

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
Facultad de ciencias Jurídicas y Políticas



TESIS DE GRADO

Asesor: Dr. Víctor Aliaga Murillo

Postulante: Lucía Del Rosario Soliz Silva

La Paz - Bolivia

Nº 00158

D E D I C A T O R I A

A mi adorado papá Alfredo y
a mi amada madre Raquel y Hnos.;
por su constante aliento y amor.
A la memoria de mi Hno. Guillermo.
Y, en gratitud a mis catedráticos
de la U M S A.



FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

U M S A

NO 00158

TEMA: " LA APLICACION DEL PRINCIPIO
DE LA ORALIDAD EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL " .

TESIS DE GRADO

ASESOR: DR. VICTOR ALIAGA MURILLO

POSTULANTE: LUCIA DEL ROSARIO SOLIZ SILVA

L A P A Z B O L I V I A

1 9 8 8

I N D I C E

C A P I T U L O I

NO 00158

Introducción. - - - - - pág. 6

C A P I T U L O II

Breve reseña de la evolución del hombre
histórico - económico - social. - - - - - pág. 21
A.- Antecedentes históricos de Bolivia. - - - - - pág. 31
B.- Epoca pre-colombina. - - - - - pag. 31
C.- Epoca colonial. - - - - - pág. 34
D.- Epoca republicana. - - - - - pág. 36

C A P I T U L O III

Breve historiación del Procedimiento Especial
del Trabajo. - - - - - pág. 40

C A P I T U L O IV

Derecho Comparado
Legislación extranjera. - - - - - pág. 58

C A P I T U L O ----- V

NO 00158

Análisis del principio de la oralidad. - - - - - pág. 75

A.- Predominio de la palabra hablada. - - - - - pág. 78

B.- Inmediación entre el Juzgador y las partes. - - - - - pág. 79

C.- Identidad física del Juzgador. - - - - - pág. 79

D.- Concentración de la sustanciación de la
causa en un período único.- - - - - pág. 81

E.- La publicidad en los juicios. - - - - - pág. 82

Ventajas de la oralidad. - - - - - pág. 87

C A P I T U L O ----- VI

Datos estadísticos de los juzgados de
Trabajo y Seguridad Social. - - - - - pág. 109

Entrevistas realizadas sobre el tema:

A.- Autoridades de la Corte Nacional del
Trabajo y Seguridad Social. - - - - - pág. 112

B.- Catedráticos especializados en la materia. - - - - - pág. 130

C A P I T U L O VII

Procedimiento que se sigue actualmente en los juicios del trabajo. - - - - -	pág. 142
---	----------

C A P I T U L O VIII

Posible procedimiento en los juicios de trabajo. - - - - -	pág. 160
---	----------

C A P I T U L O IX

CONCLUSIONES. - - - - -	pág. 176
-------------------------	----------

Bibliografía. - - - - -	pág. 187
-------------------------	----------

C A P I T U L O II N T R O D U C C I O N

El derecho del trabajo es un ordenamiento jurídico particular, un sector del derecho, y como tal, una realidad del fundamento normativo. En consecuencia, del conocimiento de ésta realidad ha de ocuparse una ciencia jurídica, cuya misión es el análisis, sistematización y crítica de las instituciones jurídico-laborales.

El derecho del trabajo como fenómeno histórico-cultural, es la respuesta del sistema social al conjunto de problemas planteados por la Revolución Industrial en el orden socioeconómico y específicamente, en cuanto a la situación de los trabajadores dependientes.

El trabajo es , en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y confiere un valor del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad; como bien expresa el tratadista Manuel Alonso,(1) cuando dice: " Con el trabajo el hombre busca un fin y trata, generalmente de satisfacer sus necesidades. Se ha dicho - y con razón - que el tra

(1) Manuel Alonso Garcia, ob.cit. pág. 52

bajo es una exigencia natural, condición inexcusable de la misma existencia humana. Nuestra civilización actual es una civilización asentada sobre el trabajo como valor esencial".

En su significado jurídico vemos que, en cuanto el trabajo supone una actividad y conduce a un resultado es susceptible en su forma de prestación, de un determinado enjuiciamiento, o, en otras palabras, de una valoración por el Derecho; no ya sólo por lo que es en sí, sino por las relaciones que con base en el mismo pueden originarse. Una esfera material prefigura, pues, la acción del Derecho sobre la realidad trabajo. En su ordenación en lo acertado de sus criterios y en la adecuada configuración de sus mandatos, reside la posibilidad de que lo jurídico no permanezca, frente al trabajo, en un plano pura y simplemente formal, sino que, trascendiendo este aspecto, le preste una significación normativa, pero actual.

Como base de las relaciones sociales el trabajo es parte muy importante de la vida del hombre. Sus manifestaciones se traducen en un conjunto de relaciones constitutivas de una estructura social, con sus grados de jerarquización y sus mutuas correspondencias.

Para comprender el objetivo cabal del presente trabajo es necesario referirse a lo que es el juicio en general y más concretamente el juicio laboral.

" El juicio es la contienda legítima entre partes ante el Tribunal competente que la dirime con su fallo. Tiene su fundamento en la necesidad de ventilar debidamente los derechos impugnados ó vulnerados ave

riguando la certeza de los hechos en los cuales se apoyen o basen los derechos pretendidos, todo con sujeción a un método preconstituido y sancionado por la ley " . (2).

Es contienda por que en el mismo pugnan intereses, derechos y hasta acciones opuestas , requiriéndose para su validez, no sólo la actuación de partes no avenidas, sino que aquella se dirima ante el Tribunal competente.

La palabra juicio tiene su origen en el Derecho Romano y viene de *judicare*, que significa declarar el derecho. El juicio nació por la influencia del derecho natural, siendo, por consiguiente, anterior a la promulgación de todo derecho positivo, pero aunque en su origen no pudo amoldarse a los preceptos de este derecho, tuvo que ajustarse necesariamente a lo que era armónico con el derecho natural ó exigible racionalmente para la vida sustancial de la controversia, refiriéndose, por tanto, a tres partes fundamentales : una en que se fijase la cuestión ó punto controvertido; otra encaminada a la demostración ó prueba de los hechos que la requiriesen , y otra referente al pronunciamiento de la sentencia.

El juicio judicial debe inspirarse, por tanto, en los principios sobre que descansa el juicio lógico y el juicio jurídico. El primero , es el que se halla conforme con las reglas del buen sentido, requiriéndose éstas antes de sentar un criterio fundado y conducente al examen reflexivo de tésis opuesta. Mediante el segundo, no han de ser sólo consultadas las reglas de la sana crítica, sino también las

(2) Enciclopedia Jurídica OMEBA, ob.cit. pág. 1330

que el derecho establece, como debidas y convenientes para cada caso y su situación.

No es dable desenvolver la idea del juicio sin fijar la consideración en las personas que son necesarias para la existencia del mismo. A saber, estas son tres: el actor o demandante, el acusado o demandado y el juzgador. A esto hemos de agregar las ritualidades del juicio que para ser perfecta requiere de tres condiciones esenciales:

a) Legitimidad.-Envuelve la legitimidad del juicio un doble concepto, puesto que no es legítimo el juicio que no sea dirigido y decidido por el depositario del poder judicial a quien corresponda verificarlo, como tampoco es legítimo aquel que no se ajuste en sus trámites a las reglas o preceptos establecidos para el mismo. Esta condición, pues, se refiere a la potestad y competencia de los jueces y tribunales y a la legalidad de la forma, y es tan esencial que su falta priva de eficacia y valimiento a lo actuado.

b) Publicidad.- La publicidad del juicio es otra condición ineludible de éste, consistiendo en que nada de lo que se actúe sea clandestino u oculto, fuera de aquello que la moral ó el interés de la sociedad o el derecho del individuo exija que sea reservado, porque aparte de que el misterio inmotivado da siempre margen a sospechas maliciosas, la publicidad constituye una garantía para los litigantes, una satisfacción ofrecida a la conciencia pública y un valladar opuesto a los ardidés ilícitos y a las armas de mala ley, que no pocas veces suelen utilizarse en las luchas del foro.

c) Integridad.- Finalmente la integridad del juicio es condición indispensable, porque sin ella no sería completo, acabado y perfecto, en cuyo caso dejaría de estar encaminado a su objeto, y de satisfacer las necesidades de la claridad y el método, aparte de que los litigantes no encontrarían en el mismo los medios de su justa defensa, ni los jueces la ilustración necesaria para decidir con acierto.

Sabemos que una cosa es el proceso, y otra el procedimiento. El proceso tiene por objeto el examen del derecho del autor a obtener la tutela jurídica mediante sentencia favorable y consiguiente ejecución de la misma. El procedimiento es el orden y método destinado a investigar si se dan los requisitos de existencia de la pretensión jurídica.

El tipo de procedimiento está determinado principalmente por el predominio que en él tenga el elemento oral o el elemento escrito. La divergencia acerca del procedimiento oral versa no sólo sobre su conveniencia, sino también sobre su propio concepto, como aparece de la controversia habida entre Chiovenda y Mortara, que expresan; (3) " Para caracterizar, con rigor científico, el procedimiento oral, no basta con atender a los elementos exteriores de la palabra. El hecho de admitirse la audiencia y discusión oral de las partes no implica que el procedimiento sea oral, así como también el uso de la escritura no implica que necesariamente sea escrito.

Un procedimiento se dice oral o escrito, según el modo como se actúe en él: La palabra hablada o la palabra escrita.

La oralidad se caracteriza porque las discusiones entabladas y

(3) Chiovenda Giuseppe, ob. cit. pág. 40

las conclusiones son deducidas de viva voz en la audiencia del Juez - singular o colectivo; la sentencia es pronunciada por el mismo Juez - que asistió a la prueba y tratamiento de la causa, en una sola audiencia o en audiencias continuadas".

Soy partidaria de la oralidad en los juicios del trabajo, no sólo por la función fundamental que siempre los principios juegan en toda disciplina, sino porque el derecho laboral está permanentemente evolucionando y necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual, asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Al pretender plantear la tesis de la aplicación del principio de la oralidad en el procedimiento laboral boliviano, he visto que al existir la desigualdad económica, que es un hecho entre las partes y la misma desigualdad de situaciones que también existe dentro de las relaciones laborales en general porque el trabajador no puede sustraerse al principio de subordinación jurídica que lleva consigo el contrato de trabajo, sólo desaparece o deja de tener vigencia en el acto de la conciliación, en el que las partes tienen amplia libertad para exponer sus cuestiones de hecho. La conciliación cumple una función educativa porque es la oportunidad en que las partes sobre todo el trabajador llega a conocer o saber los derechos que le corresponde. Pero lamentablemente esta labor en nuestro país no está bien orientada, y teniendo en cuenta que los inspectores del trabajo no tienen la fuerza coercitiva necesaria para hacer cumplir la ley, es decir que no tienen

la competencia necesaria para hacer prevalecer los derechos laborales reconocidos por el derecho objetivo del trabajo. Evitando de esta manera el pago inmediato de la indemnización u otros beneficios que debenser obitados en forma inmediata, porque es de suponer que es una forma necesaria de sustentación de que dispone el trabajador para enfrenarla falta de un salario.

Pese a que en la actualidad los procesos laborales se desenvuelven en base al nuevo Código Procesal del Trabajo, que dicho sea de paso es el "... más completo que se conoce en la historia jurídico-procesal del país, así como el más novedoso e innovador en el orden normativo , al reiterar su autonomía respecto al procedimiento civil e inspirarse en principios progresistas de protección al trabajador, superando la vieja controversia sobre la supuesta igualdad jurídica del empleador y el trabajador (capital-trabajo), en la relación productiva"., según lo expresa el Dr. Isaac Sandoval, (4) éstos, no cumplen con la finalidad para lo que fueron creados, las razones son muchas, entre ellas podemos anotar por ejemplo: los bajos sueldos que perciben tanto los magistrados como los subalternos, la falta de una infraestructura adecuada para desenvolverse en tan delicadas funciones, etc., hacen de los llamados juicios sumarios, un calvario para el trabajador que se encuentra imposibilitado de pagar honorarios, papeles sellados, timbres, comisiones, etc. ya que al encontrarse sin su fuente de trabajo y por consiguiente sin contar con su salario por más mínimo que sea, van a juicio en situación desventajosa y se someten al penoso trámite dila-

(4) Isaac Sandoval Rodriguez, ob. cit. pág. 11

torio que actualmente se sigue para lograr el pago de los beneficios sociales.

Al ser los trabajadores los verdaderos elementos de producción del país, y teniendo en cuenta que el derecho del trabajo es eminentemente protector, y a los fines de brevedad, sencillez y gratuidad del proceso laboral, vemos que se hace necesaria la aplicación del principio de la oralidad de manera que forme parte del Código Procesal del Trabajo, regulando los modos y las formas de tramitación y solución de los asuntos relativos a las cuestiones laborales, integrándose así al artículo 3ro. de dicho cuerpo legal.

Indispensablemente al principio de la oralidad van aparejados otros, como ser el de la concentración, inmediación, publicidad, impulso procesal, etc. que lógicamente han de ayudar con mucha más eficacia a la solución de los problemas laborales y sobre todo la justicia se sentirá más vigorosa al dar a los trabajadores lo que en justicia piden y reclaman.

El principio de la oralidad, como bien dice el tratadista Robert Pérez (5), "Es aquél que exige que los actos procesales se realicen verbalmente ante el Tribunal, de suerte que "sólo lo que de palabra se traiga a la causa tiene valor para la resolución" contrariamente al procedimiento que rigen en los juicios comunes, en los que sólo se tiene en cuenta lo aportado por escrito, de acuerdo con el aforismo latino "Quod non est in actis non est in mundi". Sin embargo en la práctica, la oralidad no es absoluta, admitiéndose por varias legislaciones-

(5) Roberto Pérez Paton, ob. cit. pág. 29

que las demandas se formulen por escrito, en otras que también la contestación, a fin de igualar la posición de las partes, y dejando la parte oral para las audiencias de conciliación, pruebas y sentencias".

El tratadista Prieto de Castro, citado por el profesor Pérez Patton (6), hace notar, "que el procedimiento oral es propio de las épocas primitivas, en que la escritura no estaba al alcance de todos, y cuando el procedimiento, por su escasa complicación, por la casi ninguna intervención del Estado en él, y por no sentirse la necesidad de conservar las actuaciones para un nuevo examen, por falta de tribunales jerárquicos, era innecesario reducir las a escrito. Pero, cuando la civilización jurídica hubo adelantado y las relaciones sociales y económicas se complican, aparece el procedimiento escrito con el designio de obtener una mayor exactitud formal, llegándose entonces a las exageraciones formalistas y costosas del actual sistema, que provocan una fuerte reacción contraria y aparece de nuevo la ORALIDAD, como un remedio contra tales exageraciones y quizá también por un imperativo de los tiempos más espiritualistas y más partidarios de la sustancia, la simplicidad y la celeridad".

De acuerdo a varios tratadistas entre ellos; el ilustre procesalista uruguayo Eduardo J. Couture, el catedrático Madrileño Eugenio Pérez Botija, el profesor chileno Escribar Mandiola, el prestigioso tratadista boliviano Roberto Pérez Paton y muchos otros; reconocen que las ventajas de la ORALIDAD son innegables. Por ser el procedimiento ORAL el menos formalista, el más rápido, y por ser más expedito y sim-

(6) Ibidem. Pag. 29

ple que el escrito; y en este caso mucho más aún pues como ya expresamos anteriormente, el trabajador necesita que el tribunal laboral resuelva en el tiempo más corto posible los problemas que le son llevados a su conocimiento, pues, el trabajador no dispone de medios económicos para sostener un juicio largo y costoso ya que no tiene ni siquiera para sostener a su familia.

El tratadista Pérez Paton (7) continua diciendo al respecto: " El procedimiento oral ofrece mejores posibilidades de adaptación al caso concreto; con él la lucha por el derecho presenta caracteres más nobles que la pugna sorda de la escritura, la cual no exige que defensores y litigantes se coloquen frente a frente; el abuso, la mentira y el "dolo procesal" son más fáciles con la escritura que con la oralidad, y en el procedimiento escrito las partes y el juez raras veces se ponen en contacto para discutir y aclarar las cuestiones, tornándose el juez en un hombre alejado de la realidad de la vida "por una montaña de autos". La publicidad, por otra parte, se hace difícil con la escritura, por lo que tal forma de expresión de los actos procesales opera en un sentido de confianza del pueblo en la justicia".

Analizando los principios propios del derecho del trabajo, vemos que por definición, se aplican a una rama - el derecho laboral - y no se aplican a otras ramas jurídicas; pero no son necesariamente exclusivos de una especialidad, así como tampoco pueden ser generales ya que por ser propios del derecho del trabajo, sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad así tenemos por ejemplo los-

(7) Ibidem. pág. 31



principios jurídicos que se adhieren a situaciones concretas del derecho laboral como es el indubio pro operario por el cual en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, este principio civilista liberal de la igualdad de las partes ante la ley ; otro principio propio del derecho del trabajo es la inversión de la prueba, que obliga al empleador a la demostración fehaciente en contrario, bajo el supuesto de mayor poder y detentación económica. Como se ve, son postulados doctrinarios del derecho laboral debido a la naturaleza social de orden público y en atención al carácter protectorio del Estado en la configuración del contrato de trabajo, y también por ser el salario la única fuente de ingresos del trabajador y de supervivencia familiar.

Por otra parte, su carácter frágil y su tendencia a lo concreto, conducen a la proliferación de normas en continuo trance de modificación y perfeccionamiento. Por eso, se dice que el derecho del trabajo es un derecho en constante formación, asimismo no debemos olvidar que en cuanto disciplina jurídica autónoma es de reciente aparición. Sus primeras manifestaciones, con un sentido válido para los momentos actuales, se producen hacia la mitad del siglo XIX y adquieren pleno desarrollo a partir de entonces.

Las relaciones jurídicas de trabajo se desarrollan, como es sabido de acuerdo con unos determinados principios. Nacen en un momento determinado, se desenvuelven produciendo, a lo largo de su vida, un conjunto de efectos; y, finalmente, llegado un instante preciso, se extin-

guen, es decir mueren.

Lo más frecuente es que dichas relaciones se vayan cumpliendo en la medida en que las partes previeron su contenido y de conformidad con las prescripciones legalmente establecidas al efecto. Mientras esto sucede, no cabe hablar de anormalidad de la relación ni alteración de la misma. Pero, otras veces, las cosas no suceden de esta manera, al contrario, la vida de la relación, ya que no su nacimiento y desde luego - su posible suspensión, y su extinción, se ven afectadas de profundas im plicaciones anormales, que plantean situaciones de verdadero conflicto. Ocurre así siempre que se da una alteración -cualquiera sea la causa-- determinante - en la vida de la relación existente. Ello se traduce, - generalmente, en manifestaciones que tocan al desarrollo de la rela -- ción, que afectan a su contenido, que se refieren a su cumplimiento, o que conciernen a su extinción. Cuando esta situación adviene, se genera una alteración en la relación; es decir, se produce una situación jurí- dica de conflicto.

Traducido al campo de las relaciones jurídicas de trabajo, ello su pone que cuando la relación cuestionada no alcanza su adecuado y previs to cumplimiento, por unas y otras causas, o cuando su extinción tampoco tiene lugar según los módulos previamente determinados, suscitando con- tienda entre las partes de aquélla, se produce una anormalidad o altera ci ón de la vida de la relación originándose un conflicto de trabajo.

Podemos establecer que el conflicto individual es aquel cuyas con- secuencias o efectos, derivados de la pretensión que se actúa, únicamen

te alcanzan a quienes intervienen como sujetos en él; en tanto que se puede definir el conflicto colectivo como aquel cuyas consecuencias o efectos, derivados asimismo de la pretensión que en cierra, se extiende a personas no sujetos del conflicto, que resultan afectadas esencialmente por el mismo.

En el trascurso de nuestro trabajo examinaremos brevemente los aspectos esenciales que se refieren a la materia en cuestión. Nuestro propósito, aparte de demostrar los beneficios que reportaría implantar el principio de la oralidad en los procesos laborales, no es otro que el dar una idea general de las formas y grados que comprende el procedimiento seguido en los distintos países ante los tribunales de trabajo sin entrar a analizarlos en detalle ni a explicar las razones sociológicas que determinan su adopción en cada medio geográfico o social.

Así en todo el trabajo veremos que el proceso tiene por objeto la actuación del derecho y que la actuación del derecho en última instancia tiene por objeto establecer la justicia. También, veremos que la justicia en asuntos laborales, exige un fuero especial del trabajo y el fuero especial del trabajo exige un procedimiento propio e independiente.

Pero el procedimiento propio del derecho del trabajo debe cumplir, una triple exigencia, que son : la sencillez, rapidez y gratuidad o costo mínimo. Y para que se cumplan estas exigencias, indispensablemente, ha de tener en cuenta los principios que lo inspiran y que en nuestro país está codificado en el Código Procesal del Trabajo en su artículo -

3ro. el cual a la letra dice:

- a) Gratuidad, por el que todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo serán absolutamente gratuitas.
 - b) Inmediación, por el que es obligatoria la presencia del juzgador en la celebración de las audiencias, practica de la prueba y otros trámites.
 - c) Publicidad, por el que las actuaciones y trámites del trabajo serán eminentemente públicos, es decir, que a ellos - puedan asistir todos los que libremente así lo deseen.
 - d) Impulsión de oficio, por el que los juzgadores tienen la obligación de instar a las partes a realizar los actos procesales bajo conminación de seguir adelante en caso de omisión.
 - e) Preclusión, por el que el juez, no cumplido por las partes un acto procesal, dentro del tiempo conferido por la ley, determina la clausura de la etapa procesal respectiva.
 - f) Lealtad procesal, por la que las partes ejerciten en el proceso una actividad exenta de dolo o mala fé.
 - g) Proteccionismo, por el que los procedimientos laborales busquen la protección y la tutela de los derechos del - trabajador.
-

- h) Inversión de la prueba, por el que la carga de la prueba corresponde al empleador.
- i) Concentración, por la que se evita la diseminación del procedimiento en actuaciones separadas.
- j) Libre apreciación de la prueba, por la que el juez valora las pruebas con amplio margen de libertad conforme a la sana lógica, los dictados de su conciencia y los principios enunciados.

Lamentablemente, nuestro Código Procesal del Trabajo no contempla el principio de la oralidad que es otra de las características, del procedimiento laboral, y que no puede prescindir de él porque es lo más sencillo y fácil para el trabajador. En consecuencia tiene sentido de universalidad, es decir, lo aceptan todas las legislaciones.

La oralidad en el procedimiento, como ya es sabido, no impide o prohíbe que antes del proceso las partes preparen su actuación escrita y que además, tengan que sentarse por escrito las diligencias que actúen. Esto sólo implica que el procedimiento verbal tiene preferencia o primacía, sin que haya que desechar por completo el procedimiento escrito que lo completa.

C A P I T U L O I IBREVE RESEÑA DE LA EVOLUCION DEL HOMBRE HISTORICOECONOMICO-SOCIAL

Cuando el hombre dejo de ser un ente individual abstracto, cuando comprendió que debía obrar en colectividad y que para poder hacerlo en sociedad, necesitaba mantener una serie de relaciones de orden económico político, religioso, jurídico y social; fue entonces cuando adquirió real valor.

En efecto, en el curso de la vida siempre encontramos al hombre como centro de producción y consumo.

Para poder vivir, para poder subsistir debió tomar del mundo exterior una serie de cosas para satisfacer sus propias necesidades, bienes, de los cuales, unos utiliza él, y parte aprovechaban los otros.

En un comienzo sólo preocupale vivir, tomando bayas y setas que - arrancaba con sus manos a las entrañas de la tierra. Pero luego, pasa - por los distintos períodos de la historia: pequeña y gran caza, pequeña y gran agricultura y ascendencia nómada, descubre el fuego y con ello - consigue fabricar el primer arpón, la primera lanza, el primer bien.

Para poder subsistir toma así, del medio exterior, bienes: materiales, (productos) o inmateriales; y al asignarles un valor de acuerdo a



su utilidad, trabajo o rareza, actúan en él, el esfuerzo, la deseabili-
dad, la satisfacción y otros fenómenos subjetivos que le hacen compre-
nder intrínsecamente su real valer.

De aquel período pasa luego a otro de mayor civilización; la barba-
rie (esclavitud), donde convertido ya en alfarero guarda los productos
que obtiene, se convierte en sedentario , transformándose en agricultar-
o pastor, otorgando por primera vez precio al hombre cuando le compra o
retiene como esclavo.

No utiliza todos los bienes, y de acuerdo a su capacidad, utiliza-
unos y deja otros para producir nuevos bienes, con cuya suma formará -
a veces el capital, cuyo acúmulo le llevará a la formación de la riqueza.

Con todo, esos bienes dependen de varios factores: producción, cir-
culación, reparto y consumo, entrando como condición de lo primero la -
unión de dos factores negativos: la tierra y el capital, y uno activo :
trabajo, sinónimo de esfuerzo y de dolor, y que como tal girando en tor-
no a la deseabilidad se transforma en actividad humana empleada en la --
circulación de bienes.

Vienen luego otras edades: la del bronce, cobre, hierro y se pasa a
otras etapas de la civilización.

Con la esclavitud, nace como dijéramos el primer régimen del traba-
jo ya que bién sabemos que las etapas de éste último son: la esclavitud,
la servidumbre, el artesanado, el maquinismo, el trabajo libre y el con-
trato colectivo.

Durante la esclavitud, el dueño era amo de vida y hacienda de sus

esclavos y podía hasta matarles. Más a poco éstos como consecuencia de las guerras, aumentan en tal grado que poco a poco compran sus libertades.

Surge entonces el Colonato y son los señores quienes dan a estos tierras situadas en los límites del imperio romano para que las cuiden del invasor, a cambio de una porción de productos, debiendo en cambio cultivar esas tierras, vigilarlas y no moverse de ellas. Esto da origen a la sierva de la Gleba en la Edad Media.

Señala todo esto, una primera etapa de estudio que abarca desde los orígenes primitivos, antigüedad; hasta la Edad Media, edad de los teólogos, de los escolásticos que con Santo Tomás de Aquino condenan el capital y nos hablan de un salario justo y de un precio justo.

Durante la Edad Media, nace una especie de obrero libre que trabaja, que vende su fuerza de trabajo, es el artesano libre, que se agrupa luego en torno a las grandes ciudades, alrededor del castillo o burgo del señor, y trabaja por encargo. El lleva sus herramientas y su mano de obra, no produce más de lo necesario, no almacena. Cuando puede, forma un taller y en el se instala como dueño, otras veces le acompaña un oficial o compañero y un aprendiz, dando así nacimiento al taller cooperativo.

Es la época donde se trabaja para el señor, la época del Mercantilismo (1450-1750) que aparece en Francia con Colbert. Época en que se desea vender más e importar menos, pues se finca el poderío en el oro y en las piedras preciosas y se crea el sistema Proteccionista y de la

Barreras Aduaneras.

El oficial, era tratado de igual a igual y recibía además de su paga, casa y comida; en cambio el aprendiz paga a su maestro.

Más tarde, como debía defenderse el precio y la calidad de los productos, los patronos se asocian y forman las corporaciones, cuyo poderío llega a ser a veces tan grande, que por "cartas", muchos compran sus libertades. Mientras el trabajo así desarrolla, en la campaña reinaba la servidumbre.

Viene luego la invención de la pólvora, desaparecen los feudos absorbidos por los Reyes y nace el Estado.

En pleno siglo XVIII con Quesnay, Turgot, A Smith y muchos otros, aparece el Fisiocratismo (liberales o individuales) quienes reconocen a la tierra como fuente de riquezas, sosteniendo un orden natural en la formación de los fenómenos.

Se suprimen las barreras aduaneras, viene la época del libre cambio y la concurrencia y luego de la libertad de trabajo que culmina con la Revolución Francesa.

El efecto del tallerista al no trabajar por encargo necesitaba tener más stock de producción y producir más para poder ejercer competencia. Viene el trabajo parcelario, el trabajo manufacturado para el contratista, a quienes concurren y quien les provee de materia prima e instrumentos.

Aparece también el trabajo a domicilio; se forma entonces las asociaciones de patronos-maestrías y las compañerías, verdaderos sindicatos

de nuestros tiempos, hasta que el Edicto de Turgot, prohíbe el régimen corporativo que protegía al obrero y la mano de obra. A ello sigue un sin número de descubrimientos; la lanzadera, la máquina a vapor, etc., que transforman el trabajo y dan nacimiento al maquinismo y Revolución Industrial a la cual como dijera Passagno, "...Si bien a permitido el desarrollo de grandes industrias, ha favorecido la limitación de brazos por máquinas que en menos tiempo realizaban el trabajo de varios hombres. Y esto sucede en todos los ordenes de la actividad humana. Como consecuencia de ello nace la desocupación y por ende la existencia de indigentes que merecen la ayuda de los demás para poder subsistir".

Nace una nueva clase; el proletariado, y con ello el pauperismo, la miseria, el trabajo de las mujeres y los niños, el alargamiento de número de horas.

La última etapa la señala luego la Revolución Francesa, en 1789 que proclama la libertad de trabajo, el individualismo social y la Ley Chapelier que reconoce las Asociaciones.

El obrero es libre jurídicamente pero no económicamente; esta sujeto a la ley de la oferta y la demanda y a merced del capital.

Sus trabajos aumentan, pero sus salarios disminuyen, lo que determina las primeras crisis y grandes reacciones del mismo y del Estado.

A ello se une luego el socialismo de Estado, verdadera monopolización por que él de todas las industrias dentro de una nación; y el cristianismo social que es una mezcla de individualismo y socialismo y cuyos programas de acción se alzan con todo su esplendor en las encíclicas de

León XIII y Pío XI, Quadragésimo Anno y Rerum Novarum.

Decíamos antes que con la Revolución Francesa cesa el proletariado, pero también reeverso las normas jurídicas con respecto al contrato de trabajo. Los hombres trabajaban de sol a sol, los niños y las mujeres -- también, las condiciones de trabajo eran malsanas e insalubres, de ahí -- que se legisla al respecto. Se comienza por los niños en 1802, en Inglaterra, se sigue con las mujeres en 1842 y 1848 en Francia, hasta llegar a las modernas adquisiciones del Siglo XX, donde vemos que se establecen -- normas para los hombres en todas las esferas de su actividad.

Se tiene en cuenta el salario, e instruyen jornadas mínimas sobre -- salarios , locaciones, tiempo de trabajo estableciendo un máximo de ocho horas, descanso dominical, vacaciones; se toma en cuenta el trabajo a domicilio, accidentes de trabajo, trabajo de mujeres y menores; se trata de evitar el Truck-Systems, se construyen bolsas de trabajo y lo -- que es más, se trata al obrero socialmente, cuidando de su higiene y seguridad dentro y fuera del taller.

