

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

PROGRAMA ESPECIAL DE TITULACIÓN

DERECHO-PET



PROYECTO DE GRADO

**“DEFENSA PUBLICA EN MATERIA LABORAL PARA EVITAR LA
VULNERACION DEL DERECHO A LA DEFENSA Y AL DEBIDO PROCESO
EN BOLIVIA”**

UNIVERSITARIO: Raúl Horacio Febrero Canaviri

TUTOR: Dr. Giovanny Chuquimia Mendoza

Cobija-Pando-Bolivia

2021

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

PROGRAMA ESPECIAL DE TITULACIÓN DERECHO-PET

“DEFENSA PUBLICA EN MATERIA LABORAL PARA EVITAR LA VULNERACION DEL DERECHO A LA DEFENSA Y AL DEBIDO PROCESO EN BOLIVIA”

*Proyecto de grado sometido a consideración de la Universidad Amazónica de Pando, del
Área de Ciencias Jurídicas y Políticas y de la Carrera de Derecho.*

Requisito para optar al grado de Licenciada en Derecho

Por:

Raúl Horacio Febrero Canaviri

Cobija-Pando-Bolivia

2021

Este de Proyecto de Grado ha sido, aceptado, por la Universidad Amazónica de Pando, el Programa Especial de Titulación y aprobada por el Tribunal.

Firmantes:

Lic. Edson Micky Velásquez Troncoso
RESPONSABLE DEL PROGRAMA ESPECIAL DE TITULACIÓN

Abg. Hortencia Orellana Flores
TRIBUNAL

Abg. María del Carmen Chirinos C.
TRIBUNAL

Univ. Raúl Horacio Febrero Canaviri
POSTULANTE

*Dedicatoria**A Dios*

Por regalarme la vida y su gracia para mantenerme con salud

A mi familia

Por estar siempre presente, por el apoyo en todo lo que me he propuesto en la vida, principalmente dedico este trabajo a mi querida familia por ser incondicional en todas las etapas de mi vida por estar siempre a cada paso que he dado en la vida.

Agradecimiento

A Dios y la Virgen de Urkupiña

A mi familia por el apoyo incondicional

A mis amigos que me dan fuerza para salir adelante

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación se centra en el estudio y análisis de la condición actual que atraviesa el país con la incrementación de desempleos en todo el mundo por la crisis sanitaria, que encaminó a la obligación de proyectar e implementar una Unidad de Defensa Pública laboral debido a la cantidad de demandas obtenidas en el año 2020, con el objetivo de brindar atención a los empleados que han sido vulnerado sus derechos laborales.

Analizar las demandas laborales que se instauran en oficinas de la Jefatura Departamental del Trabajo, para verificar el porcentaje de la cantidad de causas resueltas.

Identificar en la legislación nacional la existencia de normativa jurídica que fundamente la creación de una Unidad de Defensa Publica en materia laboral.

La presente investigación propone la creación de una Unidad en Defensa Publica en Pando que sea especializada en materia laboral para brindar un asesoramiento y patrocinio legal gratuito a los trabajadores.

El problema de la investigación es el analizar los aspectos que contempla la creación de una Unidad de Defensa Publica en la Jefatura Departamental de Trabajo en Pando, dicho análisis ayudará al trabajador y beneficiará a la población en general.

La investigación se realizó en base a la metodología del estudio del caso, obteniendo información de diversas fuentes como el índice de desempleos en todo el país, en la entrevista, y en encuesta al ciudadano, se analizó tres puntos importantes, mejorar la Unidad de Defensa Pública de Trabajo, apoyar al trabajador de escasos recursos económico con un patrocinio público legal y concientizar a la reactivación económica.

Terminando con el análisis e interpretación de los resultados de la investigación realizada se ha llegado a una serie de conclusiones y recomendaciones encaminada a la solución y mejoramiento de la Defensa Pública de Trabajo.

Índice

INTRODUCCIÓN.....	1
ANÁLISIS SITUACIONAL Y PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.1. Antecedentes Generales.....	2
1.1.2. Descripción del problema.....	3
1.1.3. Objetivos.....	4
1.1.3.1. Objetivo General.....	4
1.1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
MARCO METODOLÓGICO	6
2.1. Metodología para la elaboración del proyecto.	6
2.2. Métodos.	6
2.2.1. Método descriptivo.....	7
2.2.2. Método Deductivo.....	7
2.2.3. Método analítico.....	7
2.3. Técnicas e instrumentos.....	8
2.3.1. Técnicas de investigación.....	8
2.3.2. La entrevista.	8
2.3.3. Revisión Bibliográfica.....	9
2.3.4. Fuentes de Información.....	9
2.3.5. Los informes en Investigación Cualitativa	9
2.4.1. Cuestionario.....	10
CAPÍTULO III	11
MARCO REFERENCIAL	11
3.1. Marco Teórico.....	11

3.1.1. Teoría del factor económico en relación a la Asistencia Jurídica de los trabajadores.	14
3.2. Marco Institucional.....	15
3.2.1. Reseña Histórica.	15
3.2.2. Misión.	20
3.2.3. Visión.....	20
3.2.4. Objetivos Estratégicos Institucionales.....	20
3.2.5. Promoción del Empleo.	21
3.2.6. Gestión institucional.	21
3.3. Marco Legal.	21
3.3.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009.	21
3.3.2. Ley General del Trabajo.	22
3.3.3. Código Procesal de Trabajo.....	22
3.4. Marco Conceptual.....	25
4.1. Resultados.....	31
4.2. Selección, jerarquización y priorización de necesidades.	38
5.1.1. Descripción del proyecto.	39
5.1.2. Justificación del proyecto.	39
5.1.3. Marco Lógico.	40
5.1.4. Finalidad del proyecto.	42
5.1.5. Objetivos.....	42
5.1.6. Componentes, actividades y productos.	42
5.1.6.1. Componentes.....	42
5.1.6.2. Actividades.....	42
5.1.7. Métodos y técnicas.	44

6.4.2.1. Recursos Humanos.....	44
6.4.2.2. Recursos Materiales.....	44
6.4.2.3. Recursos Financieros.....	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	50

Índice de Tablas

<i>Tabla 1</i>	44
<i>Tabla 2</i>	45

Índice de Gráficos

Grafico 1.....	31
Grafico 2.....	32
Grafico 3.....	33
Grafico 4.....	34
Grafico 5.....	35
Grafico 6.....	36
Grafico 7.....	37

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación presentado propone la creación de Unidad en la Institución de Defensa Pública especializada en materia laboral para evitar la vulneración del derecho a la defensa que sufren los trabajadores, desde la perspectiva de las dificultades a las que estos trabajadores se encuentran al no poder contratar un abogado particular que los asesore y patrocine en la defensa de sus derechos laborales, debido a que muchos trabajadores son de escasos recursos económicos.

