa

extracontractual o aquiliana, debiendo ser el obrero el que tuviese que probar que sufrió el accidente por culpa de su patrón.

Las primeras leyes laborales se dieron entre los años 1900 y 1924, cuando el 23 de noviembre de 1915 se dicta la Ley del Descanso Dominical, reglamentada el 30 de agosto de 1927; luego, se reglamenta la huelga e introducen los procedimientos de conciliación y arbitraje por D.S. de 29 de septiembre de 1920.

En 1924 se establecieron normas sobre accidentes de trabajo. El mismo año, se dicta la Ley del Ahorro Obrero y luego, la Ley de Protección a Empleados de Industria y Comercio, reduciendo la jornada laboral a 8 horas.

En 1926 se crea el Departamento Nacional del Trabajo.

En 1929, se reglamenta la Ley de Protección a Empleados de Industria y Comercio y se reglamenta la Ley del Ahorro Obrero.

En 1935, se crea la Caja de Seguro y Ahorro Obrero.

Después de la Guerra del Chaco, se crean las grandes centrales de trabajadores, de gráficos, choferes y mineros con la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB).

Finalmente, en el Referéndum Popular de 1931 se intentó incorporar los principios laborales internacionales, lo que se prolongó hasta 1938 en que la Convención Nacional votó por una nueva Constitución, incorporando el Régimen Social donde se consagran los derechos fundamentales de los trabajadores, dictándose finalmente el Decreto General del Trabajo el 24 de mayo de 1939, elevado posteriormente a rango de Ley, el 8 de diciembre de 1942, con su Decreto Reglamentario promulgado el 23 de agosto de 1943.

2. La Constitución Política del Estado y la relación laboral.-

Al nacimiento de la República, en la Constitución Bolivariana, se habían incorporado algunos principios importantes en defensa de los indígenas, tales como la abolición de la esclavitud, la cual no se cumplió y tuvo que transcurrir aproximadamente un siglo, cuando en el Referéndum Popular de

1931 se trató de incorporar en la Constitución algunos principios laborales hasta el año 1938, en que la Convención Nacional votó por una nueva Constitución, incorporando la sección titulada del Régimen Social, que las reformas constitucionales posteriores reafirmaron y ampliaron como los derechos fundamentales de los trabajadores.

Es de esta manera que se consagran los Derechos de los trabajadores en la Constitución Política del Estado, lo cual perdura hasta el presente.

Los cambios estructurales del país desde el año 2006, produjo años después el cambio de denominación de República de Bolivia por Estado Plurinacional de Bolivia, emitiéndose a su vez disposiciones legales en textos ordenados en el ámbito del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social.

Es así que, la actual Constitución Política del Estado de febrero 2009, dedica un capítulo íntegro al trabajo en la Sección III, denominada Derecho al trabajo y al empleo, desde el Art. 46 al Art. 55.

Por su importancia se reproduce el Artículo 46, el mismo que expresa que:

“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”.*

Asimismo, el contenido del artículo 48 es importante en sus cuatro primeros párrafos:

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”.

De la misma manera son importantes los Artículos 49 y 50 que establecen preceptos constitucionales respecto a las relaciones obrero-patronales, protegiendo los intereses de los trabajadores en caso de abusos en contra de ellos.

Así el Artículo 49, expresamente establece: ***“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, y III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”.*****

Al respecto, el Artículo 50 establece que: ***“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”.*****

La actual Constitución Política del Estado, Leyes y Decretos correspondientes son producto de grandes conquistas laborales, políticas y sociales de los trabajadores en nuestro medio, lo que ha contribuido a mejorar su situación económica y social. Como consecuencia de ello, se encuentra vigente actualmente: la Jornada laboral de 8 horas, el derecho de sindicalización, el fuero sindical para los trabajadores, la creación del Fondo Solidario Común para todos los trabajadores del agro, el incremento del salario mínimo nacional de Bs. 400 a 1.000 Bs, el Seguro Materno Infantil (SUMI) y muchas otras medidas más.

3. La Ley General del Trabajo.-

Durante los años de 1938 y 1939 se estudió y aprobó en Bolivia un Proyecto de Código del Trabajo que fue aprobado por los organismos técnicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El nuevo Código del Trabajo se promulgó por Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevándose a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942, el cual perdura hasta el presente con ligeros cambios, producto del avance y sofisticación de las relaciones obrero-patronales y la sensibilización del hombre y de la sociedad.

Previo a la promulgación de este D.L., solo se contaban con antecedentes normativos insuficientes, siendo necesario el establecimiento de un cuerpo normativo que regule el trabajo dependiente, según sus limitaciones, inconsistencias y desajustes que fueron surgiendo con el transcurso del tiempo, como consecuencia de los cambios políticos, económicos y sociales del país; asimismo, a causa de la propia dinámica del Derecho del Trabajo en el contexto internacional.

El texto actual de la Ley General del Trabajo (D.L. de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942) ha merecido muchos cambios y modificaciones, por lo que su estructura definitiva es la siguiente:

- TÍTULO I. Disposiciones Generales.
- TÍTULO II. Del Contrato de Trabajo.
- TÍTULO III. De ciertas clases de Trabajo.

- TÍTULO IV. De las Condiciones Generales del Trabajo.
- TÍTULO V. De la Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- TÍTULO VI. De la Asistencia Médica y Medidas de Previsión Social.
- TÍTULO VII. De los Riesgos Profesionales.
- TÍTULO VIII. Del Seguro Social Obligatorio.
- TÍTULO IX. De las organizaciones de patronos y trabajadores.
- TÍTULO X. De los Conflictos.
- TÍTULO XI. De la prescripción y de las Sanciones.
- TÍTULO XII. Disposición Especial.

4. Otras normas laborales.-

La normativa legal existente en materia laboral está diseminada en diversos textos ordenados, que a través del tiempo han ido desarrollándose hasta alcanzar su consolidación como instrumentos normativos legales vigentes y de carácter oficial, entre los más importantes se encuentran los siguientes:

- a. D.S. N° 224 del 23 de agosto de 1943. Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo.
- b. Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio de 1979. Código Procesal del Trabajo.
- c. Decreto Ley N° 16998 de 02 de agosto de 1979. Ley General de Higiene, Seguridad Operacional y Bienestar.
- d. Ley N° 2450 de 09 de Abril de 2003. Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.
- e. Ley N° 3274 de 09 de diciembre de 2005. Ley del Trabajo Asalariado del Beneficiador de la Castaña.
- f. D.S. N° 28655 del 25 de marzo de 2006. Día de la Trabajadora del Hogar Boliviano, el día 30 de marzo de cada año.
- g. D.S. N° 28699 del 01 de mayo de 2006. Disposición Reglamentaria a la Ley General del Trabajo (Derogación del Art. 55 del D.S. 21060).

- h.** Decreto Ley N° 038 del 17 de febrero de 1944. Si, éstos ocuparen cargos o trabajaren como obreros, no podrán ser destituidos sin previo procesamiento (Dirigentes de Sindicatos).
- i.** Ley N° 3352 de 21 de febrero de 2006. Elévese a rango de ley de la República el Decreto Ley N° 38 de Fuero Sindical.
- j.** D.S. N° 29010 del 09 de enero de 2007. Reglamentar la aplicación del “Salario Dominical” establecido en la Ley de 29 de Octubre de 1956.
- k.** D.S. N° 0012 del 19 de febrero de 2009. Reglamenta las condiciones de inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores que trabajen en el sector público o privado.
- l.** D.S. N° 0107 del 01 de mayo de 2009. Garantiza el cumplimiento de la legislación laboral y el goce pleno de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores dependientes asalariados de las empresas, sea cual fuere la modalidad de éstas.
- m.** D.S. N° 00110 del 01 de mayo de 2009. Garantiza el pago de indemnización por tiempo de servicios de las trabajadoras y trabajadores, luego de haber cumplido más de noventa (90) días de trabajo continuo, producido el retiro intempestivo de que fueran objeto o presentada su renuncia voluntaria, toda vez que el pago de la indemnización por tiempo de servicios constituye un derecho adquirido.
- n.** D.S. N° 0288 del 09 de septiembre de 2009. Constituye el Registro Obligatorio de Empleadores para las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas, a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- o.** D.S. N° 0809 del 02 de marzo de 2011. Establece el incremento salarial para la gestión 2011, para los Profesionales y Trabajadores en Salud, Personal Docente y Administrativo del magisterio fiscal; miembros de las FF.AA. y de la Policía Boliviana. Asimismo establece el nuevo salario

mínimo nacional para la gestión 2011 y la base de negociación del incremento salarial en el sector privado.

G. LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR.-

La protección jurídica del trabajador en materia laboral y social en nuestro país está plasmada en forma genérica en el contenido de la Constitución Política del Estado y en forma específica en la Ley General del Trabajo, su Reglamentación y normativa laboral complementaria.

1. El carácter protector del Derecho del Trabajo.-

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es un derecho eminentemente social y no económico, teniendo como su principal quehacer, al **hombre trabajador** y a la **protección que le brinda en sus relaciones laborales**. De ahí que su principio protector y tuitivo se halla referido a la imposición de un propósito de **igualdad jurídica** que brinde suficiente protección al trabajador en sus relaciones laborales.

2. El Estado como ente tutelador de los derechos laborales.-

Según la actual Constitución Política del Estado, Art. 46., inc. II., ***“El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas”***.

La labor e importancia del Estado en el ejercicio del trabajo de los ciudadanos bolivianos es fundamental, lo propio, en otros artículos de la Carta Magna y en Leyes o Decretos respectivos.

Los sujetos natos del Derecho laboral son los empleadores, trabajadores y el Estado, en su doble identidad de empleador y regulador de las relaciones laborales; sin embargo, los sujetos del Derecho del Trabajo pueden ser diversos, tal como se contempla en el Artículo 1º de la Ley General del Trabajo, que determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo. Exceptúa de su órbita proteccionista al trabajador agrícola, a los funcionarios de la administración central del Estado, a los policías y militares, y todos aquellos que por mandato expreso de la ley no

se hallan incorporados al manto protector de la legislación laboral, sino por sus leyes Orgánicas correspondientes⁷.

3. El Derecho al trabajo y al empleo.-

La Constitución Política del Estado en el Artículo 46, establece que: 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.*

Asimismo, tiene derecho a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias; prohibiéndose 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.

Otras normas constitucionales hacen referencia a las relaciones obrero-patronales, protegiendo los intereses de los trabajadores en caso de abusos, reconociéndose el derecho a la negociación colectiva, regulándose por ley las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales, reincorporación y otros afines.

Un texto importante al respecto, es el Decreto Ley N° 038 de fecha 7 de febrero de 1944, denominado **Fuero Sindical**, elevado a rango de Ley N° 3352 el 21 de febrero de 2006, disposición legal que regula el Fuero Sindical; la Asociación Profesional y Sindical; y las sanciones a los empleadores cuando impiden directa o indirectamente el libre ejercicio de la actividad sindical.

4. Aspiraciones de los trabajadores de bajos ingresos salariales.-

En base a la investigación bibliográfica realizada, versiones de dirigentes de la Central Obrera Boliviana (COB) y las encuestas tomadas a la ciudadanía,

⁷ **ZEGADA SAAVEDRA**, Luis, "El Asesor Laboral". XIV Edición, La Paz Bolivia, 2012, pag.

entre ellos, trabajadores, empleados y estudiantes de derecho, se tiene que las aspiraciones de los trabajadores asalariados es la siguiente:

- a. Aumentar el salario mínimo nacional hasta llegar a ganar por lo menos bolivianos dos mil ochocientos (Bs. 2.800).
- b. Alcanzar una jubilación digna a los 55 años de edad, cotizante en base al total de aportes realizados hasta el último año de trabajo antes de la jubilación.
- c. Conseguir seguro médico para toda su familia, según percibe un empleado privado común.
- d. Satisfacer adecuadamente necesidades y demandas sociales complementarias, según el caso y los sectores de trabajo correspondientes, según sus Leyes, tales como el sector Médico, el Magisterio, la Policía y otros.

H. LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.-

1. La empresa privada y los empleados o trabajadores.-

Las instituciones, fábricas, empresas, asociaciones, sociedades, etc., que forman parte de la empresa privada, están relacionadas con sus empleados o trabajadores mediante contratos de trabajo suscritos con dicho personal y supervisados por el Ministerio de Trabajo, según lo establecido en la CPE y Leyes vigentes, con todas las prerrogativas inherentes del caso, asimismo, lo contemplado en los contratos respectivos.

De la misma forma, tales empresas están protegidas en segundo grado por el Estado Boliviano, frente a los derechos laborales de los trabajadores o empleados según lo que dictamina la Ley General del Trabajo y el Código de Comercio.

2. Las demandas laborales.-

Los derechos consagrados por la legislación laboral son de naturaleza jurídica obligatoria fundada en la relación de trabajo que vincula al trabajador con su empleador, en consecuencia, la transgresión de las normas respectivas son concluyentemente objeto de demandas laborales ante los órganos e instancias correspondientes.

Las demandas laborales deben ajustarse al Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, Código Procesal del Trabajo y leyes complementarias, interpretándose y aplicándose bajo los principios de **protección de las trabajadoras y trabajadores**; con **primacía de la relación laboral e inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador**.

Tales demandas se ejecutan para que el empleador dé soluciones efectivas a los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados; en lo cual el Estado, actuará mediante Juzgados laborales y organismos administrativos especializados, con capacidad de resolver los conflictos emergentes de las relaciones laborales en cuestión, incluyendo los de seguridad industrial y de seguridad social.