Fueron conquistas humanas en las que intervinieron todos; luchas en contra de la incomprensión, de la desidia, de la ignorancia, y los pocos que mostraron el problema fueron señalados como ilusos o hombres extremos, que sólo buscaban en quiméricas reivindicaciones hechos imposi--- bles.

En aquellos tiempos se trabajaba largas y fatigosas jornadas que hacían los días más duros e interminables, sólo se descansaba lo necesario para poder comer. No se conocían los días festivos, sábados ni domin

gos, y más aún con el industrialismo primero y el maquinismo después, son los patrones quienes con el deseo de obtener el máximo de ganancias y para que sus máquinas no se detengan, utilizan el trabajo de mu jeres y niños.

Presupone aquello las primeras reacciones activas y pasivas, y desde ese momento el problema de la seguridad obrera planteó el problema social en la forma que ha llegado casi hasta nuestros días.

Muchos estudiosos como; juristas, médicos, higienistas, sociólogos sin embargo se dan a la tarea de estudiar factores tan importantes, y observan que el trabajo es sinónimo de esfuerzo, de pena, de dolor, y si aumenta a medida que el tiempo transcurre, el rendimiento debía necesariamente ser menor; luego debía por un tiempo suspenderse el mismo, a fin de lograr su reactivación.

Se observa así sus curvas y, lógrase señalar que, al final el trabajo no compensa el sobresalario que muchas veces se instituye como estímulo, sino, que al contrario es aquello perdido, ya que el obrero, o bien no trabaja, o llega a la laxitud, surmenage, fatiga, o a veces al esforzamiento de graves consecuencias.

De esos principios teóricos y prácticos se deduce como dijera el gran Ch. Gide, que el obrero no podía trabajar todas las horas del día ; todos los días del año y todos los años de su vida.

Surge entonces la legislación positiva, traducido primero por la jornada legal de trabajo, el descanso semanal; en un comienzo se descansaba en días diversos según lo señalaban los preceptos religiosos: vier-

nes, los musulmanes; sábados, los judíos; domingos los cristianos, generalizándose luego esta última costumbre en casi todos los países del globo. Complementando lo anterior, las vacaciones anuales pagadas y como el hombre no puede trabajar todos los años de su vida también se legislo las pensiones o seguros.

Como vemos, se establece leyes que modifican el contrato individual del trabajo, y lo convierten en cuestión de orden público; nace en una palabra, la verdadera legislación del trabajo, propugnada por tres tendencias: política representada por las internacionales de los socialistas obreros; la gremial, por las asociaciones de carácter sindicalista, y la de los estudiosos y doctrinarios.

Los principios en que se basa la necesidad de dicha legislación y codificación del derecho del trabajo, fueron solemnemente reafirmados en Versalles después de la guerra, en Washington en 1919, en Génova en 1920, y en Ginebra, estableciéndose cánones normativos y fijos en tan importantes cuestiones.

Pero, de un tiempo a esta parte, oyese decir que el derecho del trabajo se halla en crisis que su progreso es lento y condicionado a multitud de formalismos y reglas que entorpecen su marcha, y que no avanza paralelamente a los hechos sociales que pretende interpretar o encauzar en su constante devenir, determinandos éstos por factores múltiples de carácter económico, político e ideológico, quedando en consecuencia en situación de rezago y de inactualidad inoperante; sin contar con que esa crisis es provocada por los devenires políticos partidistas que hacen --

que el derecho del trabajo retroceda en vez de avanzar, estamos viviendo una era de "Comoción Social" no sólo en nuestro país sino a escala mundial.

Existe una deshumanización del orden jurídico, en cuanto a las leyes en los últimos tiempos no se ha tenido en cuenta, como se debiera, la figura del ser humano, su derecho al bienestar, a la de tener un salario mínimo para poder vivir con dignidad.

Acertadamente opina el tratadista Rafael Bielsa al decir: "... no es la abundancia de leyes lo que caracteriza a un buen gobierno, sino la obediencia a las mismas, el sentido jurídico y moral en las decisiones, el respeto a la Constitución Política del Estado, la jerarquía de los hombres que gobiernan y ejercen funciones de poder público: su lenguaje, su ilustración, su probidad, su conducta ejemplar, su cultura. Ser revolucionario no significa sustituir una legislación que puede ser buena, por otra que acaso sea inferior, por el prurito de la novedad y a veces de la novelería. Mucho menos consiste en atacar las leyes viejas por sólo serlo. Lo que importa es modificar las prácticas si son malas, y lo peor es no obedecer la ley, no aplicar sanciones, dejar impunes las transgresiones y los delitos por sólo haber una razón de "conveniencia política" en ello. Jamás el oportunismo ha engendrado garantías para nadie, si satisface intereses materiales, también conmueve y desorganiza tanto la infraestructura de la conciencia jurídico-social, que cuando se quiere hacer justicia, " la legalidad está ya tan enervada" que ha perdido la energía para el bien y a veces hasta para el mal". (8)

(8) Rafael Bielsa, ob.cit. pág. 19

Por todo lo espuesto el derecho del trabajo tiene que adaptarse a las nuevas situaciones que crea la dinámica social en su incesante devenir, y tomar nuevas formas o configurar otros conceptos diferentes de los anteriores, para hacer frente a nuevas necesidades y seguir cumpliendo su misión reguladora de la actividad humana en la vida individual y social.

Todo esto es lo acontecido en el nacimiento del derecho protector de los trabajadores, llamado hoy con más propiedad Derecho Social, que es un derecho especial, o privilegiado, de carácter imperativo y estatutario.

Al referirse a éste punto el tratadista boliviano Roberto Pérez Paton expresa: " El derecho, institución normativa por excelencia de las relaciones humanas, se amolda a las transformaciones sociales, las impulsa algunas veces en procura de una dosis mayor de justicia; por tanto ha de admitirse q' toda alteración sustancial en las relaciones humanas determina necesariamente una transformación de las normas del derecho.

La Revolución Industrial del siglo XIX alteró profundamente esas relaciones al introducir nuevos sistemas de trabajo y producción, diferentes de los conocidos hasta entonces. El maquinismo, que hizo posible la producción en masa y la formación de las grandes empresas industriales y comerciales, engendró , de un lado, un numeroso proletariado obrero con acentuado matíz clasista, y de otro, una poderosa burguesía dueña de todos los resortes de la actividad económica en general.

Las normas tradicionales del derecho Romano - el jus civile - que

venía rigiendo desde hacia más de dos mil años el contrato de arrendamiento de servicios - locatio operarum - resultaron inadecuadas, deficientes e inaplicables a las nuevas relaciones de trabajo, y hubo de pensarse en una modificación radical de tales normas, de modo que se ajusten ellas a las nuevas situaciones creadas por el industrialismo, como ser: la presencia de grandes masas de trabajadores, la necesidad de procurar una justicia rápida y nada onerosa para satisfacer sus reclamos, la movilidad de la mano de obra y - lo que fue de mayor importancia - la aparición del sindicalismo como pujante fuerza, desconocida antes, que era preciso tomar en cuenta para las soluciones de los conflictos derivados del trabajo.

El Estado tampoco podía mostrarse indiferente a los cambios operados en las relaciones de trabajo, los que repercutían de modo directo en la producción industrial y en las actividades comerciales. Su interés radicaba, como radica hoy mismo, en que las relaciones de obreros y empresarios se manifiesten en justo equilibrio y se inspiren en el mútuo entendimiento y equidad, condiciones inexcusables para la tranquilidad social y el bienestar de todos (9).

ANTECEDENTES HISTORICOS EN BOLIVIA

EPOCA PRE-COLOMBINA

Para investigar los antecedentes del Derecho Laboral boliviano ,

(9) Roberto Pérez Paton, ob. cit. pág. 460

obligadamente, debemos remontarnos a los orígenes mismos de nuestra nacionalidad. Para orgullo de los bolivianos, ella, proviene de una de las más grandes culturas prehispánicas de América como es la civilización Tiwanacota, ahí nació la célula madre de la bolivianidad. Esta gran cultura que floreció dos mil años antes de Cristo, dejó como herencia a los Incas muchas de sus instituciones como el Ayllu o Comunidad agraria, que la adoptó a su sistema de centralización política como base fundamental para plasmar su también admirable organización socio-económico y administrativa.

Recientemente se ha descubierto en la región de Koani en la zona del lago Titicaca, la forma de explotación y producción agraria; lo que demuestra con certeza que Tiwanaku fue uno de los más ricos y poderosos imperios del mundo.

Hace dos años se publicó una noticia, en El Diario de La Paz, que conmocionó al ambiente cultural por su enorme trascendencia etno-histórico, se trata del descubrimiento de cómo los ingeniosos agricultores de Tiwanaku, lograron abundantes e increíbles cosechas de productos agrícolas como la papa, quinua y otros que, les permitió engrandecer y expandir el Imperio Tiwanacota. Este fabuloso descubrimiento lo realizó un equipo de arqueólogos Boliviano-Norteamericano en las pampas de Koani contiguo a la colonia donde se halla la aldea de Lukumata. Esta región esta igualmente, muy cerca de Tiwanaku. Este trasendental descubrimiento pasó casi inadvertido para la mayoría del pueblo boliviano, sin embargo un periódico norteamericano "Sunday" de Chicago, con un tiraje de más de 12 millones de ejemplares, le dedicó un suplemento especial -

en su edición del 23 de noviembre de 1986, que causó gran suceso en el mundo, menos en nuestro país.

Incluimos este relevante hecho en nuestro trabajo por considerarlo de trascendencia histórica, ya que ello demuestra fehacientemente que, en la época precolombina y durante la vigencia del imperio Tiwanacota, estaba perfectamente organizado el sistema de trabajo que proporcionaba bienestar y poderio al conjunto de la sociedad Tiwanacota.

Aquel tesoro que constituía la agricultura para el pueblo Tiwanacota (hoy Bolivia) se encuentra en bancarrota, podría ahora implantarse -- los antiguos sistemas sin necesidad de tractores, bombas de agua, ni modernos fertilizantes químicos. ¿Por qué no podría volverse a las antiguas técnicas de nuestros antepasados?. La idea parece absurda. Una tecnología inventada y aplicada en la antigüedad, hace mil quinientos años antes de Cristo, ha tenido tanto éxito y que ha sido nuevamente descubierta en la actualidad y en los mismos sitios donde fue aplicada. Hoy en día, con la ayuda y cooperación de la tecnología del siglo XX, aquellos olvidados conocimientos podrían ser aplicados con éxito seguro, para conseguir un promisorio despertar de esas técnicas utilizadas hace miles de años y de ese modo, solucionar el problema de esas empobrecidas tierras. Los antiguos pobladores de Tiwanaku, conocían perfectamente técnicas hidráulicas y de ingeniería, así lo demuestra la solución que le daban a los problemas de las inundaciones, sequías, heladas, la acción del sol quemante y la salinización de las aguas del lago Titicaca, que aún hoy en día castiga a los habitantes de esas regiones.

Los campos de Koani eran cultivados por medio de la más alta técnica y aún quedan desde aquellas lejanas épocas muchos vestigios intactos mostrándonos la perfección de sus canales y sistemas de riego en los ondulados campos de la región. En que consistía este sistema ?

Un grupo compuesto por estudiosos bolivianos y norteamericanos descubrieron que, en esta región existen inmensas construcciones de 3 a 5 pies de altura, superficies para plantaciones, algunas veces tienen 50 pies de ancho y 600 pies de longitud, cada una tiene una cuidadosa estructura trazada que se asienta en una base de guijarro o grava la que está cubierta con una capa impermeable de barro. Sobre esta capa de barro hay una larga y gruesa capa de grava y luego otra capa más fina también de grava sobre la que se asienta la capa superior de la tierra.(*).

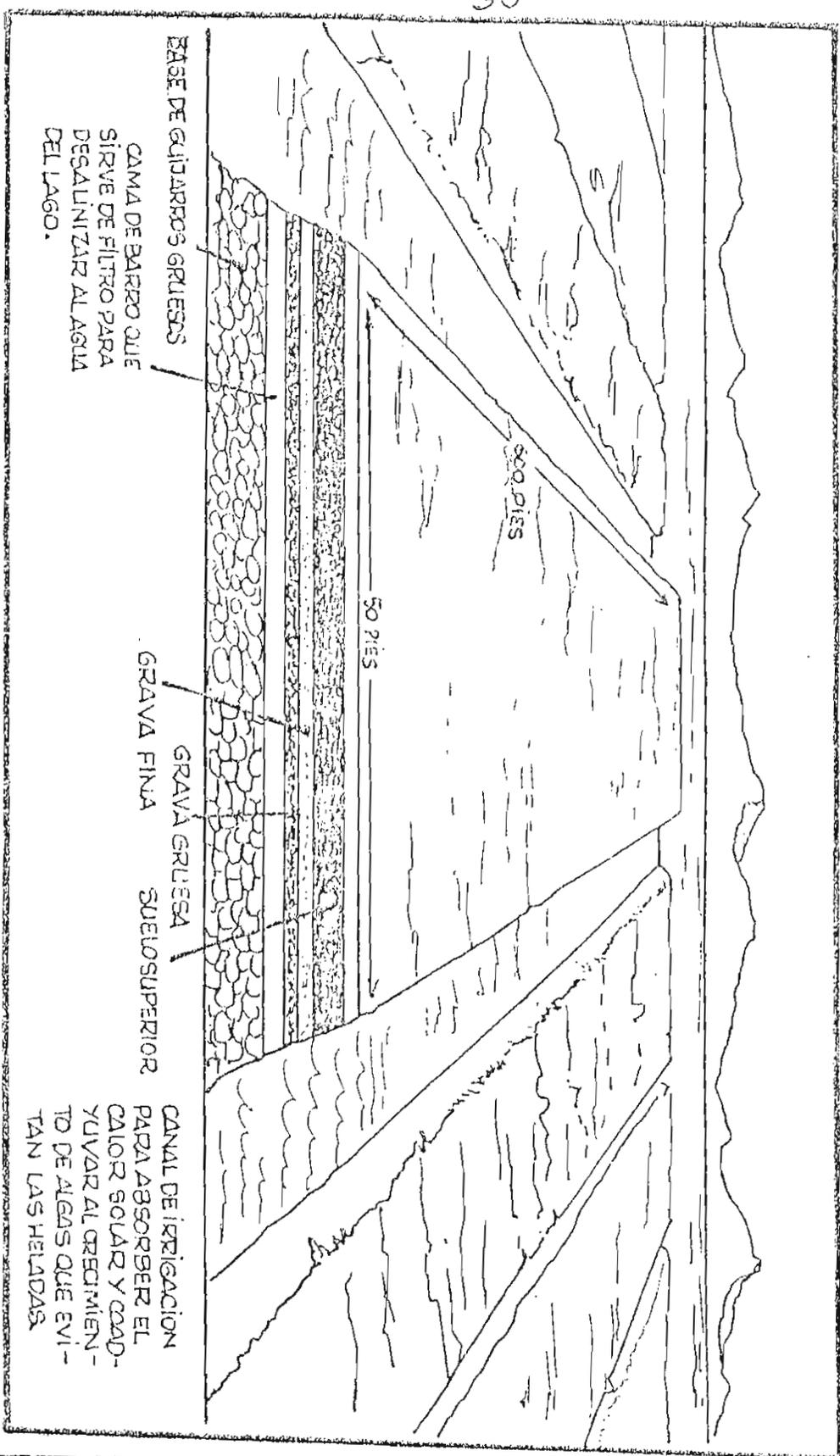
EPOCA COLONIAL

Cuando se produce la conquista del imperio incaico existe un choque violento entre dos sistemas de vida y organización, ya que España se presenta en el nuevo mundo con su organización feudal, frente a los Incas que fue un régimen socialista-agrario. Aunque no se puede negar que se produce también una revolución de la técnica productiva al introducir el hierro y la rueda.

Los conquistadores traían consigo la fuerza del régimen capitalista, que estaba en su apogeo en Europa, cuya primera manifestación no era otra cosa que el mercantilismo que propagaba como una fábula las bondades

(*). Ver figura adjunta

ANTIGUOS CAMPOS DE CULTIVO EN BOLIVIA



des del sistema que proclamaba que la riqueza de las personas y las naciones radicaba en la mayor acumulación de oro y de plata. Con éste lema y con éste propósito los conquistadores comenzaron a saquear las riquezas ornamentales de los templos de las civilizaciones indígenas y cuando éstas se agotaron, se dedicaron a la búsqueda de minas que pronto las encontraron, porque el nuevo mundo era realmente un extraordinario imperio de depósitos auríferos y argentíferos.

Evidentemente la explotación de los indios y la defensa asumida por el Padre de las Casas y otros, dió lugar a que la Metrópoli, dictara algunas leyes en favor de los indios, como la Real Cédula de 24 de noviembre de 1601, inserta en la Recopilación de Indias (Libro 6to. Título XII, Ley 1 de 1680) que reglamentaba algunos aspectos del trabajo de los indios, instituyendo un salario y prohibiendo el excesivo trabajo de los mismos, así como legislaba el trabajo de los niños y las mujeres. Como éstas, existen otras disposiciones laborales en la "nueva Recopilación" y en la " Novísima Recopilación ".

La institución de trabajo que realmente ha dado lugar a protestas por su crueldad, es la mita (Mita quiere decir turno), una institución incaica que fue implantada durante el coloniaje con todo el rigor de la insensibilidad humana,

EPOCA REPUBLICANA

El Mariscal Sucre, después de la victoria de Ayacucho, mediante -

el histórico Decreto de 9 de febrero de 1825 convocó a las provincias altoperuanas para que deliberen sobre su suerte, lo que equivalía a dar - viabilidad a un nuevo Estado, que finalmente fue tal, tomando el nombre del Libertador.

El tratadista Alipio Valencia Vega, en su obra " El pensamiento político en Bolivia " (10), dice: " La emancipación significó una novedad. Inauguró la República democrática-liberal, rompiendo los eslabones que unía el país a España, pero sin que este suceso fuese la superación de las formas fundamentales de la Colonia. La feudalidad siguió incrustada en la República, mediante la robusta supervivencia de la economía, la sociología y el pensamiento del coloniaje.

Se produjo de ésta manera una revolución política que expulsó del poder a la aristocracia peninsular, pero cuyo lugar fue ocupada automáticamente por la aristocracia criolla, con el mismo contenido colonial de intereses e ideas".

Estas, las características con las que nació la nueva República, y la que posteriormente tuvo muchos tropiezos con todas sus consecuencias, de inestabilidad y sus contradicciones internas y externas,

La era liberal trae consigo un hecho notable, comienza la explotación del estaño. Las nuevas necesidades de este mineral estratégico en el mundo industrial que cada día reclamaba más de él, da lugar a una explotación más intensiva. Se incrementa la explotación del estaño con nuevos métodos y maquinarias y como la demanda crece, también van creciendo el número de trabajadores dando nacimiento al proletariado de las minas



de Bolivia, el más sufrido, el más heroico y el más intrépido de los - personajes de los últimos cincuenta años de nuestra historia.

Empero si bien se modernizan las minas, la explotación de los trabajadores con sueldos miserables y de hambre, dá lugar a la plus-valía que hizo inmensas fortunas como las de Patiño, Hochhill y Aramayo. El gobierno liberal protegía abiertamente a las empresas en contra de los trabajadores. De igualmanera se acentuaron los abusos y atropellos contra las comunidades indígenas y se hizo patético el ponguaje o servicio gratuito de los indios para los patrones.

En el gobierno de Bautista Saavedra, se agudizan las tensiones entre los trabajadores y las grandes empresas mineras, dando lugar a frecuentes choques. En la época en que comienza a surgir las primeras organizaciones obreras, como la Federación Obrera Central de Uncia, que plantea reclamos de mejoras salariales, produciéndose como respuesta la masacre de cuatro de junio de 1923. Este hecho marca un hito en las conquistas sociales de los trabajadores bolivianos, ya que dá lugar a la dictación de importantes instrumentos legales que protege a los explotados y oprimidos, entre estas leyes fueron dictadas las referentes a los accidentes de trabajo, ahorro obligatorio, la ley que reglamenta las huelgas y la creación del Instituto de Reformas Sociales.

La guerra del Chaco, dá lugar al nacimiento de una nueva mentalidad que se traduce en el nacimiento de partidos políticos de avanzada que - proclama mejores conquistas sociales para la clase trabajadora. Al influjo de estas nuevas ideas, el presidente de entónces Germán Busch, promul

ga la Ley General del Trabajo, más conocida como el Código de Trabajo Busch, donde se incorpora todas las conquistas logradas hasta entonces, además de que se introducen nuevos adelantos en beneficio de la clase trabajadora.

C A P I T U L O I I IBREVE HISTORIACION DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DELT R A B A J O

El Estado boliviano, desde la Independencia de la República se ha identificado con las corrientes del capitalismo Europeo de esa época, - las cuales fueron transmitidas al Continente Americano, dictándose cuerpos normativos que hechan abajo las estructuras jurídico - Coloniales - buscando el cambio de las condiciones sociales imperantes.

Al ser el derecho del trabajo una norma reguladora de la producción, ya que los sujetos que intervienen en el proceso productivo, son el obrero que vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario y el empleador como propietario de los medios de producción, es que la legislación laboral hubo de ser necesariamente imperativa, es decir de observancia obligatoria para las partes, toda vez que la libertad contractual, fundamento del derecho de obligaciones en el derecho Civil y que hasta entonces había regido el contrato de locación de servicios, resultó inaplicable a las relaciones laborales, en las que la desigualdad de las partes es la nota dominante y no puede hablarse de la autonomía de la voluntad ni de libre contratación, por lo menos en el lado obrero.

Siendo éste el fundamento del derecho del trabajo, cuyas raíces se

encuentra en el propio derecho de la persona humana a llevar una existencia digna y decorosa; es que sus características llamadas a regular las relaciones de trabajo son; de acuerdo al tratadista boliviano Roberto Pérez Paton; las siguientes: (11)

- 1.- " Que sus normas se aplican a quienes se hallan vinculados por un contrato de trabajo, expreso o presunto, y están en situación de dependencia y subordinación jurídicas respecto del empleador".
- 2.- " Que tales normas no son supletorias de la ley civil o interpretativas de la voluntad de las partes, sino de carácter necesario y estatutario, y son, por tanto, de forzosa aplicación e irrenunciables por convenios particulares".
- 3.- " Que su efectividad y cumplimiento no están librados al arbitrio de los contratantes, sino que, por ser normas de orden público, el Estado se encarga de imponerlas y de vigilar estrechamente su aplicación, sancionando las transgresiones, de una parte, y ordenando, de la otra, la reparación de los daños ocasionados".
- 4.- " Que en caso de discrepancia sobre el alcance de un precepto o ante la pluralidad de preceptos relativos a la misma situación laboral, que origine dudas en la aplicación de la norma (por ejemplo: entre una ley, unos usos, o un reglamento de empresa y un contrato de trabajo), debe tener preferente aplicación la norma más favorable al trabajador".
- 5.- " Que en caso de conflicto entre una norma general de derecho y otra especial de trabajo, debe ser ésta la que tenga prioridad en

(11) Roberto Pérez Paton, ob.cit. pág. 16

su aplicación, en virtud del principio *lex specialis derogat lex generalis*".

Al analizar nuestro Código Procesal del Trabajo, con la finalidad de dar ideas positivas para su mejor cumplimiento en favor de los trabajadores hemos visto, que el trabajo subordinado o trabajo dependiente, que regula el derecho laboral, y que es el que se cumple por cuenta de otra persona o entidad jurídica, y que da nacimiento a relaciones en las que se nota una cierta subordinación a la voluntad del empleador, puede ser técnica, económica o jurídica, por cuanto la subordinación es impuesta por la Ley.

Al respecto Colín, expresa; "Por subordinación jurídica entiéndese un estado de dependencia real, producido por un derecho, el derecho del empleador de dirigir, de dar órdenes; de donde surge para el empleado la obligación de someterse a sus ordenes. Es ésta la razón por la cual se ha denominado subordinación jurídica, para oponerla principalmente a la subordinación económica o a la subordinación técnica, que significa, sin duda, una dirección a atribuir un trabajo al empleado, pero dirección que proviene de un técnico. En la subordinación jurídica, por el contrario, trátase de un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpirla o hacerla cesar a voluntad, de trazar sus límites sin que sea necesario controlar continuamente el valor técnico de los trabajos efectuados. Dirección y fiscalización: tales son los dos polos de la subordinación jurídica".

Coincidiendo con lo que dice Colín; el tratadista Italiano, Durand

Paul et Jaussaud R. (12) expone que " el Derecho laboral regula no sólo el trabajo asalariado, sino que todo trabajo subordinado, y que por éste término debe entenderse esencialmente una subordinación jurídica, en cuanto que durante la ejecución del trabajo, el asalariado se encuentra bajo las órdenes del empleador, sometido a su vigilancia y expuesto a sus sanciones. Pero esta subordinación jurídica se halla unida habitualmente a una subordinación económica, pues el hombre que presta su trabajo extrae generalmente del salario su principal medio de subsistencia y dependencia socialmente de quien le confirió el empleo".

Concebido de esta manera, el Derecho del Trabajo subordinado presenta una evidente unidad. La situación de dependencia del trabajador en la prestación de sus servicios profesionales justifica histórica y lógicamente, la formación de una rama particular.

Las materias e instituciones que tradicionalmente eran regidas por el derecho privado, ahora por su naturaleza son regulados autoritariamente por el Estado. Al respecto el Profesor Pérez Paton (13) dice: " A la voluntad contractual, reemplazan las normas imperativas; al contrato libremente pactado, el contrato dirigido o el de adhesión; a los fines exclusivos del negocio privado, los deberes jurídicos subordinados al interés público. Aun en aquellas relaciones en que la libre voluntad de las partes puede manifestarse plenamente, como sucede en los convenios colectivos de trabajo concertados por los sindicatos con las empresas, se dejan sentir el " inperium " y la voluntad superior del Estado, ya que los

(13) R. Pérez Paton, ob. cit. pág. 64

(12) Durand P. Jaussaud R., ob. cit. pág. 281

sindicatos actúan con una suerte de poder normativo delegado por el Estado para fijar las bases que habrán de regir sus relaciones con las empresas durante el tiempo de vigencia del pacto".

De todo lo anotado resulta evidente que las controversias y los conflictos derivados del trabajo, individuales o colectivos, no pueden ser resueltos a través del procedimiento del derecho común, ya que sus preceptos, hechos para una tramitación lenta, formalista y librada a la voluntad de las partes, además de costosa, son inadecuados e inaplicables a la naturaleza especial de los derechos y obligaciones que emanan del trabajo.

Teniendo el derecho del trabajo, como fin último el espíritu de contribuir a realizar en la mayor medida posible la justicia social, es decir, garantizar un nivel de vida humana y decorosa a los trabajadores y sus familias y además, evitar que el trabajo sea objeto de explotación, se ha creado una jurisdicción especial que al decir de el tratadista y profesor Eugenio Pérez Botija (14) " surge a este propósito, la necesidad de una "justicia especializada", que vendría a dar moldes nuevos, o al menos particulares, para el enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo", por razones técnicas y político-sociales. Son estas últimas las que, fundándose en la desigualdad sociológica en que se hallan los dos sujetos o partes de la relación de trabajo, niegan eficacia a las reglas del procedimiento ordinario para ventilar sus litigios. El trabajador no puede dejar a las eventualidades de un pleito más o menos largo sus perentorios medios de vida. Tampoco las empresas ni las exigencias de la

(14) Eugenio Pérez Botija, ob. cit. pág 42

producción permiten dilaciones, diligencias y costas procesales. Los pleitos del trabajo son, por lo general, más urgentes que los de otras ramas del Derecho. La justicia, en su instrumentación orgánica y funcional, ha de adjetivarse para cooperar a la realización de la llamada Justicia Social. Además del interés de los litigantes de esta clase de justicia, se halla muy afectada la comunidad; aparte de que hay un interés político que atañe a los órganos oficiales de ésta comunidad, pues, aunque no parezcan tan graves los conflictos individuales, el no resolverlos con acierto ocasiona dificultades, y - como hace notar - Garcia Oviedo es posible presumir peligros de "intervención directa", a que pudieran lanzarse los interesados, por descontento al no sentirse suficientemente asistidos por la acción del Estado".

El profesor Pérez Paton, (15) estima que " Muchas son las razones que determinan la creación de una jurisdicción especial para los pleitos derivados de la aplicación de las leyes del trabajo, jurisdicción que estará regida por un Derecho procesal laboral en lo posible autónomo, y que comprenderá el estudio de la organización, competencia y procedimiento de la Magistratura del Trabajo o instituciones que entienden en los conflictos individuales de carácter laboral, en orden a la mejor aplicación de las leyes que el trabajo regula" y a la mayor armonía de la convivencia social; se habrán de tener por ello presente no sólo los intereses particulares, sino las exigencias económicas o políticas de la comunidad y coadyuvar tanto a la más justa aplicación del derecho del trabajo como a su desarrollo y perfeccionamiento".

(15) Ob. cit. pág. 20

Concuerda con las anteriores apreciaciones la finalidad trascendente que atribuye el derecho procesal laboral el autor mejicano Alberto Trueba Urbina, quien expresa: " El Derecho Procesal del Trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas y para conservar el orden económico entre los factores de la producción. Más la intervención estatal no debe ser rígida, sino humana, inspirada en postulados de justicia social, ya que el Derecho del Trabajo reivindica la humanización del Derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el Derecho Procesal del Trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental de nuestra época histórica: impartir justicia social".

Todos los fundamentos doctrinales anotados, contribuyeron a formar los antecedentes históricos para la creación de la judicatura especializada del trabajo, además de los siguiente:

tro.- Durante la presidencia de Mariano Bautista Saavedra, se promulgaron las Leyes de 19 de enero de 1924 y la de 21 de noviembre del mismo año, referentes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y la segunda sobre la protección a los empleados de comercio e industria. En opinión del Dr. Raúl Castro Niño de Guzmán, (16) " Estas dos disposiciones legales en cuanto a la solución de los conflictos de trabajo establecen sistemas diferentes; por la primera las demandas de indemnización por accidentes de trabajo debían interponerse ante el Juez Instructor del respectivo distri-

(16) Raúl Castro Niño de Guzmán, ob.cit. pág. 355

- ros; así como estadísticas acerca de los accidentes del trabajo
- d) Verificar inspecciones a las minas, fábricas y demás establecimientos industriales para que las empresas cumplan las prescripciones de ley y reglamento en orden al trabajo, seguridad e higiene; así como en orden a la prevención de accidentes, - con facultad de imponer multas hasta quinientos bolivianos;
- e) recopilar las disposiciones existentes sobre las condiciones del trabajo y formular proyectos de reforma ante el Ministerio de Industria en todo lo concerniente a los ramos de legislación social.