El interés de esta investigación viene a consecuencia de la cantidad elevada de trabajadores despedidos durante la cuarenta en la gestión 2020, trabajadores que acudieron a la Jefatura Departamental del Trabajo en demanda del pago de sus beneficios sociales, reincorporación, pago de subsidio de frontera, entre otros, pero al ser el Ministerio de Trabajo una instancia administrativa conciliadora no lograron obtener ningún resultado por lo que solo les quedaba acudir a la vía judicial, instancia que necesariamente requiere de la intervención de un abogado que patrocine al trabajador.

Por lo que esta investigación se la realiza para fundamentar la necesidad de proponer la creación de una Unidad en la Institución de Defensa Pública en materia laboral para garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso de los todos los trabajadores, principalmente de aquellos que fueron despedidos injustificadamente y se quedaron en una situación económica muy difícil, pues solo les alcanza para sostener a su familia.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS SITUACIONAL Y PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes Generales.

1.1.1 Antecedentes.

Se conoce que de manera general el derecho laboral regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, es decir, los derechos y obligaciones que emergen de la relación laboral, en el cual se destacan las siguientes características: la dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador; el trabajo por cuenta ajena y la remuneración cualquiera sea su forma de manifestación. Pero esta relación laboral también está regulada por los principios del derecho laboral que principalmente se fundan en la realidad objetiva que ubica a los trabajadores como la parte más débil en una relación de poder. En ese entendido los principios que más destacan son: de protección, de intervención estatal y de Irrenunciabilidad de los derechos. En el caso de Bolivia el ordenamiento legal laboral tiene como base el Régimen Social de la Constitución Política del Estado y la Ley General del Trabajo promulgada en el año 1942, su Decreto Reglamentario de 1943 y el Código Procesal de Trabajo de 1979, además la legislación también comprende un conjunto de leyes y decretos que regulan derechos conquistados por los trabajadores de distintos sectores de actividad y los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el país.

En el año 1985, como parte de la aplicación de las políticas neoliberales dirigidas a asegurar que las fuerzas del mercado sean las que ordenen las relaciones fundamentales de la economía y la sociedad, se estableció “que las empresas privadas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajos con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario” y se derogan expresamente disposiciones anteriores relativas a la estabilidad laboral. La política de libre contratación contenida en el Decreto N° 21060 tuvo el impacto de una verdadera reforma de la Ley General del Trabajo, que facilitó el despido sin sujeción a las causales dispuestas por ley, las contrataciones temporales para tareas propias y permanentes de las empresas y la aplicación flexible de la regulación en función del objetivo empresarial de abaratamiento de los salarios.

En tal sentido se puede apreciar que el trabajador siempre ha estado en una condición de abuso de sus derechos por parte del empleador.

1.1.2. Descripción del problema.

El autor Mario Fuentes (2017) establece que el derecho de defensa es aquella facultad irrestricta e inalienable que tienen las personas de defenderse ante un tribunal de justicia idóneo, independiente e imparcial de cualquier reclamo, acusación o incriminación, en el marco de un debido proceso, es decir de un procedimiento legal que garantice la igualdad procesal (igualdad de condiciones y oportunidades para las partes) y el principio de contradicción (contradictorio), que se traduce en una suerte de confrontación de persuasiones o de razonamientos, fundamentados en pruebas y contrapruebas, argumentos y contraargumentos, en función de que el juzgador dirima el conflicto de intereses entre las partes con ecuanimidad.

En materia laboral, el derecho de defensa se encuentra vulnerado, debido a que el empleador, en su condición de patrono, tiene una posición social y económica, mejor que un trabajador, por eso se presentan grupos sociales como los trabajadores de bajos ingresos salariales que en muchas ocasiones no llegan a tener la oportunidad de defender sus derechos, el motivo principal por la falta de dinero.

De acuerdo a una consulta previa realizada a los abogados del Consultorio Jurídico del Área de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Amazónica de Pando en la actualidad se presentan 10 casos, en materia laboral demandando pago de beneficios sociales, subsidio de frontera, entre otros, en tales casos los trabajadores acudieron al Consultorio Jurídico debido a que en primera instancia se presentaron ante el Ministerio de Trabajo demandando sus derechos laborales, al ser una instancia conciliadora, el empleador rehúsa cancelar lo que legítimamente le corresponde al empleado e inclusive rehúsa asistir a esta instancia conociendo que la misma es simplemente conciliadora, por cuanto el trabajador por falta de dinero para pagar los honorarios a un abogado particular está imposibilitado de reclamar ante instancias judiciales sus derechos laborales, vulnerados.

Se puede apreciar la vulneración a lo establecido por la Constitución Política del Estado que en el artículo 48 en el párrafo II señala que las normas laborales se interpretarán y aplicarán

bajo los principios de protección de las y los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la y del trabajador.

Así como el párrafo III del mismo art. 48 que establece que los derechos y beneficios reconocidos en favor de las y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

También la vulneración al art. 115 de la Ley Fundamental que señala en su párrafo I que toda persona será protegida oportuna y efectivamente por los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, y en su párrafo II que el Estado garantiza el derecho al debido proceso, a la defensa y a una justicia plural, pronta, oportuna, gratuita, transparente y sin dilaciones.

1.1.3. Objetivos.

1.1.3.1. Objetivo General.

Proponer la creación de una Unidad en la Institución de Defensa Pública en materia laboral para evitar la vulneración del derecho a la defensa y el debido proceso de los trabajadores en Bolivia.

1.1.3.2. Objetivos Específicos.

- ✓ Describir las bases doctrinales y teóricas de la protección de los derechos socio laborales en beneficio de los trabajadores de escasos recursos económicos.
- ✓ Analizar las demandas laborales que se instauran en oficinas de la Jefatura Departamental del Trabajo, para verificar el porcentaje de la cantidad de causas resueltas.
- ✓ Identificar en la legislación nacional la existencia de normativa jurídica y seguir los procedimientos establecidos que fundamente la creación de una Unidad en la Institución de Defensa Pública en materia laboral.

1.1.4. Justificación.

Quenallata (2020), indica que la pandemia del nuevo coronavirus (COVID-19) y la cuarentena que se prolongó por muchas semanas en Bolivia han comenzado a tener efectos en el empleo, llevando a que se produzcan despidos masivos en el sector público y privado pese a las medidas legales que garantizan la estabilidad laboral durante la emergencia sanitaria.