Tradicionalmente se conceptúa erróneamente el pago de los derechos laborales como beneficios sociales, sin considerar que tales acreencias emergen de la prestación de la fuerza de trabajo y se hallan amparadas por disposiciones legales expresas que instituyen de manera obligatoria dichos derechos. Los beneficios son dádivas voluntarias unilaterales provenientes de la decisión de quien las concede y mal pueden demandarse.

3. Demandas laborales iniciadas en el Ministerio de Trabajo.-

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social como integrante del Órgano Ejecutivo, según la Ley N° 3351 de 21 de febrero de 2006 (LOPE), es una institución de orden público cuyo rol fundamental es:

- Garantizar la defensa efectiva de los derechos de los trabajadores del país.
- Vigilar la aplicación y cumplimiento de la legislación nacional y de los convenios internacionales en materia laboral.
- Coordinar la generación de políticas y programas para garantizar la igualdad en el acceso y las condiciones laborales para las mujeres y los hombres.

- Coordinar y desarrollar políticas para la erradicación de cualquier forma de servidumbre, entre otros.

Su jurisdicción comprende todo el ámbito nacional y es de su competencia toda la problemática socio laboral en los nueve departamentos del país, desarrollando políticas y acciones orientadas a disminuir la conflictividad laboral.

En la actualidad y en conformidad con el D.S. N° 28631 de 8 de marzo de 2006, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social está conformado por los siguientes Vice-Ministerios y Direcciones Generales:

Vice-Ministerio de Trabajo, Desarrollo Laboral y Cooperativas.

- a. Dirección General de Empleo.
- b. Dirección General de Trabajo y Seguridad Industrial.
- c. Dirección General de Cooperativas.
- d. Dirección General de Asuntos Sindicales.

Instituciones Públicas semi-autárquicas

- Superintendencia de Servicio Civil.
- Instituto Nacional de Salud Ocupacional –INSO.

Las demandas laborales por incumplimiento del empleador en cuanto a salario, vulneración de derechos, garantías y beneficios sociales pueden hacerse ante el Ministerio de Trabajo, mediante la Dirección General de Empleo o la Dirección General de Trabajo y Seguridad Industrial, previo visto bueno de la Asesoría Legal y procedimientos correspondientes, que parten desde la denuncia del empleado o trabajador.

4. Demandas laborales ante la jurisdicción laboral.-

Las demandas laborales ante la jurisdicción laboral son preponderantemente por efecto del incumplimiento de obligaciones del empleador, respecto a los derechos del trabajo y de la seguridad social contemplados en la CPE, Ley General del Trabajo y la Ley de Seguridad Social, descritos en el punto C. Protección jurídica del trabajador, así como

lo establecido en los respectivos contratos de trabajo y en la Ley N° 1455 de 18 de febrero de 1993. Ley de Organización Judicial.

Estas demandas se presentan en los Juzgados del Trabajo y de Seguridad Social dependientes del Órgano Judicial, que funcionan para tal efecto según el Código Procesal del Trabajo, que son las que conocen y deciden en primera instancia sobre:

- a. Las acciones, individuales o colectivas, por derechos y beneficios sociales, indemnizaciones y compensaciones y, en general, conflictos que se susciten como emergencia de la aplicación de las leyes sociales, de los convenios y laudos arbitrales.
- b. Los juicios coactivos por cobro de aportes devengados seguidas por las instituciones del sistema de seguridad social, cajas de salud, fondos de pensiones y otras legalmente reconocidas, en base a la nota de cargo girada por esas instituciones.
- c. Los procesos coactivos sobre recuperación del patrimonio sindical.
- d. Denuncias por infracción de leyes sociales y de higiene y de seguridad industrial.
- e. Demandas de reincorporación, declaratoria de derechos en favor de la concubina de trabajador fallecido y de sus hijos, y del desafuero de dirigentes sindicales.
- f. Ejercer todas las atribuciones señaladas por el Código Procesal del Trabajo, el Código de Seguridad Social y sus respectivos reglamentos.

5. Procedimientos Laborales.-

Respecto al Ministerio de Trabajo, en la parte administrativa, es donde se solucionan los conflictos laborales, lo más común es la infracción a las leyes sociales, esto se debe a las denuncias de los trabajadores. Si los empleadores llegan a vulnerar tales leyes, entonces serán pasibles a sanciones.

Es un procedimiento sumario-rápido, se abre un pequeño proceso de prueba y va a la multa.

En la judicatura Laboral, se cuenta con el Código Procesal del Trabajo que determina ciertos procedimientos y la mayor demanda es el pago de beneficios sociales que se realiza ante el Juez de Trabajo.

En La Paz hay 7 Juzgados laborales

El Juzgado de Trabajo y Seguridad Social tiene 7 salas

La Sala Social y Administrativa. 3 Salas

DEMANDA (Liquidación de cuanto se está sumando)

Radica la causa.- Cuando llega a un Juzgado

- El Juez admite la causa
- Se notifica
- 5 días para responder (Negativa o Afirmativamente)

EXCEPCIONES: Previas: Se interpone antes de contestar la demanda.

Perentorias.

TERMINO DE PRUEBA.-

10 DIAS Testificales

Documentales

Inspección

Confesión provocada (Son preguntas en sobre cerrado para el trabajador)

SENTENCIA.-

PROBADA-IMPROBADA-PROBADA EN PARTE.

INVERSION DE LA PRUEBA.- Cuando el empleador no está conforme con la sentencia.

----- o -----

CAPITULO III

EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN BOLIVIA

A. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN BOLIVIA.-

Nuestros antepasados, antes y durante el Incario, hablaban de seguridad social, bajo tres lemas: Ama Sua, Ama Llulla y Ama Khella.

Durante la Colonia, los pobladores de esta parte del territorio, a manos de los españoles, practicaban la encomienda, la mita y los obrajes; sin ninguna consideración de carácter social para los trabajadores de las minas y del agro.

En la vida republicana, nuestro país fue tomando conciencia de las experiencias de Europa, principalmente de Alemania, pionera en la gestación del seguro social obligatorio, el cual fue aplicado por etapas:

- En 1883. El Seguro de Enfermedad.
- En 1884 El Seguro de Accidentes de Trabajo.
- En 1889 el Seguro de vejez e invalidez.

En Bolivia, al encontrarse en vigencia la Ley General del Trabajo, se incorporó sucesivamente la protección y un capítulo completo a los Riesgos Profesionales, con un ejemplo real de su desarrollo, recomendándose asimismo, una depuración de lo eminentemente social.

Por esta razón, el 14 de diciembre de 1956, mediante una Ley, se promulga el Código de Seguridad Social, como resultado del Convenio 102 de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), denominada Norma Mínima de la Seguridad Social, la cual establece que todos los países que deseen adoptarla deben contar con el Régimen del Seguro Social Obligatorio y de asignaciones familiares.

Así, en Bolivia nace el Seguro Social Obligatorio, las Asignaciones Familiares y el Régimen de Vivienda de Interés Social, dedicándose todo un capítulo a los Riesgos Profesionales.

También es importante mencionar el Seguro Jubilatorio que protegía a los trabajadores de diferentes Sectores de la administración pública, bancarios, educadores. Surge la Caja de Jubilación Administrativa (CADEJA).

El Seguro Social Obligatorio es algo más complejo ya que cumple con las prestaciones de enfermedades comunes, maternidad, riesgos de trabajo y de invalidez

El Seguro Social es una parte de la Seguridad Social. La Caja Ferroviaria de Seguro Social fue la primera en Bolivia, pero desde marzo de 1997 fue absorbida por la Caja Nacional de Salud (CNS).

En el pasado existía el Ahorro Obligatorio Obrero que por la Ley General del Trabajo obligaba al trabajador a llevar una libreta en la que un ente gestor registraba los aportes.

Se denomina ente gestor a las entidades de recaudación de los aportes de los trabajadores, por ejemplo, el Fondo de Pensiones Básica (FOPEBA) y las actuales Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs).

La fusión de la Caja de Ahorro Obligatorio Obrero (CAOO) y la Caja de Jubilación Administrativa (CADEJA) dio origen a la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS).

B. PRINCIPIOS DOCTRINALES Y OPERATIVOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-

La actual Constitución Política del Estado, en el Título II. Derechos Fundamentales y Garantías, Capítulo Quinto, Derechos Sociales y Económicos. Sección II Derecho a la Salud y a la Seguridad Social, Art. 45, expresa los principios generales de la Seguridad Social, mencionando:

“I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social.

*II. La seguridad social se presta bajo los principios de **universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad** y **eficacia**. Su dirección y administración corresponde al Estado, con control y participación social.*

III. El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras provisiones sociales.

IV. El Estado garantiza el derecho a la jubilación, con carácter universal, solidario y equitativo.

V. Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y práctica intercultural; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal.

VI. Los servicios de seguridad social pública no podrán ser privatizados ni concesionados”.

1. Principios Doctrinales de la Seguridad Social.-

Entre los principios doctrinales se pueden señalar:

a. Principio de la Universalidad.-

Se refiere a un todo, a la globalidad, que todo el universo esté incluido en la seguridad social. Es obligatorio para todos los trabajadores, todo estante y habitante debe estar dentro del sistema sin distinción.

El seguro voluntario es un aporte de las personas que quieren acceder a ese sistema. En Bolivia tiene como fundamento la teoría laboral. Todos los trabajadores que tienen relación de dependencia, están incluidos en el Régimen Social del Seguro Obligatorio.

b. Principio de Integralidad.-

Si el derecho a la seguridad deriva de la naturaleza social del hombre, es fundamental que absorba su manifestación **integral**, rodeándole de una seguridad mínima a efectos de superar las numerosas contingencias a que está expuesto individual y socialmente.

c. Principio de equidad.-

Este principio se refiere a que exista una distribución equitativa e igualitaria de derechos laborales y sociales para los trabajadores y sus familias, sin distinción, diferencias o discriminación alguna.

d. Principio de la Solidaridad.-

La solidaridad es importante porque decide el punto de vista de la seguridad social; la cual se basa en la solidaridad inter-generacional, que consiste en que los activos aporten para los pasivos.

Corto Plazo: Que la prestación ya está.

Largo Plazo: Que la prestación está para más allá.

Existe una Bolsa Común en cuanto a aportes, se le da la misma atención a uno que aporta menos o al que aporta más.

Tiene diferentes bases, en los medios de financiamiento que tiene el sistema.

Ej. X tiene ingreso de 15 Bs.
Y “ “ 100 Bs.
Z “ “ 10.000 Bs. Todos tendrán 5% (Salario Min.)
J “ “ 450 Bs.

Reparto simple de c/u y va a una bolsa, nace así la solidaridad. Otra manera de expresarse es la solidaridad inter generacional, la cual es un principio fundamental. Ej. Vacuna para los niños, los jóvenes en los colegios.

e. Principio de Unidad de Gestión.-

Significa uniformidad en todo, principalmente en la implementación del sistema. Si se habla de uniformidad, todos deben ser tratados con las mismas reglas, tiene que haber unidad de gestión.

Se habla de todo un proyecto que tiene que cumplir el sistema. Este principio está orientado a tener una sola norma para el Sistema, unidad en dirección, unidad de gestión. Los entes gestores, son las entidades que trabajan con estos temas. Cajas de Salud, AFPs., etc.

Existen diferentes sectores, maestros, mineros, ejecutivos que no tienen el mismo tratamiento, en sí no existe unidad.

f. Principio de Economía.-

No existe lucro en la seguridad social; su manejo está basado en la ley de los grandes números con estudios matemático-actuariales bajo los principios de la economía. La seguridad social no persigue el lucro, lo máximo que se puede hacer es que el sistema sea más económico, eficiente y eficaz.

Cuando se habla de lucro, también se tiene que pensar en petroleros que tienen prestaciones completas. Existen diferentes aspectos, se tienen que

comprar servicios a la empresa privada. Se está cometiendo una falta (financiamiento).

g. Interculturalidad.-

Por este principio se reconocen y respetan la existencia de diferentes naciones y pueblos indígena originarios campesinos y su dominio ancestral sobre sus territorios, los mismos que tienen su cultura propia en Bolivia, usos y costumbres correspondientes, según establece la CPE.

2. Principios Operativos.-

Se denominan así porque estos ponen en funcionamiento el sistema. Estos principios conducen a lograr los objetivos y principios doctrinales.

a. Internacionalidad.

Cuando se hablaba de la universalidad se hablaba de las fronteras. Este principio considera que la persona debe tener seguridad social en todo lado, por más que viaje. Esto es importante, para que en su momento se haga algo, firmar acuerdos, tratados, contratos con países vecinos en la otorgación de prestación. Normalmente los que acceden a este principio son los países de Europa.

b. Técnica y Economía.-

Desglosando los dos términos: Técnico significa encontrar la mejor manera de administrar, y para manejar el sistema se requiere de una técnica para manejar los aportes. Economía significa utilizar los recursos de manera que no afecten a las prestaciones. La economía obliga a los administradores a una administración coherente

Estos principios tienen suma importancia, porque la persona que maneja precisa tener cierta especialidad, se aplican matemáticas actuariales. Sin dinero no hay sistema.

h. Principio de Oportunidad.-

La prestación que otorga la seguridad social, se la debe dar en el momento que la persona necesita. Significa cubrir todas las contingencias de manera oportuna, en el momento; lo cual depende del accionar de los operadores del sistema.

i. Principio de Eficacia.-

La prestación tiene que ser buena, además de eficiente, que tenga calidad.

Es dar lo que la persona requiere en un preciso momento, para esto, las personas que forman parte de la administración deben ser capaces, deben tener preparación, conciencia para llevar adelante esta labor, tiene relación con el principio de oportunidad y la calidad del servicio.

j. Principio de la Eficiencia.-

Se habla de calidad y calidez. Calidad: Prestaciones buenas; Calidez: Prestaciones que lleguen de buena manera.