Art. 4to.- El procedimiento en asuntos por accidentes del trabajo, serán de investigación sumaria administrativa mediante las policías de seguridad, que son colaboradoras directas y órganos de ejecución del Departamento Nacional del Trabajo.

Si llegará a producirse alguna divergencia o contención entre el patrono y el obrero, sobre la forma en que se produjo el accidente, naturaleza de enfermedad profesional, monto del salario o cualesquiera otra, se recibirá el asunto a prueba con término de ocho días contados desde la última notificación que se verifique a las partes por la policía del lugar más próximo del suceso.

Art. 5to.- Los subjefes de distrito tendrán jurisdicción en los departamentos de Oruro y Potosí, respectivamente, estando sus actos sujetos a revisión y apelación para ante el Jefe de la re-

partición con residencia en la Paz.

Art. 6to.- Contra las resoluciones que dicte el Jefe del Departamento Nacional del Trabajo, no habrá más recurso que el de nulidad ante la Excelentísima Corte Suprema, previo empece, por la empresa o patrono, del monto de la indemnización a que hubiere sido condenado. El mencionado tribunal, al conocer de este recurso en el fondo, aplicará las leyes, reglamentos y demás disposiciones vigentes en el ramo.

Art. 7mo.- Quedan derogadas las disposiciones contrarias a la presente ley.

2do.- Posteriormente, en razón de que el Departamento Nacional del Trabajo tenía muchas deficiencias y entre ellas una jurisdicción limitada por alcanzar solamente a los departamentos de Potosí y Oruro. Se creó la ley de 12 de febrero de 1927, en la que el Departamento Nacional del Trabajo fue convertido en DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO, con atribuciones más amplias como veremos a continuación; en sus seis artículos:

Art. 1ro.- las jefaturas del distrito del Departamento Nacional del Trabajo, serán cuatro: Una en la Paz, con jurisdicción en el departamento del mismo nombre y en el del Beni. Otra en Oruro, con jurisdicción en el departamento del mismo nombre y en los de Cochabamba y Santa Cruz. La tercera en Potosí, con jurisdicción en el departamento del mismo nombre y en los de Chuquisaca y Tarija. La cuarta en Uncba, con jurisdicción en las provincias Bustillos, --

Charcas, Alonso de Ibañez y Chayapata.

Art. 2do.- La Jefatura del Departamento Nacional del Trabajo, que da convertida en Dirección General del Trabajo, con las atribuciones determinadas por la ley de 18 de marzo de 1926.

Art. 3ro.- Se deroga el artículo 7mo. de la ley de 21 de noviembre de 1924. Los jefes de distrito, con revisión de oficio y apelación ante la Dirección General del Trabajo, serán quienes conozcan de las controversias que se susciten entre los empleadores de comercio y otras industrias y los jefes, gerentes o administradores de casas comerciales o industriales. A su vez, se establece el recurso de nulidad ante la Excelentísima Corte Suprema, de las decisiones que pronuncie la Dirección General del Trabajo, desde la cantidad de un mil bolivianos y por menor suma ante las Cortes de Distrito.

Art. 4to.- El procedimiento sumario a observarse será el siguiente: Instaurada la demanda por el empleado, gestión que puede proponerla ante la policía del lugar más próximo, con la contestación inmediata del establecimiento demandado, podrá la policía recibir el asunto o prueba con término de ocho días, poniéndole en todo caso en estado de resolución, estado en el cual hará envío de obrados a la Jefatura del Distrito respectivo. Con inspección del asunto, podrá el jefe disponer revisión de libros, diligencias periciales u otras para mejor proveer, dictando en seguida su fallo.

El término para apelar será de tres días y de ocho para decir

de nulidad, sin depósito, no siendo necesario apersonamiento de parte.

Art. 5to.- Para la aplicación de las leyes sociales, se considerará empleado a todo el que, sujeto a sueldo o participación, efectúe en oficina, trabajos de escritorio; a los dependientes, vendedores, agentes viajeros de comercio y tranviarios sujetos a sueldo mensual.

Art. 6to.- Se deroga las leyes que estuvieren en oposición con la presente, teniendo por modificada la de 18 de marzo de 1926.

3ro.- El Decreto Supremo de 2 de marzo de 1940, elevado a ley el 8 de octubre de 1941, que transformó el Departamento Nacional del Trabajo en Judicatura Especial, demarcó la competencia de los tribunales de primera instancia atribuyéndoles el conocimiento de todas las acciones de carácter contencioso que suscite la aplicación de las leyes del trabajo y de previsión social y de las estipulaciones de los contratos de trabajo; de las contenciones suscitadas en torno a la aplicación de las leyes sobre trabajo agrícola y de los contratos de este orden; y de las denuncias por infracción a las leyes sociales. Para el grado de apelación, instituyó el tribunal de segunda instancia con el nombre de Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social, que anteriormente era la Dirección General del Trabajo, y señaló para el recurso de nulidad o casación la Excelentísima Corte Suprema de Justicia; pero para tener un panorama más claro transcribiremos el Decreto Supremo -

de creación de la judicatura del trabajo de 2 de marzo de 1940; en sus cinco artículos.

Art. 1ro.- El conjunto de organismos que integran el Departamento Nacional del Trabajo se denominará en lo sucesivo " JUDICATURA DEL TRABAJO " , correspondiéndoles exclusivamente la función de administrar justicia en materia del trabajo y de previsión social. Las atribuciones c), d) y e) del Art.- 3 de la ley de 18 de marzo de 1926, corresponderán al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a la ley de su creación y el estatuto Orgánico que regula su funcionamiento.

Art. 2do.- Las Jefaturas de Distrito del Departamento Nacional de Trabajo se denominará en lo sucesivo Juzgados del Trabajo, y les corresponderá conocer en primera instancia de todas las acciones de carácter contencioso que suscite la aplicación de las leyes del trabajo y previsión social y de las estipulaciones de los contratos de trabajo; de las contenciones suscitadas en torno de la aplicación de las leyes sobre trabajo agrícola y de los contratos en este orden; y de las denuncias por infracción de las leyes sociales.

Art. 3ro.- En lugar de la Dirección General del Trabajo se crea la Corte Nacional del Trabajo, que residirá en la sede de Gobierno y será constituida por un Presidente y dos vocales, asistidos de un Secretario de Cámara. El presidente y vocales de la Corte Nacional del Trabajo serán designados por el Supremo Gobierno para un período

do personal de seis años: Son requisitos de elegibilidad ser ciuda
dano en ejercicio, tener más de treinta años de edad, y haber de-
sempeñado con crédito la profesión de abogado por lo menos ocho -
años, o durante cuatro el cargo de juez de trabajo.

Art. 4to.- La Corte Nacional del Trabajo conocerá en grado de ape-
lación de todas las sentencias definitivas y autos interlocutorios
que dicten los juzgados de primera instancia, con recurso de nuli-
dad ante la Excel^{en}tísima Corte Supre de Justicia. La Corte Nacio-
nal del Trabajo formará sala con la concurrencia de dos de sus mi-
embros o de los subrogantes legales. En caso de impedimento o inha
bilidad, los miembros de la Corte Nacional del Trabajo serán subro
gados por los Ministros de la Corte Superior del Distrito de La --
Paz, según orden de antigüedad.

Art. 5to.- Quedan derogadas las disposiciones que se opongan al --
presente decreto ley.

No obstante de la creación de la Judicatura laboral carecíamos de
un Código de procedimientos laborales, y se aplicaban las normas -
del derecho procesal civil. De tal manera que los inspectores de -
trabajo se abocaban frecuentemente al arreglo amigable de las dife
rencias obrero-patronales, con motivo de las reclamaciones por omi
sión o incumplimiento de obligaciones dimanantes de las leyes socia
les, para lo que citaban a las partes a audiencia verbal, exigien-
do pruebas y resolviendo los asuntos por la vía del ayenimiento ,
conforme a equidad y según su leal saber y entender. Pero tales -

arreglos fueron de índole voluntario y sus decisiones no tenían la fuerza ejecutiva de la cosa juzgada, por pertenecer dichos funcionarios a la esfera administrativa y no hallarse investidos de ninguna jurisdicción legal al respecto.

4to.- Durante el Gobierno del Gral. David Padilla Arancibia, se promulga el " Código Procesal del Trabajo " mediante Decreto Ley No. 16896- de 25 de julio de 1979, con lo que se llena una necesidad muy sentida. El Dr. Isaac Sandoval Rodriguez, (17) Catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Mayor de San Andres en los Antecedentes y Naturaleza Jurídica del Código Procesal del Trabajo - de su creación, expresa: " En cuanto a las fuentes documentales de su elaboración, el Código Procesal del Trabajo reconoce la experiencia normativa-procedimental de Panamá fundamentalmente, España y Colombia, sin desmerecer tampoco la contribución de Chile, Argentina, Venezuela y México, aún cuando en este último país las controversias laborales se resuelven ante las Juntas de conciliación y juntas de Conciliación y Arbitraje, con facultades judiciales. La labor de recopilación, ordenamiento y adecuación jurídica a nuestra realidad, llevada a cabo por los abogados Enrique Gómez Hurtado y Anibal Aguilar Peñarrieta, que permite al país contar con una norma procedimental coherente y sistematizada. Es decir, consecuente con los principios jurídicos-laborales que inspiran, y funcional, en lo que a su aplicación práctica se refiere.

Ingresando al campo jurídico propiamente dicho, es necesario defi-

(17) Isaac Sandoval R., ob.cit. pág. 12

nir el Derecho Procesal del Trabajo como el conjunto de reglas objetivas que regulan la actividad jurisdiccional, de los tribunales en la aplicación de las normas del trabajo y de la seguridad social, cuando en las relaciones sociales de producción devienen con flictos. Controversias sociales derivadas de la interpretación de los contratos individuales o colectivos, que requieren de solución adecuada al mantnimiento y prosecución de la " paz social ".

En este marco histórico-jurídico en que se desenvuelve la norma le gal, nuestro Código Procesal del Trabajo pauta los "modos y for -- mas" de la tramitación judicial, así como la competencia de la judicatura en razón del territorio y de la materia".

El Dr. Sandoval Rodrigues (18) continúa diciendo: " Pero si ese es el campo de aplicación del Código Procesal del trabajo, los princi pios que lo inspitan son los del la gratitud, ...", " principios ju jurídicos que adhieren a situaciones concretas del derecho laboral a saber: el "indubio pro operario" por el cual en caso de duda, -- prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, superando el principio civilista liberal de la igualdad de las partes ante la ley; y la " inversión de la prueba ", que obliga al emplea-- dor a la demostración fehaciente en contrario bajo el supuesto de mayor poder y detentación económica.

Hablando de las virtudes del Código Procesal del Trabajo, el abogado Gómez Hurtado en una alegato público, sostenía que se había -- " arrancado el proceso laboral del engorroso y pesado proceso co--

(18) Ibidem, pág. 13

mun, acelerando el procedimiento social, abreviando los diferentes términos en virtud a su naturaleza sumaria, concediendo amplios poderes al juzgador para la dirección y vigilancia del proceso, determinando la impulsión procesal de oficio y la perentoriedad de los plazos..., con el designio de precaver que la parte más poderosa del juicio pudiese obstar o embarazar los propósitos eminentemente humano y protectivos de la justicia laboral".

El Código Procesal del Trabajo, viabiliza la demanda laboral contra los empleadores, ya sean personas jurídicas o físicas, sin la exigencia de requisitos previos como ocurre en las legislaciones de España y Colombia. En efecto, en estos países, la demanda laboral contra las entidades del Estado deben estar acompañadas de las resoluciones administrativas pertinentes o documentos demostrativos del tiempo transcurrido sin que éstas se hallan producido. Antecedentes dilatorios que no se justifica, pues la relación de trabajo genera derechos y obligaciones independientemente de la naturaleza jurídica del empleador, que corresponden ser cumplidas con arreglo a las normas laborales a cuyo conocimiento se abocan los jueces del trabajo".

Finalmente podemos decir que la administración de justicia en materia laboral, conforme el Código Procesal del Trabajo (19), es un servicio público que se presta gratuitamente en todo el territorio de la República por medio de la Judicatura del Trabajo y Seguridad Social, que forma parte del Poder Judicial.

(19) Código Procesal del Trabajo D.L. N°16896 de 25 de julio de 1979

Gaceta Oficial de Bolivia.

La estructura orgánica de la Judicatura del Trabajo y Seguridad Social, conforme el Código en vigencia, se ejerce permanentemente:

- 1.- Por los Juzgados del Trabajo y Seguridad Social. Como juzgados de primera instancia.
- 2.- Por la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social. Como Tribunal de apelación.
- 3.- Por la Corte Suprema de Justicia, en su sala social y administrativa. Como Tribunal de Casación.

Conforme al artículo noveno del Código Procesal del Trabajo; "La Judicatura del Trabajo tiene competencia para decidir las controversias emergentes de los contratos de trabajo individuales y colectivos, de la aplicación de las leyes de Seguridad Social, vivienda de interés social, denuncias por infracción de leyes sociales y de higiene y seguridad ocupacional, la recuperación del patrimonio de las organizaciones sindicales, del desafuero sindical y otras materias y procedimientos señalados por ley".

De ésta manera hemos visto que , la historia del procedimiento especializado del trabajo, expuesto muy brevemente en la presente tesis, ha sufrido constantes crisis de renovación y reajuste, ya que la sociedad tenía nuevas exigencias que imponía la vida laboral por el incesante batallar de un mundo mejor.

El derecho del trabajo, se amolda pues, a las transformaciones sociales, sus normas impulsan, algunas veces, a buscar una dosis mayor de justicia. Por ello toda alteración sustancial en las relaciones humanas determina necesariamente una transformación en las normas del derecho.

C A P I T U L O I VD E R E C H O C O M P A R A D OL E G I S L A C I O N E X T R A N J E R A

En la actualidad, veinticinco países tienen instituídos organismos y procedimientos especiales para la solución de los conflictos de trabajo y aquellos que no lo han hecho aún , han considerado conveniente introducir en sus legislaciones de fondo disposiciones de índole procesal

Entre éstos países, muchos de ellos, tienen incorporado en su procedimiento el sistema de la oralidad, ya sea con Tribunales unipersonales o colegiados. Estos trámites se desarrollan en Audiencias públicas.

Los países que tienen el principio de la oralidad en su procedimiento son los siguientes:

ARGENTINA .- En el mes de noviembre se dictó un Decreto, creando la Secretaría del Trabajo y Previsión. Este organismo ha sustituido al antiguo Departamento Nacional del Trabajo en el orden nacional y de acuerdo con el Art.12, los departamentos, direcciones y oficinas del trabajo. - cualquiera sea su nombre, y los organismo y servicios que de ellos dependen existentes en las provincias quedarón convertidos en delegaciones regionales de Trabajo y Previsión.

El procedimiento ante el juez del trabajo, en los litigios indivi-

duales, se ajustan sobre todos los siguientes principios:

- a).- El juicio se tramita en forma sumaria y oral y es público .
- b).- Los términos son improrrogables y perentorios. Para las pruebas, el Tribunal puede ampliar si así lo estima necesario.
- c).- Las excepciones de previo pronunciamiento, que deben ser resueltas por el Juez antes de la apertura de la prueba del juicio.

Así en la provincia de Córdoba, la provincia de Santa Fé, la Capital Federal y sus demás provincias tienen como sus principales características las siguientes:(20)

" Se destaca como primer elemento en esta forma de proceso, la celeridad; luego la economía y enseguida los demás elementos incorporados a la legislación positiva, con arreglo a lo siguiente:

- a).- Máxima oralidad con un mínimo indispensable de lo escrito en la fase instructora.
- b).- Publicidad sin espectacularidad que debe ser norma en todo régimen democrático.
- c).- Juez de derecho entendido en la ciencia jurídico-laboral, cada vez más compleja y no jurados que sólo se ocupan de los hechos apreciándolos según su convicción íntima; sin estar obligados como aquel a fundar en razones.
- d).- Un sistema de apreciación de la prueba basada en la libre convicción, producida por la sana crítica racional, ...".

"...para un proceso laboral expeditivo y justo: lro. Celeridad, im-

(20) Despotín, ob.cit. pág. 117



pulso procesal de oficio , términos breves improrrogables, simplificación de las formas ..." (21).

"...tramitación de los incidentes en una sola audiencia. Limitación del número de peritos y testigos. DEBATE ORAL PUBLICO Y CONTINUO".

"... el Título quinto que es el más extenso se ocupa de los juicios y procedimientos especiales. Tiene seis capítulos considerando el primero el juicio oral en sus artículos 52 y siguientes; el segundo el juicio verbal y actuado ante la justicia de Paz no letrada en los artículos 68 al 72; ...". (22)

Los sistemas procesales laborales vigentes en la República Argentina, en decidida uniformidad tienden a lograr los principios de celeridad y especialización , es así que, se han sancionado en ese país, en el orden nacional (local para la Capital Federal) y en las distintas provincias, regímenes procesales judiciales en materia laboral. Todos ellos se encuentran en pleno funcionamiento.

Sus diferencias no son sustanciales y se adecuan esencialmente al juez de derecho sea por tribunal único o colegiado, con el procedimiento oral o escrito sin aceptar el sistema paritario.

"... Juicio de instancia única y oral, ante tribunal colegiado,...la sentencia es inapelable con las posibilidades de casación . Es el procedimiento de la provincia de Córdoba, con algunas variantes también en la provincia de Buenos Aires, con tribunales colegiados compuestos de tres jueces letrados que actúan en juicio oral y público y su sentencia es inapelable, pero recurrible por el recurso extraordinario ante la Supre-

(21) Eduardo Stafforini, ob. cit. pág. 37

(22) Ivo H. José, ob. cit. pág. 15 al 17

ma Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires. En la provincia de Tucumán actúan tribunales de trabajo, integrados por tres jueces laborales. El procedimiento escrito y no oral. Provincia de Salta, provincia de Jujuy, lo propio que el sistema de otras provincias con algunas variantes".

CHILE. - El Código de Santiago de Chile de 1931 organizó la magistratura del Trabajo, constituyéndola con Jueces de Trabajo, el Tribunal de Añzada , y la Junta Permanente de Conciliación.

En el 11 del Código del Trabajo de Chile, se reglamenta el procedimiento que se sigue y el Art. 434 de este cuerpo legal establece:

"...la demanda se interpondrá verbalmente o por escrito y deberá -- contener...y, en sus artículos siguientes dice, el secretario pondrá -- cargo de la demanda al serle presentada y dará cuenta de ella en la primera audiencia que celebre el Tribunal".

"Deducida la demanda, el tribunal citará a las partes para una audiencia no posterior al quinto día hábil después de proveída la demanda.

Art. 440 " En la audiencia, una vez oída la contestación de la demanda, que será verbal, el tribunal llamará a las partes al avenimiento . El Tribunal podrá disponer la comparencia personal y exclusiva de las partes en este comparendo , mientras dure la gestión de avenimiento..."

Continua en el artículo siguiente: " a esta audiencia, deberán concurrir las partes con sus medios de prueba, lo que expresará el tribunal en su citación, apercibiendo a las partes con proceder en rebeldía de la que no compareciere..."

Art. 442.- Todas las excepciones deberán oponerse en el comparendo de contestación de la demanda y en él se oirá la respuesta de ellas...el tribunal deberá fallarlas en la sentencia definitiva; pero podrá resolver en la misma audiencia las de falta de personería del demandante y de incompetencia".

"... Si las partes no estuvieren de acuerdo con el fallo de las excepciones de incompetencia y de falta de personería del demandante, harán constar en autos su disconformidad y podrán apelar de dicho fallo una vez pronunciada la sentencia definitiva y dentro del plazo para apelar contra ésta..."

" En audiencia, el Juez deberá preguntar a las partes si se conforman con el fallo de las excepciones a que se refiere el inciso precedente, y harán constar en el acta respectiva lo que las partes declaren al respecto".

JURISPRUDENCIA

" ... debiendo oponerse las excepciones al contestar la demanda en el comparendo de contestación, es extemporánea y no puede considerarse la prescripción que se alega con posterioridad al comparendo aludido. - (Corte Suprema, recurso de queja, Rev. Derecho y Jurisprudencia, tomo XXVIII, 1940, 2da. parte, página 446).

Art. 445.- " Cuando las partes quieran presentar testigos, deberán indicar el nombre profesión u oficio, y domicilio de ellos, en una lista que entregarán al secretario , antes de las 12 del día anterior al de la audiencia..."

"... el demandante no necesitará cumplir este requisito, cuando lo contenga la demanda; pero podrá en esta oportunidad adicionar o corregir

la lista..."

Art. 448.- " El Juez podrá fijar un plazo hasta de cinco días para el exámen de los testigos que residan fuera del lugar de asiento del tribunal, en caso de estimar necesario sus dichos...de todo lo obrado en la audiencia se levantará acta expresándose con claridad y precisión - la expuesto por las partes y las pruebas presentadas". (23)

COLOMBIA .- En su Código Procesal del Trabajo, capítulo X, establece: Art. 42.- Principio de la oralidad y pùblicitad; las actuaciones y diligencias judiciales, la prueba y práctica de la sustanciación se -- efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo - los casos exceptuados en éste capítulo..."

Art. 52.- Presencia del juez en la práctica de las pruebas (principio de inmediación). El juz practicarà personalmente todas las pruebas cuando le fuere imposible hacerlo, por razones del lugar, comisionará a otro juez para que la practique. El comisionado a su turno, recibirá - las pruebas por sí mismo y comunicará al comitente su apreciación íntima acerca de aquellas, que , en el caso de prueba testimonial, consistirá en el concepto que le merezcan los deponentes y las circunstancias - de mayor o menor credibilidad de sus testimonios... en estrecha rela--- ción con la oralidad, pero sin significar lo mismo está el principio - que rige que la comunicación del juez con las partes y, en general, con todo el material del proceso, sea directa, o de la inmediación. Según - él, el juez debe tener conocimiento de las manifestaciones de las par-- tes y de las pruebas no indirectamente, es decir, no por la vía indirecta de un escrito o del informe oral de un tercero, sino directamente, - por audiencia directa de las partes y por percepción inmediata de todo-

(23) Ortega Torres, ob. cit. pág. 342

lo que conduzca aprobar los hechos. Es indudable que el juez alcanzará una concepción mejor, una visión más clara de la credibilidad de las partes, los testigos y los peritos y, sobre todo, un juicio más exacto, si ve y oye personalmente a estas personas, que si no dispone más de un informe oral o escrito más o menos incoloro".

Art. 80.- "Audiencia de trámite o prueba. En el día y hora señalados, el juez practicará las pruebas, dirigirá las interlocuciones o interrogaciones de las partes y oírán las alegaciones de éstas. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren del dicho de los demás. Si resultare indispensable un nuevo señalamiento de audiencia, se hará, en lo posible, para el día o los días inmediatamente siguientes".

" Publicidad es el principio según el cual debe ofrecerse al público la posibilidad, como regla, de presenciar la vista de los negocios.

" Oralidad del procedimiento es el principio según el cual las manifestaciones y declaraciones que se hagan a los tribunales, para ser eficaces, necesitan ser formuladas de palabra. Por contraposición a él, el de la escritura significará que esas manifestaciones y declaraciones tienen que realizarse por escrito para ser válidas. El primer caso los tribunales resuelven fundándose en las aportaciones orales de las partes, en el segundo, según el contenido de los autos o escritos".

" Una de las ventajas que ofrece el procedimiento oral, consiste en la concentración de los actos procesales, derivado de ello, la posibilidad de un mayor número de audiencias diarias, como también la inme-

diación del juzgador con las partes, a quienes vé y escucha. Pero resulta ilusorio que éste intervenga personalmente en todos los comparendos y retenga la sucedido en cada uno de ellos, a lo largo de toda la jornada, sin auxilio de la escritura". (24).

En su capítulo séptimo habla de los incidentes, los cuales se sustancian de la siguiente manera:

Art. 37.- " Proposición y sustanciación de incidentes. Los incidentes sólo podrán proponerse en la primera audiencia de trámite; se sustanciaran sin interrumpir el curso del juicio y se decidirán en la sentencia definitiva, salvo aquellos que por su naturaleza o sus fines, requieran una decisión previa".

Art. 32.-" Proposición y decisión de excepciones. El demandado deberá proponer, en la contestación de la demanda, o en la primera audiencia de trámite, todas las excepciones que crea en su favor.

El juez decidirá de las dilatorias en dicha audiencia, si el asunto fuere de puro derecho, si hubiere hecho que probar, deberán presentarse las pruebas en el acto y el juez resolverá allá mismo.

Si el demandante solicitare la celebración de una nueva audiencia para contraprobar, el juez si lo considera conveniente, podrá decretarla. Esta audiencia deberá efectuarse dentro de los cinco dias siguientes. Las excepciones perentorias serán decididas en la sentencia definitiva. Según el régimen procesal colombiano, los incidentes son legales , es decir, no se permiten sino los que la ley autoriza en el curso del juicio".

(24) Kisch W. ob.cit. Pág.46

Art. 38.- " Audiencia y fallo. Propuesto en el tiempo un incidente, el juez dentro de la misma audiencia, resolverá si lo admite o rechaza.- Si hubiere hecho que probar y no se hubieren presentado las pruebas en el acto, se señalará día y hora para una nueva audiencia con el fin de practicar las pedidas y decretadas, y se decidirá allá mismo o en la sentencia según corresponda".

Art. 22.- " Conciliación. durante el juicio. También podrá efectuarse la conciliación en cualquiera de las instancias, siempre que las partes de común acuerdo lo soliciten".

ESPAÑA .- La ley de 30 de mayo de 1936 derogó el Decreto Ley del año 1935 y restableció la situación que habia, respecto a los tribunales de trabajo, en virtud de la Ley de 27 de noviembre de 1931. El Código del Trabajo, prevee las instituciones de tribunales del trabajo para algunas circunscripciones judiciales, autorizando al gobierno para que, por propia iniciativa o ante la demanda de los empleadores u obreros, resuelva la institución de tribunales en otra circunscripción,

El procedimiento español, tiene como nota característica la gratuidad y la sencillez, y se basa en el principio de la oralidad como base de su tramitación.

El tratadista Sanchez Ventura (25), dice al respecto: "...tratándose del procedimiento empleado para ventilar los problemas relacionados con el trabajador, esto es, los derechos de los trabajadores, que por su situación económica no pueden afrontar gastos de esta índole, se comprende que sea gratuito el proceso creado para su tramitación. Pero además,

(25) Sanches Ventura, ob. cit. pág. 155

debe ser sencillo, para llegar rápidamente a la solución definitiva. La misma situación económica justifica la urgencia de conseguir para el trabajador las indemnizaciones que la ley le concede y que necesita para vivir. La reintegración al trabajo, si se trata de despido injusto ; la asistencia médico-farmacéutica, en caso de enfermedad; las pensiones de los asegurados sociales, todos los derechos otorgados por el legislador al trabajador en virtud de la protección que éste dispensa, exige una tramitación rápida a través de un procedimiento gratuito".

"... otro de los principios del procedimiento laboral es el de colocar continuamente a las partes en igualdad de condiciones defensivas y técnicas, obligando a anunciar si se piensa comparecer con abogado para prevenir al litigante contrario a los efectos correspondientes..."

"... En cuanto al procedimiento oral diremos que le dá también rapidéz, pero sobre todo le permite al juez calibrar el caso con un mayor sentido de valoración humana, tomando personal y directamente las manifestaciones de los interesados y de los testigos".

El Código del Trabajo en España establece el procedimiento de la siguiente manera:

Art. 434.- " La demanda se interpondrá verbalmente o por escrito y deberá contener : 1.- el nombre y apellido, profesión y oficio y domicilio del demandante y demandado; 2.- la exposición clara y precisa de los hechos en que se funde; 3.- la enunciación de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos y la expresión del nombre y apellido, profesión u oficio y domicilio de los testigos y de si el interesado los hará comparecer o pide que el juez los cite; 4.- las peticiones que

se someten a la resolución del Tribunal. El secretario pondrá cargo a la demanda al serle presentada y dará cuenta de ella en la primera audiencia que celebre el Tribunal".

" Deducida la demanda, el tribunal citará a las partes para una audiencia no posterior al quinto día hábil despues de proveida la demanda. La resolución respectiva fijará determinadamente la fecha del comparendo ... Si llegado el día de la audiencia el demandado no hubiere sido no tificado, el Tribunal, de oficio, dispondrá una nueva notificación para una audiencia próxima, y deberá indicar determinadamente la fecha del comparendo. Esta resolución se notificará al demandante y al demandado.. . En la audiencia, una vez oída la contestación de la demanda, que será verbal, el Tribunal llamará a las partes al avenimiento. El tribunal podrá disponer la comparencia personal y exclusiva de las partes en este comparendo, mientras dure la gestión de avenimiento".

"... a esta audiencia deberán concurrir las partes con sus medios de prueba, lo que expresará el Tribunal en la citación, apercibiendo a las partes con proceder en rebeldía de la que no compareciere. Todas las excepciones deberán oponerse en el comparendo de contestación de la demanda y en él se oirá la respuesta de ellas. El tribunal deberá fallar las en la sentencia definitiva; pero podrá resolver en la misma audiencia, de las de falta de personería del demandante y de incompetencia.

Si las partes no estuvieren de acuerdo con el fallo de las excepciones de incompetencia y de falta de personería del demandante, hará constar en autos su disconformidad y podrán apelar de dicho fallo una vez -

pronunciada la sentencia definitiva y dentro del plazo para apelar contra esta".

" En la audiencia, el juez deberá preguntar a las partes su acuerdo con el fallo de las excepciones, y hará constar en el acta respectivo lo que las partes declaren al respecto.

El juez interrogará a los testigos bajo juramento acerca de los hechos que, a su juicio, sean substanciales en la controversia, y acerca de los que indiquen las partes, si los estima convenientes. Las partes podrán a su vez, contrainterrogar a los testigos".

JURISPRUEDENCIA

" las declaraciones de un testigo no prestadas ante el Tribunal, - sino ante un Notario carecen de valor probatorio, máxime si se han prestado bajo la influencia de la parte que la invoca.

En razón de las garantías que otorga la ley no es aceptable la tacha que se funda en la causal de ser el testigo empleado de la parte que lo presente".

"... El juez podrá fijar un plazo hasta de cinco días para el examen de los testigos que residan fuera del lugar de asiento del Tribunal en caso de estimar necesario sus dichos.

Cuando no alcanzare a rendirse todas las pruebas en una sólo audiencia, continuará el Tribunal recibéndola en los días hábiles más próximos que sea posible fijar, hasta concluir.

De todo lo obrado en la audiencia se levantará acta, expresándose con claridad y precisión lo expuesto por las partes y las pruebas --

presentadas.