La presente investigación es importante realizar porque propone la creación de una unidad en Defensa Pública que sea especializada en materia laboral para brindar un asesoramiento y patrocinio legal gratuito a los trabajadores de escasos recursos económicos. Ya que la situación que ha motivado esta propuesta es debido a que la cuarentena aplicada de manera rígida en Bolivia ha provocado que muchos trabajadores fueran despedidos; trayendo como consecuencia de ello a familias sin ningún ingreso económico, lo que provoca que existan escases de alimentos en esos hogares entre otros.

Sin embargo, esto no termina aquí, una vez que el obrero o asalariado se encuentra sin ninguna fuente laboral ha tenido que apelar a la justicia para reclamos, los beneficios sociales por el servicio prestado a las entidades que ahora prescindan de sus servicios.

Se puede deducir que en los últimos días se denunciaron, ante el Ministerio de Trabajo, despidos de centenares de empleados públicos de diferentes ministerios e instituciones estatales, además de fábricas y empresas, entre otros.

Por lo tanto, con la propuesta del presente proyecto se pretende dar solución a la situación actual y dar protección social en favor del trabajador de escasos recursos económicos el cual debe sustentar de manera pronta el bienestar económico de toda su familia.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Metodología para la elaboración del proyecto.

“La metodología describe, valida, y en cierto modo, prescribe un conjunto de reglas (...) que el investigador debe considerar para construir y validar conocimientos científicos” (Klimovsky, 1998).

Basado en el enfoque cualitativo; se utilizó la recolección y análisis de toda la documentación existente para realizar todas las preguntas relevantes referentes a la investigación a desarrollar.

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica, la investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. Trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

Bajo la búsqueda cualitativa, en lugar de iniciar con una teoría particular y luego "voltear" al mundo empírico para confirmar si ésta es apoyada por los hechos, el investigador comenzará examinando el mundo social y en este proceso desarrolla una teoría coherente con que observa que ocurre con frecuencia denominada teoría fundamentada (Esterberg, 2002)

2.2. Métodos.

Behar (2008), explica que la finalidad de cualquier tipo de ciencia es producir conocimientos y la selección del método idóneo que permita explicar la realidad es vital.

Un método es una serie de pasos sucesivos, que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad tomando cuidado en denotar los pasos recorridos y los medios que conducen al cumplimiento de una meta.

El objetivo del profesionista es llegar a tomar las decisiones y una teoría que permita generalizar y resolver de la misma forma problemas semejantes en el futuro. Por ende, es

necesario seguir el método más apropiado a para resolver el problema, lo que equivale a decir que debe seguir el camino que lo conduzca a cumplir su objetivo.

Método es el camino o procedimiento hacia algo. Según la Real Academia de la Lengua Española, el método es el procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla. Según esta definición, observamos cómo tiene una doble vertiente: por un lado, la didáctica, y por otra, la científica. Desde la científica o heurística, se trataría de la profundización en el conocimiento de la realidad, y desde la didáctica, la forma de cómo transmitir esos conocimientos (López Barajas Zayas, 1994).

2.2.1. Método descriptivo.

"El objeto de la investigación descriptiva consistirá en describir y evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del 'tiempo'. En la investigación descriptiva se analizan los datos reunidos para descubrir así, cuáles variables están relacionadas entre sí. Sin embargo, "es habitualmente difícil interpretar qué significan estas relaciones. El investigador puede interpretar los resultados de una manera, pero desgraciadamente ésta será a menudo sólo una de las varias maneras de interpretarlos

2.2.2. Método Deductivo.

Calduch (2012), indica que el método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad.

Mediante la deducción se derivan las consecuencias particulares o individuales de las inferencias o conclusiones generales aceptadas, permite generalizar a partir de casos particulares y ayuda a progresar en el conocimiento de las realidades estudiadas; podrán ser entendidos, explicados y pronosticados sin que aun ocurran, y además, serán susceptibles de ser estudiados analítica o comparativamente.

2.2.3. Método analítico

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y

los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

2.3. Técnicas e instrumentos.

2.3.1. Técnicas de investigación.

Según Raffino M. E. (2020), indica que las técnicas de investigación son el conjunto de herramientas, procedimientos utilizados para obtener información y conocimiento. Se utilizan de acuerdo a los protocolos establecidos en cada metodología determinada.

Dicho más simple, las técnicas de investigación son las herramientas y procedimientos disponibles para un investigador cualquiera, que le permiten obtener datos e información.

En esta oportunidad, de manera puntual son las que se llevaremos adelante para obtener un resultado determinado, que en este caso es el de recaudar información.

2.3.2. La entrevista.

La entrevista es el instrumento más importante de la investigación, junto con la construcción del cuestionario. En una entrevista además de obtener los resultados subjetivos del encuestado acerca de las preguntas del cuestionario, se puede observar la realidad circundante, anotando el encuestador además de las respuestas tal cual salen de la boca del entrevistado, los aspectos que considere oportunos a lo largo de la entrevista. La entrevista, a diferencia del cuestionario que se contesta por escrito por el encuestado, tiene la particularidad de ser más concreta, pues las preguntas presentadas de forma contundente por el encuestador, no dejan ambigüedades, es personal y no anónima, es directa por qué no deja al encuestado consultar las respuestas. (CEA D'ANCONA, M^a A 1998)-

La entrevista se aplicó de manera directa con las personas que tienen estos tipos de procesos ante el Tribunal de Justicia; así mismo se aplicara para entrevistar a los abogados, jueces y otras Autoridades encargadas de llevar adelante este proceso. (Foto-Anexo Pag. 53)

2.3.3. Revisión Bibliográfica.

Una revisión bibliográfica es, principalmente, una modalidad de trabajo académico para elaborar artículos científicos, trabajos de proyecto de grados etc.

El objetivo principal de esta modalidad es realizar una investigación documental, es decir, recopilar información ya existente sobre un tema o problema. Puedes obtener esta información de diversas fuentes como, por ejemplo, expedientes que se encuentran en el Consultorio jurídico del Área de Ciencias Jurídicas y Políticas, casos pasados, y actualizados y otros trabajos que tengan similitud al trabajo de investigación abordado. Y es que a partir de la presentación de estos casos en el Consultorios se pudo constatar que existen estas personas que de bajos recursos y que más aun no tienen los recursos económicos para poder contratar a un abogado, el cual los represente ante el Tribunal de Justicia e imparta justa justicia en su petitorio como parte interesada. Una vez analizado esta documentación proporciona una visión sobre el estado de los procesos de cada uno de los afectados por despidos ejecutados actualmente.