C. PRINCIPIOS DE ORDEN TÉCNICO.-

Para ingresar a cualquier seguro o sistema se necesitan requisitos, el ingreso no es automático. Las bases de la Seguridad Social están en lo que se denomina la Tesis Laboral, significa que se incorpora de manera obligatoria a todos los trabajadores y empleadores; es decir, a todo estante y habitante que tenga relación laboral de carácter dependiente, lo que significa que trabaja por un sueldo para una tercera persona, relación de dependencia, subordinación, horario, etc.

El ingreso al sistema es obligatorio, el empleador tiene obligación de registrar a su empresa y, sus empleados el derecho de ser incorporados al sistema, al 5to. Día de su relación laboral; no hay tres meses de prueba, ni aprendizaje, no es materia laboral, el sistema dice máximo 5 días, la protección es a partir del primer día de la relación laboral. No importa el contrato firmado, sino son cinco días.

En materia de seguridad social no existe eso. Existen aportes laborales y aportes patronales.

Finalmente, Seguridad Social es un TODO.

Por eso nuestro Código tiene base laboral, a diferencia de Cuba que tiene base Universal.

Previsión: Prevenir.

Asistencia: Asistir al necesitado cuando así lo requieran.

Sistemas Jubilatorios.-

Para los obreros, fabriles y mineros un Sistema de Ahorro Obrero, luego Caja de Seguro y Ahorro Obrero.

Cuando nace la Seguridad Social absorbe a todos los Sistemas que le antecedieron.

En 1952 la OIT emite el Convenio No. 102 que se denomina Norma Mínima de Seguridad Social, este convenio se difunde y los demás países se unen, Bolivia se adhiere mediante un D.S.

La norma mínima de S.S. dispone y dice: El país miembro que acepte este Convenio puede introducir la Seguridad Social mínimamente con estos seguros: Seguro de Enfermedad, Vejez, Maternidad, Asistencia familiar, invalidez, riesgos profesionales. Además tienen que ser monetarios no sólo en especie. Nuestro país aplica lo mínimo, además la de Régimen de Vivienda. Otros países tienen mucho más, tienen mayor amplitud.

Cuando se habla de Seguridad Social se habla de todo y realmente la Seguridad Total.

D. REGÍMENES Y PRESTACIONES.-

En la Seguridad Social, se ve más el costo-beneficio en cuanto a la economía, con el fin de mejorar en el menor tiempo la salud del ser humano.

En concreto, la Seguridad Social en Bolivia, tiene tres regímenes:

- 1) El Régimen del Seguro Social Obligatorio.
- 2) El Régimen de Asignaciones Familiares.
- 3) El Régimen de Vivienda de Interés Social.

El Régimen del Seguro Social Obligatorio está compuesto por muchos seguros y estos son: Seguro de Enfermedad, Seguro de Maternidad, el Seguro de Riesgos Profesionales y el Seguro de Invalidez (Riesgo Común). Éste último tiene jubilación. El seguro de Muerte, entre paréntesis tiene el de sobrevivencia. Este compone uno de los regímenes de la Seguridad Social.

SEGURIDAD SOCIAL

REGIMEN DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO	RÉGIMEN DE ASISTENCIA	RÉGIMEN DE VIVIENDA DE
--	------------------------------	-------------------------------

	FAMILIAR.	INTERÉS SOCIAL.
CORTO PLAZO <ul style="list-style-type: none"> - Seguro de Enfermedad - Seguro de Maternidad - Seguro de Riesgos Profesionales de corto plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Subsidio Prenatal - Subsidio de Natalidad - Subsidio de lactancia - Subsidio de sepelio 	<ul style="list-style-type: none"> - Fondo de inversión social. FONVIS
LARGO PLAZO (También se llama Sistema Residual o Antiguo). <ul style="list-style-type: none"> - Seguro de Invalidez o Riesgos Profesionales de Largo Plazo (Riesgo Común). - Seguro de Vejez (Jubilación). - Seguro de Muerte (Sobreviviente) 		

Todo este régimen hasta 1987 era administrado por entes personales y se administraba por entidades privadas.

Por otro lado está el Sistema de Capitalización Individual.

Al respecto, la actual Constitución Política del Estado, contempla en el Título II. Derechos Fundamentales y Garantías, Capítulo Quinto, Derechos Sociales y Económicos. Sección II Derecho a la Salud y a la Seguridad Social, Arts. 35, 36, 37, 38 y 39 lo siguiente:

“ARTÍCULO 35.-

I. El Estado, en todos sus niveles, protegerá el derecho a la salud, promoviendo políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso gratuito de la población a los servicios de salud

II. El sistema de salud es único e incluye a la medicina tradicional de las naciones y pueblos indígena originario campesinos.

ARTICULO 36.-

I. El Estado garantizará el acceso al seguro universal de salud.

II. El Estado controlará el ejercicio de los servicios públicos y privados de salud, y lo regulará mediante la ley.

ARTICULO 37.-

El Estado tiene la obligación indeclinable de garantizar y sostener el derecho a la salud, que se constituye en una función suprema y primera responsabilidad financiera. Se priorizará la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades.

ARTICULO 38.-

I. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del Estado, y no podrán ser privatizados ni concesionados.

II. Los servicios de salud serán prestados de forma ininterrumpida.

ARTICULO 39.-

I. El Estado garantizará el servicio de salud público y reconoce el servicio de salud privado; regulará y vigilará la atención de calidad a través de auditorías médicas sostenibles que evalúen el trabajo de su personal, la infraestructura y el equipamiento, de acuerdo con la ley.

II. La ley sancionará las acciones u omisiones negligentes en el ejercicio de la práctica médica”.

E. LOS BENEFICIOS SOCIALES.-

Los beneficios sociales que son objeto los trabajadores durante su vida activa y pasiva, devienen de su trabajo prestado y aportes correspondientes, los cuáles, según el Art. 3 del Código de Seguridad Social, “*El Seguro Social, tiene por objeto proteger a los trabajadores y sus familiares en los casos siguientes:*

- a) Enfermedad.*
- b) Maternidad.*
- c) Riesgos profesionales.*
- d) Invalidez.*
- e) Vejez.*
- f) Muerte”.*

Asimismo, el Art. 4, establece que las asignaciones familiares comprenden:

- 1)** El subsidio matrimonial.
- 2)** El subsidio de natalidad.
- 3)** El subsidio de lactancia.
- 4)** El subsidio familiar

5) El subsidio de sepelio.

Constitucionalmente, las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento **obligatorio**, es así que los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse (principio de irrenunciabilidad), siendo nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

Al respecto, el Artículo 48 de la CPE establece en sus párrafos II, III y IV, lo siguiente: *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**”.*

Lo que se reafirma en el Art. 4 de la Ley General del Trabajo: *“Los derechos que esta ley reconoce a los trabajadores son **irrenunciables**, y será nula cualquier convención en contrario”.*

En efecto, los **beneficios sociales** y aportes a la **seguridad social** no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, a la vez que son **inembargables e imprescriptibles**; a eso se suman, los descansos 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.

Finalmente, está prohibido el despido injustificado, discriminación y toda forma de acoso laboral.

F. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.-

Además de la Ley General del Trabajo, que considera la existencia de riesgos en algunas profesiones como ser: Accidentes, Enfermedades Profesionales y otros, entonces, es un problema sociológico a tomar en cuenta. Por ejemplo: Tiene

incapacidad parcial el que perdió los dedos, es su profesión. Esta disfunción, le quitará la capacidad de la mano.

También existe otra legislación vigente de manera general para todos los trabajadores considerado en dicha Ley, la misma que al presente está vigente:

- a. Ley de 14 de diciembre de 1956. Código de Seguridad Social.
- b. Ley N° 1732 de 29 de noviembre de 1996. Antigua Ley de Pensiones.
- c. Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010. Ley de Pensiones actual.
- d. D.S. 0822 de 26 de enero de 2011. Reglamento de Pensiones.

----- 0 -----

CAPITULO IV

LA DEFENSA PÚBLICA EN BOLIVIA

A. GENERALIDADES.-

El Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP) del Estado Plurinacional de Bolivia es un organismo público descentralizado con tuición del Ministerio de Justicia creado en el año 2003, por la Ley N° 2496 de 4 de agosto del año 2003, con la finalidad de **garantizar el derecho a la defensa**, proporcionando un servicio gratuito de defensa técnica **penal** a todo imputado, detenido o **ciudadano carente de recursos económicos** o que por otro motivo no cuente con un abogado que lo represente en juicio, y a quienes no designen abogado para su defensa, además así lo establece el Código de Procedimiento Penal puesto en vigencia mediante la Ley N° 1970 de 31 de mayo de 1999. Tiene presencia física en las ciudades capitales de los nueve departamentos del país y nueve oficinas provinciales⁸.

El SENADEP, es una institución pública descentralizada, con patrimonio propio y autonomía de gestión administrativa, legal y técnica. Se encuentra bajo tuición del Ministerio de Justicia y está encargada del Régimen de Defensa Pública.

⁸ Datos extraídos de la página web del SENADEP Y CEJA, Reporte Sobre la Justicia en las Américas, 2006-2007. La Paz Bolivia.

Ha sido creado para garantizar la inviolabilidad de la defensa establecida por el Artículo 115 de la Constitución Política del Estado (*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*), Ley N° 1970 de 31 de mayo de 1999, Código de Procedimiento Penal y los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Estado Boliviano.

B. MARCO LEGAL.-

El Servicio Nacional de Defensa Pública, rige sus actividades por las disposiciones legales establecidas en los instrumentos siguientes:

1. Constitución Política del Estado.
2. Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Estado Boliviano.
3. Ley N° 1970 Código de Procedimiento Penal de 31 de mayo de 1999.
4. Ley N° 2298 de Ejecución Penal y Supervisión de 20 de diciembre de 2001.
5. Ley N° 2496 de creación del Servicio Nacional de Defensa Pública, de 04 de agosto de 2003.
6. Ley N° 1178 - Ley de Administración y Control Gubernamentales, de 20 de julio de 1990 y sus decretos reglamentarios.
7. Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público, de 27 de octubre de 1999.
8. Reglamento del Estatuto del Funcionario Público, Decreto Supremo N° 25749 de 20 de abril de 2000, el presente Decreto Reglamentario y demás normas aplicables.

C. ORGANIZACIÓN.-

El Servicio Nacional de Defensa Pública está estructurado en tres niveles:

1. **Nivel Directivo.-** Compuesto por un Directorio de carácter honorífico, conformado por el Presidente del Directorio, quien es un representante del Ministerio de la Presidencia, un representante del Viceministerio de Justicia

como Vicepresidente, y sus demás miembros, el Director de Régimen Penitenciario, el Director Nacional de Defensa Pública y un representante de la sociedad civil invitado por la Dirección Nacional de Defensa Pública.

2. Nivel Ejecutivo.- Conformado por la Dirección Nacional de Defensa Pública, la Dirección de Planificación y Coordinación Institucional, la Dirección de Supervisión y Control del Servicio, la Dirección Administrativa Financiera, la Dirección de Asuntos Jurídicos y la Dirección del Instituto de Capacitación de la Defensa Pública.

3. Nivel de Control.- Conformado por un Auditor, y por último con un Nivel Operativo y de apoyo técnico, conformado por las Direcciones Distritales, Defensores Públicos, Abogados Asistentes, Trabajadores Sociales y Asistentes Sociales.

Según el Art. 3 de la Ley del SENADEP, la estructura operativa del Servicio se halla conformada de la manera siguiente:

- Director Nacional.
- Directores Distritales.
- Defensores Públicos.
- Abogados Asistentes.
- Trabajadores Sociales
- Asistentes Sociales

Como se observa, la máxima autoridad del SENADEP es el Director Nacional, quien ejerce la dirección sobre todos los funcionarios del servicio. Es elegido por el Presidente del Estado Plurinacional, de una terna aprobada por la Cámara de Diputados. Dura en sus funciones cinco años, pudiendo ser reelecto.

D. MISION INSTITUCIONAL.-

El Servicio Nacional de Defensa Pública, tiene como misión institucional asegurar el acceso del imputado, detenido o ciudadano de escasos recursos económicos y de quienes no designen abogado; a un servicio eficaz y gratuito de defensa técnica penal; que garantice la aplicación de las reglas del debido proceso, precautelando sus derechos y garantías constitucionales.

E. PRINCIPIOS RECTORES.-

Los actos del SENADEP se regirán de acuerdo a los principios de gratuidad; exención de pago; deber de colaboración; ejercicio permanente; confidencialidad; probidad; independencia; unidad funcional; primacía de la defensa material, diversidad cultural y los principios generales del derecho constitucional, del Derecho Penal y del Derecho Procesal Penal que garanticen la inviolabilidad de la defensa y la protección de los derechos humanos.

F. ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES.-

Las atribuciones y competencias del SENADEP son, entre otras:

1. Acompañar a su defendido en las diferentes actuaciones procesales, asistiendo a todos los actos del proceso como: audiencias cautelares, aplicación de salidas alternativas, juicio oral, presentación de recursos y durante la ejecución de sentencia.
2. En cumplimiento de sus funciones está exento del pago de costas judiciales, gastos administrativos, policiales y de cualquier otra imposición
3. Coordinar con instituciones relacionadas al proceso penal, quienes deben brindar colaboración en forma gratuita
4. Los Defensores Públicos gozan de autonomía e independencia funcional, sólo recibirán los instructivos generales que, en el ejercicio de sus facultades, dicten el Director Nacional o los Directores Distritales del Servicio.
5. Cumplen un rol permanente de turnos en las diferentes instancias policiales.
6. Durante los procedimientos por extradición, prestará asistencia técnica al extraditabile en las mismas condiciones establecidas por ley; y
7. Repetir el monto devengado por la defensa técnica otorgada a personas que, siendo comprobadamente solventes, se hubieren negado a nombrar defensor particular.