En cualquier estado de la causa. el Tribunal podrá, a petición de parte, decretar medidas precautorias sobre bienes determinados.

En los juicios de accidentes de trabajo, el accidentado o beneficiario liquidará en papel simple, sin perjuicio de que pague el impuesto correspondiente si obtuviere en el juicio y el demandado no fuere condenado en costas. El patrón liquidará en papel competente".

" Hasta hace poco el panorama procesal español en materia de trabajo, sólo permitía poner en juego el procedimiento privativo del mismo, mediante instancia de parte interesada, o sea, valiéndose de la usual forma de la demanda, todo ello, en perfecta armonía con la creencia general extendida, de que los múltiples derechos que podían derivarse de un contrato de trabajo tenían una condición exclusivamente privada. Al cambiar esta corriente, vemos que, la Inspección del Trabajo, en ejercicio de sus funciones interpone demanda de oficio, levántando acta y elevándolo directamente a la Magistratura del Trabajo; esta acta produce los mismo efectos de una demanda. Al respecto en el Código Español se establece:

"...La celebración del acto del juicio tendrá lugar, en única convocatoria, el mismo día de la conciliación sin aveniencia, debiendo hacerse, a este efecto, la citación en forma, sin que pueda suspenderse por falta de asistencia de las partes..."

"Constituido el tribunal en audiencia pública, el secretario dará cuenta y hecho, al actor, si compareciere, ratificará o ampliará su de--

manda, aunque no podrá hacer ninguna variación sustancial".

" Una interesante novedad ha introducido en el Derecho Procesal La boral español la última parte del artículo 2do. del Decreto de 13 de ma yo de 1938, al establecer que podrá el Magistrado de Trabajo, si lo es- tima procedente, oír el dictámen de tres personas expertas en la cues- - tión objeto del pleito en el momento del acto del juicio, o terminando- éste, para mejor proveer "

PANAMA.- El procedimiento laboral de Panamá, regula el modo como - debe tramitarse y resolverse los asuntos laborales cuyo conocimiento co - rresponde a los tribunales de trabajo y a los funcionarios que determina su Código y otras leyes. (26)

Las características del proceso laboral en el Código de Panamá son las siguientes:

- 1ro.- Es gratuito.
- 2do.- Se exige la demanda de parte interesada, para su iniciación , pero una vez presentada el tribunal debe impulsarla de ofi-- cio, (impulsión ociosa del proceso).
- 3ro.- Principio de las dos instancias.
- 4to.- Principio de la buena fé y lealtad procesal.
- 5to.- No rige el principio de la congruencia: se puede reconocer - prestaciones no pedidas en la demanda, o mayores a las pedi - das.
- 6to.- Se restringe la capacidad del trabajador para disponer del - proceso o de sus garantías.

(27) Fabrega Jorge, ob.cit. pág. 387



7mo.- La actividad probatoria está a cargo de las partes y el Juez.

8vo.- El proceso es fundamentalmente oral el material probatorio se vierte en audiencia), concentrado (las interlocutorias son -- irrecurribles), y con inmediatividad (el juez debe percibir directamente el material probatorio).

9no.- El proceso es público.

10mo.- Las pruebas se aprecian según las reglas de sana crítica.

11vo.- Es antiformalista, o sea, rige el principio de que los actos-- del proceso prescritos por la ley para la cual ésta no esta-- blezca una forma determinada, los realizará el Juez, quien de be disponer, que lleven a cabo con la menor formalidad posi-- ble, de manera adecuada al logro de sus fines.

12vo.- Rige el principio de la economía procesal; o sea, debe procu-- rarse obtener el mayor resultado con el mínimo de actividad - procesal.

PERU.- En el texto " El derecho procesal del trabajo en el Perú "-- de Jorge Angulo, dice con relación a nuestro tema: (27)

" Este procedimiento propio e independiente que es el Procedimiento del Trabajo debe cumplir una triple exigencia: sencillez, rapidez y gratuidad o costo mínimo "

" ... A cumplir esa triple exigencia se orientan los principios genera-- les, sobre los que se estructura el procedimiento del trabajo y que son:

1.- La publicidad

2.- Oralidad

(27) Angulo Jorge, ob. cit. pág.

3.- Inmediación, celeridad y concentración.

4.- Impulso procesal de oficio.

5.- Gratuidad o bajo costo.

6.- Limitación del formalismo.

La publicidad es principio general que aceptan todas las legislaciones en asuntos de esta naturaleza, salvo dos casos:

a).- En la etapa de conciliación.

b).- Cuando se ventila derechos que se relacionan con secretos de fábrica de inventos o casos análogos.

La publicidad que consiste en dar acceso al público a las diligencias y actuaciones judiciales, tiene por objeto fomentar la confianza en los jueces y tribunales que actúan bajo el control de todo el que de sea presenciar su actuación".

" El procedimiento oral es otra de las características de este procedo y que no puede prescindir de él porque es lo más sencillo y fácil para el trabajador. En consecuencia también tiene sentido de universalidad, es decir, también lo aceptan todas las legislaciones".

" La oralidad en el procedimiento, como ya es sabido, no impide o prohíbe que antes del proceso las partes preparen su actuación escrita y que además, tenga que sentarse por escrito las diligencias que actúen. Esto solo implica que el procedimiento verbal tiene preferencia o primacía, sin que haya que desechar por completo el procedimiento escrito que lo completa".

"... Tanto el Derecho Sustantivo como el Procesal del Trabajo, tie-

nen sentido proteccionista, por que parten del hecho de que se trata de dos contratantes y dos litigantes enteramente desiguales desde el punto de vista económico. Esa desigualdad en el proceso se trata de nivelar - estableciendo una desigualdad procesal.

Sin el procedimiento gratuito o de bajo costo no sería posible la justicia laboral o por lo menos el reclamante trabajador se vería en muchos casos en la imposibilidad de reclamar sus derechos.

En el Tercer Congreso Nacional de Abogados, de la República del Perú, su novena Comisión encargada del Derecho Procesal, propone y recomienda la creación en el Perú del Procedimiento del Trabajo, basado en los principios de publicidad, inmediación, celeridad y concentración, - entre otros y sobre todo basado en el principio de la ORALIDAD, ya que este sistema contribuiría a la sencillez, gratuidad y bajo costo de los juicios laborales. Es así, que en su procedimiento establece por ejemplo, "...que concedido el recurso de apelación de la sentencia, el expediente debe remitirse de inmediato ante el Tribunal del Trabajo.

Ante el Tribunal las parte pueden informar de palabra o sea oralmente o también por escrito.

El informe oral se solicita dentro de tercero día de llegado los - autos el Tribunal. La ley no lo indica, pero se entiende que hecha la - solicitud el tribunal señalará día y hora, cuando esté la causa para solución...". Muchos otros países tienen incorporado en su procedimiento este sistema, aunque no exactamente en materia laboral, sino en materia penal, comercial; lo adoptan por las ventajas que proporciona y el beneficio que reporta y sobre todo evita que se imposibilite la defensa de los más grandes intereses.

C A P I T U L O VANALISIS DEL PRINCIPIO DE LA ORALIDAD

El fundamento de los principios del derecho del trabajo está ligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo , ya que históricamente, éste surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, por ésta razón el legislador no pudo mantener la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo, y, tendió a compensar esas desigualdades económicas desfavorables al trabajador con una protección jurídica beneficiosa a éste.

Es así que el derecho del trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades. Al respecto el tratadista uruguayo E.J. Couture (28), decía: " El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades " .

Por otra parte, su carácter fragmentario y su tendencia a lo concreto, conducen a la proliferación de normas en continuo trance de modificación y perfeccionamiento. Por ello, se dice que el derecho del trabajo es un derecho en constante formación.

Existen diversas definiciones acerca de los principios del derecho-

(28) Eduardo J. Couture, ob. cit. pág. 44

del trabajo; describiremos las más destacadas.

Alonso Garcia, define de la siguiente manera: " Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"(29)

Federico de Castro por su parte dice: " son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico-laboral.

Eduardo Couture define así: " enunciado lógico extraído de la ordenación sistemática y coherente de diversas normas de procedimiento, en forma de dar a la solución constante de éstas el carácter de una regla - de validez general". (30)

De igual manera es necesario dar la definición expuesta por Alberto Ramón Real, " en todo sistema jurídico hay cantidad de reglas de gran generalidad, verdaderamente fundamentales, en el sentido de que ellas pueden vincularse, de un modo directo o indirecto, una serie de soluciones-expresas del derecho positivo, a la vez que pueden resolverse, mediante su aplicación, casos no previstos, que dichas normas regulan implícitamente". (31)

Américo Pla Rodriguez, por su parte lo define de la siguiente manera: " Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por qué pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de los existentes y resolver los casos previstos".

Apartándonos de las definiciones, que no dejan de ser importantes ,

(29) Alonso Garcia, ob. cit. pág 42

(30) Eduardo Couture, ob. cit. pág. 25

(31) Ramón Real, ob.cit. pág. 10

los principios cumplen las siguientes funciones:

Función Informadora. - pues, inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

Función Normativa. - Ya que, actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

Función Interpretadora. - Porque, operan como criterio orientador - del Juez o del intérprete.

Los principios del derecho del trabajo constituyen el fundamento - del ordenamiento jurídico del trabajo, por lo que no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales. Están por encima del de-
recho positivo, en cuanto le sirve de inspiración, pero no pueden inde-
pendizarse de él.

Hay una mutua influencia entre las normas vigentes y los princi-
pios informadores, ya que la repercusión es recíproca. Si bien los prin-
cipios informan, inspiran, gestan el contenido del derecho positivo, es
tán en cierto modo, condicionados por éste.

Los principios y los preceptos positivos, que en realidad, respon-
den a una concepción del derecho laboral, deben pertenecer a la misma -
concepción. Carnelutti dice al respecto; " Los principios generales del
derecho no son algo que exista fuera, sino dentro del mismo derecho es-
crito, ya que derivan de las normas establecidas. Se encuentran dentro-
del derecho escrito como el alcohol dentro del vino; son el espíritu o
esencia de la ley ".

Habíamos dicho que el tipo del procedimiento está determinado prin-

principalmente por el predominio que en él tenga el elemento oral o el elemento escrito, según el modo como se actúe en él; la palabra hablada o la palabra escrita.

Chiovenda (32), expresa: "... que la naturaleza del procedimiento oral es a menudo equivocadamente entendida. El nombre mismo de oralidad, asumido por la necesidad de expresar con una fórmula simple y representativa un conjunto de ideas y de caracteres, puede engendrar equívocos, si no se analizan los principios distintos, aún cuando estrechamente vinculados entre sí, que están contenidos en ésta fórmula y que dan al procedimiento oral su particular aspecto.

Analizando de esta manera el procedimiento oral se resuelve en la aplicación de los siguientes principios:

- a).- Predominio de la palabra hablada, pero no exclusión de la palabra escrita. No hay procedimiento exclusivamente oral o exclusivamente escrito. Hablar de un procedimiento mixto, es hacer uso de una expresión equívoca: en todo proceso moderno el procedimiento es mixto; es el predominio de la palabra hablada o de la palabra escrita, en las fases principales de la contienda judicial, lo que ubica al sistema en uno u otro tipo de procedimiento.

La escritura es siempre necesaria y desempeña un doble papel en el procedimiento oral; son las que a continuación siguen:

- 1.- Preparan el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de

(32) Chiovenda, ob. cit. pág. 45 al 48

las partes, los medios probatorios, las pruebas preconstituidas y las deducciones antagónicas de los litigantes, sintetizando en suma lo que en la técnica procesal se denomina " fases postulatorias " y;

2.- Documentar en general todos los pasos y elementos de importancia para la causa, en particular todo cuanto pasa a la audiencia, con los apuntes que toman los jueces durante la -- sustanciación de la causa, las actas, etc.

b).- Inmediación de la relación entre el juzgador, y las personas-cuyas declaraciones tiene aquél que valorar, que consiste en hacer que el juez asista al desarrollo de las pruebas de las cuales debe derivar su convencimiento, esto es, entrar en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos y con los objetos del juicio, de modo que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y la condenación de los lugares, etc., a base de la inmediata impresión recibida en ellas, y no a base de la relación ajena. El principio de la inmediatez se halla íntimamente vinculado con la de la oralidad, en cuanto sólo en el procedimiento oral puede ser plenamente y eficazmente aplicada.

c).- Identidad física del juzgador, al lado del principio de la inmediatez en el juicio oral funciona inseparablemente este otro de la identidad física del juzgador, su alcance es manifiesto, sólo cuando el juzgador asiste al desenvolvimiento é



instrucción de la causa, le es posible tener una impresión directa y personal para conocer del juicio y dictar la sentencia.

El procedimiento ORAL se prohíbe, prácticamente, toda clase de delegación desde que ella es incompatible con la exigencia que el juez asista personal y directamente tanto a la recepción de prueba como a los alegatos de las partes. En el procedimiento escrito, en cambio, no hay ningún inconveniente en que en la actividad probatoria participe un juez y que la decisión sea dictada por otro, ya que la prueba queda instrumentada en actas que son las que, en definitiva, iluminarán el intelecto del juez de sentencia.

Con el procedimiento escrito y la doble instancia, como es obvio, un juez recibe la prueba y otro u otros aprecian en definitiva sus resultados (como ocurre en materia penal), en el ORAL es absoluto, por lo contrario, el principio de que la sentencia debe ser dictada por el mismo juez o los mismos jueces que intervinieron en el debate, desde el comienzo hasta el fin que oyeron al demandante, que recibieron la prueba, que escucharon los alegatos de las partes, empero, a los defectos naturales que genera la escritura, dice Ossorio y Gallardo que "nadie puede garantizar, por que nadie lo ve, que el alma del juez se incrustará el tiempo necesario con la atención neces-

ria en el mamotreto de papeles que cae sobre su ánimo como una lluvia incesante", " En cambio todo esto desaparece con la Oralidad".

- d).- Concentración de la sustanciación de la causa en un período único (debate), este principio denominado también de continuidad, es consubstancial al principio de la inmediación y básico en juicio Oral en cuanto él impone que este se realice sin solución de continuidad desde la apertura del debate hasta que se notifique la sentencia mediante la lectura pública de ella. El elemento llamado de la concentración de la causa es la principal característica del procedimiento ORAL y el que tiene manifiesta influencia en la abreviación del juicio, a tal punto, que hablar de la oralidad equivale a hablar de concentración. Consiste en axaminar el hecho en un período breve, reduciéndolo a una sola audiencia o a pocas audiencias próximas unas de otras. Cuanto más próximos estén los actos procesales a la decisión del juez, menor será el peligro de que las impresiones recogidas por él se borren y que le traicione la memoria. Con el principio de concentración se procura, por un lado, evitar que el fraccionamiento de los actos del debate deforme la realidad con la introducción de elementos extraños y, por otro como expresabamos líneas arriba, asegurar que los recuerdos perduren en la memoria de los jueces en el momento de la deliberación y de la decisión que es la actividad que encierra la
-

tarea de síntesis en todo el juicio. Consecuencia de ese principio es que el debate no puede suspenderse ni interrumpirse , salvo casos excepcionales.

- e).- La publicidad en los juicios, es la más oportuna garantía de su rectitud, " es una garantía de justicia y de libertad, las partes encuentran en ella mayor seguridad contra la calumnia , contra la ilegalidad y la parcialidad", dice Manzini; y continúa diciendo: "el juez se pone a cubierto de las sospechas y se siente más seguro en su conciencia...".

Los códigos estructurados de acuerdo al sistema de la oralidad, se identifican con la idea de " publicidad popular ", en cambio para las leyes de procedimiento que siguen el sistema de la escritura, el concepto de publicidad se identifica con aquel que se encuentra limitado a la intervención de las partes en los actos del proceso.

Aquí hemos de referirnos a la publicidad en sentido amplio por que es el concepto que técnicamente corresponde a este principio.

El control de opinión pública es, potencial, immanente, genérico y no concreto ni directo, de modo que no es necesaria la asistencia obligatoria del público a los debates, para que éste ejerza ese poder fiscalizador; basta con que hayan creado las condiciones necesarias para que el pueblo tenga libre acceso al lugar donde deba desarrollarse el juicio. Ya decía Mira-

beau: " Dadme el juez que queraís, corrompido, mi mayor enemigo si os place, con tal que no pueda verificar acto alguno sino con la garantía de la publicidad". En esta frase ya famosa encúntrese el verdadero sentido de la garantía que ofrece el juicio oral cuando él se eleva sobre la base del principio de publicidad.

La verdad y la justicia no pueden separarse ni pueden tener secreto; la justicia requiere la luz para que en la conciencia del juez se refleje la conciencia de la sociedad y viceversa; de lo contrario, cuando el procedimiento se desenvuelve en el misterio, en él penetra y domina la sospecha y el arbitrio.

La publicidad, bajo el aspecto político, acrece en el pueblo el sentimiento de respeto a la ley y a sus jueces; advierte que son sus representantes y que actúan ante sus ojos porque no tienen nada que ocultar; aprecian las pruebas que dan base a las decisiones judiciales y si alguna vez discrepan en el fallo, no tienen motivos para sospechar en una incorrección. En definitiva, acrecienta la confianza del pueblo en la administración de justicia, en el imperio del Derecho. Esa opinión pública que ingresa como elemento esencial del proceso y que la prensa nutre mediante la difusión y la crítica , se traduce también en un estímulo para quienes sirven a la administración; la publicidad propende a la elevación cultural ,

al estudio, al trabajo eficiente de la magistratura y de sus auxiliares. Todos sienten el efecto de la fiscalización de sus actos, todos multiplican sus esfuerzos en procura de una mayor eficiencia.

La publicidad, asegura además, la continuidad del prestigio del Juez cuando las revoluciones o los golpes de Estado determinan la cesación de sus funciones en la magistratura. Por virtud del conocimiento y estimación que el pueblo siente por los buenos jueces, esto es, por aquellos que no se apartaron del camino que conduce a la defensa del Derecho y la Libertad.

Las bases fundamentales para el procedimiento oral que, a juicio de el tratadista Eduardo Augusto Garcia (33), se deben adoptar para reglamentar un procedimiento dentro del sistema de la oralidad, son los siguientes:

1ro.- La demanda deberá ser interpuesta por escrito, o verbalmente por medio de acta ante el secretario. En ambos casos el actor expresará su nombre y domicilio, lo mismo que el nombre y domicilio del demandado, el objeto de la demanda, los hechos en que se funda para deducir la acción y el derecho aplicable (en cuanto fuera posible), todo ello en párrafos numerados por orden sucesivo. También dará a conocer toda la prueba de que intenta valerse en el juicio.

2do.- De la demanda se notificará al demandado dentro de las cuarenta y ocho horas de su presentación (con el aumento del término necesario según las distancias), entregándole copia

(33) Eduardo Augusto Garcia, ob.cit. pág. 149

de la misma y de los documentos acompañados por el actor. -

- 3ro.- La demandad deberá ser contestada en la forma escrita o verbal por medio de acta ante el secretario dentro de los veinte días de la notificación.
- 4to.- Fuera de las oportunidades mencionadas no se admitirá más prueba que la ofrecida, salvo cuando antes de la audiencia o durante su desarrollo, llegara a conocimiento de la parte que intenta valerse de ella, en cuyo caso el Juez o Tribunal mandará practicarla siempre que de la misma dependiese la resolución a dictarse.
- 5to.- El Juez o Tribunal tendrá facultad para ordenar de oficio la realización de diligencias destinadas a esclarecer los hechos aducidos, pudiendo hacer uso de la fuerza pública y habilitar días y horas si lo creyera necesario.
- 6to.- Cuando el Juez o Tribunal se halle en posesión de todos los documentos u otros elementos solicitados como prueba, lo que deberá ocurrir dentro de los treinta días de contestada la demanda, señalará día y hora para que se realice la audiencia pública, en la que deberán declarar los testigos, informar los peritos - si los hubiere - leerse las partes esenciales de los exhortos cuando se hubieren practicado diligencias fuera de la sede del Tribunal o juzgado, y hacer sus alegatos orales los abogados. El interrogatorio de los peritos y testigos será hecho libremente por los abogados o las
-

partes mismas y el Juez o Tribunal.

7mo.- No habiendo más pruebas a producirse, el Juez o Tribunal declarará terminada la audiencia y dictará sentencia de inmediato de conformidad al sistema de la libre convicción, aceptando o rechazando la demanda con costas o sin ellas, si lo juzga equitativo, dando a conocer acto seguido las conclusiones. Los fundamentos del pronunciamiento deberán ser puestos en conocimiento de las partes dentro las 48 horas de terminada la audiencia.

8vo.- Si mientras se realiza la audiencia, surgieran hechos o circunstancias nuevas que interesaren fundamentalmente para resolver la causa y su averiguación no pudiera realizarse en el acto, el Juez o Tribunal podrá, de oficio o a pedido de parte, suspender aquellas por un término no mayor de diez días y ordenar la realización de las diligencias pertinentes. Como corolario de estas bases debe establecerse la instancia única para las cuestiones de hecho y la de casación para las de derecho, por falta o errónea aplicación de las leyes, encomendándose a la Corte Suprema de Justicia o la Corte de Casación la facultad de anular o casar las sentencias".

En las bases del procedimiento oral que nos presenta Eduardo Augusto Garcia, vemos que los plazos son largos, en vista de que se trata de juicios penales, para poder adaptar a nuestra materia - el derecho labo

boral - tenemos que tomar en cuenta su carácter sumario y reducir los términos de los que actualmente rigen en nuestro Código Procesal del Trabajo a su mínima expresión, a fin de cumplir los principios que sustentan la oralidad en los juicios laborales.

VENTAJAS DE LA ORALIDAD

Las bondades de la oralidad en los procesos, se advierten, especialmente en cuanto a la persona, en sus manifestaciones, respecto de la prueba y en la publicidad, puesto que la justicia administrada a puertas abiertas es mucho mejor que administrada a puertas cerradas. Estos puntos, como premisas fundamentales.

El tratadista Alfredo Vélez Mariconde (34), resalta las ventajas de la oralidad diciendo: " Con respecto al imputado, éste no es un nombre que figura en actas y documentos cuyo tranquilo estudio, en el gabinete, parece el camino seguro (pero está plagado de falsías) para encontrar la clave de un enigma; es un hombre que se presenta a nuestra consideración como presunto protagonista de un episodio de su vida; una entidad biológica, moral y psíquica que procuramos conocer en su esencia vital, a través de sus relatos y contestaciones, de sus reacciones más o menos espontáneas, frías y apasionadas; que vemos en presencia de sus acusadores, percibiendo sus palabras, sus gestos, sus miradas reveladoras de indignación, arrepentimiento o indiferencia; es una persona que reconoce su culpabilidad, explicando un drama de su vida o un error

(34) Alfredo Vélez Mariconde, ob.cit. pág. 350-354



y pidiendo humana comprensión, o que hace gala de su rebeldía, de su peligrosidad o del abismo que lo separa de su medio ambiente, o que rechaza abiertamente la autoridad que se le atribuye defendiéndose con ahínco en ejercicio del derecho que le corresponde".

" Cualquiera que sea su actitud, el imputado se constituye en fuente real de conocimiento, pues tanto importa sus manifestaciones como su persona, física o psíquicamente considerada, ya sea por que aquéllas o la observación judicial directa favorecen la valoración de otros elementos de convicción, ya sea porque facilita la consulta adecuada de los criterios que regulan la especie o el grado de sanción, el método favorece la vigencia del principio sobre individualización de la pena.

El careo con sus acusadores es un medio extraordinariamente eficaz de defensa, pero a veces se convierte en revelación de su obra maléfica.

En cuanto a los testigos, la valuación judicial es integral; incide directamente sobre el contenido de sus declaraciones, sobre sus condiciones físicas, morales y psíquicas, y sobre la forma en que se expiden, todo lo cual resulta reformado y no expresado fielmente por las actas escritas.

Es fácil poner de relieve, en el debate, las condiciones de percepción del testigo y la dosis de posible imaginación que muchas veces lo engañan e infiltra la buena fé en sus manifestaciones. Además, la expresión oral no sólo facilita una comunicación directa entre los protagonistas, de dónde surge a veces la verdad, sino el careo (espóntaneo o provocado) entre imputados y testigos. Esa confrontación de elementos defensi

vos y probatorios - tan difícil o deficiente con el procedimiento escrito - es un medio vigoroso de investigación, las exageraciones o falsedades que derivan de un intento defensivo o solamente de la imaginación, ya sea porque pone de manifiesto el propósito de engañar".

" No se prescinde, por cierto, que el juicio oral excluya en absoluto los elementos falaces que originan el error; pero sí que, siendo - la palabra hablada el mejor medio para entenderse y dicha confrontación un enérgico resorte para descubrir la falsedad y la mentira, tal régimen opone, a imputados y testigos, las mayores dificultades para ocultar, conciente o inconcientemente, la verdad de los hechos".

Fuera de que la solemnidad y la publicidad crean condiciones muy - poco propicias para el testigo falso, pues debe vencer obstáculos morales y psíquicos que a veces son superiores a su ilícito designio, lo más importante es que no consigue engañar.

Con relación a los peritos, los efectos de la oralidad son notables y se advierten en los asuntos complejos, donde el médico o el contador, por ejemplo, presentan extensos informes no siempre fáciles de interpretar. La presencia del perito facilita la interpretación o su decisión - franca disipa las dudas, permite establecer a ciencia cierta la situación fáctica sometida a juicio. Lo que antes era oscuro y difícil resulta fácil y meridiano, incluso por el aporte de los defensores.

Además, el uso del croquis y fotografías de los lugares, cuando no es posible una inspección o una reconstrucción que tanto ilustran, sirve igualmente en el curso del debate para confrontar las manifestacio-

nes del imputado y de los testigos. Las condiciones reales de aquéllos y la forma en que han quedado las cosas, se torna un valioso complemento de las declaraciones, sobre todo por la posibilidad de un exámen simultáneo. Hay casos en que un croquis " dice más que un testigo", o demuestra su falsedad".

Eduardo Augusto Garcia (35) después de un análisis minucioso del procedimiento oral, tanto en materia penal como en materia civil y comercial, llega a las siguientes conclusiones:

- a).- El juicio oral es mucho más rápido que el escrito y por consiguiente la justicia se realiza de una manera más lógica al satisfacer el anhelo de la colectividad en un espacio de tiempo relativamente corto.
- b).- Reduce los gastos al mínimo indispensable y en consecuencia importa una apreciable economía para las partes. Sólo existen dos escritos fundamentales: la demanda y la contestación: los debates para examinar la prueba son originales.
- c).- La publicidad de los debates permite el control de la opinión pública sobre la conducta y la capacidad de jueces y abogados y obliga a éstos a esmerarse en su preparación jurídica para responder con ventajas a la expectativa pública. El éxito o el fracaso de un magistrado o de un profesional puede surgir de una audiencia en que se hayan desempeñado correcta o insuficientemente.
- d).- Como el exámen de la prueba se hace en una sólo audiencia con

(35) ob. cit. pág 154

tinuada, al final de ésta se sabe con certeza de que lado está la razón y sería muy difícil que influencias ajenas al ambiente en que se ha desenvuelto el juicio o proceso, pudieran intentar con éxito torcer el conocimiento adquirido por los magistrados de un debate amplio, completo y público.

Si el acusado por un delito tiene interés en ser juzgado rápidamente, sobre todo cuando es inocente, para que la sociedad en que vive quede satisfecha en su anhelo de justicia y él pueda mostrarse sin temor alguno después de la absolución, otro tanto puede decirse de los que se presentan ante los jueces civiles o de comercio en demanda de justicia. Un comerciante necesita saber con rapidez si cobrará o no su crédito; un obrero o empleado tiene también interés, en percibir lo antes posible el importe de su jornada o sueldo o indemnización por despido; un propietario no desea que se prolongue indefinidamente su derecho a cobrar el alquiler o a recobrar el inmueble cuyo alquiler no ha sido abonado conforme a lo convenido".

Las ventajas del juicio oral finalmente, podrían sintetizarse, diciendo que este procedimiento conduce realmente al afianzamiento de la justicia.

Este resultado se advierte especialmente cuando se considera que el procedimiento oral permite obtener una reconstrucción más fiel y lógica de los hechos, lo que a su vez, conduce naturalmente a que el juez realice un desenvolvimiento más exacto del caso dentro de la valoración jurídica.

No hay que olvidar que, como dice el tratadista español Ernst Von Beling " ... siempre que el jurista se encuentra ante un caso jurídico debe tener bien presente que se trata de adecuar un estado de hecho dado o supuesto como tal, un hecho de la vida concreto a preceptos jurídicos, abstractos y a su concepto. Deben, pues plantearse , claramente separados por una parte, lo puramente objetivo, por otra, lo jurídico abstracto y encontrarse, comparando por vía de subsumción; el resultado que de ello fluye. El examen del tema comienza pues -agrega-, con la perfecta comprensión de los hechos dado como tales. Ningun dato objetivo del tema debe pasar inadvertido; cada uno de tales datos debe ser considerado en su relevancia jurídica y por eso deben evitarse - equívocas o arbitrarias supresiones de la situación de hecho en el texto del tema. Por otra parte, tampoco deben llenarse arbitrariamente -- ninguna laguna que se encuentre en el tema con relación a los hechos".

Si la prueba recogida en el proceso no revela la verdad acerca - del hecho y las circunstancias relevantes del mismo, no es posible esperar no reclamar una correcta aplicación de la ley sustantiva y esto es precisamente lo que procura conseguir el sistema de la oralidad -- cuando él es aplicado con conciencia y responsabilidad.

Es indudable que para hacer las valoraciones jurídicas que el derecho reclama del juez, es indispensable que éste, disponga de un material fáctico exácto y completo, porque no es posible pretender que un juez pueda realizar apreciaciones de orden jurídico manejando un material probatorio que no sólo puede habersido recogido sin referencia al



guna al derecho (como sucede en el procedimiento escrito en que esa tarea queda a cargo de los empleados subalternos de los juzgados de instrucción, o de los empleados policiales, según lo revela la experiencia), sino que en la mayoría de los casos resulta incompleto, deficiente o erróneo.