2.3.4. Fuentes de Información.

Son todos aquellos medios de los cuales procede la información, que satisfacen las necesidades de conocimiento de una situación o problema presentado, que posteriormente será utilizado para lograr los objetivos esperados.

2.3.5. Los informes en Investigación Cualitativa

En los informes sobre los hallazgos debemos explicar de manera concreta los aspectos específicos de la metodología general y los procedimientos de investigación más precisos utilizados en el estudio; el tiempo y la extensión del estudio, así como el tipo y número de escenarios, diseño de la investigación (cómo se identificaron los escenarios, los informantes, los documentos, etc.), las relaciones establecidas con los participantes y el control de los datos.

Erickson (1989), apunta tres tipos de contenido que debe recoger el informe:

Descripción particular. Se desarrollará una descripción analítica con citas que ejemplifiquen los datos. En este sentido, el retrato pormenorizado y bien construido suministrará pruebas adecuadas de que el autor ha realizado un análisis válido.

Descripción general. Función está relacionada con la posibilidad de generalización.

Comentario interpretativo. Se refiere a la interpretación que precede y sigue a cada descripción particular del texto; a la discusión teórica que señala la significación más general de los patrones identificados en los acontecimientos mencionados y la reseña de los cambios que se produjeron en el transcurso de la indagación.

2.4. Instrumentos de investigación.

2.4.1. Cuestionario.

El cuestionario es un conjunto de preguntas sobre los hechos o aspectos que interesan en una investigación y que son contestadas por los encuestados. Se trata de un instrumento fundamental para la obtención de datos. (CEA D'ANCONA, M A 1998).

Siendo el objetivo del diseño de una encuesta el minimizar los errores de no muestreo que pueden ocurrir, en ese sentido, los cuestionarios deben reunir las siguientes características:

1. Operativos: Fáciles de manejar, utilizarse como instrumento de recolección de datos previendo en su estructura la facilidad para el vaciado o salida de la información. Fáciles de procesar y tabular.

2. Fidedignos: Que sea confiable, que permita la recolección real de los objetivos y que sean fáciles de ser depurados.

3. Válidos: Que sea conciso, claro, firme, consistente, que no se preste a ambigüedades. Preguntas claras, breves, concretas y lógicas.

Para diseñar un cuestionario se deben considerar tres aspectos:

1. El tipo de Preguntas y el orden en que deben agruparse.
2. La formulación de las preguntas de acuerdo a los objetivos, redactándolas gramaticalmente
3. La organización del material del cuestionario, poniéndose en el lugar del entrevistado

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL

3.1. Marco Teórico.

La presente investigación encuentra su fundamento en lo establecido por la autora Celia Quisbert (2010), quien señala la “Teoría del Factor económico en relación a la Asistencia Jurídica de los trabajadores”, teniendo como fundamento que los trabajadores son una parte productiva de un país, tienen que tener una protección por parte del Estado, a través de asistencia jurídica gratuita para patrocinarlos en la vía judicial.

Positivismo jurídico

El positivismo jurídico, es una corriente que en el último tercio del siglo XIX, había llegado a su apogeo en el campo científico. Su representante más típico fue León Duguit, el positivismo jurídico tiende a imponer la negación de todo principio permanente y universal, para mostrar la existencia de las normas positivas, leyes o códigos, “el positivismo jurídico...limita el campo de la ciencia del Derecho al estudio de los ordenamientos positivos o vigentes...”, “sirve para investigaciones de carácter propositivo, reforma al régimen jurídico, y temas de reglamentación”², la aplicación de la misma permitirá demostrar la necesidad de regular los límites al ejercicio y reclamo de la imprescriptibilidad, en el marco de la seguridad jurídica en el Estado de Derecho.

Análisis de la Posición del Dr. Morales Guillén

Respecto al Artículo 351 del Código Civil que establece los modos de extinguir las obligaciones, tenemos:

a. El cumplimiento. Cuando se trate de obligaciones de dar, es decir de cancelar beneficios sociales o beneficios colaterales, el cumplimiento de la obligación se produce con el pago del monto adeudado. El pago deberá ser total, incluyendo los “accesorios” si fuera el caso conforme al D.S. 28699. Lo cual deberá hacerse constar mediante el correspondiente Finiquito elaborado en el Ministerio del Trabajo, lo que no impide que en caso de que a pesar de dicho procedimiento

resultare un monto faltante, el trabajador o ex trabajador pueda presentar un proceso laboral por la vía jurisdiccional por cobro de reintegro de beneficios sociales.

De tal manera que la única manera de demostrar el pago total documentado, como excepción perentoria, es la sentencia ejecutoriada pasada en autoridad de cosa juzgada. O la aplicación del Art. 73 Núm. I de la Ley de Organización Judicial que establece como competencia de los Juzgados del Trabajo y Seguridad Social: “Aprobar el acta de conciliación en las demandas orales o escritas en materia de trabajo y seguridad social, siempre que esto no implique renuncia a los derechos adquiridos por el trabajador”. Aun así podría entenderse que a pesar de dicha conciliación y acta judicial aprobatoria subsiguiente, el trabajador podría intentar una demanda por reintegro, lo cual volvería el tema a lo de la sentencia ejecutoriada.

En las obligaciones de hacer, como la reincorporación, lo propio, deberá demostrarse el cumplimiento en forma documental.

b. La Novación. Se ha entendido por la doctrina romana, la clásica e incluso en la moderna, que novación, es la extinción de una obligación mediante la creación de otra nueva destinada a sustituirla o reemplazarla. Esta, además de ser la definición más conocida y aceptada, ha constituido la nota característica fundamental para poder identificarla. Por ello, este modo de extinción es indiferente para el trabajador, pues, si bien la obligación se extingue para uno, se mantiene vigente para el nuevo acreedor en este caso para el nuevo empleador y ya de manera imprescriptible, conforme lo establece la Constitución Política del Estado.

c. La remisión o condonación. Por imperio de la Constitución Política del Estado se tiene que los derechos sociales y laborales son irrenunciables, de tal manera que no es posible la remisión o condonación por parte del trabajador, por lo menos la misma no causaría ningún estado o efecto jurídico liberatorio, más que del monto parcial cancelado, si es que este existiera.