G. GOBIERNO Y GERENCIA.-

Los directores distritales son los máximos representantes del Servicio en su distrito y tienen a su cargo la administración de los medios y recursos necesarios para cumplir sus fines.

1. Requisitos de ingreso.-

Para ingresar a la institución y ser nombrado como Defensor Público, el abogado postulante debe participar de un concurso público, en el cual se establecen los requisitos de méritos y otros antecedentes necesarios para ser seleccionado.

Este proceso se divide en diversas fases, desde una selección primaria de postulantes de acuerdo a su formación académica, experiencia y otros méritos, debiendo luego someterse a exámenes de conocimientos técnicos, y aquellos con las notas más altas pasan a la tercera fase, que consiste en entrevistas personales efectuadas por un Comité de Selección que elige a los mayores puntajes para cada cargo.

2. Control disciplinario.-

El control disciplinario de los funcionarios operativos en el ejercicio de sus funciones es llevado a cabo por la Oficina de Supervisión y Control, la cual debe aplicar el régimen disciplinario, además de aplicar procedimientos de control para el mejor funcionamiento del servicio así como detectar problemas de gestión operativa y promover alternativas de solución. (Sistema de seguimiento de casos a través de la red informática, auditorías legales y revisión de procesos, asistencia a audiencias de juicio oral, entrevistas con privados de libertad de los penales, entrevistas con jueces y fiscales).

3. Deficiencias del Servicio Nacional de Defensa Pública.-

Según el SENADEP, el principal aspecto que incide en el desempeño de sus actividades es la **falta de recursos financieros**, que son la causa para:

a. No alcanzar el equilibrio económico frente al Ministerio Público.

- b. Alta rotación de personal por bajos niveles salariales.
- c. No tener la capacidad de llegar al área rural.
- d. Tener limitado número de defensores.
- e. Disponer solo el 10 % de recursos financieros para aspectos operativos.
- f. No contar con una escuela para defensores públicos, la cual se intentó establecer durante la gestión de los años 2007 y 2008, pero que por las limitaciones presupuestarias no pudo consolidarse.

H. TRANSPARENCIA, RENDICIÓN DE CUENTAS Y ACCESO A LA INFORMACIÓN.-

Para cumplir con los objetivos planteados en el Plan Nacional de Desarrollo en lo que a transparencia y acceso a la información se refiere se ha intentando que el mismo beneficiario del sistema sea quien ejerza el control del servicio, dándole acceso a la información relativa a sus procesos judiciales, lo que ha beneficiado a la población atendida en los 22 mayores centros penitenciarios del país y que son atendidos por el SENADEP. De esta manera, la institución se convirtió en entidad piloto para el proyecto “Transparencia en la gestión pública y control social”.

Los funcionarios del servicio deben ser fiscalizados por la Contraloría General de Estado Plurinacional, institución que consta con un Reglamento de Control de la declaración jurada de bienes y rentas para los servidores públicos, la cual debe hacerse antes de tomar posesión del cargo y luego cuando se interrumpa la relación laboral. La omisión de esta obligación es sancionada penalmente.

Se considera una modificación al sitio web del SENADEP con el objeto de publicar la información antes descrita así como la relativa a la ejecución presupuestaria, el cual es controlado por un sistema de contabilidad integrada con registros en línea.

I. PROYECTOS DE REFORMA O MEJORA.-

Los proyectos de mejora, principalmente están relacionados con la expansión de la cobertura del servicio hacia áreas rurales, inaugurando 6 nuevas oficinas

en el país y también en el combate al problema del retardo en la administración de justicia y la corrupción, ante los cuales el servicio ha decidido interponer recursos de Amparo Constitucional y Habeas Corpus.

J. PRESUPUESTO.-

El Presupuesto del SENADEP en 2008 fue de 5.950.207 bolivianos, lo cual implica que el presupuesto durante los últimos 3 años se ha mantenido relativamente constante.

Presupuesto		
Año	Presupuesto en Bolivianos	Presupuesto en Dólares (según la tasa de cambio oficial a ese año)
2008	5.950.207	820.718
2007	6.050.207	766.324
2006	5.957.939	739.225
2005	6.549.674	812.614

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Nacional de Defensa Pública

K. MEDIOS PERSONALES Y MATERIALES.-

1. Medios personales.-

Desde el 2005 hasta el año 2008 el número de defensores se ha mantenido a pesar del incremento en el número de habitantes del país, lo cual ha hecho que la tasa de defensores por cada 100.000 habitantes haya disminuido de un 0,66 a un 0,65. Cabe destacar que del total un 40% son mujeres, aunque esta cifra es menor a la del año 2006 en que este porcentaje llegaba a un 50%.

A partir del año 2008, existe personal por contrato, esto es, aquel que no pertenece a la nómina fija o de planta, y que realiza funciones ordinarias o especiales para la institución.

Recursos humanos				
Dato	2008	2007	2006	2005
Número total de Defensores Públicos	65	62	64	64
Número total de Defensores mujeres	26	29	32	31
Número total de Personal administrativo	38	38	38	38
Número total de Personal por contrato	3	0	0	0
Fuente: Servicio Nacional de Defensa Pública.				

2. Medios materiales

En 2004 el número total de computadoras era de 49, y el porcentaje de las computadoras que se encontraban conectadas a Internet era de 4%.

En 2008 el número de computadoras ascendió a 92, de estos, un 57% se encontraban conectadas a Internet.

Recursos técnicos					
Dato	2008	2007	2006	2005	2004
Número de computadoras	92	86	70	58	49
Número de computadoras conectadas a Internet	52	46	26	5	2
Fuente: Servicio Nacional de Defensa Pública.					

L. MOVIMIENTO DE CAUSAS.-

Durante el 2007, fueron atendidos 69.758 casos judiciales, un 1,8% más que en 2006. El mes en que más casos judiciales fueron atendidos fue mayo de 2007, cuando se registraron 6.101 casos, 9,3% más que respecto al mismo mes en el año 2007.

Según la información suministrada por el SENADEP, en el período enero 2007 a marzo de 2008, el defendido se encontraba en libertad en el 57% de los casos atendidos, a su vez, el 66% correspondieron a delitos comunes y el resto a delitos relativos a sustancias controladas. Para el mismo periodo de análisis, 18 % de los casos involucraban a personas del sexo femenino.

Casos judiciales atendidos (2006/ 2007/ enero – marzo 2008)			
	2008	2007	2006
Enero	5.496	5.571	5.571
Febrero	5.632	5.774	5.774
Marzo	5.812	5.977	5.977
Abril		6.097	6.097
Mayo		6.101	5.584
Junio		5.785	5.529
Julio		5.634	5.516
Agosto		5.566	5.748
Septiembre		5.730	5.838
Octubre		5.844	5.829
Noviembre		5.887	5.765
Diciembre		5.792	5.264
Total		69.758	68.512
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Servicio Nacional de Defensa Pública.			

Durante el año 2007 fueron atendidos 6.793 casos policiales, un 7,5% menos que en 2006. Estos casos involucran casos atendidos en instancias policiales a nivel nacional: Fuerza de Lucha Contra el Crimen (FELCC), Fuerza de Lucha Contra el Narcotráfico (FELC), Dirección de Propiedad de Vehículos (DIPROVE), Aduana, Tránsito, Centro Especial de Inteligencia Policial.

La distribución de los casos policiales por sexo, señalan que el 80% (316 casos) corresponden al sexo masculino y el 20% (77 casos) a los del sexo femenino (informe estadístico correspondiente a marzo de 2008).

Casos policiales atendidos (2006/ 2007/ enero – marzo 2008)			
	2008	2007	2006
Enero	245	411	487
Febrero	310	435	560
Marzo	393	474	478
Abril		431	483
Mayo		447	481
Junio		373	431
Julio		420	344
Agosto		398	473
Septiembre		411	433
Octubre		379	354
Noviembre		330	445
Diciembre		277	368
Total		6.793	7.343

Fuente: Elaboración en base a datos del Servicio Nacional de Defensa Pública y al Reporte sobre la Justicia en las Américas 2004, 2005, 2006 Y 2007.

M. EXTENSIÓN DE LA DEFENSA PÚBLICA AL ÁREA RURAL ⁹.-

Según la Agencia Boliviana de Información (ABI), de 3 de julio de 2010, el Ministerio de Justicia anunció la necesidad de extender los servicios de Defensa Pública al área rural para que los litigantes de escasos recursos tengan acceso a la justicia y reciban asistencia jurídica gratuita en el marco de la Ley 2496 y las políticas del Gobierno.

"El Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP), que en el primer semestre de este año atendió 13.841 casos, vio la necesidad de ampliar la cobertura al área rural a favor de la población sin dinero para contratar a un abogado acceda a la justicia", afirmó a la ABI el Viceministro de Justicia y Derechos Fundamentales, Hugo Montero.

⁹ **AGENCIA BOLIVIANA DE INFORMACIÓN (ABI).** La Paz Bolivia. Fecha 03 de Julio de 2010, 05:08

La misión de la oficina de Defensa Pública es mejorar la atención gratuita a personas denunciadas, imputadas, de escasos recursos económicos y ampliar estos servicios al área rural, de acuerdo con su declaración de motivos.

Por ello, está en estudio la implantación de ocho defensorías públicas, rurales, en los municipios de Chulumani (La Paz), San Julián (Santa Cruz), Puerto Villarroel (Cochabamba), Challapata (Oruro), Tupiza (Potosí), Muyupampa (Chuquisaca), Riberalta (Beni) y Villamontes (Tarija).

La Defensa Pública del Estado Plurinacional tiene por mandato garantizar la inamovilidad de la defensa, brindando asistencia técnica penal a imputados carenciados. En especial, a favor de las personas privadas de libertad, de escasos recursos, reclusos preventivamente y con sentencia en los centros penitenciarios.

Las personas interesadas pueden solicitar un abogado defensor en oficinas del Servicio Nacional de Defensa Pública, en cada Departamento o Distrito del país, destacó Montero.

También en dependencias policiales como la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen, el Organismo Operativo de Tránsito, la Dirección de Prevención del Robo de Vehículos, la Fuerza Especial de Lucha Contra el Narcotráfico y el Control Operativo Aduanero. Asimismo en los centros penitenciarios de cada región o distrito del país. El servicio no tiene costo alguno, aclaró el Viceministro.

El Servicio Nacional de Defensa Pública, institución descentralizada y creada por Ley 2496 durante el primer semestre del año, atendió en los 9 departamentos del país 13.841 casos judiciales en favor de las personas de escasos recursos, reveló la autoridad.

La Defensa Pública atendió, en ese lapso, 1.291 casos judiciales con detenido; 1.430 judiciales sin detenido; 898 casos en ejecución penal; 1.324 casos policiales y 8 acciones constitucionales interpuestas (acción de libertad y amparos constitucionales).

CAPITULO V

LA DEFENSA PÚBLICA EN EL ÁMBITO LABORAL

A. GENERALIDADES.-

1. El proceso de reestructuración normativa en Bolivia, es el resultado de la acumulación de una serie de experiencias y situaciones estructurales y coyunturales, mayormente conflictivas, que atravesó el país en los ámbitos político, económico y social, con grandes masas poblacionales empobrecidas en la búsqueda de su bienestar y la práctica del bien común.
2. Las normas legales vigentes en el actual Estado Plurinacional de Bolivia, están orientadas a satisfacer las necesidades económicas y sociales de la población, dentro de un proceso de reforma normativa, reflejo del cambio y desarrollo de la sociedad boliviana y consecuente enfoque renovado de la administración de justicia; dando lugar a que las diferentes instituciones y órganos del Estado, en especial el Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP) como objeto de estudio del presente trabajo, las Oficinas de Derechos Humanos y de Asistencia Legal, se aproximen cada vez más a la sociedad civil, en procura de satisfacer sus necesidades prioritarias.
3. Una necesidad básica que se ha observado en los últimos años, es la defensa legal asistida por el Estado que precisa la mayor parte de la población boliviana, en particular de la ciudad de La Paz, debido al alarmante grado de pobreza en que se encuentra la misma, en un medio donde aún persisten situaciones en las que el dinero se impone a la petición legítima de los derechos consagrados en la Constitución Política del Estado y Leyes vigentes.

B. LOS TRABAJADORES DE BAJOS INGRESOS SALARIALES.-

1. En Bolivia existen trabajadores de diversos sectores de la economía productiva y del sector informal con bajos ingresos salariales, que con el salario mínimo nacional vigente de Bs. 1.000, en la mayoría de los casos no pueden hacer prevalecer sus derechos ni pretensiones, **por falta de dinero.**

2. Una muestra clara de esto son las peticiones de derechos laborales por efecto de despidos injustificados y otros problemas laborales, que en algunas ocasiones se demandan ante el Ministerio de Trabajo, y el empleador, rehúsa cancelar lo que legítimamente corresponde e inclusive ni se presenta, conociendo que el Ministerio es una instancia conciliadora y el trabajador por falta de dinero para contratar un abogado estará imposibilitado de reclamar ante sus derechos laborales, no obstante que la Constitución Política del Estado, establece que los derechos y beneficios, reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, no le quedará otra salida que renunciar a lo que por derecho le corresponde, por estar imposibilitado el trabajador de contratar los servicios de un abogado.

C. **CASOS REALES PRESENTADOS.-**

Haciendo averiguaciones de casos reales irresueltos que se han presentado en materia laboral con trabajadores de bajos ingresos económicos, se tiene lo siguiente:

1. **Caso N° S.2381/12**

Demandante: Sr. Corcino Cari Bolívar, empleado despedido.