A todas las ventajas que hemos visto, y que justifican la adopción del sistema de la oralidad, pueden agregarse las siguientes:

- a).- El juicio oral asegura una mayor independencia del juez, por que lo aleja de todas presiones extrañas que pueden ejercer sobre él, especialmente cuando el caso tiene alguna repercusión de orden político. Y se explica, porque la actividad jurisdiccional, sometida como se encuentra a la garantía de la publicidad, encuentra siempre el respaldo del pueblo cuando éste comprueba - como puede comprobarlo sólo a través del procedimiento oral - que a los estrados judiciales no pueden penetrar las pasiones políticas, que tanto daño hacen a la justicia cuando ellas influyen en las decisiones de los jueces.
 - b).- El juicio oral constriñe al profesional a superarse porque las actividades jurisdiccionales, acusatoria y defensiva se ejercen bajo un recíproco permanente control y cara a cara con el pueblo soberano - lo repetimos - enaltece a los buenos profesionales (sean jueces, fiscales o defensores) y anatematiza a los que no saben cumplir con el sagrado ministerio de la defensa o con la augusta misión de administrar justicia.
-

- c).- El juicio oral agiliza notoriamente la sustanciación del proceso en beneficio de la Justicia y en beneficio de los intereses en él comprometidos. " Es bién sabido - señala Vélez Ma riconde (36) - que el procedimiento oral (necesariamente concentrado: otra consecuencia de la inmediación) produce un resultado favorable a los intereses que el proceso tutela, en orden al tiempo generalmente necesario para su trámite regular; que acelera su marcha, que acorta el camino sin llevarnos por ningún atajo peligroso ".
- d).- En el mismo sentido, Osorio y Gallardo, hace estas atinadas reflexiones: " Ventaja muy considerable del juicio oral sería la rápidez en la tramitación de las causas ". Luego de referirse a lo que sucede como consecuencia de la aplicación del procedimiento escrito, agrega: " ... el juicio oral lleva aparejada la instancia única. De modo que sólo con eso queda acortada la mitad del tiempo que hoy se gasta en la instancia doble. Alguién cree que la tardanza será porque una cámara no puede despachar cada día más de un proceso. Eso ocurrirá aquí por falta de práctica. En España no sucedía. Había procesos enormes de infinitas cuestiones, que absorbían a veces una o dos semanas, había causas que requerían una o dos días, pero la inmensa mayoría de los asuntos se ventilaban con tal rapi déz que cada Sala despachaba en tres horas de audiencia (de 10 a 13) tres o cuatro causas ".

(36) Vélez Mariconde, ob.cit. pág. 362

El tratadista Español Osorio y Gallardo, continúa diciendo: - " Nuestra experiencia también nos demuestra que excepcionalmente un debate puede tener una duración mayor de dos días , aunque hemos asistido también a debates que han tenido una duración muy cercana al mes, lo que hay que atribuir más que todo a la inexperiencia. Pero existe una infinidad de causas que no necesitan más de una o dos horas para que recaiga sentencia". Claro que para lograr esta utilidad que ofrece el juicio oral es menester ante todo que los jueces se contraigan al trabajo, el cual debe empezar por cumplir con puntualidad, pues, una de las causas que contribuye a la dilación de los juicios orales es la falta de puntualidad para dar comienzo a los debates, ya que entonces las audiencias se reducen a lapsos extremadamente cortos o bien se prolongan a horas no apropiadas para el trabajo.

Finalmente, debemos decir que el juicio oral llena también una función educativa ya que en él aprende el pueblo no sólo a respetar el ordenamiento jurídico ya que conoce, a través del caso judicial que presencia, sino que aprende a defender su libertad y hacer un buen uso de ella.

OBJECIONES CONTRA LA ORALIDAD

A la oralidad se le asignan algunos defectos que ya Chiovenda Giuseppe (37), consideró y que carecen de todo asidero. Estos son:

(37) Chiovenda, ob. cit. pág. 184, tomo II

tro.- " Supuesta decisión precipitada. Se ha temido, ante todo, que el conocimiento en el proceso oral sea más superficial y la decisión fácilmente precipitada. Se ha alabado la abundancia de garantías que presentan los escritos desde el punto de vista de mayor precisión de quien los escribe, de la mayor poneración con que pueden ser examinados. Esto no es exácto. La oralidad, atenuada por los escritos que preparen el debate, - garantiza, por el contrario, una justicia intrínsecamente mejor; la misma hace al juez partícipe de la causa y le permite dominarla mejor evitando los equívocos tan frecuentes en el proceso escrito, en que el juez conoce por lo general la existencia de un proceso en el momento en que es llamado a deci-dirlo; la misma excita el espíritu del magistrado y del abogado y lo hace más sagaz, más rápido, más penetrante; ella asegura mejor la veracidad y sinceridad de los resultados de la prueba, como aparece de la simple confrontación entre el examen testimonial del proceso escrito, que se desarrolla en el gabinete del juez delegado, es fijado como se pide en un acta y es examinado después a su tiempo por un juez relator, que no ha visto nunca a los testigos, y el examen del proceso -- oral que se hace en la audiencia ante aquellos magistrados - que deberán juzgar de la atendibilidad é importancia de las cosas oídas, a base de la propia impresión.

En los procesos penales, los jueces no entran a las Salas de

audiencias para pasar vista de una causa con la cual el secretario le sorprende. El debate esta precedido por actos preparatorios (escritos), así como el juicio tiene por base una acusación (escrita), que reposa en una instrucción (también escrita); es decir, que no todo es oral, sino sólo (é incluso hay - actas que pueden ser leídas) la última etapa del juicio propiamente dicho, la que debe dar base a la sentencia. Además, cuando la causa está para el juicio, las partes pueden ofrecer - pruebas é interponer las recusaciones que estimen pertinentes. Ahora bien, los actos procesales indicados exigen naturalmente un " estudio inicial " de la instrucción y de la acusación, que es preciso hacer resaltar, todo ello aleja la posibilidad de omisiones o sorpresas que podrían ser fatales para la normal - continuación del proceso, al mismo tiempo que dá ocasión a un examen sobre el fondo del asunto, cuyas posibles derivaciones son ya advertidas.

Sólo por excepción, el debate puede revelar un problema no previsto. En esos casos, que exigen estudio y meditación, el Tribunal recurre a suspensiones o interrupciones que son a veces - los remedios aconsejables.

Una vez que haya terminado el debate, los miembros del Tribunal pasan a deliberar en sesión secreta planteándose allí todas las cuestiones que hayan sido objeto del juicio y que son resueltas en ese acto por mayoría de votos; en seguida, el Tribunal elabora la sentencia y la lee en audiencia pública, a no

ser que la complejidad del asunto aconseje o exija mayor tiempo para la fundamentación; la sentencia, con sus fundamentos - debe ser leída ante el público ".

2do.-" Pretendidas sorpresas. Igualmente infundada es el temor de que en el proceso oral las partes se encuentren más fácilmente expuestas a sorpresas omisiones errores. Las leyes alemanas y austriacas proveen eficazmente a la tutela del derecho de defensa.

En primer lugar, la previa obligatoria comunicación de los do c u m e n t o s y de los escritos preparatorios tienen precisamente por fín poner en situación a cada una de las partes de prepa rar su defensa ; a aunque los escritos preparatorios no sean - más que el anuncio de las futuras declaraciones , y éstas en - la audiencia pueden ser modificadas , cambiadas , abandonadas , sin embargo , si la parte hace en la audiencia nuevas declara ciones y ofrecimientos de prueba con la manifiesta intención de retardar el proceso , el juez puede declararla inadmisibles , si el demandado no produce en el término a él fijado su escr ito de contestación , el mismo es tratado como contumaz . En se gundo lugar , el juez puede en todo caso prolongar términos y prorrogar audiencias a favor de la parte que justifique estar impedida , sin culpa suya , de cumplir un acto o de prepararse suficientemente para el desarrollo oral ".

Esto también es indiscutible en materia penal, dice el trata-

dista Vélez Mariconde (38), " El imputado conoce el hecho que se le atribuye al momento de prestar su declaración instructiva, pues el Juez debe exponerselo detalladamente en esa oportunidad, indicándole las pruebas o indicios de cargo, mientras - que el defensor debe estar presente en el acto y conocer de la instrucción una vez concluida (en caso de secreto absoluto); tiene derecho a concurrir a todos los actos irreproducibles puede interponer cuestiones previas, cuestiones pre-judiciales y excepciones; finalmente, la facultad de examinar los autos, - documentos y cosas secuestradas y ofrecer pruebas en el período de citación a juicio, sin contar la posibilidad de interrogar a las partes y a los testigos, durante el debate y la de alegar oralmente después del período probatorio. Todo ello de muestra que la defensa está ampliamente asegurada y no puede - haber sorpresas capaces de menoscabarla.

3ro.-El temor infundado a los oradores. El peligro , que frecuentemente se pone por delante para combatir la oralidad de que ésta favorezca a los charlatanes, no pasa de ser un temor derivado en gran parte de una inexacta noción de la oralidad. La oralidad, bien considerada, no extiende en absoluto sino que más bien restringe el momento de la discusión oral propiamente dicha; en lugar de favorecer la declaración académica, la misma tiende hacer el debate más familiar y más simple.

En materia penal, el conocimiento de la instrucción por todos

(38) Vélez Mariconde, ob. cit. pág. 354

los sujetos procesales, no sólo permite discriminar por anticipado los elementos de prueba é introducir al debate nada más - que los relevantes, sino que tambien evitar discusiones ya superadas .

De otro lado la audición simultánea de los medios probatorios, facilita la polémica en cuanto crea una especie de base sobreentendida; el examen se reduce a límites menores de los que serían precisos si los defensores tuvieran que alegar por escrito.

4to.-Aumento de personal judicial. " La creencia de que la actuación de la oralidad exija un aumento del personal judicial, dice - Chiovenda (39) es ya de otra índole, y tanto es así que nadie puede negarlo, sobre todo cuando se establecen tribunales colegiados instancia única. " Pero los beneficios del régimen -- son tan valiosos en todo sentido, la justicia gana tanto desde los diversos puntos examinados, anota Vélez Mariconde, que nunca se podrán comparar con el aumento de los gastos públicos -- que la institución demanda".

El tratadista Alfredo Vélez Mariconde, agrega: " Primero se establece en Francia, el procedimiento acusatorio inglés y posteriormente surge el sistema mixto con el Código Napoleónico de 1808. Es todo un hallazgo que concilia la vieja ordenanza inquisitiva con el régimen acusatorio -- procurando un equilibrio entre los intereses que deben ser tutelados...- Desde la Revolución francesa, el juicio fué siempre oral, público, contradictorio y continuo. Las nuevas ideas se expandieron por toda Europa-

(39) Chiovenda, ob. cit. pág. 180

donde sucesivamente se fue instituyendo el sistema que hoy es universal.

Es tanta la sorpresa que ha provocado ésta situación entre los europeos, que el gran republicano español Don Angel Ossorio y Gallardo, en una de las magistrales conferencias que dió en la Universidad de La Plata, se preguntaba: " ¿ A qué no saben ustedes, qué es lo que más me asombró y desconcertó cuando llegué a esta noble tierra Argentina a la que después he cobrado tanta gratitud y tanto amor ? " " respondió; lo que me pasmó, desconcertó y me tiene todavía estupefacto es el encon---trame con que un país culto, rico, civilizado y que se titula democrático, la justicia sea todavía escrita y secreta. Ustedes se encuentran no sé si habituados o resignados a ésto, pero un europeo no lo puede entender. Y menos que nadie un español ".

Es que la ciencia procesal, en su inagotable afán por brindar a la sociedad la debida protección y por dar a la libertad el adecuado res---guardo, ha buscado en la combinación de los principios que informan aquellos sistemas, el mejor instrumento para alcanzar estos objetivos esen---ciales. De éste modo, mediante una instrucción simplemente preparatoria y un juicio plenario conformado a los principios de oralidad, contradicción, públicidad y continuidad.

Continúa diciendo Vélez Mariconde (40), " Después que la instruc---ción preparatoria permite documentar o reunir los actos capaces de justificar una acusación y, en consecuencia, el enjuiciamiento público, la razón para adoptar un procedimiento escrito desaparece en absoluto, sur---giendo entonces la necesidad de que el legislador elija el más adecuado---

(40) Vélez Mariconde, ob cit. pág. 356

para alcanzar el fin inmediato del proceso (el descubrimiento de la verdad real en que se debe basar la justa aplicación de la ley), con el menor desgaste de energía jurisdiccional. Los dos factores principales - eficiencia y celeridad- imponen el triunfo ineludible del procedimiento oral" .

Manzini (41), por su lado expresa: " El significado del principio de la oralidad en contraposición al principio de la escritura, es exactamente este: El Juez esta obligado a fundar su decisión (y, por consiguiente también su motivación) sobre el material de hecho expuesto oralmente en el proceso, de manera que no puede servirse de ningún elemento percibido únicamente mediante el examen de un escrito... El principio de la oralidad sólo exige que el acto surja y se cumpla oralmente ante la autoridad judicial que por primera vez deba valerse de él a los fines del procedimiento; así que el mismo acto (Ejemplo: deposición testifical) se puede considerar como oral o como escrito, según que de él haga uso el juez que lo recibió oralmente, o el juez que sólo toma comocimiento de él por el acta ".

El juicio oral requiere fundamentalmente que el modo de expresión - que se use en él, sea la palabra hablada, pero no reniega en forma absoluta de la escritura, aunque en ésta encuentre solamente un complemento cuando se sirve de ella para instrumentar ciertos actos que cumple el órgano jurisdiccional o que se realizan ante él, o cuando se vale de me---dios de prueba instrumentados por escrito.

Por eso expresa Manzini: " El principio de la instrucción oral no

(41) Manzini, ob cit. pág. 57

implica en modo alguno la idea de un procedimiento oral. La oralidad es la característica de los actos de que se trata; es condición para su validez; lo que por lo demás no importa que cuando se expone oralmente no deba recogerse por escrito"(42).

Procedimiento escrito, en cambio es, según el mismo autor, "...aquel en que el juez debe poner como base de su decisión exclusivamente actos originariamente formados por escrito, o actos que aún habiéndose formado en origen oralmente, sólo han sido conocidos por él mediante la escritura en que se los documenta ". (43).

La superioridad de la oralidad sobre la escritura ha sido reconocida, incluso, por aquellos que son los más conspicuos detractores del juicio oral. Al respecto dice Manzini: " Cualquiera comprende que el procedimiento oral es el que mejor responde a los fines del proceso, y especialmente al fin de la declaración de certeza de la verdad real. Lo oral es algo vivo, oído, penetrante; lo escrito es cosa muerta, refleja, -devaída. Lo primero es fácilmente controlable y censurable, transparente, inmediato; lo segundo es a menudo difícilmente controlable, mudo , mediato sin contar que con la oralidad favorece también la rapidez del procedimiento ". (44).

Alfredo Vélez Mariconde (45), refiriéndose a la obligada comparación que es menester realizar para destacar la superioridad de la oralidad sobre la escritura, expresa que: " La argumentación es muy simple y bien conocida.

El procedimiento oral es infinitamente superior al escrito porque

(42) Manzini, ob. cit. pág. 45

(43) Ibidem. pág. 757

(44) Ibidem. pág. 79

(45) Alfredo Vélez Mariconde, ob.cit. pág. 362 al 365

asegura en máximo grado la inmediación, es decir, un contacto directo y simultáneo de los sujetos procesales con los medios de prueba en que deben basarse la discusión plena de las partes y la decisión definitiva - del juzgador ". Y agrega en la página siguiente: " La oralidad es la forma o el procedimiento de investigación que permite realizar mejor la inmediación , porque la palabra hablada es la manifestación natural y original del pensamiento humano, así como la forma escrita es una especie de expresión inoriginal, o mediata del mismo, tanto que cuando la segunda es admitida, el acta se interpone, por así decirlo entre el medio de prueba (por ejemplo: testimonio) y el juez (de sentencia) que debe valorarlo.

Para asegurar mejor, pues, ese contacto directo entre el juzgador y el órgano de la prueba, permitiendo que el primero aprecie íntegramente los elementos de juicio y prescribiendo las cortapisas y limitaciones subjetivas que derivan del procedimiento escrito, lo mismo que toda argucia de ocultamiento, el oral constituye la forma natural de reproducir lógicamente el hecho delictuoso y esclarecer la verdad, en que se debe fundar la sentencia ".

Mario A. Oderico (46), ilustrado magistrado, ha sido quien ha dirigido las críticas más agudas contra el sistema de la oralidad. Sin embargo, no ha podido dejar de reconocer la superioridad de la palabra sobre la escritura, pues, expresa que: " En trabajos anteriores hemos dicho que la oralidad tiene la ventaja de la mayor facilidad de la emisión de la palabra, de que cuesta menos hablar que escribir; y además

(46) Mario A. Oderico, ob. cit. pág. 180

la de su mayor potencia expresiva; que generalmente las personas se entienden mejor cuando conversan que cuando se escriben cartas. Asimismo - que la intermediación personal entre el emisor y el receptor, que impone - el empleo de los signos fonéticos, hace posible el aprovechamiento accesorio del lenguaje de acción, insuficiente por sí sólo para la expresión de un pensamiento más o menos completo, pero capaz de acrecentar - la potencia expresiva del lenguaje oral; que las contracciones fisionómicas, los ademanes y, en general las reacciones y los movimientos corporales, voluntarios é involuntarios, convencionales o libres, enriquecen la conversación ".

" El habla no es apetible por su naturalidad sino por otros motivos: por ser virtudes íntimas, por su potencia expresiva que le confiere su economía y la consiguiente posibilidad de su empleo lujoso: y también por la intermediación personal a que obliga, con su consecuencia - que es el aprovechamiento del lenguaje de acción... Sobre lo primero - de que nos ocuparemos ahora, agrega - apenas se puede insistir: La posibilidad de producir muchos signos fonéticos con poco esfuerzo y en poco tiempo, su reducido costo propende a una comunicación más amplia - de las ideas, a una versión más completa del pensamiento, en general. Se dice más cosas cuando se habla que cuando se escribe, se abunda en detalles que abunda la comprensión, es más completa la transmisión del conocimiento formando en la mente del emisor y más eficaz al diálogo ".

Por lo demás, las virtudes del juicio oral no descansan exclusivamente en la comunicabilidad verbal entre los sujetos procesales y entre

éstos con los órganos de prueba que alimentan y nutren el conocimiento del juez sobre los hechos, sino que reposa en una serie concatenada de garantías. Como dice Goldschmidt (47), en su obra " Problemas jurídicos y políticos del procedimiento penal ", "... donde el principio de la oralidad tiene vigor en este sentido, el principio del *auditor et altera pars*, cuya observación es el mínimun de una configuración acusatoria del proceso, conduce al principio de la contradicción, es decir a la audiencia de las alegaciones mútuas de las partes en forma de un " juicio oral ". La dificultad de retener lo hablado en la memoria conduce, además al principio de la concentración o " Unidad de acto " que requiere condensar el juicio oral en una o varias secciones consecutiva. Cuando fueren varias las sesiones, el principio de la oralidad sólo se mantendrá existiendo identidad física de los jueces durante toda las sesiones del juicio oral, porque en otro caso lo actuado ante el primer juez llegará a conocimiento del segundo a través de la escritura " .

Los principios de contradicción inmediación, publicidad, identidad física del juzgador, concentración, libre convicción é instancia única completan el sistema de garantías.

El principio de la inmediación llamado también de inmediatividad o de originalidad, es de importancia superlativa en el juicio oral, al punto que puede afirmarse que es de la esencia de la oralidad, toda vez que éste sistema descansa en el hecho que todo el material probatorio que puede servir de base a la decisión, sea percibido *propiis sensibus* por el tribunal del juicio.

(47) Goldschmit, ob. cit. pág. 85

Desde luego que este principio no debe ser confundido con la oralidad misma, pues como lo ha señalado Goldschmidt (48), "...oralidad e inmediación han de diferenciarse. La oralidad es una forma de entendimiento, la inmediatividad es una forma de la percepción. Por eso es verdad - agrega - que los efectos de los dos principios coinciden, en cuanto - aunque la forma oral de las alegaciones de las partes y de las manifestaciones del pensamiento, que se encuentran como medios de prueba, sobre todo de las declaraciones testificales representan al mismo tiempo el más inmediato escalón de la perceptibilidad".

En principio y como regla general, el tribunal de juicio debe "ver" y "oír" a las partes, a los testigos, a los peritos y a los intérpretes, lo mismo que a las personas encargadas de la acusación y la defensa, con quienes ha de comunicarse directamente y mediante la forma oral durante todo el debate.

Al procedimiento oral le interesa sobremedida, como el camino más apto para llegar a la posesión de la verdad, que tanto el juez como las partes asistan personalmente al desarrollo de aquellas actividades fundamentales que se desenvuelven en el proceso y, en especial a la actividad probatoria.

La utilidad práctica del principio de la oralidad se proyecta incuestionablemente a todas las actividades que se desarrollan en el proceso -- por la comunicación directa del juez con la persona misma que introduce al proceso sus percepciones, explicaciones o dictámenes

La función del juez de sentencia no puede estar limitada a la recep-

(48)Ibidem, Pág. 88

ción de las percepciones que le refiere el testigo; esta prueba exige - de aquél un gran sentimiento crítico que debe empezar por fundarse en la observación directa de las personas que le suministran los antecedentes fácticos necesarios para la formación del juicio de sereteza. Si el juez no aprecia las condiciones individuales del testigo, verificando - personalmente su condición social, su grado de instrucción, su capacidad para percibir, su capacidad de expresar sus ideas, en una palabra, si no se pone en contacto con lo que se llama " los rasgos humanos genéricos - del testigo " , no puede tener idea siquiera del grado de credibiliada - que en concreto merece determinado testigo.

C A P I T U L O VIDATOS ESTADISTICOS EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO YSEGURIDAD SOCIAL

Los datos estadísticos que describiremos a continuación, nos demuestran claramente que los juicios que siguen los trabajadores a los empleadores generalmente, es por falta de pago de beneficios sociales, debido a que la parte patronal ha retirado al trabajador intempestivamente o bien, cuando el trabajador se retira en forma voluntaria habiendo cumplido los cinco años de trabajo y la parte patronal se resiste a cancelar dichos beneficios, así mismo se siguen los juicios coactivos sociales que inicia la Caja Nacional de Seguridad Social y las Cajas de Fondo Complementarios y Seguridad Social, por obligaciones emergentes de ventas y adjudicaciones de viviendas populares, por alquileres de sus bienes de renta, por cotizaciones devengadas o cualquier otro concepto que adeuden personas físicas o jurídicas, sin que por ningún recurso o artículo pueda observarse su fuerza ejecutiva.

Los trabajadores antes de iniciar la demanda por la vía contenciosa, pueden presentarse verbalmente o por escrito, ante el Inspector del Trabajo pidiendo la cancelación de los beneficios sociales que acuerda la ley. Pero muchas veces es una verdadera pérdida de tiempo, pues por la

vía conciliatoria el trabajador no consigue el pago de éste derecho ; por lo que necesariamente tienen que recurrir a la vía contenciosa es decir a los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social, y es allí donde obtenemos los siguientes datos estadísticos:

 Estadísticas de los cuatro juzgados de trabajo y seguridad
 social de L a P a z

=====						
JUZGADO	AÑO	BENEFICIOS SOCIALES	J/COACTIVOS	OTROS	TOTAL	
=====						
1ro.	1986	108	21	34	163	
1ro.	1987	85	75	39	199	
1ro.	a marzo de 1988	31	9	13	53	
=====						
2do.	1986	74	17	32	123	
2do.	1987	84	64	21	169	
2do.	a marzo de 1988	31	5	16	52	
=====						

...///

- 111 -

JUZGADO	AÑO	BENEFICIOS SOCIALES	J/COACTIVOS	OTROS	TOTAL
3ro.	1986	82	31	35	148
3ro.	1987	100	78	30	208
3ro.	a marzo de 1988	43	7	2	52
4to.	1986	92	24	18	134
4to.	1987	102	62	40	204
4to	a marzo de 1988	35	9	12	56

En el presente cuadro estadístico se puede apreciar claramente - que en los dos años y tres meses, es decir, en los años 1986, 1987 a marzo de 1988, las demandas por pago de beneficios sociales que se presentan a los Juzgados de Trabajo y Seguridad Social son mucho más numerosos que los juicios Coactivos Sociales, que las reincorporaciones, que los desafueros, o que las denuncias por infracción a leyes sociales; que en este último caso sigue el Inspector de Trabajo, previa constatación de -

la infracción.

Este hecho demuestra fehacientemente que el trabajador que es la parte desventajada en el juicio laboral, necesita que estos procesos cumplan con los fines para los que fueron concebidos, es decir, como bien expresa el Dr. Isaac Sandoval R. (49); " El Código Procesal del Trabajo, viabiliza la demanda laboral contra los empleadores, ya sean personas jurídicas o físicas, sin exigencia de requisitos previos.." " Antecedentes dilatorios que no se justifican, pues la relación del trabajo genera derechos y obligaciones independientemente de la naturaleza jurídica del empleador, que corresponde ser cumplidas con arreglo a las normas laborales a cuyo conocimiento se abocan los jueces del trabajo ".

ENTREVISTAS REALIZADAS A LAS AUTORIDADES DE
LA CORTE NACIONAL DEL TRABAJO Y CATEDRATICOS ES-
PECIALIZADOS EN LA MATERIA.

Para realizar estas entrevistas, hemos utilizado un pequeño cuestionario en base al cual, tanto autoridades en actual ejercicio de la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social, como prestigiosos catedráticos-especializados en la materia han tenido la gentileza de contestar a nuestros requerimientos (con grabaciones en cinta magnetofónicas).

Opiniones en relación a la solución de los problemas del trabajo -

(49) Isaac Sandoval Rodriguez, ob.cit. pág. 15

por medio del predominio del elemento oral en los procesos sociales.

1ro. Entrevista al Presidente de la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social, Sr. Dr. HUMBERTO ARANA ROCABADO.

Pregunta.-Cuál es su opinión acerca del actual procedimiento laboral en nuestro país ?

Respuesta.-Bueno, de acuerdo a las disposiciones anteriores, especialmente cuando no existía el procedimiento especial laboral, la administración de justicia en materia social, era bastante lenta porque se aplicaba las disposiciones del Código de Procedimiento Civil antiguo, ya que con el nuevo Código Procesal del Trabajo se dá cierta agilidad a los trámites laborales.

Pregunta.- Que opinión le merece en sistema escrito y qué, el sistema oral ? por qué ?

Respuesta.-Bueno, el sistema oral sería un paso muy efectivo en cuanto a la administración de justicia laboral pero, sensiblemente, hay que reconocer que en nuestro medio, no estamos todavía capacitados para seguir este trámite oral, puesto que inclusive en los trámites escritos existen muchas fallas de los propios profesionales abogados, que lo hacen algunas veces con cierta malicia, de ahí que, me parece que lo mejor sería que el procedimiento laboral se rija por el sistema oral pero, reitero, no estamos capacitados para este aspecto.

Pregunta.- A su criterio cuál sería la causa para la morosidad en los procesos laborales ?

Respuesta.-La causa principal para la morosidad es la infraestructura , ningún empleado de la Corte Nacional del Trabajo terminando en el último juzgado de Trabajo de Tupiza y Uncía no cuentan con una infraestructura adecuada a las delicadas funciones que desempeñan, un segundo aspecto sería el económico que sensiblemente no se puede exigir también la rapidez necesaria a un funcionario que está mal pagado.

Pregunta.-Cuál su criterio respecto a la solución de los problemas laborales por medio del predominio oral ?

Respuesta.-El predominio del elemento Oral sería ideal, pero repito, necesitamos capacitarnos y necesitamos más profesionales para ocupar los cargos de juzgados porque con un sólo juez en los departamentos y con cuatro aquí no creo que sea el número suficiente como para atender.

Pregunta.- Para implantar el principio de la oralidad en los procesos laborales a su criterio deberían cambiarse las estructuras actuales del tribunal especializado o mantenerse las existentes ? Por qué ?

Respuesta.-A mi criterio las actuales estructuras deberían cambiarse -- porque, especialmente, en cuanto a la conformación administrativa y personal de los juzgados ya que éstos resultan insuficientes en cuanto a personal se refiere, y, estrechos al

espacio físico que no permiten comodidad para atender el exceso de causas que se tramitan en la actualidad.

Pregunta.- Teniendo en cuenta la situación económica, social y política de nuestro país, según su opinión, sería favorable o desfavorable la implantación del sistema oral en estos procesos ? o qué otro criterio tiene al respecto ?

Respuesta.-De acuerdo a la situación imperante en nuestro país, y, en especial la económica, creo que no sería favorable todavía la implantación el sistema oral en los procesos laborales, ya que, todo cambio conlleva necesariamente erogaciones de tipo-económico. En la actualidad la Judicatura laboral, está en lucha constante para mejorar los sueldos y salarios que son bajísimos de magistrados y subalternos, este hecho, conlleva problemas como la inmoralidad funcionaria, obviamente, salvando honrosas excepciones.

2do.- Entrevista al Dr. LUIS VALENCIA VELASCO.- Vocal de la Sala primera de la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social.

Pregunta.- Dr. Cuál es su opinión acerca del actual procedimiento laboral en nuestro país ?

Respuesta.-En el actual procedimiento laboral es necesario recalcar, por una parte, que se han creado muchas comisiones codificadoras para justamente buscar un procedimiento especialísimo que dé pautas más rápidas y sumarias en la tramitación de los jui --

cios laborales, el actual procedimiento ha sido producto de mucho estudio, mucha experiencia de los componentes de ésta - comisión codificadora; hasta el momento hemos encontrado algunas deficiencias, las cuales también sería bueno superarlas y hacer una disposición especial o un nuevo código de procedimiento del trabajo.

Pregunta. - Que opinión le merece el sistema escrito y qué opinión el sistema oral ?

Respuesta. - En cuanto a éste aspecto, el sistema oral sería muy interesante pero siempre y cuando sean preparados los abogados desde la Universidad; el sistema oral es muy propicio pero cuando hay la configuración de los abogados mientras tanto no podemos hablar de oralidad, que lógicamente, sería más conveniente, ya que en unas dos o cuatro audiencias se podría resolver todo el problema. Pienso además, que el sistema oral tendría que implantarse solamente en primera instancia y en la segunda instancia continuar con el sistema escrito.

Pregunta. - A su criterio cuál sería la causa para la morosidad en los procesos laborales ?

Respuesta. - Prácticamente yo diría que no hay morosidad, no existe morosidad por el hecho que tengo anotado, el Código Procesal del Trabajo para eso es sumarísimo. Se presenta la demanda, la parte empresarial tiene cinco días para responder, es decir la parte demandada, trabada la relación jurídico procesal el

juez abre diez días de término de prueba común para ambas partes dentro de ese tiempo deben presentar todos los elementos que existen de prueba ya sean orales o escritos, luego poniéndose la nota respectiva por el secretario pasa al despacho del juez y éste dicta sentencia en el término de diez días, entonces prácticamente, como vemos los procesos son bastante sumarios, así es que la morosidad estaría, si es que existe, en las partes mismas que no actúan, ni cumplen, ni dinamizan el proceso y que no controlan que se cumplan los plazos que dicta la ley. Porque pasado los diez días el juez que no dicta la sentencia pierde competencia y pasa al juez siguiente para que dicte sentencia en el mismo plazo.