d. La compensación. En este caso, la experiencia acredita que cuando el trabajador tiene deudas con la empresa, a tiempo de la liquidación de los beneficios sociales y/o colaterales se produce la compensación, siendo las partes satisfechas en sus acreencias. Si esto no se produjera, entonces de conformidad al Código Procesal del Trabajo, el monto total adeudado al trabajador tiene que ser cancelado, salvo sentencia ejecutoriada presentada en materia civil, administrativa,

o penal (ya de daño penal y/o civil), para que el Juez del Trabajo y Seguridad Social establezca lo que corresponde por ley.

e. La confusión. Se produce cuando el sujeto activo de la relación, en este caso el trabajador acreedor, como consecuencia de la transmisión de los bienes de los derechos sujetos al tributo, quedase colocado en la situación del deudor. Sin embargo se entiende que tal situación podría darse por un acuerdo entre partes por el cual el patrimonio del empleador pasa a formar parte del patrimonio del trabajador, sin embargo en los hechos estaríamos frente al pago; si este pago es total del monto de los beneficios sociales o colaterales, la deuda quedaría extinguida, caso contrario el trabajador podría continuar con la persecución del cobro del monto adeudado, mediante el apremio corporal o sobre bienes futuros del empleador deudor.

De tal manera que la confusión como tal, en materia laboral no libera al deudor.

f. La Imposibilidad sobrevenida de cumplir la prestación no imputable al deudor. Conforme al derecho laboral y social vigente, la imposibilidad de pago sobrevenida de cumplir la prestación no imputable al deudor, no lo libera del pago, a pesar de no ser su culpa o responsabilidad su insolvencia, que pudiera producirse por causas de fuerza mayor o caso fortuito.

g. La Prescripción. Respecto a la prescripción, está claro que la Constitución Política del Estado impide en materia laboral esta forma de extinguir la obligación. Eliminándose en forma definitiva en esta materia la excepción perentoria de prescripción de que habla el Art. 127 inc. b) del Código Procesal del Trabajo.

h. Otras causas determinadas por la ley. Conforme a la opinión del Dr. Carlos Morales Guillén coincidente con el sistema de derecho boliviano, que para el caso no ha variado al presente, excepto por el tema de la imprescriptibilidad de derechos sociales, se tiene que no es posible aplicar la transacción por la Irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores establecida en la Constitución Política del Estado, así como por el Artículo 70 del Código Procesal del Trabajo que establece que la transacción y el desistimiento no causan estado en materia laboral.

Se observa que, dentro de las formas de extinguir las obligaciones, que señala la Dr. Morales Guillén para la legislación boliviana, se encuentran la prescripción, la transacción y la caducidad.

De lo establecido por la Constitución Política del Estado y por el Código Procesal del Trabajo, no son aplicables a materia laboral ni la prescripción ni la transacción como formas de extinguir las obligaciones, de manera que únicamente queda la caducidad; tema que es el que exploramos en el presente trabajo de investigación.

3.1.1. Teoría del factor económico en relación a la Asistencia Jurídica de los trabajadores.

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

En el caso de Bolivia, en los procesos penales, familiares, civiles, del menor, tributarios y laborales en el campo de la administración de justicia, propiamente en la etapa procesal donde se debe litigar imprescindiblemente bajo la asistencia de un abogado, así como la utilización de timbres, mismos que se encuentran establecidos por la Resolución Camaral No. 106.03.04, lo cual evidencia que se hace ninguna diferenciación en el trato al trabajador con los demás litigantes de otras materias, siendo que el núcleo de los costes económicos derivados del acceso a la tutela judicial viene determinado por la intervención en el mismo, por imperativo legal, costes a los cuales deben sumarse los honorarios de abogados, y a veces en la obtención de pruebas documentales o periciales necesarias, lo que para los trabajadores de escasos recursos resulta inasumible para hacerles frente a los mismos, por lo que se hace necesario regular un sistema normativo de asistencia jurídica gratuita laboral que permita a los ciudadanos que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, otorgándoles profesionales necesarios para

acceder a la tutela judicial efectiva y así ver adecuadamente defendidos sus derechos e intereses legítimos.

Se trata de velar por disposiciones cuyos beneficiarios y destinatarios directos son todos los ciudadanos que pretendan acceder a la tutela judicial efectiva y vean obstaculizado dicho acceso en razón de su situación económica, siendo la finalidad garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad a todos los ciudadanos.

La asistencia jurídica gratuita deberá ser considerada con un doble mecanismo , por un lado, un criterio objetivo para el reconocimiento del derecho basado en la situación económica de las solicitudes y complementado por un mecanismo flexible de reconocimiento excepcional del derecho a personas cuya situación económica no permita asumir los costes de un proceso laboral, situación que hacen conveniente ese reconocimiento, sin embargo de todo lo anterior, quedara siempre garantizado el derecho de los interesados a la libre designación de abogado.

A esa finalidad guía la presente investigación, cuyo objeto es regular un sistema de justicia gratuita que permita a los ciudadanos que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, proveerse de los profesionales necesarios para acceder a la tutela judicial efectiva y ver adecuadamente defendidos sus derechos e intereses legítimos; se trata pues de una propuesta cuyos beneficiarios y destinatarios directos son todos los ciudadanos trabajadores de escasos recursos , que pretendan acceder a la tutela judicial efectiva y vean obstaculizado dicho acceso en razón de su situación económica, destinado en el presente caso a los trabajadores que cuentan con un salario igual o inferior al duplo del mínimo nacional, con la finalidad de garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos. (Morales G.1994)

3.2. Marco Institucional.

3.2.1. Reseña Histórica.

Por Decreto Supremo de 17 de mayo de 1936 dictado por el Tcnl. German Busch, en su calidad de Jefe de Estado Mayor General y encargado del Poder Ejecutivo, se constituyó la Junta Mixta de Gobierno en la siguiente forma:

- ✓ Presidente de la Junta Cnl. David Toro R.
- ✓ Ministro de Relaciones Exteriores y Culto e Instrucción, Dr. Enrique Baldivieso.
- ✓ Ministro de Defensa Nacional y Colonización, Tcnl. Julio Viera.
- ✓ Ministro de Gobierno y de Justicia, señor Gabriel González.
- ✓ Ministro de Fomento y Comunicación, Tcnl. Luis Cuenca.
- ✓ Ministro de Hacienda y Estadística, señor Fernando Campero Álvarez.
- ✓ Ministro de Agricultura, Minas y Petróleo, Tcnl. Oscar Moscoso.
- ✓ Ministro de Trabajo, Comercio y Previsión Social, señor Pedro Silveti Arce.