Demandada: Sra. Wilma Murillo Quintana, propietaria del Restaurante Verona, ciudad de La Paz.

Demanda: Despido injustificado, beneficios sociales y multa.

Órgano Jurisdiccional: Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Fecha: 13 de Agosto 2012.

Resultado: Abandono de la causa e inasistencia a audiencia, por falta de recursos económicos.

2. **Caso N° 37482/12**

Demandante: Sr. Alfredo Pérez Romero, ex - trabajador despedido.

Demandado: Sr. Armando Hinojosa, propietario del Taller de Lubricantes "Luchito", ciudad de La Paz.

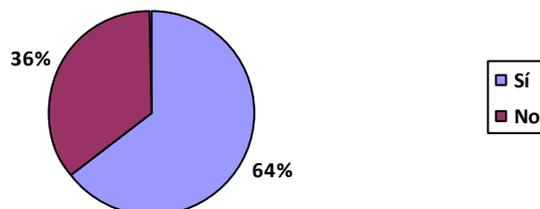
- Aguinaldos no pagados o retrasados.
- Despidos injustificados
- No inscripción en el Min. Trabajo para fines de seguro social
- Otros.

- c. ¿Considera Ud. necesario que el Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP), deba atender casos de los trabajadores de menores ingresos salariales (salario mínimo nacional) en materia laboral?: SI
NO
- d. ¿Cuenta el SENADEP con oficinas e instalaciones suficientes para extender su labor al campo laboral? SI NO
DESCONOZCO
- e. ¿Cuenta el SENADEP con recursos económicos suficientes para ampliar sus funciones al ámbito laboral? SI NO
DESCONOZCO
- f. ¿Que se debería hacer para posibilitar que el SENADEP extienda sus funciones al ámbito laboral?
- Modificar la Ley N° 2496 SENADEP
 - Designar Defensores Públicos Laborales
 - Habilitar instalaciones en el edificio actual (Edif. El Cóndor)
 - Asignar más presupuesto, según requerimiento.

3. Respuestas y Análisis.-

Primera pregunta: ¿Conoce Ud. de casos de trabajadores de bajos ingresos salariales que hayan perdido sus litigios en materia laboral, sea por demandas salariales, beneficios sociales u otros, debido a la carencia de recursos económicos o de abogados defensores?:

De un total de 56 personas encuestadas, 36 respondieron SI y 20 NO.

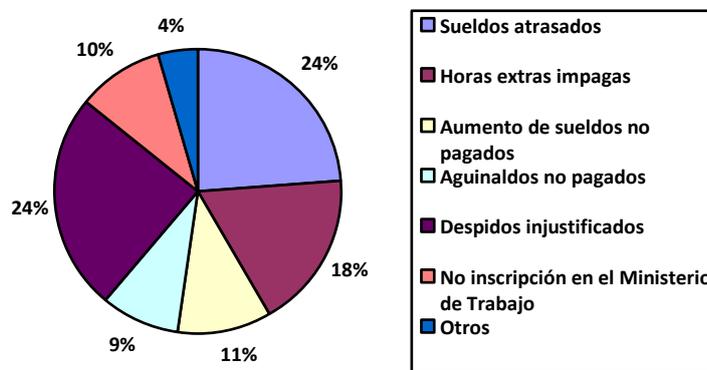


Análisis de la Respuesta a la Primera Pregunta:

La mayor parte de los encuestados, sabe de trabajadores o empleados con bajos ingresos salariales, que han perdido sus litigios en materia laboral, debido a la carencia de recursos económicos o de abogados defensores.

Segunda pregunta: ¿Cuáles son las demandas laborales comunes que realizan los trabajadores de bajos ingresos salariales?

De un total de 56 personas encuestadas, 27 respondieron sueldos atrasados, 20 horas extras impagas, 12 aumento de sueldos no pagados, 10 aguinaldos no pagados, 28 despidos injustificados, 11 no inscripción en el Ministerio de trabajo y 5 otros.

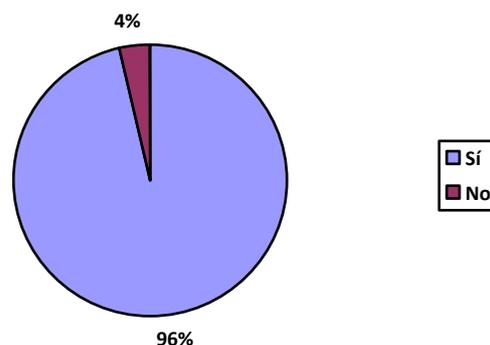


Análisis de la Respuesta a la Segunda Pregunta:

La mayor parte de los encuestados, sabe que las demandas laborales de los trabajadores o empleados con bajos ingresos salariales, consisten en sueldos atrasados y despidos injustificados, básicamente.

Tercera pregunta: ¿Considera Ud. necesario que el Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP), deba atender casos de los trabajadores de menores ingresos salariales (salario mínimo nacional) en materia laboral?

De un total de 56 personas encuestadas, 54 respondieron SI y 2 NO.

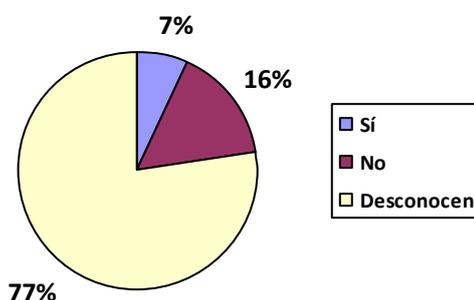


Análisis de la Respuesta a la Tercera Pregunta:

La mayor parte de los encuestados, casi en forma unánime, está de acuerdo con que el Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP), deba atender casos de los trabajadores con menores ingresos salariales (salario mínimo nacional) en materia laboral.

Cuarta pregunta: ¿Cuenta el SENADEP con oficinas e instalaciones suficientes para extender su labor al campo laboral?

De un total de 56 personas encuestadas, 4 respondieron SI, 9 que NO y 44 desconocen.

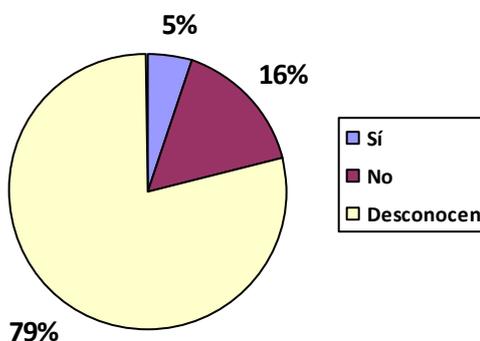


Análisis de la Respuesta a la cuarta Pregunta:

La mayor parte de los encuestados, desconocen que el SENADEP cuenta con oficinas e instalaciones suficientes para extender su labor al campo laboral en la ciudad de La Paz.

Quinta pregunta: ¿Cuenta el SENADEP con recursos económicos suficientes para ampliar sus funciones al ámbito laboral?

De un total de 56 personas encuestadas, 3 respondieron SI, 9 que NO y 44 desconocen.

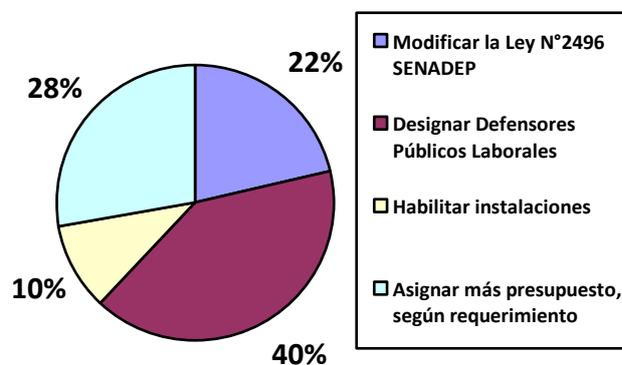


Análisis de la Respuesta a la Quinta Pregunta:

La mayor parte de los encuestados, casi en forma unánime, desconoce la labor del Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP), lo propio los económicos con los que cuenta.

Sexta pregunta: ¿Que se debería hacer para posibilitar que el SENADEP extienda sus funciones al ámbito laboral?

De un total de 56 personas encuestadas, 17 respondieron modificar la Ley N°2496 SENADEP, 32 designar Defensores Públicos Laborales, 8 habilitar instalaciones en el edificio actual (Edif. El Cóndor) y 22 asignar más presupuesto, según reglamento.



Análisis de la Respuesta a la Sexta Pregunta:

La mayor parte de los encuestados, coincide en que se debiera designar Defensores Públicos Laborales para que trabajen pronto en el Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP), para empezar a atender casos de los trabajadores con menores ingresos salariales (salario mínimo nacional) en materia laboral.

E. ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y DEL SENADEP.-

Con el fin de recabar datos de primera mano, se realizó entrevistas a funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y el SENADEP, en fecha 22 de agosto de 2012, con los siguientes resultados:

6. Entrevista a la señora Lic. Adela del Carmen Sandoval Jordán, Inspectora de la Jefatura Departamental del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Preguntas:

- ¿Considera Ud. necesario que el Servicio Nacional de Defensa Pública, (SENADEP) deba atender casos de los trabajadores de menores ingresos salariales (salario mínimo nacional) en materia laboral?.

Respuesta: *“Si, es necesario defensa gratuita. Qué coordinen con el Ministerio de Trabajo”.*

- ¿Porqué?

Respuesta: *“Es necesaria la inclusión de abogados en defensa gratuita, en los juzgados laborales y en el Ministerio de Trabajo coordinando con una trabajadora social”.*

- ¿Conoce Ud. de casos de trabajadores con bajos ingresos salariales que hayan perdido sus litigios en materia laboral, sea por demandas salariales, beneficios sociales u otros?

Respuesta: *“Casi todos los casos”.*

7. Entrevista al Dr. Hernán Clavel G., Catedrático de Derecho Laboral, Facultad de Derecho, Universidad Mayor de San Andrés.

Preguntas:

- ¿Considera Ud. necesario que el Servicio Nacional de Defensa Pública, (SENADEP) deba atender casos de los trabajadores de menores ingresos salariales (salario mínimo nacional) en materia laboral?

Respuesta: *“Sí”.*

- ¿Porqué?

Respuesta: *“porque es el sector menos protegido y porque al no tener asesoramiento, pierden sus derechos socio-laborales”.*

- ¿Conoce Ud. de casos de trabajadores con bajos ingresos salariales que hayan perdido sus litigios en materia laboral, sea por demandas salariales, beneficios sociales u otros?

Respuesta: *“Son miles, sobre todo el sector fabril y de servicios”.*

8. Entrevista al señor Lic. Carlos Brequel, Funcionario del Servicio Nacional de Defensa Pública.

Preguntas:

- ¿El Servicio Nacional de Defensa Pública, atiende las necesidades de los trabajadores de bajo ingreso salarial (salario mínimo nacional)?.

Respuesta: “Sí”

- ¿Cuenta el SENADEP con personal suficiente para el cumplimiento de sus labores rutinarias?

Respuesta: *“No tenemos personal suficiente, se requiere por lo menos unos siete abogados defensores públicos más”.*

- ¿Puede ampliar el SENADEP sus funciones hacia el área Laboral?

Respuesta: *“Nó, porque el SENADEP ha sido creado sólo para la Defensa Técnica Penal”.*

- ¿Cuenta el SENADEP con oficinas e instalaciones suficientes para el cumplimiento de sus labores rutinarias?

Respuesta: “Sí”.

- ¿Cuenta el SENADEP con recursos económicos suficientes para el cumplimiento de sus labores rutinarias?

Respuesta: *“No, se requiere aumentar el presupuesto”.*

- ¿Cuál es la fuente de provisión de recursos económicos y financieros para la labor del SENADEP?

Respuesta: *“El TGN y el Reino de Dinamarca”.*

9. Entrevista al señor Dr. Richard Rojas, Funcionario del Servicio Nacional de Defensa Pública.

Preguntas:

- ¿El Servicio Nacional de Defensa Pública, atiende las necesidades de los trabajadores de bajo ingreso salarial (salario mínimo nacional)?.

Respuesta: *“Si, ha sido creado para atender a las personas de bajos recursos económicos”.*

- ¿Cuenta el SENADEP con personal suficiente para el cumplimiento de sus labores rutinarias?

Respuesta: “No”.

- ¿Puede ampliar el SENADEP sus funciones hacia el área Laboral?

Respuesta: “No, según la Ley 2496, solo es para el área Penal”.

- ¿Cuenta el SENADEP con oficinas e instalaciones suficientes para el cumplimiento de sus labores rutinarias?

Respuesta: “Sí”.

- ¿Cuenta el SENADEP con recursos económicos suficientes para el cumplimiento de sus labores rutinarias?

Respuesta: “No, solicitamos un incremento en el presupuesto para la Gestión 2013”.

- ¿Cuál es la fuente de provisión de recursos económicos y financieros para la labor del SENADEP?

Respuesta: “El TGN y el Reino de Dinamarca”.

Análisis Cualitativo de las Entrevistas.-

De las respuestas a los cuestionarios aplicados, previo análisis, se infieren las conclusiones parciales siguientes:

- a. Es preciso que el Servicio Nacional de Defensa Pública, (SENADEP) atienda casos en materia laboral de los trabajadores de menores ingresos salariales (salario mínimo nacional) con defensa gratuita, porque es el sector menos protegido y al no tener asesoramiento, pierden sus derechos socio-laborales; considerándose preciso se coordine con el Ministerio de Trabajo para tal efecto; asimismo, la inclusión de abogados en defensa gratuita, en los juzgados laborales y en el Ministerio de Trabajo coordinando con una trabajadora social.
- b. La mayor parte de los casos de trabajadores con bajos ingresos salariales, principalmente del sector fabril y servicios, casi todos, han perdido sus litigios en materia laboral, sea por demandas salariales, beneficios sociales u otros, debido a la carencia de un Abogado Defensor Público.