Pregunta.- Cual su criterio respecto a la solución de los problemas laborales por medio del predominio del elemento oral ?

Respuesta.-Sería conveniente, por cuanto para ello se necesita una formación especial desde la universidad, este sistema sería favorable para ambas partes, sobre todo para los trabajadores que tendrían acceso directo al planteamiento de sus problemas en forma oral y de frente ante la autoridad judicial.

Pregunta.- Para implantar el principio de la oralidad en los procesos de trabajo, a su criterio deberían cambiarse las estructuras actuales del tribunal especializado o mantenerse las existentes ? por qué ?

Respuesta.-Yo creo que no sería necesaria una nueva estructura, ya que

los jueces del trabajo, para ejercer como tales, cumplen con los mismos requisitos que los jueces de partido, requisitos que están establecidos por la Ley de Organización Judicial, y que además de todo ello, deben cumplir con la especialización de la materia y la experiencia en el ramo. Por ello, no creo que sea necesario un cambio de estructuras, sino solamente -- cambio de sistemas, es decir que los juicios sociales se lleven a cabo en audiencias orales que resuelvan de inmediato los problemas laborales, sobre todo el de los trabajadores.

Pregunta.- Teniendo en cuenta la situación económica , social y política de nuestro país, según su opinión, sería desfavorable o favorable la implantación del sistema de la oralidad en estos procesos de inmediato ?

Respuesta.-Por todas las ventajas que ofrece el sistema oral, mi criterio es que sería favorable, sobre todo al trabajador.

Este sistema, resolvería - al ser atendidos los problemas laborales oralmente - en dos o tres audiencias a lo sumo, y no erogaría los trabajadores sus escasos ingresos en los juicios de trabajo , que tienen la naturaleza de gratuitos.

3ro.- Entrevista al Dr. ARIEL BEJARANO SANTIVANEZ.- Vocal de la Sala Primera de la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social

Pregunta.-Cuál es su opinión acerca del actual procedimiento laboral - en nuestro país ?

Respuesta.-Debido a la experiencia que tenemos, yo pienso que el trámite no es el adecuado ya que no satisface el requerimiento de determinado sector, no satisface sobre todo en el trámite de los incidentes y las cuestiones de forma. A mi criterio deberían dictarse nuevas normas porque se aplican hasta hoy las normas del procedimiento civil, y ésto dá lugar a que el trámite se prolongue demasiado, afectando siempre a los intereses y derechos de los trabajadores que por razones obvias resulta el más perjudicado; el trabajador que entabla un juicio no puede esperar demasiado tiempo por su situación económica, de allí que yo creo que a la brevedad posible puedan formarse algunas comisiones de abogados especializados en la materia , para que se haga un nuevo Código Procesal del Trabajo.

Pregunta.- Para implantar el principio de la oralidad en los procesos laborales, a su criterio, deberían cambiarse las estructuras actuales del Tribunal especializado o mantenerse las existentes ? por qué ?

Respuesta.-Para cambiar el sistema de tramitación en los juicios sociales por el de las audiencias orales, pienso que debería hacerse primero a nivel de los juzgados de trabajo, es decir, en primera instancia para que luego al ver los resultados podamos aplicar el mismo sistema a la Corte Nacional del Trabajo, como Tribunal de segunda instancia.

4to.- Entrevista a la Dra. ERMELINDA PORCEL DE GUMIEL.- Vocal de la Sala Primera de la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social.

Pregunta.- Cuál es su opinión acerca del actual procedimiento laboral en nuestro país ?

Respuesta.-Nuestro Código Procesal del Trabajo, está legislado con la idea clara de proteger al trabajador, y ésta concepción es justa en el sentido de adecuarnos a la sociedad en la que vivimos, no podría ser de otra manera.

Pregunta .-Qué opinión le merece el sistema oral y qué el sistema escrito ?

Respuesta.-El sistema escrito, que es el que predomina en el proceso laboral, es de por si más largo, aunque el Código Procesal del Trabajo establece plazos cortos para su tramitación, pero, en la realidad el proceso se torna largo por las notificaciones, las aperturas de término, los registros de entrada y salida de los expedientes al despacho del juez, ect., en cambio el sistema oral resulta mucho más corto, pues lo que se tenga que resolver se lo hace por medio de dos o tres audiencias.

Pregunta.- A su criterio cuál sería la causa para la morosidad en los procesos laborales ?

Respuesta.-A mi criterio, la morosidad tiene un carácter netamente huma

no, tanto de parte de los que tramitan sus procesos como de los que administran justicia, aunque para decir verdad, rendimos más de lo que se puede.

Pregunta.-Cuál su criterio, respecto a la solución de los problemas laborales por medio del predominio del elemento oral ?

Respuesta.-Los juicios laborales se caracterizan por ser sumarios, por lo tanto si cambiaríamos al sistema oral, es decir si tendría preeminencia este sistema, serían mucho más rápidos los procesos é irían en beneficio de los trabajadores, que son los que más sufren en estos procesos por ser los económicamente débiles.

Pregunta.- Para implantar el principio de la oralidad en los procesos laborales, a su criterio deberían cambiarse las estructuras actuales del Tribunal especializado o mantenerse las existentes?

Respuesta.-A mi modo de ver, todo cambio que se pretenda hacer necesariamente va a afectar la estructura misma de nuestro Tribunal especializado, ya que no se pueden hacer únicamente "remiendos", tendría que haber prácticamente una reconstrucción en todo el orden de los juicios laborales.

Pregunta.- Teniendo en cuenta la situación económica, social y política de nuestro país, según su opinión, sería favorable o desfavorable la implantación del principio de la oralidad en estos procesos ?

Restuesta.-En realidad la situación de nuestro país no permitiría en es



tos momentos un cambio en nuestra área por la situación económica sobre todo y además que como estamos ahora llevando a cabo los juicios mayormente no hay problema esto lo digo prácticamente como magistrado.

5to.- Entrevista al Dr. FROILAN CALDERON ALARCON.- Vocal de la Sala Segunda de la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social.

Pregunta.-Cuál es su opinión acerca del actual procedimiento laboral en nuestro país ?

Respuesta.-Mi opinión, es en sentido de que, la Ley General del Trabajo, contempla todos los derechos del trabajador y también de los empleadores o empresarios, son leyes, Decretos Supremos muy diversos, y para nosotros es un poquito laborioso tener que reunir todos esos Decretos Supremos para poder dictar un fallo que sea ajustado a la verdad, lo que convendría es que se haga una compilación como el Código de Procedimiento Civil o Código Civil, completo con todos sus puntos en un sólo cuerpo dejando sin efecto la actual estructura de Decretos Supremos, que han sido derogados o abrogados. Es incompleta nuestra Ley General del Trabajo.

Pregunta.- Qué opinión le merece el sistema escrito y qué el sistema oral ?

Respuesta.-El sistema escrito es el más común y el más apropiado para las labores judiciales, porque para el sistema oral se necesi

tan necesariamente instalar audiencias, y dada la cantidad de demandas que existen no habría tiempo suficiente para atender en audiencias las demandas orales, por eso es necesario nomás las demandas escritas dada nuestra psicología de pueblo que somos muy pleitistas, pleiteamos por cualquier cosa, entonces en ese concepto de la proliferación que existen de demandas, no habría tiempo para las audiencias orales. Yo soy más partidario de las demandas escritas.

Pregunta. - A su criterio cuál sería la causa para la morosidad en los procesos del trabajo ?

Respuesta. - Todo depende del hombre, del individuo, por mucho que existan leyes, disposiciones legales, siempre ha de haber aquello de la retardación de justicia, lo que cuenta en la persona es la responsabilidad y mucho más si esa persona, representa a la ley, un juez que dedica todo su tiempo al estudio del proceso ha de resolverlo necesariamente en el tiempo que el Código Procesal del Trabajo establece y ha de cumplir con los plazos que fija la ley. Yo hablo con experiencia, ya que he desempeñado el cargo de juez de partido, hace poco, y tenía mi despacho al día, porque tomaba interés, trabajaba las resoluciones en mi casa é incluso no permitía que mi secretaria decreté porque quien debe decretar es el juez, yo hacía los decretos, las sentencias y todo, así me daba tiempo para despachar mis asuntos al día. De manera que no es cuestión de disposiciones

legales o de otro sentido para tener retardación de justicia, sino es problema del individuo de la persona, el juez que sea responsable despacha sus asuntos al día.

Pregunta.-Cuál su criterio, respecto a la solución de los problemas laborales por medio del predominio del elemento oral ?

Respuesta.-Pienso que, existen tantas demandas que faltaría tiempo para atenderlas en audiencias, porque todo asunto oral tiene que ser en audiencias, faltaría tiempo, no soy muy partidario de las demandas orales.

Pregunta.- En el supuesto de que cambiaría, el procedimiento escrito por el procedimiento oral, a su criterio deberían cambiarse las estructuras del tribunal especializado del trabajo o mantenerse las actuales ? por qué ?

Respuesta.-Yo creo que no se tendría que cambiar, las audiencias se llevarían a cabo en los juzgados y allá mismo se resolverían los asuntos ya sea en tres o cuatro audiencias. Y en el supuesto de que se implantaría el sistema oral, tendría que ser en su totalidad y no en primera instancia únicamente. Pero es inaplicable en este país ni siquiera en primera instancia podría dar resultado. En otros países existen esas demandas orales, porque no son tan pleitistas, para recurrir a juicio van en casos rarísimos, pero aquí para todo pleiteamos, no habría tiempo para hacer las audiencias, además que nos gusta mucho el papel sellado. Para mí el sistema escrito es el más apro-

piado teniendo en cuenta la psicología de nuestro pueblo.

6to.- Entrevista a la Dra. ALEJANDRA BLACUT DE BERDEJA.- Vocal de la Sala Segunda de la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social.

Pregunta.-Cuál su opinión acerca del actual procedimiento laboral en nuestro país ?

Respuesta.-Pienso que, el actual procedimiento gracias a las leyes positivas que tenemos es bastante bueno, y que el Código de procedimiento laboral ha sido concebido con los postulados de protección al trabajador.

Pregunta.- Qué opinión le merece el sistema escrito y qué el sistema oral ?

Respuesta.-Bueno, en el sistema escrito las demandas y todos los actuales tardan más, por una serie de razones, mientras que en el sistema oral sería mucho más rápido, se atenderían mucho más demandas y se despacharía con más celeridad y sería mucho más justo puesto que el trabajador necesita que estos juicios salgan lo más pronto posible ya que es un medio de subsistencia los beneficios sociales que recibe y saliendo éstos con la celeridad necesaria tendrían el fin para los que son previstos.

Pregunta.- A su criterio cuál sería la causa para la morosidad de los

procesos laborales ?

Respuesta. - Bién, nosotros atendemos con bastante rapidez, pero algunas veces por el hecho de sacar en límpio las sentencias, el hecho de que se tenga que cargar en los libros para que los escritos entren a despacho del juez de un día para el otro y , luego descargar para que puedan ver las partes las providencias que el juez puso, hace que se demore, yo creo que es la falta de más personal de apoyo.

Pregunta. - Cuál su criterio respecto a la solución de los problemas de trabajo por medio del predominio del elemento oral ?

Respuesta. - La solución de los problemas laborales por medio de la oralidad, sería bastante positivo, pero no sería oral en el cien por ciento, sino que por ejemplo: la demanda se la presentaría en forma escrita, el resto ya podría admitirse en audiencias orales.

Pregunta. - Para implantar el principio de la oralidad en los procesos laborales, a su criterio deberían cambiarse las estructuras actuales de los Tribunales especializados o mantenerse las existentes ?

Respuesta. - No, un cambio total no, se tendría que cambiar sólo ciertos aspectos, entre los cambios por ejemplo: se haría necesario nuevos juzgados con ambientes especiales para poder recibir las audiencia porque la incomodidad en las que actualmente trabajamos es deplorable, no contamos ni siquiera con luz

eléctrica, trabajamos espalda con espalda y, en éstas condiciones no podríamos atender ni dos audiencias por día. Por lo que creo que, deberían haber ajustes; no cambios totales.

Pregunta.- Teniendo en cuenta la situación económica, social y política de nuestro país, según su opinión, sería favorable o desfavorable la implantación del sistema oral en estos procesos o que otro criterio tiene al respecto ?

Respuesta.-No me atrevería a decir si sería favorable o desfavorable, - tendría que estudiarlo, analizar los pro y los contra de las dos situaciones. En el Ministerio de Trabajo, los asuntos se resuelven oralmente, pero lamentablemente, no hay medios coercitivos para hacer cumplir las resoluciones que de élla - emanan, ellos conocen en la vía conciliatoria y en el caso - de no llegar a un acuerdo, recién vienen aquí, por lo que se puede decir que no cumplen a cabalidad con lo que les fue encomendado, ya sea por no tener suficiente personal de apoyo por una parte y por otra, por no contar con un elemento - legal que le dé fuerza coercitiva a sus resoluciones.

7mo.- Entrevista al Dr. GUSTAVO USEDA USEDA, - Juez del Juzgado Primer mero del Trabajo y Seguridad Social.

Pregunta.- Cuál es su opinión acerca del actual procedimiento laboral - en nuestro país ?

Respuesta.-Dentro del Código Procesal del Trabajo, sobre el que se basan los juicios sociales vemos que, existen vacíos y contradicciones en todos sus articulados, de ahí que, hay necesidad de una modificación é incluso hacer una insertación de ciertas disposiciones porque hay nuevas figuras que se acomodan al derecho laboral; así por ejemplo tenemos en materia civil, la oferta de pago, pero en materia social si bien no esta legislado aquello, sin embargo es también necesario.

Pregunta.- Qué opinión le merece el sistema escrito y qué el sistema oral ?

Respuesta.-A criterio mío, el procedimiento de tipo escrito parece ser mucho más ventajoso dentro de ésta clase de juicios ya que para el procedimiento oral está precisamente el Ministerio de Trabajo quién conoce los problemas laborales en la vía conciliatoria.

Pregunta.- A su criterio cuál sería la causa para la morosidad de los procesos laborales ?

Respuesta.-La morosidad que existe actualmente, en los juicios sociales, está en función tanto de las partes como de los Tribunales , porque es de hacer notar que en muchos casos sí precisamente hay morosidad es como emergencia de los incidentes maliciosos que se van presentando dentro de una acción por lo que se vé la necesidad de suprimir algunos incidentes ó se tendría que tener un poco más de principio de autoridad y recha-

zarlos, porque en muchos casos esos incidentes son planteados maliciosamente.

Pregunta.- Cuál su criterio respecto a la solución de los problemas laborales por medio del predominio del elemento oral ?

Respuesta.-Para la solución de los problemas laborales por la vía de la conciliación, que son orales, tenemos pues, el trámite administrativo que se lo sigue por medio del Ministerio del Trabajo. Yo creo que el sistema oral no se podría acomodar a una acción de tipo judicial, el procedimiento verbal sería difícil en las acciones judiciales que necesariamente tienen que ser de tipo escrito.

Pregunta.- Para implantar el sistema de la oralidad en los procesos de trabajo, a su criterio deberían cambiarse las estructuras actuales del Tribunal especializado o mantenerse las existentes?

Respuesta.-En el caso de que los juicios laborales sean orales, deberían cambiarse, bajo muchos aspectos y también se debería tomar en cuenta para éste cambio el aspecto social, económico y hasta humano.

Pregunta.- Teniendo en cuenta la situación económica política y social de nuestro país, según su opinión, sería favorable o desfavorable la introducción del sistema oral en estos procesos ?

Respuesta.-Tiene sus dificultades, los juicios contenciosos laborales necesitan pruebas literales y en los juicios orales tendríamos que recibir pruebas orales esto no siempre sería aplica-

ble para estos juicios. Lo que habría que suprimir son algunos incidentes que perjudican y retardan la acción.

8vo.- Entrevista al Dr. ANIBAL AGUILAR PEÑARRIETA.- Decano de la Facultad de ciencias Jurídicas y Políticas de la UMSA., y Catedrático especializado en la materia.

Pregunta.- Dr. Cuál es su opinión acerca del actual procedimiento laboral en nuestro país ?

Respuesta.- Nuestro procedimiento laboral, es en realidad arcaico, y digo que son arcaicos, porque en materia social actualmente, por las características del desequilibrio que existe entre el patrón y el trabajador y además para evitar una serie de irregularidades en los tribunales de trabajo y cumplir con el principio laboral de protección, tutela y reivindicación de los trabajadores es que, los tribunales de la mayoría de los países actualmente en materia laboral son estrictamente orales.

Pregunta.- Qué opinión le merece el sistema escrito y qué el sistema oral?

Respuesta.- El sistema escrito aún en los procesos ordinarios, no permiten que el profesional abogado, estudie y analice los asuntos que le son encomendados, lo mantienen apolillado, es como un médico de provincia que únicamente maneja aspirinas y mentolatum y nunca se encuentra capacitado ni actualizado. Por otra parte -

el sistema escrito se adapta y funciona a la inmoralidad y la coima. El sistema oral tiene muchas ventajas, mejoraría notablemente el trámite judicial, no niego que pueda tener desventajas pero creo que son mínimas, una de las ventajas que resalta en éste sistema es que el público y todos los censores del juez están atentos al estado de la causa y él tiene necesariamente que fallar en el acto después de una o dos audiencias de ésta manera resulta muy difícil que el juez fallando en el acto, falle contra la justicia, porque hay si que , recibiría el reproche de la opinión pública.

Aplicando a nuestra materia, vemos que se hace necesaria la incorporación de éste modo de procedimiento ya que tenemos muchos principios propios de nuestra especialidad, como el de la celeridad por ejemplo que en el actual sistema escrito no se lo aplica. En otros países existen libros donde el abogado -- con el cliente en presencia del secretario del juzgado hacen la denuncia, lo que llamaríamos la demanda, e inmediatamente el juez en el mismo libro provee día y hora para la audiencia y el abogado necesariamente tiene que presentarse en el día y hora fijada, esto permite, no solamente en nuestra materia sino en cualquier rama del derecho, que los abogados apolillados, - juristas, dogmáticos, etc., estudien y lo hagan para cada caso, porque de ésta manera tienen que preparar su oratoria ya que nuestra disciplina jurídica la demostramos precisamente en

audiencias orales por medio del desarrollo de la materia y sabiendo en que momentos dar golpes escénicos, así el abogado debe saber en que momento va a conmover al juez o ha de crear reacciones de diferente naturaleza. El abogado es en realidad un profesional que tiene que saber manejar personas, no digo domesticarlas, sino interpretarlas y manejarlas, es por eso que estudiamos biotipología que le damos muy poca importancia.

Pregunta.- Para implantar el principio de la oralidad en los procesos laborales a su criterio deberían cambiarse las estructuras actuales del tribunal especializado o mantenerse las existentes ? por qué ?

Respuesta.- A mi criterio debería cambiarse toda la Corte Nacional del Trabajo, todos los jueces no sólo de trabajo sino de la República. Pero hablando de la estructura misma vemos que los procesos orales exigen una judicatura más especializada. Se podría implementar la labor de los jueces con medios mecánicos un poco más modernos como por ejemplo, grabadoras, registradoras, dictáfonos, etc. que permitan tanto al juez como a su personal recibir las declaraciones, testificaciones y demás actos que se llevan a cabo en las audiencias; para que posteriormente se haga un archivo y se empasten los casos.

Pienso que al cambiar la estructura orgánica deberían hacerse juzgados de trabajo unipersonales pero reforzados con gente que haya estudiado en la Facultad de Derecho y éste en los úl-



timos cursos, y sería mucho más importante incluso que se actualice nuestro tribunal con computadoras ya que los actuales juzgado de trabajo de otros países tienen una central de computación con sus respectivas terminales que facilitan enormemente la labor jurídico-laboral.

También es necesario que la Corte Nacional del Trabajo, cambié en el sentido de designar un tercio de los Ministros de la Corte por parte de los trabajadores, no precisamente a un obrero sino abogados con prestigio que los represente, otro tercio serían designados por el Estado entre los abogados más notables y conocidos, por último otro tercio designado por la parte patronal; esta conformación de las Cortes de Trabajo se las conoce en diferentes países y, al adoptarlas en nuestro medio tendríamos un tribunal más equilibrado y adecuado, de ésta manera los autos de vista no serían digitados ni politizados o comprados como muchas veces sucede.

Pregunta.- A su criterio cuál sería la causa para la morosidad en los procesos laborales ?

Respuesta.- Pienso que una de las causas para la morosidad es que en algunos de los juzgado se nota exceso de trabajo, no se puede negar que alguno de los juzgados tienen mucha oferta de trabajo ya que las materias no son las mismas en todos los juzgados - así por ejemplo: No es igual una demanda de quinientos trabajadores que una demanda de un sólo trabajador. Pero fundamen-

talmente la morosidad se debe a la retardación de justicia cometida por jueces y vocales. Los jueces algunas veces intencionalmente para quedar bien con las dos partes dictan sentencia favorable al trabajador al mismo tiempo pierden competencia para que anulen obrados así quedan bien con ambas partes. De este hecho tengo varios casos, por ejemplo el famoso caso de la Fábrica de Cemento Viacha donde el juez pidió a los trabajadores, y, estos sin consultar previamente con su abogado le dieron una buena suma pero como también le dió la parte empresarial, este caso es comprobable ya que existen fotografías en las que se vé la entrega, el juez dictó sentencia pero a sabiendas de que perdía competencia. Obviamente se anulaba la sentencia ya que de la nota que se hizo poner antes de entrar a despacho para dictarse al misma se advertía claramente en el computo la pérdida de competencia ya que había transcurrido quince días.

Por otro lado la Corte Nacional del Trabajo al sortear las causas, de acuerdo a ley el computo para dictar el auto de vista corre desde el momento que se decreta autos o bien a despacho pero contrariamente a lo que manda el Código de Procedimiento Civil, en la Corte del Trabajo se pone una nota a cargo de la Secretaría de Cámara o algún otro empleado que le corresponda a capricho, por lo que el computo resulta ilegal. Por -

lo expuesto además por toda la experiencia que tengo en los tribunales laborales es que creo que la retardación de justicia tiene cierto grado de inmoralidad.

Pregunta.- Teniendo en cuenta la situación económica, social y política de nuestro país, según su opinión sería favorable o desfavorable la implantación del sistema oral en estos procesos o que otro criterio tiene al respecto ?

Respuesta.- En los Códigos que he redactado, cuando me desempeñaba como funcionario de la Organización del Internacional del Trabajo , por ejemplo en los Códigos de Panamá, en el de Nicaragua y en el de los países de africa y Asia, en todos esos códigos he seguido el sistema de la oralidad, no he puesto el método escrito. Por ello creo que sería favorable implantar el sistema de la oralidad en nuestro país, ya que al acelerar los procesos laborales ayuda al económicamente débil en estos juicios e imparte justicia en el tiempo más corto posible.

)

9no.- Entrevista al Dr. ISAAC SANDOVAL RODRIGUEZ Catedrático de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Politicas de la UMSA.

Pregunta.- Cuál es su opinión acerca del actual procedimiento laboral en nuestro país ?

Respuesta.- Yo pienso que el actual procedimiento laboral en esta materia-especial está centrado dentro de dos grandes criterios: uno el

procedimiento de la judicatura laboral y otro el procedimiento administrativo del trabajo, sobre cada uno de éstos procedimientos vale hacer consideraciones. Yo pienso que en la judicatura laboral los juicios se están prolongando mucho, no por la falla del procedimiento, sino por la falla de los jueces del trabajo que, formados en la Facultad de Derecho dentro del criterio civilista, no quieren entender ni comprender la naturaleza distinta del derecho del trabajo, que es un derecho protectivo que se basa en Convenios Internacionales y bajo las normas de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) , que es una organización creada despues de la Segunda Guerra Mundial, esa sería la falla, es una falla humana, defícil de corregir debido a la formación que nos dán a los abogados, la Facultad de Derecho, con una tendencia civilista que es su estilo, causa mucho perjuicio an la materia laboral.

Pregunta.- Qué opinión le merece el sistema escrito y qué el sistema oral?

Respuesta.- En el procedimiento administrativo laboral hay pues, el procedimiento oral de ahí que , los conflictos de puro derecho se tramitan por escrito porque se trata de denuncias por violación de leyes sociales, pero su inicio es oral porque nace de una audiencia y dentro del conflicto colectivo reivindicativo o de hecho que son los pliegos petitorios comunes que se presentan casi diariamente, el procedimiento es oral en su mayor parte por el pliego petitorio presentado a la empresa es res-

pondido por escrito pero previa concertación de reuniones, después la conciliación es oral y en el arbitraje , también- la primera entrevista arbitral es oral de tal manera que se combinan el procedimiento administrativo laboral con su procedimiento oral y el procedimiento escrito,

Pregunta.- Para el procedimiento laboral, de pago de beneficios sociales cuál su criterio respecto a la solución de éstos problemas - por medio del elemento oral en los Tribunales Laborales ?

Respuesta.- Yo creo que los juicios, los juicios de trabajo si se refieren a acciones administrativas de pago de beneficios sociales podrían combinar la parte oral con la parte escrita porque hay situaciones de hecho que probar y que tienen que ser escritos necesariamente, como por ejemplo, documentos, presentaciones de planillas y una serie de cosas y que los jueces tienen que -- evaluar de tal manera que debería trasladarse la modalidad - mixta de oral y escrito que hay en la administración laboral- a la judicatura laboral de trabajo, podría ser una gran experiencia y de mucha utilidas.

Pregunta.- Para implantar el principio de la oralidad en los procesos laborales a su criterio deberían cambiarse las estructuras actuales del Tribunal especializado o mantenerse las existentes? por qué ?

Respuesta.- Deben mantenerse, en cuanto a que si son, según su constitución especial del trabajo, su modificación implica todo un pro

cedimiento demagógico que no se podría llevar a cabo porque la juricatura especial de trabajo nace del artículo 161 de la -- Constitución Política del Estado y de la Ley General del Trabajo y modificar estas normas implicaría una actitud demagógica al formular un cambio, lo que se debe hacer es simplemente modificar la modalidad del proceso estableciendo la práctica -- oral y la práctica escrita en forma combinada.

Pregunta.- Teniendo en cuenta la situación económica, social y política - de nuestro país, según su opinión, sería favorable o desfavorable la implantación del sistema oral en estos procesos o que otro criterio tiene al respecto ?

Respuesta.- Yo creo que el procedimiento oral o el procedimiento escrito no responden a la pregunta, porque la dilación y la tardanza de juicios se debe a la competencia de los jueces para resolver según la cuantía de tal manera que lo que debe hacerse es una delimitación de la competencia a fin de que los juicios - de menor cuantía, dos, tres o cinco sueldos mínimos nacionales no vayan hasta la Corte Suprema de Justicia, sino que , admitan un segundo fallo de la Corte Nacional del Trabajo y, muchos juicios colectivos planteados en el Ministerio del Trabajo no deben llegar al arbitraje, sino que, deberían solucionarse a nivel de los Inspectores de Conciliación de tal manera que los problemas que sean orales o escritos no tienen dilación o tardanza en la programación de juicios, sino el pro-

blema de la competencia de las instancias reconocidos por la ley para solucionar estos conflictos.

10mo.- Entrevista al Dr. ABELARDO VILLARPANZO RETAMOSO.- Catedrático, especializado en la materia, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y políticas de la UMSA.

Pregunta.- Cuál es su opinión acerca del actual procedimiento laboral en nuestro país ?

Respuesta.- Bueno, en torno a su pregunta el procedimiento laboral de nuestro país, actualmente, en realidad se denomina Código Procesal del Trabajo, que fue creado el año 1979, mediante Decreto Ley, por el entonces presidente Gral. David Padilla Arancibia, este texto es bastante amplio, a mi juicio, porque tiene normas importantes y los principios que traza para la tramitación de los juicios laborales también son de aceptación universal, en tal caso ha recogido esos principios, este texto que me parece muy favorable a los intereses de los litigantes en materia laboral, principalmente a los trabajadores.

Se que por este motivo los empleadores en aquellos tiempos hicieron una serie de reclamaciones ante el Ministerio del Trabajo, pero finalmente esas reclamaciones fueron desestimadas. En resumidas cuentas el procedimiento laboral en Bolivia es de acuerdo al derecho procesal vigente un procedimiento escrito.

Pregunta.- Qué opinión le merece el sistema escrito y qué, el sistema -- oral ? por qué ?

Respuesta.- Bien, pues, nuestro Código Procesal responde al sistema escrito, eso, siguiendo la tradición de todos los derechos procesales, ahora, es verdad que muchos procesalistas - laboristas - en el exterior piensan en la conveniencia de sustituir el procedimiento escrito por el procedimiento oral y tienen muchas razones en favor de ésta tesis, acaso fundamentalmente, lo que induce a pensar en un procedimiento oral es el hecho de que los juicios laborales que deberían ser estrictamente sumarios, sumarísimos, como algunos autores sostienen a veces se alarga demasiado con un costo en dinero y perjuicios a los trabajadores, los trabajadores en general no pueden tener recursos suficientes como para sustentar un juicio largo que es el que resulta siendo el juicio escrito, por eso es que se aconseja la oralidad, sin embargo, yo veo que por el momento en el país - acaso no es todavía posible la implantación de éste sistema, el procedimiento oral, en razón de las tradiciones en las que se asienta el proceso escrito, ahora naturalmente que, para implantar éste sistema hay que reestructurar toda la organización de la Judicatura del Trabajo, sin duda, en fin, demandaría una serie de cambios de reformas, el mismo Código Procesal del Trabajo tendría que reelaborarse y acomodarse a las normativas que impondría el procedimiento oral, a mi juicio,

la única ventaja que podría ofrecer el procedimiento oral es que habría una evidente economía de tiempo y esto favorecería a la solución rápida del proceso y por lo tanto a los intereses de los trabajadores, que repito no tienen posibilidades de sustentar largos juicios.

C A P I T U L O V I IPROCEDIMIENTO QUE SE SIGUE EN LOS JUICIOS DEL TRABAJOACTUALMENTE

La exigencia de los derechos e intereses emergentes del trabajo hacen que el derecho procesal guarde relación y armonía con los fines de la justicia social, ya que el proceso no es un fin en sí mismo, sino el reconocimiento de los derechos consignados en la ley sustancial.

El trabajador no puede estar a expensas de un juicio costoso y moroso para defender sus derechos, en vista de ser la parte de la relación laboral que se conoce como el económicamente débil, y además, por ser los beneficios sociales sus perentorios medios de vida en el tiempo que se encuentra sin empleo, por ello es que los juicios contenciosos laborales son mucho más urgentes que otros juicios en los que hay igualdad de poderes entre las partes contendientes.