En este Decreto en el que tácitamente se funda el Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social, con las siguientes atribuciones: La Organización Legal del Trabajo, establecimiento de cooperativas del consumo, previsión y crédito, fomento de la construcción de casa para obreros y creación de viviendas obras en minas y otros centros alejados de las poblaciones; servicio internacional del Trabajo; Legislación sobre el costo de vida, jornada laboral; Accidentes de Trabajo de las mujeres y de los niños; vacaciones anuales; instalación de salas cunas; participación de empleados y obreros en las utilidades de las empresas; adopción de medidas tendientes a evitar la desocupación y paro forzoso de los trabajadores; previsión social; mediante el seguro obligatorio a fin de prevenir los riesgos de trabajo, como enfermedades, accidentes, vejez invalidez y muerte; la organización del ahorro; el bienestar social; asegurando la sanidad e higiene de la población y de las clases trabajadoras; reglamentar e intervenir en los contratos de trabajo para su validez; en arbitraje en los conflictos surgidos entre patronos y obreros y establecer las bases condiciones de la sindicalización obligatoria.

También, se le encomendó organizar los Departamentos de Salubridad e Higiene Social y del Trabajo campesino y se puso bajo su dependencia la Oficina Nacional del Trabajo, la Caja de Ahorro (hoy Caja Nacional de Salud), la Dirección General de Salud Pública, la Dirección de lucha contra la Tuberculosis, las sociedades de Beneficencia e Instituciones similares.

Por Decreto Supremo de 2 de marzo de 1940, se dispuso que el conjunto de organismos que integran el Departamento Nacional del Trabajo, se denominará en lo sucesivo “Judicatura del Trabajo” correspondiéndole exclusivamente la administración de justicia en materia de trabajo y de Previsión Social, y se encomendó al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ya creado el cumplimiento de las siguientes atribuciones, levantar estadísticas acerca del costo de vida y

situación de las clases trabajadoras; así como lo relativo a accidentes de trabajo; verificar inspecciones a minas, fábricas y otros establecimientos industriales, para que las empresas cumplan las prescripciones de la Ley en materia de Trabajo, Seguridad e Higiene y recopilar las disposiciones existentes sobre los regímenes laborales. Este Decreto Supremo elevó a las Jefaturas de Distrito del Departamento Nacional de Trabajo a la categoría de Juzgado de Trabajo, fijando su competencia y convirtiendo a la Dirección General del Trabajo en Corte Nacional del Trabajo.

El año 1940 por Ley se reformó la Organización Política y Administrativa del Estado y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se convirtió en Ministerio de Trabajo y Salubridad y Previsión Social, con las siguientes atribuciones: Atender el funcionamiento de hospitales civiles y militares; la oficina de servicios profilácticos y de vacunación; saneamiento de las regiones y campañas sanitarias; la defensa de la madre y del niño; manicomios; así como los de formar y fomentar instituciones y organizaciones de asistencia segura y ahorro social, dirigir y desarrollar los barrios y viviendas obreras; instalar casas de abasto y droguerías populares y la defensa del trabajador en sus salarios salud física y cultura general.

La creación de la Corte Nacional del Trabajo es posterior, mediante Ley de 8 de octubre de 1941 que declara válidos los actos y resoluciones del mencionado Tribunal desde el día en que inicio sus funciones. Del somero repaso de la vida institucional del Ministerio se establece la evolución que ha experimentado con sucesivos cambios tanto en las funciones que le fueron asignadas como en su estructura técnico – administrativo, así como en su denominación.

El 9 de mayo de 1947 por Ley de la República, el Ministerio de Higiene y Salubridad se separó del de Trabajo y Previsión Social manteniendo este último sus atribuciones a estas dos ramas de Trabajo y Previsión Social. En esta época el Ministerio asume múltiples funciones en el campo de la Previsión Social, entendiendo inclusive aspectos tales como el desayuno escolar; la protección de menores; la oficina de la Mujer; Servicios de listas Pasivas de las guerras del Pacífico y del Chaco; control de alquileres entre propietarios de inmuebles e inquilinos y otros que no correspondían al carácter específico de su misión técnico –administrativo en los campos laborales y de previsión social.

En 1957 a raíz de la aplicación del Código de Seguridad Social, promulgada en diciembre de 1956, el Ministerio nuevamente cambio de denominación por la de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la que sigue hasta dictación de Ley de Bases el año 1969. El nuevo ordenamiento administrativo establecido por esta Ley asigna funciones de Previsión y Seguridad Social al Ministerio de Higiene y Seguridad, que así se convierte en Ministerio de Previsión Social y Salud Pública. El de Trabajo cambia su nombre por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sindicales. Se incorpora también a su estructura la Dirección Nacional de Cooperativas, entidad que estuvo funcionando en forma autónoma.

Como consecuencia de la promulgación de la Ley de Bases del Poder Ejecutivo, en fecha 30 de abril de 1970, el Ministerio bajo su nueva denominación de Trabajo y Asuntos Sindicales, se ajusta con criterios técnicos a la regulación Obrero – Empleador; el conocimiento de la actividad sindical; el fomento de las Cooperativas Agropecuarias; empleo y otras atribuciones que la configuran como instrumento de una verdadera administración para el desarrollo del sector social, facultades que fueron ratificadas por la Ley de Organización Administrativa del Poder Ejecutivo, en fecha 12 de septiembre de 1972.

El 6 de diciembre de 1974 mediante Decreto Ley N° 12041, el Ministerio obtuvo la aprobación de su Ley Orgánica habiendo en esta ocasión cambiado nuevamente de denominación, por la de Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, siendo sus principales atribuciones formular, dirigir y ejecutar la Política Nacional en materia de Promoción Socio Laboral y la de regular las relaciones obrero empleadores, incluyendo las del Estado como empleador, el estudio y solución de los problemas de desocupación y subocupación de la mano de obra; la reglamentación de la organización sindical, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la formulación, dirección y ejecución de la política de seguridad, higiene y productividad industrial; la promoción de condiciones para el mejor desenvolvimiento de la actividad laboral y el fomento de la formación y capacitación técnica de la mano de obra.