- c. El SENADEP no cuenta con personal suficiente para el cumplimiento de sus labores rutinarias, se requiere por lo menos unos siete abogados defensores públicos más.
- d. El SENADEP cuenta con oficinas e instalaciones suficientes para el cumplimiento de sus labores rutinarias.
- e. El SENADEP no cuenta con recursos económicos suficientes para el cumplimiento de sus labores rutinarias, se requiere aumentar el presupuesto, siendo la fuente de provisión de recursos económicos y financieros para su labor, el TGN y el Reino de Dinamarca.

F. CONSIDERACIONES BÁSICAS.-

1. El trabajo, por ser la base del orden económico y social de una sociedad, es un derecho fundamental de toda persona; asimismo, un deber del Estado de protegerlo, según se establece en la Constitución Política del Estado; por tanto, el Estado mediante sus instituciones debe crear al efecto en la población, condiciones que garanticen las posibilidades de ocupación laboral, estabilidad laboral, remuneración justa y el reconocimiento de los derechos laborales.
2. El objetivo fundamental del Estado Plurinacional de Bolivia es viabilizar el acceso a la justicia y a las diferentes instancias de protección y defensa de los derechos para amplios sectores postergados de la población.
3. La justicia debe ser el principal garante de los derechos humanos, para lo cual es preciso contar con un Servicio Público de Defensa Legal, gratuito y eficiente, con cobertura nacional, que preste sus servicios en material laboral a la población que no puede contratar a un abogado defensor y que, por tanto, se encuentra en estado de indefensión.
4. Bolivia se encuentra en un momento histórico excepcional de cambio estructural para consolidar y perfeccionar sus instituciones, especialmente las relacionadas con la defensa, la protección y la promoción de los derechos.

5. En el marco de las funciones del Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP) del Estado Plurinacional de Bolivia, se observa que dicho organismo tiene la finalidad de garantizar el derecho a la defensa, proporcionando un servicio gratuito de defensa técnica penal a todo imputado, detenido o ciudadano carente de recursos económicos o que por otro motivo no cuente con un abogado que lo represente en juicio, asimismo, a quienes no designen abogado para su defensa, según lo establecido en el Código de Procedimiento Penal vigente.

G. DEFICIENCIAS QUE CONFRONTA EL SERVICIO NACIONAL DE DEFENSA PÚBLICA.-

1. Según el SENADEP, el principal aspecto que incide en el desempeño de sus actividades es la **falta de recursos económico-financieros**, cuyo presupuesto en el año 2008 fue de 5.950.207 bolivianos, monto que en los últimos 3 años se mantuvo relativamente constante, considerándose esa situación como causa para muchas deficiencias; entre ellas, tener limitado número de defensores, disponer solo el 10 % de recursos financieros para aspectos operativos y no contar con una escuela para defensores públicos, problemas que bien pueden ser solucionados, además del presupuesto asignado internamente, gestionando mayores recursos de cooperación internacional como acontece en el presente, en que, por versión de sus ejecutivos, la mayor ayuda económica proviene del Reino de Dinamarca.
2. Lo propio acontece con la disponibilidad de personal, en cuanto al número de defensores, el cual se ha mantenido constante desde el año 2005 hasta el año 2008 pese al incremento poblacional, notándose por versión de los funcionarios, una carencia de siete defensores públicos en materia penal, lo que bien podría afrontarse convocando más personal y creando un centro de capacitación de defensores, varones y mujeres en condiciones profesionales aptas, disponibles para prestar ayuda en el campo laboral a los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional.
3. De la misma manera los medios materiales pueden ser gestionados ante instituciones y organismos estatales y privados, principalmente en el

campo laboral, como son las grandes empresas y fábricas que tienen en su seno una gran masa laboral.

H. NUEVO ENFOQUE DE LA LABOR DE DEFENSA PÚBLICA.-

1. Desde abril de 2007, se dio una nueva orientación institucional al Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP) para que cumpla con su rol fundamental dentro del Sistema de Justicia Penal, en el marco de los objetivos planteados por el Plan Nacional de Desarrollo “Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática para Vivir Bien”, con el objeto de cambiar el sector justicia y construir un sistema de justicia equitativo, transparente y participativo; no solo en el campo penal sino también en el ámbito laboral.
2. Para esto, se trazaron los objetivos de dar atención jurídica a un mayor número de personas, interponiendo recursos de amparo constitucional y habeas corpus en todos los casos con retardo de justicia, solicitando las sanciones y medidas que correspondían en casos de violaciones de Derechos Humanos, así como proponer denuncias y medidas ante el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos en estos casos, además de capacitar a los funcionarios e implementar tanto el Manual del Defensor Público en todos los distritos, como los sistemas de gestión de calidad y de seguimiento de casos a nivel nacional.
3. La Defensa Pública puede ser más efectiva si se extiende la labor del SENADEP hacia el ámbito laboral, donde también se observa gente de escasos recursos económicos que son el objeto de trabajo de dicho Servicio.
4. La importancia de la Defensa Pública radica en que los derechos de las personas fuera o dentro del proceso necesitan ser protegidos por un abogado defensor o, en ausencia de éste, por un servicio de defensores públicos gratuito. Su misión fundamental es garantizar el debido proceso la presunción de inocencia, la igualdad entre las partes y un juicio justo.
5. Todo Estado debe asegurar mediante las necesarias reformas normativas el respeto de los derechos humanos en la totalidad de la actividad

jurisdiccional y administrativa del Estado, en especial en el campo del Derecho Civil, del Derecho de la Familia y del Derecho LABORAL.

6. 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, de los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política del Estado; asimismo, política del Estado conceder 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.
7. El Ministerio de Justicia administra el Programa Nacional de Defensa Pública, con la finalidad de promover y mantener el equilibrio de las partes dentro del debido proceso legal, por lo que en función de la situación socioeconómica de la mayor parte de la población boliviana, pobre, es preciso prestar asistencia legal a los trabajadores de bajos ingresos económicos.
8. Sin desmerecer este gran aporte al acceso a la justicia, es fundamental que a mediano plazo, se incorpore el refuerzo de la Dirección Nacional de Defensa Pública, a través de la creación de nuevas Oficinas de Defensa Pública en Materia Laboral, mediante un instrumento legal positivo, que permita cumplir cabalmente con el objetivo de velar por el respeto de los derechos fundamentales y la oportuna defensa de los trabajadores que no cuenten con recursos económicos para contratar los servicios de un abogado, que viabilice mediante sus conocimientos especializados, las pretensiones legítimas que persiguen los trabajadores.
9. Para tal efecto, es necesario incorporar Defensores Públicos en materia laboral, para trabajadores que perciban el salario mínimo nacional, como respuesta a innumerables casos, que por falta de dinero para contratar los servicios de un abogado, los trabajadores no han podido defender sus derechos laborales o defenderse ante injustas acusaciones, formuladas con la intención de eludir los empleadores sus obligaciones laborales.

I. **EXTENSIÓN DE LAS FUNCIONES DEL SENADEP AL CAMPO LABORAL.-**

1. Aspectos generales.-

El SENADEP fue creado como una institución pública descentralizada, con patrimonio propio y autonomía de gestión administrativa, legal y técnica, sin embargo, si se observa detenidamente en la Ley de creación original, su creación está orientada a garantizar la inviolabilidad de la defensa establecida en la Constitución Política del Estado, en los Tratados y Convenios Internacionales, Leyes, Decretos y demás normas aplicables.

En cuanto a su misión institucional, el Servicio Nacional de Defensa Pública, tiene el deber de asegurar el acceso del imputado, detenido o ciudadano de escasos recursos económicos y de quienes no designen abogado; a un servicio eficaz y gratuito de defensa técnica; que garantice la aplicación de las reglas del debido proceso, precautelando sus derechos y garantías constitucionales, esto en el campo penal; labor que bien podría extenderse a otros campos entre ellos, el laboral, debido a que, normalmente los trabajadores que confrontan problemas laborales y sociales, con un salario mínimo nacional, no cuentan con los recursos económicos suficientes para hacer prevalecer sus derechos antes las instancias judiciales correspondientes, llegando, en la mayoría de los casos a perder sus juicios o a abandonarlos por falta de dinero.

Los principios rectores del SENADEP no cambiarían, es más, cumplirían exactamente su labor de acuerdo a los principios de gratuidad, exención de pago, deber de colaboración, ejercicio permanente, confidencialidad, probidad, independencia, unidad funcional, primacía de la defensa material, diversidad cultural y los principios generales del Derecho Constitucional, del Derecho Penal, del Derecho Procesal Penal y del Derecho Laboral que garanticen la inviolabilidad de la defensa y la protección de los derechos humanos de los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional.

2. Atribuciones y responsabilidades orientadas al campo laboral.-

Las atribuciones y competencias del SENADEP condensadas en un Decreto complementario, serían entre otras:

- a.** Acompañar a su defendido en las diferentes actuaciones procesales en el campo penal y laboral, asistiendo a todos los actos del proceso como:

audiencias cautelares, aplicación de salidas alternativas, juicio oral, presentación de recursos y durante la ejecución de sentencia, según corresponda.

- b. En cumplimiento de sus funciones está exento del pago de costas judiciales, gastos administrativos, policiales y de cualquier otra imposición
- c. Coordinar con instituciones relacionadas al proceso penal y laboral, quienes deben brindar colaboración en forma gratuita
- d. Repetir el monto devengado por la defensa técnica otorgada a personas que, siendo comprobadamente solventes, se hubieren negado a nombrar defensor particular.

J. MEDIDAS A TOMAR AL RESPECTO.-

Para efectivizar la propuesta es preciso trabajar en cuatro áreas fundamentales que tienen que ver con lo siguiente:

1. Aspectos Legales.-

Se debe proceder a gestionar, por las vías correspondientes, pudiendo ser la consulta popular, iniciativa ciudadana o la elaboración de leyes, el reajuste de la Ley N° 2496 al ámbito laboral, mediante otra Ley; o en su defecto, vía Ministerio de Justicia tramitar ante el CONAPE, un Decreto correspondiente, que disponga la extensión de la labor del SENADEP al ámbito laboral; y todo a su vez con efectos en el Programa de Defensa Pública para la gestión 2013.

2. Recursos Humanos.-

Se debe proceder al reclutamiento de (05) abogados laboristas ad litem y ad honorem, hasta fin de gestión, con cargo a lograr los ítems correspondientes en la gestión 2013; y su posterior capacitación en Defensa Pública laboral, para que atiendan demandas laborales presentadas por los trabajadores con bajos ingresos salariales en la ciudad de La Paz

3. Aspectos Logísticos.-

Se debe proceder a la habilitación de (02) ambientes en el Edificio actual que ocupa el SENADEP, en la calle Federico Suazo, considerando que para

las funciones actuales que desarrolla dicho organismo, no confronta problema alguno de estrechez.

Respecto a maquinaria, equipo y material de escritorio, la asignación actual que se dispone puede cubrir lo necesario hasta fin de gestión.

4. Presupuestos y gastos de Operación.-

Una vez, aprobados los instrumentos legales, se debe proceder a gestionar los recursos económico-financieros necesarios, mediante el Presupuesto Anual y el Programa Operativo Anual (POA) para la gestión 2013, considerando sueldos para los nuevos Defensores Públicos, maquinaria, equipos, materiales y gastos de operación correspondientes.

----- 0 -----

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez concluido el proceso de investigación, se formulan las siguientes Conclusiones y Recomendaciones:

A. CONCLUSIONES.-

1. El proceso de desarrollo del derecho laboral y de la seguridad social en Bolivia ha sido producto de una larga lucha de reivindicaciones salariales y sociales, principalmente de los sectores mineros, fabriles y magisterio.
2. El otorgamiento de condiciones dignas y equitativas de labor a los trabajadores y el precepto que exige igual remuneración por igual tarea, favorece la nivelación de los derechos de todos los trabajadores, sin distinción de sexo, en cuanto al salario se refiere.
3. Las demandas laborales presentadas por los trabajadores con bajos ingresos salariales de la ciudad de La Paz ante el Ministerio de Trabajo y órganos jurisdiccionales competentes, normalmente se originan por problemas irresueltos con los empleadores, derivados de despidos, impuntualidad en los pagos de sueldos y la no atención de beneficios sociales, en franco desmedro de su economía, bienestar y el “vivir bien”.
4. Los trabajadores de bajos ingresos salariales normalmente resuelven sus problemas laborales en la ciudad de La Paz acudiendo a instancias del

Ministerio de Trabajo y a los Juzgados Laborales y de Previsión Social; sin embargo, como carecen de los recursos económicos suficientes para contratar un abogado que les defienda, los mismos optan por dejar el caso, abandonándolo o simplemente comprometiéndolo a algún abogado un gran porcentaje del pecunio que reclama, en desmedro de su economía.

5. Las instancias legales e instituciones del Estado relacionadas con la defensa, protección y promoción de los derechos en general, en particular el SENADEP, no tienen atribuciones ni competencias para atender y resolver demandas laborales de los trabajadores de bajos ingresos salariales, por lo que dicho Servicio está impedido legalmente de poder atender caso laboral alguno con su personal y medios disponibles.
6. La inexistencia de una repartición dentro del Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP) que atienda casos en materia laboral, afecta los intereses de las personas con escasos recursos económicos, quienes presentan sus demandas laborales ante los diversos órganos jurisdiccionales en busca de justicia, con pocas posibilidades de hacer prevalecer sus derechos o ganar.
7. La carencia de abogados defensores públicos en materia laboral en el SENADEP influye negativamente en los trabajadores de bajos ingresos salariales, quienes no tienen opción alguna para acudir ante los tribunales con sus demandas laborales.
8. La Ley N° 2496 de 4 de agosto de 2003 (SENADEP) que ampara la existencia y labor del Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP), precisa una extensión de funciones al ámbito laboral, respecto a prestar defensa técnica legal gratuita para atender demandas laborales de los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional, en concordancia con la actual Constitución Política del Estado y Leyes vigentes.