El procedimiento en los juicios de trabajo tiene sus bases legales en el Decreto Ley N°16896 de 25 de julio de 1979 que es el que crea el Código Procesal del Trabajo, el cual tiene técnicas y características propias para su manejo.

En éste sentido veremos el procedimiento de los juicios de trabajo, basándonos en el libro del Dr. Victor Aliaga Murillo (50), titulado " Pro

(50) Victor Aliaga Murillo, ob. cit. págs. 43-59

cedimientos Especiales de la Legislación Boliviana " , por ser el más actualizado, ya que data del año 1987.

" CASOS EN LOS QUE PROCEDE EL JUICIO DE TRABAJO.

- Cuando el trabajador se retira en forma voluntaria habiendo cumplido los cinco años de trabajo y la parte patronal se resiste a la cancelación de sus beneficios
- Cuando la parte patronal a retirado al trabajador sin causal justificada.

VIA CONCILIATORIA ,- Antes de iniciar la demanda en la vía contenciosa, puede el trabajador personalmente o asistido de su abogado, ocurrir en la vía conciliatoria ante el Inspector del Trabajo demandando la restitución a su fuente de trabajo o, en su defecto, la cancelación de los beneficios sociales que acuerda la ley en favor de los trabajadores.

CITACION.- El Inspector de Trabajo, recibida la demanda verbal, expedirá el comparendo correspondiente señalando en el mismo, día y hora de audiencia. En caso de desobediencia podrá expedir citaciones hasta por tercera vez.

AUDIENCIA,- El día y hora indicados en presencia de la partes o del representante laboral, é instalada la audiencia, el Inspector de Trabajo , hará conocer el reclamo planteado por el trabajador, corriendo en traslado a la parte patronal, la misma que, por sí o mediante su representante, podrá determinar lo siguiente:

- Aceptar el retorno del trabajador a su fuente de trabajo.
 - Pagar los beneficios sociales conforme lo dispone el artículo 13 -
-

de la Ley General del Trabajo.

- Rechazar las pretensiones de cobrar beneficios sociales por deberse el retiro forzoso a las causales previstas por el Art. 16 de la L.G.T.

FINIQUITO .- En el caso de aceptarse el pago de los beneficios sociales, por intermedio del Inspector de Trabajo, se procederá a la LIQUIDACION Y FINIQUITO elaborando el documento respectivo, el mismo que deberá ser firmado por las partes en señal de conformidad y refrendado por el Inspector de Trabajo.

VIA CONTENCIOSA.- En el hipotético caso de no haberse llegado a ningún acuerdo conciliatorio el Inspector salvará para que las partes ocurran a la vía contenciosa cuyo procedimiento es como sigue:

COMPETENCIA.- Las demandas de trabajo por pago de beneficios sociales y otros, deberán interponerse ante los Jueces de Trabajo y Seguridad Social en el domicilio de la parte patronal. Es decir, donde se encuentra el principal establecimiento de trabajo.

DEMANDA.- Debe contener los aspectos señalados en el Art. 117 del Código Procesal del Trabajo, concordante con el Art. 327 del Código de Procedimiento Civil.

- Juez ante quien se dirige la demanda.
 - Suma o síntesis de la acción que se dedujere.
 - Nombre, domicilio y generales de la ley del demandante o del representante legal, si se tratare de persona jurídica.
-
-

- Nombre, domicilio y generales de ley del demandado.
- Lo que se demandas, con especificación de los conceptos o derechos pretendidos, expresando con claridad y precisión los hechos u omisiones.
- Deberá presentarse en el mismo memorial la liquidación, cuando su estimación sea necesaria para determinar el monto de los conceptos pretendidos.
- Los fundamentos de derecho en que se apoya la demanda.

MEDIDAS PRECAUTORIAS.- Dentro del mismo memorial se podrá solicitar en un otrosí las siguientes medidas precautorias:

- Inscripción de la demanda en Registro de Derechos Reales, Registro de Comercio o Industria según la naturaleza de trabajo que tiene la empresa.
- Retención de fondos y / o valores por intermedio de la Gerencia de Fiscalización del Banco Central de Bolivia.
- En un otrosí siguiente se señalará el domicilio del demandante.
- Con la demanda deberán presentarse tantas copias cuanto sean los demandados, las mismas tendrán por objeto surtir simultáneamente los traslados y deberán ser autenticados por el Secretario.

CARGO.- Una vez presentada la demanda en Secretaría del Juzgado, necesariamente deberá sentarse ésta diligencia para determinar el día y hora de presentación para luego pasar la misma a despacho.

AUTO DE ADMISION .-

- Antes de dictar el Auto de Admisión y traslado con el mismo, el
-

Juez podrá observar si la demanda no ha cumplido con los requisitos exigidos por el Art.117 del Código Procesal del Trabajo. En tal caso, la demanda le será devuelta al demandante para que subsane las deficiencias.

- Con este antecedente, el demandante podrá aclarar, ampliar, corregir, reformar o adicionar a la demanda con nuevos hechos.
- Habiéndose dado cumplimiento con todos los requisitos previstos en el Art. 117 del C. P.T., el señor Juez admitirá la demanda y correrá en traslado al demandado ordenando su notificación legal.

ACTUADOS ANTES DE LA NOTIFICACION.- Antes de procederse a esta diligencia se deberá cumplir con la autorización que debe dar el Secretario del Juzgado.

NOTIFICACION.-Esta diligencia deberá efectuarse en forma personal al demandado, a su apoderado, representante, Administrador o Gerente de la empresa.

Quando el demandado no haya podido ser habido en su domicilio, previa representación del Escribano de Diligencias, la notificación se efectuará cedulaariamente.

Quando el demandado no ha podido ser habido y se ignora su paradero, previa representación del Escribano de Diligencias, la notificación se practicará mediante Edictos.

INCIDENTES.- El demandado, antes de contestar a la demanda, puede observar que el demandante no ha cumplido con los puntos previstos en el Art. 117 del C.P. del T.; si ocurriese esa circunstancia, pedirá al señor

Juez haga las aclaraciones o enmiendas a que se refiere el incidente.

Puede ocurrir que el incidente sea malicioso y que tiene por finalidad solamente dilatar la acción. En este caso el señor Juez deberá rechazar.

EXCEPCIONES. - Antes de contestar a la demanda, el demandado acompañando prueba preconstituída podrá plantear todas juntas, las siguientes excepciones:

PREVIAS:

- De incompetencia, impersonería, concxitud de causa e imprecisión o contradicción en la demanda.

PERENTORIAS:

- De pago, prescripción y cosa juzgada.

TRASLADO Y TERMINO DE CONTESTACION. - Con las excepciones opuestas, correrá en traslado al demandante, debiendo éste contestar dentro del término de TRES DIAS fatales desde la notificación.

RESOLUCION. - Vencido el término de contestación, con o sin ella, el Juez pronunciará Resolución en el plazo improrrogable de 3 días.

APELACION. - Notificado el demandado con el Auto que resuelve las excepciones, puede interponer el recurso de apelación ante la Corte Nacional del Trabajo dentro del 3 días desde el momento de su notificación con dicho Auto.

DESERCION. - El apelante tiene el término de 5 días desde el momento de la notificación con el Auto de Concesión de la alzada para proveer-

el papel necesario para la elaboración del Testimonio. En caso de no haberlo se declarará desierto el recurso y ejecutoriado el Auto apelado.

ASPECTOS QUE DEBEN OBSERVARSE CUANDO LAS EXCEPCIONES PREVIAS HAN SIDO PROBADAS.

- En la falta de competencia, el Juez se inhibirá del conocimiento de la causa, remitiendo el proceso al Juez competente.
- En la falta de personería del demandado, el Juez ordenará nueva citación con la demanda a quien corresponda.
- En la falta de personería del demandante, ordenará la suspensión del proceso hasta que se subsane el vicio impugnado.
- En la conexitud de causa el Juez ordenará la remisión de obrados sólo cuando el juicio anterior haya sido iniciado en otro Juzgado de Trabajo.

En la ambigüedad de la demanda, el Juez ordenará la suspensión del procedimiento hasta que el demandante aclare su demanda.

RESOLUCION DE LAS EXCEPCIONES PERENTORIAS.- Estas serán resueltas con la causa principal.

EXCEPCIONES EN EJECUCION DE SENTENCIA.- Estas excepciones perentorias podrán oponerse en calidad de sobrevinientes y fundadas en documentos preconstituídos.

CONTESTACION A LA DEMANDA.- El demandado podrá contestar a la acción dentro del término de 5 días, de la siguiente manera:

- Expresará cuáles los hechos que admite como ciertos.
- Indicará los hechos que rechaza o niega, explicando las razones de su negativa y consignando los hechos y motivos o excepciones en que se apoya su defensa.
- Podrá contestar afirmativamente a la demanda en todos los puntos , en cuyo caso, el Juez dándole por confesa pronunciará sin más dilaciones la sentencia respectiva.
- Si confiesa en parte, sólo se tendrá por probada la demanda en los puntos confesados, debiendo proseguirse el proceso sobre los demás puntos.

DECLARATORIA DE REBELDIA.- Si la demanda ha sido legalmente notificada al demandado o a su representante legal y no es contestada dentro del término de 5 días, el Juez actuando de oficio o a petición de parte y en el día, declarará al demandante rebelde y contumaz, sin la formalidad del informe del Secretario; dispondrá en el Auto correspondiente a la prosecución de la causa en rebeldía del demandado sujetando el proceso a término de prueba. Sin embargo de ello, el demandado declarado rebelde podrá asumir defensa en cualquier tiempo y estado de la demanda purgando las costas.

TERMINO DE PRUEBA Y VIGENCIA.-El término de prueba dentro de los procesos de esta naturaleza es de 10 días perentorios y comunes a las partes. La vigencia del mismo tendrá las siguientes alternativas:

- Cuando las partes han sido notificadas personalmente, correrá a partir de la última notificación al demandante o al demandado.
-

- En el caso de haber sido el demandado declarado rebelde y contumaz, será necesariamente notificado en estrados y la vigencia del término correrá desde la última notificación al demandado o declarado rebelde y contumaz.

RELACION PROCESAL.- Con la contestación a la demanda se traba la relación procesal. En este estado de la causa, el señor Juez deberá fijar los puntos de hecho a probarse por parte del demandante así como el demandado, sometiendo la causa a prueba.

El Auto correspondiente podrá ser objetado por las partes dentro del del tercero día y decidido mediante pronunciamiento previo e inmediato. La apelación se concederá sólo en el efecto devolutivo.

MEDIOS DE PRUEBA

PRUEBA INSTRUMENTAL.- Se podrá ofrecer en calidad de prueba instrumental todas las enumeradas en los Art. 159 al 165 del Código Procesal del Trabajo.

DE LA CONFESION.- Dentro del término probatorio, podrá diferirse a confesión judicial provocada acompañando al efecto el interrogatorio en sobre cerrado; con la aceptación y señalamiento de día y hora se notificará al demandado con 24 horas de anticipación, no es aplicable la disposición del Art. 413 del Código de Procedimiento Civil.

PRUEBA TESTIFICAL.- En materia social, se podrá ofrecer en calidad-



de prueba testifical a personas de ambos sexos mayores de 15 años. Siendo menores, su testimonio será de carácter informativo. Dos o más atestaciones que acuerden en personas, cosas, hechos, tiempo y lugar, hacen plena prueba al tenor del Art. 169 del C. P. del T.

TACHA.- En los juicios sociales, regirá sobre tacha lo dispuesto por el Art. 446 del Código de Procedimiento Civil.

AUDIENCIA.- Dentro de la recepción de la prueba testifical, deberán concurrir las partes asistidas de sus abogados para poder interrogar y contrainterrogar por intermedio del Juez; de los actuados se levantará acta circunstanciada, la misma que será firmada por el señor Juez, testigos declarantes y el Secretario.

Si no concurriese el abogado de una de las partes, se presentará el interrogatorio mediante un memorial, en base al cual el señor Juez examinará al testigo. En el hipotético caso de hallarse presente el testigo, ausente el abogado y no haberse presentado el interrogatorio el señor Juez en base a la demanda incoada por el trabajador, podrá formular el interrogatorio correspondiente.

PRESUNCIONES.- Constituyen otros de los medios probatorios admitidos por ley; son aplicables las presunciones legales y las judiciales.

PRESUNCION LEGAL.- Es aquella contra la cual no se admite prueba en contrario por lo que no sólo hay dispensa de prueba para el amparado con ella, sino prohibición de rebatirla para quien se vea por ella perjudicada. También se denomina a la Presunción Legal como de " Juris et de juris ".

PRESUNCION JUDICIAL.- Es aquella que admite prueba en contrario. En ciertos

casos configura una inversión de la prueba. En los accidentes de trabajo , se supone que los mismos se producen sin culpa de los subordinados, salvo - que el empresario o la parte patronal pueda probar lo contrario; por ejem-- plo, en el caso de que el accidente pudo deberse a dolo o gravísima impru-- dencia del trabajador, o ser en absoluto ajeno al trabajador. A esta presun-- ción también se la denomina de " Juris tantum " .

INSPECCION JUDICIAL.- Esta se puede efectuar a petición de parte o de oficio. Cuando es a petición de parte, el Juez señalará día y hora para la misma, debiendo verificarse necesariamente dentro del término probatorio. - Si fuere de oficio, podrá verificarse en cualquier estado del proceso.

PRERITAJE.- Cuando fuere necesaria una apreciación pericial de carác-- ter científico, artístico o práctico, en cualesquiera de las instancias, a petición de partes o de oficio, podrá recurrirse a la designación de peri-- tos, cuyos informes deberán ser evacuados en el plazo máximo de cinco días-- desde la fecha del juramento.

PERITO DIRIMIDOR.- Si los informes periciales de las partes no concuer-- dan, el Juez, de oficio, nombrará un dirimidor. Al pronunciar la sentenc-- ia respectiva, el señor Juez puede apartarse del criterio de los peritos sin - perjuicio de solicitar aclaraciones o ampliaciones en base a informes adi-- cionales, antes de ingresar a la fase de sentencia.

PRUEBA INDICIARIA.- Esta prueba es considerada por los jueces cuando - no existe prueba alguna; los indicios se apreciarán en conjunto teniendo en cuenta su gravedad, concordancia y las demás pruebas que cursan en el proce-- so.

SENTENCIA. - Vencido el término probatorio, con o sin alegatos de las partes, el señor Juez deberá pronunciar la resolución final dentro del término de 10 días computables a partir del decreto de "Autos".

La sentencia recaerá sobre los puntos litigiados y contendrá esencialmente los siguientes aspectos:

- En la parte considerativa se enunciará los nombres de las partes, la relación sucinta de la acción intentada y los puntos que fueron materia de la controversia.
- Siempre dentro de los diferentes considerandos, se hará una relación de los hechos comprobados y alegados oportunamente. Se hará referencia sintetizada a las pruebas de cargo y descargo; y, en mérito a ellas, se dará las razones y los fundamentos legales que se estimen pertinentes, con la cita respectiva de las normas legales y las razones doctrinales que se consideren aplicables al caso.
- En la parte resolutive, se indicará la decisión que se adopte con determinación inexcusable de la cuantía de las obligaciones que debe pagar el demandado.
- La parte resolutive también puede comprender aquello que el trabajador hubiese omitido reclamar en la demanda y que en el curso del proceso se hubiese evidenciado y tenga conexitud.

NOTIFICACION. - Con el autorizado del Secretario y, registrada que sea la sentencia en el libro de tomas de razón se procederá a la notificación con la misma a las partes. En primer lugar, será notificada la parte afectada por la sentencia, para que pueda utilizar los recursos que le franquee la ley.

EXPLICACION Y ENMIENDA.- Se podrán solicitar por las partes, conforme lo prevee el inc. 2) del Art. 196 del Código de Procedimiento Civil.

SENTENCIA EJECUTORIADA.- Si no se ha hecho uso del recurso ordinario de apelación dentro de los cinco días perentorios, queda la sentencia ejecutoriada y el Juez debe hacer cumplir a petición de parte, tomando todos los medios legales para su efectivización, como ser, el embargo de bienes, retención de fondos, o, en su caso, librar el mandamiento de apremio contra el obligado -- hasta que dé cumplimiento a la sentencia.

RECURSOS

APELACION Y TERMINOS.- Notificadas las partes con la sentencia, la parte perdedora o agraviada con la misma podrá interponer el recurso de apelación en el TERMINO PERENTORIO DE CINCO DIAS, con la debida fundamentación.

TRASLADO.- Con el memorial de apelación se correrá en traslado a la parte para que, a su vez, responda dentro de igual término. Tratándose de Autos-Interlocutorios el término es de tres días.

AUTO DE CONCESION DE ALZADA.- Respondida la apelación fundamentada, el Juez concederá el recurso en el efecto suspensivo, debiendo dictar el Auto correspondiente dentro las 24 horas. Con ese Auto se notificará a las partes y se elevará el proceso con nota de atención a la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social.

COMPULSA.- Si hubiese negativa del recurso de apelación por el Juez ad-quo, podrá la parte recurrir en compulsa ante el mismo Juez o ante la Corte -

Nacional del Trabajo y Seguridad Social. En el primer caso, el Juez ad-quo - no podrá negar este recurso bajo ningún motivo y si la compulsa se plantea - ante el superior en grado, este tribunal dispondrá que se evacúe un informe- por el Juez compulsado o que eleve el expediente en el día.

Elevado el proceso, la Corte determinará la procedencia o improceden-- cia de la compulsa: Declarada la procedencia, se dispondrá la radicatoria de la causa en la Corte y el compulsante, si cree necesario, mejorará su alzada para luego proseguir con los demás trámites de ley en segunda instancia. Si se declara improcedente la compulsa, se dispondrá la devolución del expe--- diente al inferior para que se dé cumplimiento en ejecución de autos, con - costas y multa al compulsante.

RADICATORIA Y DOMICILIO LEGAL.- Recibido el expediente por el Tribunal de Alzada, se decretará su radicatoria. A partir de esta actuación se tendrá por domicilio legal de las partes, la Secretaria del Juzgado o Tribunal (Art. 231 del Código de Procedimiento Civil).

APERTURA DE TERMINO PROBATORIO.- Sólo dentro del plazo perentorio de - cinco días, computables desde la fecha de la providencia de radicatoria, po- drán las partes presentar nuevos documentos o pedir apertura de plazo proba- torio (Art.232 del C.P.C.).

ALEGATOS.- Vencido el término probatorio, las partes podrán presentar sus alegatos por escrito, debidamente fundamentados.

AUTOS PARA RESOLUCION.- Vencido el término probatorio con o sin alega- tos de las partes, el Juez o Tribunal ad - quem , decretará de oficio "AUTOS" para la resolución.

RESOLUCION, TERMINO.- Sin más trámite, la Corte Nacional de Trabajo y Seguridad Social, dictará el Auto de Vista en el término de 10 días de sorteado el expediente y de 5 en los Autos Interlocutorios.

FORMAS DE RESOLUCION Y COSTAS.- El Auto de Vista podrá ser:

- Confirmatorio total, con costas en ambas instancias.
- Confirmatorio parcial, sin costas.
- Revocatorio total o parcial, sin costas.
- Anulatorio o repositario, con responsabilidad al inferior.
- Modificatorio, sin costas.

EXPLICACION Y ENMIENDA.- Las partes pueden solicitar la explicación y enmienda dentro de las 24 horas de haber sido notificadas con el Auto de Vista.

EJECUTORIA DEL AUTO DE VISTA.- Si dentro del término previsto por ley, la parte perdedora no ha interpuesto el recurso extraordinario de nulidad, la sentencia se halla ejecutoriada y se devuelve el proceso al juzgado de origen para su cumplimiento.

RECURSO EXTRAORDINARIO DE NULIDAD. TERMINO.- El recurso extraordinario de nulidad será interpuesto ante la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social por la parte damnificada con el Auto de Vista, en el término fatal de 8 días, computables desde su notificación al recurrente con el referido Auto.

Al plantear la demanda de nulidad, el recurrente debe señalar en forma expresa y terminante las leyes infringidas, indicándo las bases de esta infracción en las fojas cursantes en obrados. Con este memorial se correrá-

en traslado a la otra parte, la que, a su vez, contestando al recurso planteado podrá contradecir los argumentos expuestos por el recurrente y defendiendo por lo general los fundamentos del Auto de Vista.

AUTO DE CONCESION DEL RECURSO.- Con la respuesta a la demanda extraordinaria del recurso de Casación y de cumplidas todas las formalidades de ley, se dictará el Auto de concesión del recurso disponiéndose se eleven -- obrados, con nota de atención, ante la Excelentísima Corte Suprema de Justicia.

NEGATIVA DEL RECURSO.- Podrá haber rechazo del recurso si hubiese sido presentado fuera de los 8 días fatales; por falta de personería o poderdel recurrente; o por haber omitido el depósito del monto de las obligaciones pecunarias determinadas en el Auto de Vista.

DEPOSITO JUDICIAL.- Para ser procedente el recurso, el recurrente debe acompañar el certificado de depósito por el monto condenatorio. Sin este requisito la Corte rechazará el Recurso declarando ejecutoriado el Auto de Vista. Separadamente de este depósito, debe cumplirse, además, con los depósitos judiciales y timbres de ley para la procedencia del recurso.

PORTE DE REMISION.- El recurrente deberá depositar el porte respectivo para la remisión del proceso al Tribunal Supremo de la Nación, en el término de 10 días desde su notificación con el auto de concesión; caso contrario, se declarará desierto el recurso y ejecutoriado el Auto de Vista.

AUTO SUPREMO.- Previo dictamen fiscal, con o sin apersonamiento de -- partes , el proceso pasa a la Sala de Asuntos Sociales y Administrativos - del Tribunal de Casación para sorteo y resolución del recurso que puede ser

de las siguientes maneras:

- Infundado, con costas.
- Improcedente, con costas al recurrente.
- Anulatorio, con responsabilidad a los jueces inferiores.
- De casación, con responsabilidad o sin ella, si a juicio del Tribunal Supremo la infracción de la ley es excusable.

NOTIFICACIONES.- Las notificaciones con el Auto Supremo se practicarán en la Secretaria de Cámara.

DEVOLUCION DEL PROCESO.- El proceso será devuelto a la Corte Nacional de Trabajo y Seguridad Social; y este tribunal ordenará, a su vez, la devolución al Juez de origen, quien decretará: "Cúmplase, con noticia de partes".

EJECUCION DE LA SENTENCIA.- A petición de parte y bajo conminatoria de ley, el Juez dispondrá el cumplimiento de la sentencia, concediendo a la parte perdidosa el término de tres días.

MANDAMIENTO DE APREMIO.- Si la parte perdidosa no ha dado cumplimiento a su obligación, el Juez librará mandamiento de apremio.

EJECUCION PROVISIONAL DEL AUTO DE VISTA.- La Corte Nacional de Trabajo y Seguridad Social, podrá ejecutar provisionalmente sus Autos de Vista, siempre que sean confirmatorios de la sentencia de primer grado, para lo que el interesado ofrecerá Fianza personal de Resultas.

TERCERIAS.- Dentro de los juicios sociales, serán admisibles solamente las tercerías de dominio excluyente sobre el bien embargado, en base a un -- instrumento público que acredite el derecho de propiedad, debidamente registrado en Derechos Reales.

He transcrito en mi trabajo el valioso aporte que hace el Dr., Aliaga Murillo, en su citada obra, donde demuestra profundos conocimientos en la materia actualizada de Procedimiento en los Juicios de Trabajo, de ahí, mi reconocimiento a esta importante obra, que ha facilitado grandemente mi tarea en el acopio de datos, resultando una eficiente guía de consulta e investigación.

Cuando los derechos de los trabajadores son vulnerados, es de justicia que sean reparados, y esto, se consigue por medio del procedimiento señalado, que es un conjunto sistemático de normas con las que se puede poner en actividad a los órganos jurisdiccionales, en forma sucesiva, hasta conseguir y objetivizar los derechos reclamados. Teóricamente este procedimiento es sumario pero en la práctica no se cumple con los plazos establecidos por una serie de factores y deficiencias que he señalado a lo largo de este trabajo.

C A P I T U L O V I I I

POSIBLE PROCEDIMIENTO EN LOS JUICIOS DE TRABAJO.

JURISDICCION.

La jurisdicción especial del Trabajo y Seguridad Social se ejerce por:

- A.- Los Juzgados del Trabajo y Seguridad Social, en primera instancia.
- B.- La Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social, como tribunal de apelación.
- C.- La Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en su Sala Social Administrativa y minera, como tribunal de Casación.

La jurisdicción de los Jueces de Trabajo para el conocimiento de las acciones sociales, se determina a elección del demandante; por:

- a).- El lugar donde hubiera prestado servicios el trabajador.
- b).- El lugar de celebración del contrato o las relaciones de trabajo.
- c).- El domicilio del demandado.

COMPETENCIA.

Los Jueces de Trabajo tienen competencia para conocer en primera ins--tancia las demandas de trabajo por pago de beneficios sociales y otros esta-

blecidos en el artículo 43 del Código Procesal del Trabajo.

La jurisdicción por razón de territorio puede ser prorrogada, por acuerdo expreso o tácito de partes; en cambio la competencia es improrrogable. Es importante distinguir la jurisdicción propiamente tal, de otras formas jurisdiccionales que surgen de los conflictos laborales, como la conciliación y el arbitraje, cuya finalidad es también solucionar los problemas que surgen de los conflictos del trabajo. El procedimiento y los fallos son diferentes, aunque las finalidades sean las mismas.

DEMANDANTE.

La acción la puede seguir el trabajador, que se vea afectado en sus derechos, por sí o mediante apoderado, cuando ha sido retirado por la parte patronal sin causal justificada y no se le han cancelado sus beneficios sociales, o bien cuando el trabajador se ha retirado voluntariamente habiendo cumplido cinco años de servicios y el empleador se niega a cancelar sus beneficios de acuerdo al Art. 13 de la Ley General del Trabajo.

DEMANDADO

Puede ser demandado el patrón o empleador sea éste persona natural o jurídica. Si es demandado el Estado en algunas de sus dependencias, se registrará por lo establecido en el Art. 34 inc. b) del Código Procesal del trabajo.



DEMANDA.

La demanda se podrá interponer ante el Juez del Trabajo y Seguridad Social, en forma verbal o escrita, y deberá contener los aspectos señalados en el Art. 117 del Código Procesal del Trabajo, concordante con el Art. 327 del Código de Procedimiento Civil.

DEMANDA VERBAL.

En la demanda verbal el secretario levantará acta de la demanda en un libro especial, de donde sacará copia legalizada que constituirá la demanda propiamente dicha dentro del expediente.

AUTO DE ADMISION.

Presentada la demanda el Juez dictará el Auto de Admisión dentro del término de 24 horas, corriendo en traslado a la parte demandada, a su vez, señalará día y hora para audiencia pública, este señalamiento no podrá ser posterior a los tres días.

CITACION Y NOTIFICACION.

La citación y notificación deberá practicarse, personalmente mediante cedula a cualquiera de las siguientes personas:

- a).- Al demandado.
 - b).- Al apoderado.
 - c).- Al representante o administrador.
 - d).- Al gerente.
-

EXCEPCIONES.

Antes de contetar la demanda, el demandado, en audiencia podrá plantear las excepciones previas y perentorias acompañando prueba preconstituida.

Con las excepciones previas planteadas, se correrá traslado, debiendo el demandante contestar en la misma audiencia, posteriormente con la respuesta el Juez dictará el Auto Definitivo, en el acto.

En este tipo de procesos, no tomamos en cuenta, la ambigüedad en la demanda y la impersonería del demandante, como excepciones previas, ya que "la ambigüedad en la demanda " , en los juicios orales se subsanan al recibirla verbalmente, incluso de oficio, basándose en los principios de proteccionismo y el de la impulsión de oficio previstos en el Art. 3ro. inc. e) y g) del Código Procesal del Trabajo.

El Juez hará notar al recibir la demanda oral, el incumplimiento o la omisión a que se refieren los Arts. 117 del C.P.del T. y el 327 del C.P.C. , e inmediatamente el demandante hará las aclaraciones a que se refiere el incidente. De esta manera el demandado no podrá oponer como excepción previa la ambigüedad en la demanda, evitádo así la dilación en el proceso.

Respecto a la impersonería del demandante, no tendría lugar en las excepciones previas porque el Juez al recibir la demanda oral se cerciorará de que quien la plantee sea el trabajador o su apoderado, con el poder suficiente y bastante.

En el caso de la impersonería del demandado, tampoco tendría lugar en las excepciones previas, ya que la citación y notificación no se la hace uni

camente al demandado, sino también a su apoderado, representante o gerente, quien puede asumir defensa en su nombre, y además de ello, si tendría que ponerse en vigencia el siguiente procedimiento, las partes no deberían ignorar el mismo.

Las excepciones perentorias, serán resueltas con la causa principal de conformidad con el Art. 343 del Código de Procedimiento Civil.

APELACION.

Del Auto que resuelve las excepciones, la parte perdidosa, puede interponer el recurso de apelación ante el mismo Juez, quien concederá dicha alzada en el efecto devolutivo, señalando al efecto las piezas a elevarse, haciendo notar al mismo tiempo, que el recurrente tiene 24 horas para proveer los medios económicos para que por Secretaria se fotocopien y se legalicen las piezas señaladas, elevándose éstas dentro las 24 horas siguientes.

DESERCION.

Si el recurrente no provee, los medios económicos necesarios, para las fotocopias dentro del término señalado, se declara desierto el recurso y se dá por ejecutoriado el auto apelado.

CONTESTACION A LA DEMANDA.

El demandado podrá contestar a la demanda en audiencia, en forma verbal

o escrita, (sin perjuicio de presentar antes), sujetándose a los requisitos de los Art. 117 del C. P. del T. y 327 del C.P.C.

La contestación a la demanda podrá ser de la siguientes maneras:

1ro.- Afirmando los extremos de la demanda, en este caso, el Juez la - tendrá por confesa a la parte demandada y sin más trámites dictará la sentencia declarando probada la demanda y ordenará el pago de los beneficios sociales dentro de tercero día, bajo conminatoria de ley.

2do.- Negando los extremos de la demanda, en este caso, el Juez procederá inmediatamente a recibir las pruebas en la misma audiencia, teniendo en cuenta la inversión de la prueba el demandado deberá desvirtuar los fundamentos de la demanda con la prueba pertinente, de conformidad al Art. 150 del Código Procesal del Trabajo ofreciendo nuevas pruebas que justifiquen su negativa.

En lo que concierne al actor, podrá también ofrecer pruebas de cargo, todas las que estén a su alcance.

3ro.- Contesta a la demanda confesando en parte y negando en parte, si confiesa algunos puntos de la demanda, sobre estos en forma inmediatamente, el Juez dictará Auto Definitivo, disponiendo la cancelación de los beneficios sociales dentro de tercero día bajo conminatoria de ley.