Por Ley N° 1493 de fecha 17 de septiembre de 1993, cambian de denominativo por la de Ministerio de Trabajo, con las siguientes atribuciones:

- ✓ Formular; instrumentar y fiscalizar políticas laborales, asegurar su compatibilidad con las estrategias aprobadas por el Presidente de la República.
- ✓ Velar por la aplicación y el cumplimiento de la Ley General de Trabajo, Ley de Cooperativas y disposiciones conexas, así como los convenios internacionales sobre la materia.
- ✓ Evaluar y velar por el mejoramiento del Empleo y de las condiciones de Trabajo.
- ✓ Disponer el estudio y proponer soluciones a los problemas de desocupación y subocupación de la mano de obra.
- ✓ Analizar y hacer el seguimiento de los procesos de Migración Laboral, y formular políticas en función del interés nacional.
- ✓ Estimular políticas que alienten y promuevan la ocupación plena e intensiva de la fuerza del trabajo promoviendo acciones coordinadas con los otros Ministerios.
- ✓ Apoyar la investigación e intermediación para la mejor organización del mercado del trabajo.
- ✓ Fomentar la organización cooperativa y asociativa.
- ✓ Diseñar y aplicar políticas de seguridad ocupacional.
- ✓ Velar para que se logre efectividad.

Actualmente, las atribuciones del Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social se encuentran enmarcadas en el Art. 86 del Capítulo 15 de la Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia. Dentro de la Estructura Jerárquica el Ministerio cuenta con dos Viceministerios los mismos que constituyen importantes brazos operativos: Direcciones dependientes del Viceministerio de Trabajo y Previsión Social:

- ✓ Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional.
- ✓ Dirección General de Asuntos Sindicales.
- ✓ Dirección General de Políticas de Previsión Social.
- ✓ Direcciones dependientes del Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas:
- ✓ Dirección General de Empleo.
- ✓ Dirección General de Servicio Civil.

✓ Dirección General de Políticas Públicas, Fomento, Protección y Promoción Cooperativa.

✓ Las Direcciones y Jefaturas que dependen directamente del Despacho del Señor ministro son:

- ✚ Dirección General de Asuntos Administrativos.
- ✚ Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- ✚ Dirección General de Planificación.
- ✚ Jefatura de Gabinete.
- ✚ Jefatura de Unidad de Comunicación Social.
- ✚ Jefatura de Unidad de Transparencia.
- ✚ Jefatura de Unidad de Relaciones Internacionales.
- ✚ Jefatura de Unidad de Derechos Fundamentales.
- ✚ Jefatura de Unidad de Auditoría Interna.

3.2.2. Misión.

Garantizamos el cumplimiento de los derechos y obligaciones sociolaborales de las trabajadoras y trabajadores y de las servidoras y servidores públicos; promovemos y defendemos el trabajo y empleo digno; erradicando progresivamente toda forma de explotación, exclusión y discriminación laboral en el marco de la construcción de la economía plural.

3.2.3. Visión.

“El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es la entidad que protege y defiende los derechos sociolaborales y fundamentales del trabajo; así como el acceso al trabajo y al empleo digno de la población boliviana con equidad, inclusión y priorizando grupos vulnerables, en alianza con las y los trabajadores y las organizaciones sociales.

3.2.4. Objetivos Estratégicos Institucionales.

Los objetivos estratégicos son el producto del análisis de los efectos institucionales que genera del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en el marco de su visión institucional y de sus competencias: Los objetivos Estratégicos identificados son:

✓ **Derechos Socio-laborales**

Proteger y garantizar los derechos socio-laborales en el marco del trabajo digno, promoviendo el derecho a la sindicalización, desarrollando e implementando normativa socio-laboral, de seguridad ocupacional y de seguridad social, asimismo, promoviendo la formulación de políticas, programas y proyectos para el servicio civil.

✓ **Derechos Fundamentales del Trabajo**

Erradicar la explotación y la discriminación laboral en trabajadores del campo y en situación de vulnerabilidad, eliminar las determinantes del trabajo infantil y reducir las diferencias laborales entre hombres y mujeres mediante el desarrollo de planes de erradicación progresiva de toda forma de explotación laboral, inequidades de género, racismo y discriminación.

3.2.5. Promoción del Empleo.

Promover y generar oportunidades de acceso al empleo en beneficio de la población boliviana con énfasis en grupos vulnerables a través del desarrollo de planes y políticas de fomento como también la promoción y protección de organizaciones cooperativas.

3.2.6. Gestión institucional.

Contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante la transformación de la gestión pública con características de transparencia, eficiencia, eficacia, descolonización y práctica de valores socio-comunitarios.

3.3. Marco Legal.

3.3.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009.

Artículo 48

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

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía

de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

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

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

3.3.2. Ley General del Trabajo.

Art. 4.- Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.

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

3.3.3. Código Procesal de Trabajo.

Artículo 1.

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

Artículo 2.

Este Código dará autonomía a los procedimientos del trabajo y eliminará todo uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos. Tiene como finalidad esencial reforzar los

poderes del juzgador y de las autoridades del trabajo, respecto a la dirección del proceso y todos los trámites en materia laboral y de seguridad social.

Artículo 3.

Todos los procedimientos y trámites del trabajo se basarán en los siguientes principios:

- a) Gratuidad, por el que todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo serán absolutamente gratuitas.
- b) Inmediación, por el que es obligatoria la presencia del juzgador en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites.
- c) Publicidad, por el que las actuaciones y trámites del trabajo serán eminentemente públicos, es decir, que a ellos puedan asistir todos los que libremente así lo deseen.
- d) Impulsión de oficio, por el que los juzgadores tienen la obligación de instar las partes a realizar los actos procesales bajo conminatoria de seguir adelante en caso de omisión.
- e) Preclusión, por el que el juez, no cumplido por la parte un acto procesal, dentro del tiempo conferido por la ley, determina la clausura de la etapa procesal respectiva.
- f) Lealtad procesal, por la que las partes ejerciten en el proceso una actividad exenta de dolo o mala fe.
- g) Proteccionismo, por el que los procedimientos laborales busquen la protección y la tutela de los derechos de los trabajadores.
- h) Inversión de la prueba, por el que la carga de la prueba corresponde al empleador.
- i) Concentración, por la que se evita la diseminación del procedimiento en actuaciones separadas.
- j) Libre apreciación de la prueba, por la que el juez valora las pruebas con amplio margen de libertad conforme a la sana lógica, los dictados de su conciencia y los principios enunciados.

Artículo 4.

En materia del Trabajo y Seguridad Social, la autoridad judicial tiene una función activa de acuerdo con el principio inquisitivo y de dirección procesal, de tal suerte, que de oficio puede

analizar su propia competencia, la capacidad de las partes, llamar nuevos testigos, provocar peritajes, conminar la presentación de pruebas a las partes, y adoptar las diligencias para mejor proveer que juzgare convenientes. (Gaceta Oficial de Bolivia, 1979).