B. RECOMENDACIONES.-

1. Que, con el fin de que el SENADEP pueda atender de inmediato las causas en materia laboral en la ciudad de La Paz, se elabore un Proyecto de ampliación de Funciones de dicho organismo, considerando

el reclutamiento de (05) abogados defensores públicos en materia laboral, su capacitación respectiva y la asignación de ambientes adecuados en el edificio que dicho organismo ocupa actualmente.

2. Que, paralelamente se elabore el instrumento legal idóneo, Ley o Decreto Supremo según corresponda, mediante el cual se disponga la extensión de funciones del Servicio Nacional de Defensa Pública (SENADEP) al ámbito laboral, con el fin de que los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional puedan ser atendidos en forma permanente y efectiva por dicho Servicio en sus demandas laborales, para lo cual se deberá trabajar fundamentalmente en cuatro áreas: Área Legal, Área de Recursos Humanos, Área Logística y Área Económica, descritas en el anterior capítulo.
3. Que, una vez aprobado los instrumentos legales correspondientes, se calcule y determine en forma exacta la cantidad de Defensores Públicos laborales y los recursos económico-financieros respectivos que precisará el SENADEP para cubrir los gastos que demanden su funcionamiento para la siguiente gestión, fin incluirlos en el Programa Operativo Anual (POA) del año 2013.

BIBLIOGRAFIA

- **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo**, Diccionario Juridico Elemental. Editorial Heliasta SRL., Buenos Aires – Argentina, 1993.
- **COSSIO, Mario y ESCOBAR, Flavio**. Actores Sociales y Descentralización, Impresiones Publicidad, Arte y Producciones, Bolivia, 1993.
- **JIMÉNEZ SANJINÉS Raúl**. “Lecciones de Derecho laboral”. Tomos I y II. 2001, La Paz Bolivia.
- **ZEGADA SAAVEDRA Luis**. “El Asesor Laboral” XIV Edición, 2012, La Paz Bolivia.
- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO**. 07 de febrero 2009.
- **LEY GENERAL DEL TRABAJO**. D.L. de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942
- **REGLAMENTACIÓN DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO**. D.S. N° 224 del 23 de agosto de 1943.
- **CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO**. Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio de 1979.
- **CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL**. Ley de 14 de diciembre de 1956.
- **LEY DE PENSIONES ACTUAL**. Ley N° 065 de 10 de diciembre de 2010.
- **ANTIGUA LEY DE PENSIONES**. Ley N° 1732 de 29 de noviembre de 1996.
- **REGLAMENTO DE PENSIONES**. D.S. 0822 de 26 de enero de 2011.
- **SERVICIO NACIONAL DE DEFENSA PÚBLICA (SENADEP)**. Ley N° 2496 de creación del, de 04 de agosto de 2003.
- **LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR**. Ley N° 2450 de 09 de Abril de 2003..

ANEXO “A”

DISEÑO DE MONOGRAFÍA

TEMA: “DEFENSA PÚBLICA PARA ATENDER DEMANDAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES QUE PERCIBEN EL SALARIO MÍNIMO NACIONAL”

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.-

La situación de los trabajadores en Bolivia, al igual que en muchos países de América Latina, ha sufrido diversos cambios en la búsqueda de mejoras salariales y de condiciones de vida, dentro de ello, la administración de justicia en materia laboral.

En el presente, el Estado Plurinacional de Bolivia ha orientado sus esfuerzos a favorecer a la clase trabajadora en función de sus necesidades jurídicas, políticas, económicas y sociales, asignándoles más derechos en la Constitución Política del Estado y promulgando Leyes en su favor, con énfasis en una mejor administración de justicia para las clases desposeídas, entre ellas, los **trabajadores asalariados**, dando lugar a que las diferentes instituciones y órganos del Estado, en especial Defensa Pública, Derechos Humanos y Asistencia Legal, se aproximen cada vez más a la sociedad civil, en procura de satisfacer sus necesidades en el ámbito de la justicia.

El trabajo es un derecho fundamental de las personas y constituye la base fundamental del orden económico y social de la sociedad civil boliviana, el cual está protegido por el Estado, instancia que debe crear las condiciones para garantizar empleo, estabilidad laboral, remuneración justa y el reconocimiento de los derechos laborales.

En efecto, dentro de los fines y funciones esenciales del Estado Plurinacional de Bolivia, en la Constitución Política del Estado se establecen en el Art. 9. Parágrafo 1. *“Constituir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena **JUSTICIA SOCIAL**, para garantizar las identidades plurinacionales... Parágrafo 5. Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo”*; de la misma forma en la Primera Parte, Base Fundamentales del Estado. Derechos, Deberes y Garantías, Título II Derechos Fundamentales y Garantías, Capítulo Quinto. Derechos Sociales y Económicos, se encuentra la Sección III, que trata sobre **DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO**; el cual describe todos los derechos y garantías de los trabajadores, congruentes con la Ley General del Trabajo Ley de 8 de diciembre de 1942, traduciendo así el objetivo fundamental del Estado de viabilizar el acceso a la justicia y efectivizar las diferentes instancias de protección y defensa de los derechos para el sector asalariado.

Al presente, el sector de los trabajadores asalariados, principalmente los que bordean el salario mínimo nacional, continúan siendo objeto de negación de

beneficios sociales, despidos injustificados, acosos sexuales, discriminación y demás problemas laborales, que en algunas ocasiones son demandados ante el Ministerio de Trabajo; sin embargo, el empleador, rehúsa cancelar lo que legítimamente les corresponde, inclusive ni se presenta, sabiendo que el Ministerio es una instancia conciliadora y que el trabajador por falta de dinero para pagar a un abogado estará imposibilitado de reclamar ante las instancias judiciales pertinentes sus derechos laborales; por tanto, no le queda otra salida al trabajador damnificado que renunciar a lo que por derecho le corresponde.

La justicia debe ser el principal garante de los derechos humanos, en lo cual juega un rol importante el **Servicio Público de Defensa Legal**, gratuito y eficiente, con cobertura nacional, que preste sus servicios en materia laboral a los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional, quiénes no pueden contratar un abogado defensor, debido a sus escasos ingresos por lo que pueden considerarse en estado de indefensión.

En este sentido, subsiste la necesidad de que los trabajadores asalariados de escasos recursos económicos y bajos ingresos salariales, como los que perciben el salario mínimo nacional, cuenten con mecanismos de defensa legal efectivos ante sus empleadores, lo cual podrá ser factible solamente con la creación de un **Servicio Público de Defensa Legal** para dicho sector.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.-

“Cómo puede garantizar el Estado Plurinacional de Bolivia, la inviolabilidad de la defensa legal para los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional en la ciudad de La Paz que les permita resolver satisfactoriamente sus demandas laborales?”

3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.-

- a. ¿Cuáles son las demandas laborales clásicas de los trabajadores de bajos ingresos salariales?
- b. ¿Cómo se resuelven actualmente los problemas laborales de los trabajadores de bajos ingresos salariales?
- c. ¿Qué instituciones u organismos del Estado Plurinacional de Bolivia tienen competencia para la defensa, protección y promoción de los derechos laborales de los trabajadores que perciben el salario mínimo vital?
- d. ¿Cuál es el marco legal que ampara las demandas laborales de los trabajadores de bajos ingresos salariales?
- e. ¿Qué mecanismos técnicos y legales se pueden implementar para que los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional puedan resolver sus demandas laborales en forma efectiva?

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

a. Objetivo General

Proponer la extensión de la labor del Servicio Nacional de Defensa Pública hacia la defensa técnica laboral de los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional en la ciudad de La Paz.

b. Objetivos Específicos

1. Describir la naturaleza de las demandas laborales que se presentan permanentemente en la ciudad de La Paz.
2. Determinar cómo los trabajadores de bajos ingresos salariales resuelven actualmente sus problemas laborales en la ciudad de La Paz.
3. Describir que instituciones u organismos del Estado Plurinacional de Bolivia tienen competencia para la defensa, protección y promoción de los derechos laborales de los trabajadores de bajos ingresos salariales.
4. Determinar el marco legal que ampara las demandas laborales de los trabajadores de bajos ingreso salariales.
5. Determinar qué mecanismos legales se pueden implementar para que los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional puedan resolver en forma efectiva sus demandas laborales.

5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

a. Delimitación Temática

El presente tema se enmarca dentro de las siguientes áreas temáticas:

- 1) El Derecho del Trabajo, disciplina especializada que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, es decir, entre empresarios y trabajadores.
- 2) La Sociología Jurídica, porque estudia a los actores y agentes sociales involucrados en el fenómeno laboral del medio.
- 3) La Seguridad Social, precautela el derecho de los trabajadores con relación a su salud y jubilación.
- 4) El Derecho Constitucional, la Constitución Política del Estado determina los márgenes de derechos, organización y atribuciones de los actores de la relación laboral obrero patronal en el Régimen Social; asimismo establece la protección del Estado sobre el trabajo y el capital humano.

b. Delimitación Temporal

La presente monografía abarcará los años 2010 y 2011, período en que se dieron importantes avances en materia laboral.

c. Delimitación Espacial

Como trabajo de campo, el presente trabajo de investigación abarcará la ciudad de La Paz, cuyos resultados podrán difundirse a nivel nacional.

6. JUSTIFICACIÓN

a. Utilidad.

La presente monografía, al abordar un problema real respecto a las demandas salariales y otros de los trabajadores asalariados de la ciudad de La Paz, frente a sus empleadores, requiere de una solución apta, factible y aceptable para su puesta en práctica a nivel nacional, considerándose por ello, de mucha utilidad para los niveles e instancias pertinentes

b. Relevancia.

La naturaleza del presente tema, sin dejar de lado las consideraciones de carácter político económico y social que se deben observar en todo momento en el tratamiento de la problemática de los trabajadores asalariados, es de por sí muy importante, toda vez que su solución contribuirá a resolver los problemas laborales de los trabajadores de bajos ingresos salariales, mediante acciones administrativas concretas por parte del Estado, consistentes en un mejor aprovechamiento de la labor de Defensa Pública.

La importancia de la Defensa Pública radica en que los derechos de las personas, fuera o dentro del proceso, precisan ser protegidos por un abogado defensor o, en su ausencia, por un servicio de defensores públicos gratuito. Su misión fundamental es garantizar el debido proceso, la presunción de inocencia, la igualdad entre las partes y un juicio justo.

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

c. Interés.

El presente tema es de interés para los propios trabajadores asalariados, principalmente para los de bajos ingresos salariales y el Estado, toda vez que ellos son los actores que en primera instancia sufren las consecuencias de una desigual administración de justicia laboral, debiendo ser tarea principal del Gobierno, conceder una atención privilegiada a los ciudadanos en cuanto al acceso a la justicia en materia Laboral, dada la sensibilidad social del problema.

Asimismo, este tema es de interés del Órgano Judicial, porque en el ejercicio de sus funciones, tiene la responsabilidad de proponer reformas en cuanto al ordenamiento legal y el funcionamiento de las instituciones públicas y de las entidades de la sociedad civil en materia legal, que engloban los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo.

7. MARCO TEÓRICO

a. Antecedentes Teóricos del problema.

El hombre en su diario vivir confronta necesidades de subsistencia, sostenimiento de su familia y adaptación al grupo social en que se desenvuelve, para lo cual IMPRESCINDIBLEMENTE precisa trabajar.

En nuestro medio, el Ministerio de Justicia administra el Programa Nacional de **Defensa Pública**, con la finalidad de promover y mantener el equilibrio de las partes dentro del debido proceso legal; sin embargo, la mayor parte de nuestra población (más del 70 %) es extremadamente pobre, según datos del INE¹⁰, en ello, los trabajadores salarios representados el 62% de la masa laboral; por lo cual, dada la actual situación socioeconómica de Bolivia, es preciso que la labor de Defensa Pública se extienda al campo laboral, prestando asistencia jurídica a los trabajadores asalariados que perciben el salario mínimo nacional, estimándose necesario que, a corto plazo, pueda reforzarse la estructura de la **Dirección Nacional de Defensa Pública**, a través de la creación de nuevas **Oficinas de Defensa Pública en Materia Laboral**, mediante un instrumento legal, que permita cumplir cabalmente con el objetivo de velar por el respeto de los derechos fundamentales y la oportuna defensa de los trabajadores que no cuenten con recursos económicos suficientes para contratar a un abogado que haga prevalecer sus derechos y sus pretensiones legítimas.

El trabajo que se pretende desarrollar hace referencia a la necesidad de incorporar Defensores Públicos en el campo laboral para trabajadores que perciben remuneración equivalente al salario mínimo nacional, como respuesta a innumerables casos que por falta de dinero, tales trabajadores no pudieron contratar los servicios de un abogado para hacer prevalecer sus derechos laborales o defenderse ante injustas acusaciones, formuladas con la intención de evadir obligaciones laborales o sociales.

A este respecto, en momentos de cambios trascendentales que se suscitan al interior del Estado Boliviano e instituciones públicas, es preciso plantear a la opinión pública un debate sobre la adopción de nuevas leyes en el campo laboral, con una nueva concepción sobre el acceso a la justicia para los trabajadores de bajos ingresos salariales, principalmente para los que perciben el salario mínimo nacional.

b. Bases Teóricas.