Sobre los puntos negados recibirá la prueba pertinente, que puedan aportar las partes, en la audiencia.

De acuerdo al Art. 167 del Código Procesal del Trabajo, la confesión en materia laboral es expresa y divisible y el hecho admitio

do en ella no requiere más prueba.

AUDIENCIA.

El Juez instalará la audiencia el día y hora señalado, ordenará al Secretario informar sobre la presencia de las partes en Sala. Cumplida ésta diligencia puede presentarse estas alternativas:

- a).- Si el trabajador siendo actor no estuviera presente, el Juez nombrará un representante, no se requiere poder especial.
- b).- Si el demandado o cualquiera de sus representantes no esta presente, el Juez actuando de oficio o a petición de parte, declarará al demandado rebelde y contumaz, disponiendo así mismo, en el auto correspondiente la prosecución de la causa en su rebeldía.- Sin perjuicio de que el demandado, declarado rebelde, pueda asumir defensa en cualquier estado de la causa, purgando las costas.

Prosiguiendo con el desarrollo de la audiencia, el Juez concederá la palabra en el siguiente orden:

- 1ro.- Al abogado de la parte demandante para que ratifique, amplie o modifique la demanda.
- 2do.- Luego al abogado de la parte demandada para que conteste a la demanda en las formas anteriormente señaladas.

En la misma audiencia el Juez recibirá las pruebas de cargo y descargo, si por razones de tiempo no pudiese terminarse la recepción de pruebas en el día señalado, el Juez continuará el acto en días sucesivos hasta termi-

nar , en dos o tres audiencias seguidas unas de otras, para luego dictar -
sentencia en la última audiencia, con o sin alegatos de las partes. Pudiendo
diferirse el pronunciamiento hasta 3 días de clausurado el debate de la
última audiencia, debiendo constar este hecho en actas.

SENTENCIA.

La sentencia será leída en audiencia pública, conteniendo la parte -
del encabezamiento, la parte considerativa y la resolutive de conformidad-
al Art. 202 del Código Procesal del Trabajo.

Es menester hacer notar que la sentencia recaerá no sólo sobre los -
puntos litigados, sino también podrá el Juez fallar " Ultra petita " y
" Extra petita ", es decir, más allá de lo pedido y sin necesidad de pedi-
mento de parte.

La judicatura del trabajo en general tiene la facultad de pronunciarse
sobre todos los aspectos conexos aunque no hubieran sido demandados, de donde
de deriva su naturaleza de derecho público.

EXPLICACION, COMPLEMENTACION Y ENMIENDA.

Las partes podrán solicitar la explicación, complementación y enmienda,
en la misma audiencia de lectura de la sentencia, el Juez corregirá cual----
quier error material, aclarará cualquier concepto oscuro sin alterar lo sus-
tancial y suplirá cualquier omisión en que hubiera incurrido.

SENTENCIA EJECUTORIADA.

Si la parte agraviada no interpone el recurso de apelación en la audiencia de lectura de la sentencia, el Juez la dará por ejecutoriada y ordenará se cumpla la obligación dentro de tercero día de conformidad al Art. 213 y 216 del Código Procesal del Trabajo.

RECURSO.

Se hará uso del recurso de apelación si la cuantía que se demanda, que consiste en el valor económico de las prestaciones reclamadas, pasan de los cinco mil Bolivianos (Bs.5.000).

APELACION.

Las partes quedan notificadas con la lectura de la sentencia en audiencia. En la misma, la parte agraviada o perdidosa podrá interponer el recurso de apelación, fundamentando debidamente los puntos en los que cree haber sido agraviado sus derechos y el por qué de no estar conforme con la sentencia. El Juez después de escuchar la fundamentación, correrá en traslado a la parte, para que a su vez, responda la apelación en la misma audiencia, con lo expuesto el Juez la concederá en el efecto suspensivo, debiendo dictar el Auto correspondiente en el acto. Con la lectura -

del Auto de concesión de la alzada en audiencia se dá por notificada a las partes y el expediente se elevará dentro de las 24 horas con nota de atención a la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social.

COMPULSA.

Si hubiera negativa del recurso de apelación por el Juez ad-quo la parte podrá interponer el recurso extraordinario de compulsu cuyo trámite, se regirá a lo previsto por el Art. 283 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

RADICATORIA.

Una vez, recibido el expediente por el Tribunal de Alzada, se declarará su radicatoria. Teniendo a partir de esta actuación, la Secretaría del Tribunal, como domicilio legal de conformidad al Art. 231 del Código de Procedimiento Civil.

AUDIENCIA.

Una vez radicada la causa en el Tribunal de alzada, se sorteará el proceso dentro las 48 horas, señalándose día y hora para audiencia pública.

El día y hora fijada para la Vista de la Causa, se verificará la asistencia de las partes y se proseguirá de acuerdo a las siguientes reglas:

- 1ro.- El debate será público bajo apercibimiento de nulidad, pero la Sala podrá decidir, que todo o parcialmente se efectúe a puertas cerradas cuando así lo exigiera razones de moralidad y de orden público.
 - 2do.- El Presidente dirige y controla el debate, ordena las lecturas necesarias, hace las advertencias legales, modera la discusión o impide derivaciones que no conduzca al esclarecimiento de la verdad sin coartar el derecho de defensa.
 - 3ro.- A continuación el Presidente ordenará la lectura de los escritos de demanda y contestación y de las actuaciones de prueba prácti cadas en la primera instancia, lectura que podrá omitirse por acuerdo de partes quedando incorporada al debate. Podrán ampliar la fundamentación de la expresión de agravios hecha en la primera instancia.
 - 4to.- Acto seguido se recibirán las demas pruebas ofrecidas, con juramento de reciente obtención. Los Vocales podrán interrogar libremente a los testigos, los peritos y las partes.
 - 5to.- Producida la prueba y dada por agotada las mismas por las partes, el Presidente concederá la palabra a los letrados, en su orden y por una sólo vez, para que alegen sobre el mérito de las pruebas y por un término máximo de 30 minutos. Que podrá ser prudencialmente ampliado por el Tribunal.
-

DESERCION.

Puede ocurrir que a la audiencia fijada no concurra el apelante, en este caso el apelado pedirá al Tribunal de la Alzada que se declare desierto el recurso y se dé por ejecutoriada la sentencia.

AUTO DE VISTA.

El Auto de Vista se dictará por mayoría de votos inmediatamente pudiendo diferirse el pronunciamiento hasta tres días de clausurado el debate, notificándose a las partes, y deberá constar en el acta, el Auto de Vista podrá ser:

- a).- Confirmatorio total, con costas en ambas instancias.
- b).- Confirmatorio parcial, sin costas.
- c).- Revocatorio total o parcial, sin costas.
- d).- Anulatorio o repositorio, con responsabilidad al inferior.
- e).- Modificatorio, sin costas.

LECTURA DEL AUTO DE VISTA.

En audiencia pública dará lectura el Secretario de Cámara, al Auto de Vista in-extenso, quedando con ello notificadas las partes. En caso de que se hubiera diferido el pronunciamiento - que como sabemos no puede ser más

de tres días - se hará saber a las partes el día y hora fijados para la -
lectura.

EXPLICACION, COMPLEMENTACION Y ENMIENDA.

En la misma audiencia de lectura del Auto de Vista, las partes pueden solicitar la explicación, complementación y enmienda. Así mismo en dicha - audiencia, deberá protestar interponer el recurso extraordinario de nulidad dentro del término de ocho días, término computable desde la notificación con la lectura de la sentencia de segunda instancia.

EJECUTORIA DEL AUTO DE VISTA.

Si dentro del término de ocho días la parte no ha interpuesto el recurso extraordinario de nulidad, el Auto de Vista quedará ejecutoriado y - se devolverá el expediente al Juzgado de origen para su cumplimiento.

RECURSO EXTRAORDINARIO DE NULIDAD.

Se la plantea cuando se ha infringido leyes expresas y terminantes , al ser un recurso de puro derecho no se admite ninguna otra prueba ni cuestiones de hecho.

Si el recurso se plantea en la audiencia de lectura de la sentencia de segunda instancia, debe el recurrente señalar en forma expresa y terminante las leyes infringidas indicando las bases de ésta infracción, el Tribunal correrá traslado a la parte, la que, a su vez, contendrá el re-



curso planteado podrá contradecir los argumentos expuestos por el recurrente.

AUTO DE CONCESION DEL RECURSO.

Con la respuesta a la demanda extraordinaria del recurso de casación - dictará el Tribunal, en la misma audiencia el Auto de concesión del recurso, disponiendo se eleven obrados con nota de atención ante la Excelentísima - Corte Suprema de Justicia. Ordenará así mismo en el Auto de concesión, el depósito del monto de la obligación determinada en la sentencia de segunda instancia. Cuando el Auto de Vista sea confirmatorio de la sentencia de primer grado, el Tribunal podrá ejecutar provisionalmente la sentencia, para lo cual el interesado ofrecerá Fianza Real o Personal de Resultados.

NEGATIVA DEL RECURSO.

Podrá haber rechazo del recurso en los siguientes casos:

- a).- Si no se protesta en audiencia interponer el recurso extraordinario de nulidad.
 - b).- Si no se interpone el recurso en el término de ocho días.
 - c).- Si no se acompaña el depósito judicial del monto condenatorio.
 - d).- Si no se acompaña la papeleta del Poder Judicial y los demás requisitos legales.
-

PORTE DE REMISION.

El recurrente deberá cancelar el valor del porte de remisión en el término de 48 horas, para que se remita el proceso al Tribunal Supremo de la Nación, caso contrario se declara la caducidad del recurso y se ejecutoria el Auto de Vista.

AUTO SUPREMO.

La Resolución del Recurso puede ser de las siguientes formas:

- a).- Infundado, con costas .
- b).- Improcedente, con costas al recurrente.
- c).- Anulatorio con responsabilidad a los jueces inferiores.
- d).- De casación, con responsabilidad o sin ella, si a juicio del tribunal la infracción de la ley es excusable.

Las notificaciones con el Auto Supremo se las realizarán en la Secretaría de Cámara. El proceso será devuelto a la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social; para que ésta a su vez devuelva al Juez de origen, quien decretará " Cúmplase ".

COMPULSA.

Si el recurso extraordinario de nulidad o casación es negado, la parte anunciará al Tribunal de Segunda Instancia compulsas e interpondrá este recurso ante el Tribunal de Casación, este tribunal, en vista del expediente ori-

ginal o del testimonio, según los casos encontrare fundada la compulsión, -
dispondrá proseguir el trámite del recurso de casación en el primer caso u
ordenará librar la provisión compulsoria en el segundo. Se proseguirá el
trámite de acuerdo a lo previsto en los Arts. 286, 287 y siguientes.

EJECUCION DE LA SENTENCIA.

A petición de parte y bajo conminatoria de ley, el Juez dispondrá el
cumplimiento de la sentencia, concediendo a la parte perdidosa el término -
de tres días. Si el obligado no dá cumplimiento, el Juez podrá ordenar; el
embargo de bienes, retención de fondos en los bancos hasta el monto de lo
adeudado, más costas procesales, si hay lugar a ello; en el caso de embargo,
se rematará en pública subasta y del producto total se pagarán las obliga--
ciones, devolviendo el saldo al obligado, si hubiere; el Juez a petición de
parte, librará mandamiento de apremio contra el obligado.

C A P I T U L O IXC O N C L U S I O N E S

Para terminar el presente trabajo en torno a la aplicación del principio de la oralidad en el procedimiento laboral boliviano, sin pretender agotar el tema, ni mucho menos, debemos hacer resaltar la importancia de la oralidad que es, el proceso que se lleva a cabo de una manera hablada; por oposición al principio de escritura; estos actos procesales se realizan de viva voz, normalmente, en audiencias y reduciendo las piezas escritas a lo esencialmente indispensable, ante un Juez singular o colectivo.

Por procedimiento oral ha de entenderse, al conjunto de principios que se diferencian sustancialmente del procedimiento escrito. Mal entendería quien imagine que el procedimiento oral es aquel en que todos los actos procesales, son hablados, y que la escritura se halla eliminada totalmente. La escritura tiene necesariamente, una misión, que es la de fijar y remontar conceptos, y por ello, tiene cabida en el procedimiento oral en todo lo que no perjudique a los fines de brevedad, sim

plicidad y cabal conocimiento de los hechos controvertidos que se persigue por el procedimiento oral.

El objetivo del derecho procesal del trabajo, es garantizar una justicia efectiva y cierta y, evitar así, el imperio de la arbitrariedad en las relaciones sociales, por aquellos que poseen los medios de producción, pues la naturaleza de las cuestiones que debe decidir y la urgencia en solucionarlas, señalan el procedimiento predominantemente oral, con la consiguiente inmediación y concentración en el régimen de la prueba.

Como quiera que la esencia misma del derecho del trabajo, tiene como uno de sus objetivos principales el de proteger a la clase trabajadora, tenemos que velar necesariamente, para que los derechos adquiridos del trabajador que no fueron cumplidos por el empleador y que, son reclamados por medio de la Judicatura del Trabajo no sean dilatorios como lo son en la actualidad, ya que el trabajador, al verse retirado intempestivamente de su fuente de trabajo, no cuenta con un salario mensual para subsistir él y su familia y, menos para sostener un juicio.

Podría llevarse a cabo una política laboral ágil, basada en términos breves, si tomamos en cuenta los principios específicos y peculiares que caracterizan el procedimiento de trabajo, incluyendo lógicamente en nuestra legislación, el principio de la oralidad, tan aceptada, por las ventajas que ofrece,

en la mayoría de las legislaciones extranjeras.

El objetivo general de la presente tésis es el de tratar - por medio del procedimiento oral, evitar al trabajador - que - es el económicamente débil en este tipo de contiendas - el penoso trámite dilatorio y costoso que se sigue para lograr el pago de los beneficios sociales.

Al ser los trabajadores los verdaderos elementos de producción del país, veo que se hace necesaria la aplicación del predominio de la oralidad en el procedimiento, de manera que forme parte del Código sustantivo, regulando los modos y las formas de tramitación y solución de los problemas relativos a los asuntos de trabajo.

Verdad es que, los Inspectores de trabajo se abocan frecuentemente al arreglo amigable de las diferencias obrero-patronales, con motivo de las reclamaciones por omisión o incumplimiento de obligaciones que emanan de las leyes sociales, para lo que citan a las partes a audiencia verbal, que dicho sea de paso, los empleadores hacen caso omiso por no cancelar los beneficios sociales a sus trabajadores, induciéndolos así, a seguir el juicio por pago de beneficios en la Judicatura laboral que resulta oneroso y perjudicial al trabajador, de esta manera, resuelven los problemas laborales por la vía del avenimiento, conforme a equidad y según su leal saber y entender, - pero tales arreglos son de índole voluntaria y sus decisiones-

no tienen la fuerza ejecutiva de la cosa juzgada, por pertenecer dichos funcionarios al ámbito administrativo y no hallarse investidos de ninguna jurisdicción legal al respecto.

Pienso que los defectos, muy propios de la administración de justicia boliviana, es tiempo ya de superarlo, por lo menos en lo concerniente a los litigios de trabajo, por medio de un procedimiento elaborado de acuerdo con el principio de la oralidad, en todo aquello que sea susceptible de adaptación a las peculiaridades de nuestro ambiente cultural y social y, a las características propias de las controversias del trabajo y de la legislación pertinente en el país. En este sentido el tratadista De Litala, citado por el profesor Roberto Pérez Paton (50), escribe: " Si la administración de justicia dá lugar a menudo, a críticas y descontento entre aquellos que recurren a la misma, es, sobre todo porque el mecanismo procesal se presta a veces a tales y tantas posibilidades de obstruccionismo legal, que este defecto repercute sobre la administración de justicia, y reflejamente también sobre sus órganos, en cuanto las masas ignoran los dédalos a que puede recurrir la mente de un litigante capcioso, y no se explican la razón de las dilaciones y de los obstáculos que a menudo se interponen a la actuación de una justicia directa é inmediata ".

Es preciso reconocer que si la justicia es una virtud cardinal, que consiste en dar a cada uno lo suyo, y en asegurar -

(50) Roberto Pérez Paton, ob. cit. pág. 71

al individuo todos sus derechos; ni la justicia, ni el derecho, son sólo una noción abstracta, pura é ideal, que mora y reside en el espíritu, sino que tales conceptos cobran su valor y sentido real en la aplicación práctica, en su ejercicio en medio de los egoismos humanos, frente a la arbitrariedad y adquieren pleno vigor cuando la sociedad los consagra y afianza por su acertado ordenamiento jurídico. Por eso es necesario cada día más y más, revisar nuestras leyes orgánicas y procesales de que depende toda gestión ante los tribunales, a fín de que los trámites sean rápidos, fáciles y baratos, dando además poder a los jueces para administrar justicia con equidad y honestidad , aplicando la ley correctamente.

Las dificultades tienen su origen a veces en la carencia de normas apropiadas, pero casi siempre en leyes vetustas e incompletas, en la aplicación de reglas y normas pesadas y en la vigencia de sistemas anticuados, en oposición con el ritmo acelerado de la hora actual. Nuestros gobernantes y legisladores deben proponerse encarar este problema y así encontrar una solución más adecuada, afrontando una reforma sustancial del régimen de la administración de la justicia de trabajo, proponiendo no sólo normas procedimentales nuevas en base a la oralidad y la publicidad de los juicios, sino, una organización diferente de los propios tribunales, ajustando todo esto a las prescripciones Constitucionales en vigencia.

se hace necesario un preámbulo de lo que ya tenemos señalado acerca de las ventajas que ofrece la oralidad, en vista de que el objetivo principal de la presente tesis, es el de conseguir dinamizar al máximo la política laboral de nuestro país, basándonos precisamente en la oralidad y publicidad de los juicios; resumiendo tenemos:

1ro.- Predominio de la palabra hablada, sin excluir la palabra escrita, aunque en ésta encuentre solamente un complemento cuando se sirve de ella para instrumentar ciertos actos que cumple el órgano jurisdiccional ó que se realizan ante él, ó cuando se vale de medios de prueba instrumentados por escrito.

2do.- Inmediación de la relación entre el juzgador y las personas cuyas declaraciones tiene aquel que valorar, ya que del desarrollo de las pruebas debe derivar su convencimiento. Y asimismo, asegura en máximo grado la inmediación por el contacto directo y simultáneo de los sujetos procesales.

El procedimiento oral permite obtener una reconstrucción mucho más fiel y lógica de los hechos, lo que a su vez; conduce a que el Juez realice un desenvolvimiento más exácto del caso dentro de la valoración jurídica.

3ro.- Identidad Física del juzgador, es decir que asista al desenvolvimiento de la causa y sea él mismo quien dicte la sentencia.

4to.- Concentración de la sustanciación de la causa en un periodo único denominado también de continuidad -principal característica de la oralidad- ya que tiene manifiesta influencia en la abreviación del juicio, consiste en examinar el hecho en un periodo breve, reduciendo a una sólo audiencia o a pocas audiencias próximas unas de otras.

Como el examen de las pruebas se hace en una sólo --- audiencia continuada, al final de ésta se sabe con - certeza de que lado esta la razón.

5to.- La publicidad en los juicios es la más oportuna garantía de su rectitud, la justicia administrada a puerta abierta es mucho mejor que administrada a puerta cerrada. Además, que permite el control de la opinión - pública sobre la conducta y la capacidad de los jueces y abogados.

6to.- Mayor celeridad en los juicios, la Doctrina Clásica - asegura que implantar el proceso oral apareja una mayor celeridad en los trámites, ya que el sistema es--

crito incluye una serie de fases procedimentales obviabiles. Kinch (51), representante de ésta escuela, decía al respecto: " El sistema escrito exige mucho tiempo, la lectura es incomoda y la sustanciación se hace muy pesada por el continuo traslado de escritos de las partes al tribunal y de aquellas entre sí ".

7mo.- La oralidad reduce los gastos al mínimo indispensable, en consecuencia importa una apreciable economía a las partes y sobre todo al trabajador que es el que está en desventaja en estos procesos.

8vo.- El juicio oral asegura una mayor independencia del Juez, porque lo aleja de todas las presiones extrañas que pueden ejercer sobre él especialmente cuando el caso tiene alguna repercusión de orden político.

9no.- El juicio oral constriñe al profesional a superarse, porque las actividades jurisdiccionales, acusatoria y defensiva, se ejercen bajo un recíproco control y es de cara al pueblo.

Estas y otras son las ventajas que ofrece el procedimiento oral, que de ser incorporado a nuestro Código Procesal del Tra

(51) Kinch W., ob. cit. pág. 18



bajo, evitaría asimismo las quejas que existen en litigantes y patrocinantes que sostienen que, la justicia es mala, cara y lenta.

Así como la civilización y cultura, han traído nuevos métodos que han alterado fundamentalmente prejuicios y sistemas legislativos arcaicos, es imperativo que el progreso se adelante en el ámbito laboral para que de este modo se pueda administrar una justicia más rápida, humana equitativa y menos onerosa, además, los juicios orales, permitirían que el pueblo asista a las audiencias públicas y observen la conducta de jueces y abogados a fin de que las partes salgan convencidas de que se ha hecho justicia, cualquiera sea el resultado del proceso.

Bajo la influencia de las ideas que anteceden, y teniendo presente en cada instante, la necesidad de dar vida real al pensamiento de los juristas que pretenden cambios favorables a la clase trabajadora, veo que se hace indispensable la reforma del Código Sustantivo estableciendo, la oralidad y publicidad de los juicios en el deseo de ser más rápida y barata la obtención de justicia; y dar aun mayores garantías a quienes deben acudir en demanda de ella.

Como se podrá advertir a lo largo del presente trabajo se ha demostrado que el juicio del trabajo puede ser prácticamente sumarísimo y beneficioso para la clase trabajadora, sin

embargo también sería favorable para la parte patronal, porque les permitiría a ambos litigantes reducir en tiempo y costo; - incluso para la misma Judicatura laboral que podrá resolver - estas controversias en tiempo breve y evitar sobre todo, la acumulación de causas.

Este nuevo método procedimental de la oralidad y publicidad de los juicios, nos hace reflexionar profundamente a que, si se implantaría, el POSIBLE PROCEDIMIENTO que tenemos señalado en el Capítulo VIII de la presente tesis, dentro de nuestra realidad social, seguramente, habría críticas adversas de la parte patronal, ya que estas pretenden generalmente, evadir los derechos y beneficios del trabajador, negando o cuestionando el pago de los beneficios sociales que les corresponde por ley.

Al elaborar ésta tesis he pensado en que su aplicación daría excelentes frutos, en la protección legal, a la clase trabajadora, que resulta la más sufrida y sacrificada y que, merece una legislación procesal más avanzada y moderna.

Deseo dejar establecido que, el anhelo ferviente que formula la presente tesis, no radica en el deseo de cumplir una obligación de profesionalización académica, sino fundamentalmente, que he escogido este tema, por la tremenda preocupación y sensibilidad social que tengo para con mi patria y mis hermanos bolivianos, los trabajadores.

Creo firmemente, haber contribuido de ésta manera, con un pequeño aporte de investigación a tan palpitante tema de actualidad como es la problemática jurídico-social, realizado con profunda convicción universitaria; es posible que en su contenido material puedan existir errores involuntarios, pero, en el fondo mismo del trabajo, que ha motivado mucho tiempo de estudio, pretendo situar de alguna manera a nuestro país, en el sitio de las más modernas y avanzadas legislaciones de procedimiento social.

Finalmente, en homenaje a la gratitud, debo destacar que , el presente trabajo no hubiera adquirido su amplitud y profundidad sin la orientación de mi asesor de tesis, que tan acertadamente la Facultad me ha señalado, el Dr. VICTOR ALIAGA MURILLO, catedrático de Procedimientos Especiales, quien sin escatimar esfuerzos, fue la mente guiadora para hacer realidad éste trabajo.

--

BlBLIOGRAFIA

- 1.- Angulo A. Jorge M., El Derecho Procesal del Trabajo en el Perú, 4ta. edición actualizada, Buenos Aires, editorial De palma, 1978, 331 páginas.
- 2.- Aliaga Murillo Victor, Procedimientos Especiales en la Legislación Boliviana, 2da. edición, editorial Offset Boliviana Ltda., La Paz Bolivia, 1987, 425 páginas.
- 3.- Alonso Garcia Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 3ra.- edición, Barcelona, editorial Ariel, 1971, 771 páginas.
- 4.- Bielsa Rafael, El poder reglamentario y la Libertad en el orden Constitucional, Revista " La Ley ", marzo 1956, Buenos Aires, 50 páginas.
- 5.- Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, 4ta. edición, Buenos Aires, 1966.
Diccionario de Derecho Usual, 7ma. edición, editores Eliasta S.R.L., Buenos Aires, 1972.
- 6.- Couture Eduardo J., El Concepto de Jurisdicción Laboral, - en Estudios del Derecho de Trabajo, 2da. edición, editorial, El ateneo, Buenos Aires, 1954

- 7.- Couture Eduardo J., algunas nociones fundamentales del de recho procesal del trabajo en tribunales laborales, Uni--
versidad Nacional del Litoral, Santa féc, 1941, 187 págs.
- 8.- Chiovenda Giuseppe, Principios del Derecho Procesal Civil
2do. tomo, 1ra. edición, editorial Reus, madrid, 1941.
- 9.- Castro Niño de Guzmán, Manual de Derecho del Trabajo, 1ra.
edición, Editorial Univesitaria, La Paz Bolivia, 1982, -
405 páginas.
- 10.- Durand Paul et Jaussaud, Tratado de Derecho del Trabajo ,
tomo I, Paris, 1947, 320 páginas.
- 11.- Despotin Arico Luis, Fuero y Tribunales de Trabajo para -
la provincia de Córdoba, tomo X, 581 páginas.
- 12.- Eugenio Pérez Botija, Curso de Derecho del Trabajo, 3ra .
edición, editorial Técnos, Madrid, 1953.
- 13.- Enciclopedia Jurídica OMEBA, tomo VIII, Jact-Legal, edito-
rieles Libreros, Buenos Aires, 1969, 1328 páginas.
- 14.- Fabrega P. Jorge, Mulgas Rolando, Shirley Luis A., Hoyos

- Arturo, Jovane Jaime, Código del Trabajo con notas, concordancias y leyes complementarias, de Panamá, 1972, edición oficial, 441 páginas.
- 15.- Freire Herbert, Manual del Juicio Oral, principios prácticos que informan el Juicio Oral, Perú, 418 páginas.
- 16.- Garcia Eduardo Augusto, El Juicio Oral en Mendoza. 1ra. edición, Buenos Aires, 1957, 298 páginas.
- 17.- Goldschmidt James, Problemas Jurídicos y Políticos del Procedimiento Penal, Barcelona, 1935, 280 páginas.
- 18.- Guerrero Euquerio L. Manuel, Manual de Derecho del Trabajo, 2da. edición, editorial Porrúa S.A., México, 1963, - 413 páginas.
- 19.- Kinch W., Elementos del Derecho Procesal Civil, traducido, 2da. edición especial, editorial revista de Derecho Privado, 1940, 56 páginas.
- 20.- Maldonado Abraham, Procedimientos Especiales, 1ra. edición, publicación universitaria, 1970, 272 páginas.
Legislación Boliviana del Trabajo, 1ra. edición, publicación de la C.N.S.S., 1954, 728 páginas.
-

- 21.- Manzini Vincenzo, Tratado de Derecho Penal Italiano, tomos III y IV, Italia, 1957, 982 y 1679 páginas.
- 22.- Napolí A. Rodolfo, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2da. edición, editorial " La Ley ", Buenos Aires, 1971, - 677 páginas.
- 23.- Organizacion Internacional del Trabajo, O.I.T., Tribuna-- les del trabajo en America Latina, Ginebra, 1949, s/p.
- 24.- Ortega Torrez J., Códigos Anotados " Temis ", Código Sus- tantivo del trabajo y Código Procesal del Trabajo, 2da. - edición, editorial temis, Bogotá, 1953, 688 páginas.
- 25.- Oderico Mario A., diario de jurisprudencia, 3ra. colec--- ción, Argentina Buenos Aires, 1961, 189 páginas.
- 26.- Pérez Paton Roberto, Principios del Derecho Social y de Legislación del Trabajo, 1ra. edición, editores Ferrari - Hnos., La Paz Bolivia, 1949, 546 páginas.
- 27.- Pérez Patón Roberto, La Colaboración obrero-patronal y el control obrero en la industria, cuaderno No. 10, edito--- rial universitaria, La Paz Bolivia, 1953, 101 páginas.
-
-

- 28.- Pérez Paton Roberto, Bases del Derecho Procesal del Trabajo, editorial juventud, La Paz Bolivia, 1957, 89 págs.
- 29.- Ramón Real Alberto, Los Principios Generales del Derecho, Montevideo, 1974, 476 páginas.
- 30.- República de Venezuela, Ministerio de Trabajo, Dirección General de Leyes Sociales de Venezuela, edición oficial, editorial Litografía Semeca, Caracas Venezuela, 1973, - 750 páginas.
- 31.- Ruiz de Gamboa R. , Alberto, Juan Dias Salas, Legislación Social,Código del Trabajo, edición especial, editorial - Nascimento, Tomos I y III, Santiago de Chile, 1942, 3765- páginas.
- 32.- Pla Rodriguez Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, 2da. edición, editorial Depalma, Buenos Aires , 1978, 331 páginas.
- 33.- Sanches Ventura F., Sole Baules Alberto, Legislación del Trabajo y Seguridad Social, editorial marcobo, Barcelona, 265 páginas..
-

- 34.- Sandoval Rodriguez Isaac, Elizabet Iñiguez de Salinas , Carmen Delgadillo Pérez, Anselma Linares de Reyes, Ada - Roda Arenas de Sandoval, Digesto Laboral Boliviano, Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, filial Bolivia, tomos I y II, 1987, 1024 páginas.
- 35.- Sandoval Rodriguez Isaac, Código Procesal del Trabajo, - Introducción, 1ra. edición, editorial Los Amigos del Libro, 1982, La Paz Bolivia, 89 páginas.
- 36.- Stafforini Eduardo R., Derecho Procesal del Trabajo, 2da. edición, editorial La Ley , Buenos Aires, 1946, 543 págs.
- 37.- Tissembaun Mariano R. , Las Contendas del Trabajo y el régimen jurídico para su solución en los tribunales del trabajo, instituto de Derecho del Trabajo, Santa Fé, 1941.
- 38.- Valencia Vega Alipio, Fundamentos de Derecho Político, El Pensamiento Político en Bolivia, La Paz Bolivia, 1954, - 763 páginas.
- 39.- Veles Mariconde Alfredo, Estudio de Derecho Procesal Penal, tomo I, editorial universitaria, Córdoba, 1956, 587 páginas.
-
-