El espíritu que inspira el desarrollo del presente trabajo doctrinal está enraizado en los preceptos que enmarca la Constitución Política del Estado,

¹⁰ Dossier Estadístico. Ministerio de Desarrollo Sostenible y Medioambiente. Secretaría Nacional de Planificación Junio 2005, La Paz, Bolivia.

asimismo, en las leyes laborales como normas de orden público, obligatorias para empleadores y trabajadores, con la finalidad de equilibrar la relación laboral, contrarrestando el poder abusivo del empleador frente a las necesidades y demandas laborales, a nivel del sector y en forma individual; tanto es así que los derechos laborales son irrenunciables y se han establecido para garantizar condiciones mínimas de trabajo y remuneración de todas las personas.

La empresa no puede establecer en el contrato individual ni pactar con los trabajadores remuneraciones, beneficios o condiciones de trabajo menores a las mínimas que exige la ley; en cambio, si en el contrato individual hay beneficios o condiciones de trabajo mejores de los que fija la ley, debe respetarse el mismo.

El Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones, sea verbal o escrito, concurren una persona o empresa que se llama **empleador** y otra persona denominada **trabajador**. Por este acuerdo el trabajador queda obligado a prestar servicios al empleador, en forma dependiente y subordinada de sus órdenes, por otro lado, le cabe al empleador la obligación de pago o remuneración por esos servicios y el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador; sin embargo, en muchas ocasiones el empleador exige al empleado u obrero el cumplimiento estricto de dicho contrato, pero por su parte no cumple con el pago correcto por los servicios ni reconoce sus derechos laborales, llegando inclusive a despedirle sin previo aviso y sin justa causa, rehusando el pago de indemnización, desahucio y otros beneficios que por ley le corresponden, por lo que debido a la mala situación económica del trabajador, el mismo no podrá concretizar sus pretensiones.

Si bien la instancia conciliadora del Ministerio de Trabajo, es de gran ayuda para el trabajador, en caso de que el empleador rehúse a conciliar, no queda otro camino que la instancia jurisdiccional laboral, para lo cual el trabajador requerirá de los servicios de un profesional abogado que lleve su causa legal ante la jurisdicción laboral, quien solicitará un monto de dinero para desarrollar su trabajo, sí el trabajador no tiene dicho dinero, tendrá que verse obligado a renunciar a sus derechos laborales, o comprometer parte del mismo, lo cual se da con mucha frecuencia, como expresión de la desigualdad económica existente entre el trabajador y el empleador que detenta el poder económico.

El Estado, por mandato constitucional protege el trabajo, por tal razón, no puede permitir tal desigualdad ni abuso de poder, considerando que el dinero puede ser un obstáculo para concretizar las pretensiones legítimas de los trabajadores, que reciben una remuneración baja; por tanto, el Estado está obligado a crear mecanismos que viabilicen el acceso de los trabajadores con bajos ingresos salariales a la justicia, uno de estos mecanismos puede ser la incorporación de la Defensa Pública en materia laboral con la finalidad de

garantizar la inviolabilidad de la defensa de los derechos de los trabajadores, proporcionando defensa técnica oportuna y adecuada a los trabajadores carentes de recursos económicos equivalentes al salario mínimo nacional.

c. Marco Conceptual

En el presente trabajo de investigación se emplearán las siguientes categorías y conceptos fundamentales:

- 1) **Abogado Defensor.**- “Abogado es aquella persona que después de haber obtenido su título universitario y haber cumplido con los demás requisitos exigidos por la Ley para ejercer la profesión (juramento colegiación, etc.), se encarga de defender antes los tribunales el honor, la vida, la libertad y la fortuna de los ciudadanos. Su misión consiste en patrocinar a los litigantes en el juicio o aconsejarlos sobre los puntos de derecho que le sometan. Es decir, el abogado cumple distintas funciones: desde evacuar consultas extrajudiciales sobre temas jurídicos, conciliar a futuros contrincantes, hasta ejercer el ius postulandi ante la jurisdicción y el patrocinio”. Ramiro J. Podetti. Citado por Aldo Bacre.
- 2) **Derecho.**- “Potestad o facultad, consecuencia jurídica, validez o vigencia e invalidez o nulidad, etc. Conjunto de normas vigentes en un tiempo y un lugar determinado” Julio B. J. Maier.
- 3) **Derecho Laboral.**- También llamado Derecho del Trabajo, “El que 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 también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente” G. Cabanellas de Las Cuevas.
- 4) **Empleado.**- “El que trabaja por cuenta ajena. Presta servicios en tal carácter, o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual” Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939.
- 5) **Estado.**- “Estructura jurídica, política, económica y social de un determinado territorio, población, conjuntamente la estructura de un poder que gobierna; es decir, de modo general, a la organización política”. Alcides Alvarado.
- 6) **Justicia.**- “Supremo ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo. *Constans et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi*”. Justiniano.
- 7) **Obrero.**- “Es el que trabaja por cuenta ajena. Se caracteriza el obrero por prestar servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta

categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes”. Ley General del Trabajo.

- 8) **Patrono.**-“Es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa”. Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939.
- 9) **Relación Jurídica.**-“Se trata de derechos obligaciones entre actor y demandado en un complejo recíproco” Kohleer citador por Aldo Bacre.
- 10) **Salario.**-“Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo”. Ley General del Trabajo.
- 11) **Trabajador.**- “Toda persona natural que presta servicios intelectuales o materiales a otra, natural o jurídica, en cuya relación concurren dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso” Decreto Supremo 23570 de 26 de julio de 1993.

d. Marco Legal

- 1) Constitución Política del Estado Boliviano.
- 2) Ley General del Trabajo. Arts. 4 y 13
- 3) Código Procesal del Trabajo. Arts. 1, 2, 3 y 4.
- 4) Reglamento de la Ley General del Trabajo. Art. 8
- 5) Otras normas legales referidas a los derechos de los trabajadores.
- 6) Legislación comparada, principalmente de países latinoamericanos.

8. LINEAMIENTO GENERAL

“La extensión de la labor del Servicio Nacional de Defensa Pública hacia la defensa técnica laboral de los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional, permitirá un mayor acceso de dicho sector a la justicia en condiciones de igualdad jurídica”.

9. VARIABLES

a. Variable Independiente

La extensión de la labor del Servicio Nacional de Defensa Pública hacia la defensa técnica laboral de los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional.

b. Variable Dependiente

Mayor acceso de dicho sector a la justicia en condiciones de igualdad jurídica.

13. PRESUPUESTO DE LA MONOGRAFÍA.

ACTIVIDADES.	PRECIO UNITARIO BS.	CANTIDAD	TOTAL BS.
Primera Fase			
Acopio de información.			
– Material de Escritorio	50.00	01	50.00
– Fotocopias.	0.20	50	10.00
– Transporte	1.50	10	15.00
Fase Diseño			
Trabajo de Escritorio			
- Material de escritorio	85.00	01	85.00
- Trabajo de campo	20.00	01	20.00
Fase Operativa			
Corrección Versión Final			
- Material Escritorio	50.00	01	50.00
- Fotocopias	0.20	60	12.00
- Tapas	2.00	10	20.00
- Transporte	1.50	10	15.00
- Empastado	3.00	05	15.00
TOTAL			292.00

14. CONTENIDO TENTATIVO DE LA MONOGRAFÍA

Introducción

CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES

K. CONCEPTO DEL TRABAJO

L. ETIMOLOGÍA DEL TRABAJO

M. EL TRABAJO COMO CONCEPCIÓN JURÍDICA.

N. EL DERECHO DEL TRABAJO.-

CAPITULO II. EL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA

I. ANTECEDENTES

J. PRIMERAS DISPOSICIONES LEGALES DE LA REPÚBLICA DE BOLIVIA EN
RELACIÓN AL TRABAJO

K. LA NORMATIVA LABORAL EN BOLIVIA

5. La Constitución Política del Estado y la relación laboral.-

6. La Ley General del Trabajo

7. Otras normas laborales

L. LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR

5. Los derechos laborales
6. Los beneficios sociales
7. Las demandas laborales

M. LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

6. El estado como ente tutelador de derechos laborales
7. Las empresas privadas y los empleados o trabajadores
8. Demandas laborales iniciadas en el ministerio de trabajo
9. Demandas laborales que llegan a la jurisdicción laboral
10. Visión de los trabajadores de bajos ingresos salariales

CAPITULO III. LA DEFENSA PÚBLICA EN BOLIVIA

N. GENERALIDADES

O. ORGANIZACIÓN

P. ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES

Q. CASOS JUDICIALES ATENDIDOS

R. PROYECTOS DE REFORMA O MEJORA

CAPITULO IV. LA DEFENSA PÚBLICA EN EL ÁMBITO LABORAL

K. GENERALIDADES

L. ORGANIZACIÓN

M. ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES

N. NUEVO ENFOQUE DE LA LABOR DE DEFENSA PÚBLICA

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

C. CONCLUSIONES

D. RECOMENDACIONES

15. BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Juridico Elemental. Editorial Heliasta SRL., Buenos Aires – Argentina, 1993.

COSSIO, Mario y ESCOBAR, Flavio. Actores Sociales y Descentralización, Impresiones Publicidad, Arte y Producciones, Bolivia, 1993.

JIMÉNEZ SANJINÉS Raúl. “Lecciones de Derecho laboral”. Tomos I y II. 2001, La Paz Bolivia.

ZEGADA SAAVEDRA Luis. “El Asesor Laboral” XIV Edición, 2012, La Paz Bolivia.

Decreto Reglamentario No. 24 de 23 de agosto de 1943, Reglamento de la Ley General del Trabajo

Gaceta Oficial de Bolivia.

ANEXO: “B” SINTESIS DE LA INVESTIGACIÓN (Corregida)

TEMA: “Defensa Pública para atender las demandas laborales de los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional”

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	LINEAMIENTO GENERAL	UNIDAD DE ANÁLISIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	
¿Cómo puede garantizar el Estado Plurinacional de Bolivia, la inviolabilidad de la defensa legal para los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional en la ciudad de La Paz que les permita resolver satisfactoriamente sus demandas laborales?	Proponer la extensión de la labor del Servicio Nacional de Defensa Pública hacia la defensa técnica laboral de los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional en la ciudad de La Paz.	La extensión de la labor del Servicio Nacional de Defensa Pública hacia la defensa técnica laboral de los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional, permitirá un mayor acceso de dicho sector a la justicia en condiciones de igualdad jurídica.	<ul style="list-style-type: none"> – Ministerio de Justicia. – Defensa Pública del Estado Plurinacional de Bolivia. 	<ul style="list-style-type: none"> – Exploratoria. – Descriptiva – Propositiva. 	
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE INDEPENDIENTE (VI)	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las demandas laborales clásicas de los trabajadores de bajos ingresos salariales? 2. ¿Cómo se resuelven actualmente los problemas laborales de los trabajadores de bajos ingresos salariales? 3. ¿Qué instituciones u organismos del Estado Plurinacional de Bolivia tienen competencia para la defensa, protección y promoción de los 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la naturaleza de las demandas laborales que se presentan permanentemente en la ciudad de La Paz. 2. Determinar cómo los trabajadores de bajos ingresos salariales resuelven actualmente sus problemas laborales en la ciudad de La Paz. 3. Describir que instituciones u organismos del Estado Plurinacional de Bolivia tienen 	La extensión de la labor del Servicio Nacional de Defensa Pública hacia la defensa técnica laboral de los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional.	<ul style="list-style-type: none"> – Autoridades Nacionales y Departamentales del sector Justicia. – Ciudadanía de la ciudad de La Paz. 	<ul style="list-style-type: none"> – Encuestas. – Entrevistas – Fichas Bibliográficas. 	
		VARIABLE DEPENDIENTE (VD):			MUESTRA
		Mayor acceso de dicho sector a la justicia en condiciones de			

<p>derechos laborales de los trabajadores que perciben el salario mínimo vital?</p> <p>4. ¿Cuál es el marco legal que ampara las demandas laborales de los trabajadores de bajos ingresos salariales?</p> <p>5. ¿Qué mecanismos técnicos y legales se pueden implementar para que los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional puedan resolver sus demandas laborales en forma efectiva?</p>	<p>competencia para la defensa, protección y promoción de los derechos laborales de los trabajadores de bajos ingresos salariales.</p> <p>4. Determinar el marco legal que ampara las demandas laborales de los trabajadores de bajos ingresos salariales.</p> <p>5. Determinar qué mecanismos legales se pueden implementar para que los trabajadores que perciben el salario mínimo nacional puedan resolver en forma efectiva sus demandas laborales.</p>	<p>igualdad jurídica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores - Empleadores - Órganos jurisdiccionales. - Oficina de Defensa Pública de la ciudad de La Paz. 	
--	--	---------------------------	--	--

MARCO TEÓRICO

Fundamento Teórico General	Fundamento Teórico Especifico	BASES LEGALES
<p>La Defensa Pública.</p>	<p>Teoría del Trabajo Teoría de la Seguridad Social Teoría de la Pobreza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política del Estado. 09 de febrero 2009. - Ley General del Trabajo. D.S. 24 de Mayo de 1938, elevado a rango de Ley el 8 Dic. 1942. - Ley del SENADEP. N° 2496. 04 de agosto de 2003. - Ley de Pensiones Ley N° 065 de 10 de Diciembre de 2010. - Reglamento de la Ley General del Trabajo. D.S. de 23 de agosto de 1943. - Código Procesal del Trabajo. D.L. 16896 de 25 de julio de 1975. - Estatuto del Funcionario Público.