3.3.4. Análisis del Código Procesal del Trabajo

Artículo 126

La interrupción de la prescripción por la presentación de la demanda por carta del trabajador, en contra de un deudor solitario, produce el mismo efecto respecto de los demás deudores.

La norma prevé la protección de los derechos a favor de los trabajadores en su condición de acreedores, el trabajador acreedor a efectos de realizar el cobro de la acreencia, puede interrumpir la demanda de prescripción de sus acciones y derechos, presentando como justificativo el documento consistente en una carta de haber hecho conocer su reclamo a uno de sus empleadores, y sus efectos serán los mismos para todos, y puede ser aplicado mayormente frente a sociedades, sean estas comerciales o sin fines de lucro.

Artículo 127°

En el procedimiento social solo se admiten las siguientes excepciones:

- a) Previas: De incompetencia, impersonería, conexitud de causas e imprecisión o contradicción en la demanda.
- b) Perentorias: De pago, prescripción y cosa juzgada.

De prosperar la demanda de prescripción de derechos y acciones, en caso de que el trabajador extemporáneamente pretendiera hacer prevalecer sus derechos, el empleador puede oponer como incidente la excepción perentoria de prescripción derechos y acciones.

Artículo 134°

Los tribunales laborales no podrán aplicar de oficio la prescripción que no fue invocada por quien o quienes podían valerse de ella.

La prescripción de derechos y acciones, no opera de oficio por la autoridad jurisdiccional, al disponerlo así la norma procesal, dando a entender que este hecho implicaría más bien una extinción.

En relación a la caducidad, conforme la doctrina laboral analizada, debe ser la norma quien determine la extinción, siempre que no se afecten a los principios del derecho del trabajo”.

3.4. Marco Conceptual.

Se utilizará los siguientes conceptos:

1. Defensa.

“Acción y efecto de defender o defenderse. Abogado defensor. Alegato favorable a una parte.” (Ossorio, 2008, p. 267)

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, con respecto al trabajo, anota lo siguiente: "sin discrepancias importantes el "*travail*" (francés e italiano) y el "*trabalho*" (portugués) deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de *trabs*, *trabis* = traba; por el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino: *detripalium*, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de *tripalis*, algo de tres palos.

Según el Dr. Guillermo Cabanellas de Torres, conceptúa al trabajo como: "El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, profesión. Solicitud, intento, propósito. Desvelo, cuidado. Dificultad inconvenientes, obstáculo. Perjuicio, molestia. Penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. En la jerga, prisión o cárcel; y antaño, galeras (Cabanellas G. 2000 Pg. 501)

Argentina, 2000, Pág. 501 En un concepto de Barcia citado por el tratadista Guillermo Cabanellas de Torres se establece: “el trabajo es la profesión universal del hombre; pues, aquel constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes; en su consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre. Se percibe en esa perspectiva una identidad tal entre trabajo y vida, que permitiría concluir que hasta el indolente trabaja; puesto que respira, se alimenta y duerme...”

Sin embargo, en la línea de las actividades socialmente positivas, Garriguet expone cuatro acepciones de la voz trabajo, en el proceso de la producción:

“a) El ejercicio de la actividad, cualquiera sea su esfera y forma; desde el momento en que el hombre despliega actividad, hay trabajo;

b) Económicamente, el trabajo constituye el esfuerzo más o menos penoso impuesto al hombre para producir un objeto útil, que satisface sus necesidades o las ajenas;

c) Cual medio ordinario para procurarse las cosas necesarias a la vida; y,

d) El objeto creado, la utilidad conseguida; el producto, la obra.” (Robalino Bolle , 1998 Pg. 27).

Refiriéndonos de manera directa al campo del derecho laboral, en la más estricta significación jurídica, el trabajo implica la prestación realizada a otro, mediante contrato de acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia.

Para hablar de trabajo en esta esfera, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes; aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar su sustento y el que puede elegir sus servidores o auxiliares.

Los puntos de vista desde los cuales se ha definido el Derecho del Trabajo son:

1) De acuerdo a los fines del Derecho del Trabajo, Trueba Urbina nos dice:

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".

Frente a este concepto, es preciso comentar, que para Trueba Urbina, el derecho del trabajo de acuerdo a sus fines, consiste en el conjunto sistematizado de principios y normas de orden jurídico que dan origen y regulan la acción de las instituciones destinadas a la protección de los ciudadanos que viven de la venta de su fuerza de trabajo. (Robalino 1998, Pg. 3)

1) Desde el punto de vista del sujeto, los profesores alemanes Hueck y Nipperdey expresan que el derecho del trabajo es el "derecho especial de los trabajadores dependientes", y en la misma línea, un manual reciente, publicado por el Ministerio del Trabajo de la República Federal Alemana, "el derecho del trabajo comprende las normas estatales y autónomas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores", como también el marco legal de las condiciones dentro de las cuales se ha de realizar el trabajo" (Robalino Pg. 6)

2) Según el objeto, Rafael Caldera nos habla de "conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales" (Ibidem, Pág. 6)

3) Otros se refieren a la relación en sí misma. Y así el profesor español Pérez Botija define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela al trabajo." (Ibidem, Pág. 6).

2. Derecho a la defensa.

5) "El derecho de defensa es un derecho fundamental de todo investigado a acceder al proceso penal, tan pronto como se le atribuya la comisión de un hecho punible, y a designar, en él, a un Abogado de su confianza o a reclamar la intervención de uno de oficio para efectuar ambos, defensor y patrocinado, los actos de alegación, prueba e impugnación que estimen necesarios en punto a hacer valer, con eficacia, el derecho fundamental a la libertad que asiste a todo ciudadano que, por no haber sido condenado, se presume inocente". (Derecho UNED, 2019)

3. Trabajador.

“El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo”. (Raffino, 2020)

4. Escasos recursos económicos.

“Los recursos escasos son aquellos que, según el principio económico de la escasez de recursos o ley de escasez, se encuentran en situación de disponibilidad limitada”. (Rus, 2019).

Por otro lado siguiendo los lineamientos de CENTRO DE ESTUDIOS DE JUSTICIA DE LAS AMÉRICAS se debe considerar, algunos aspectos como son

La defensa puede buscar alternativas al juicio. Si bien las legislaciones establecen la facultad de aplicar estas soluciones en cabeza del Ministerio Público (en función a que es este el organismo titular de la acción pública), esto no implica que la Defensa Pública no pueda, sobre la base de la información del caso con que cuenta, buscar acuerdos con el órgano persecutor, ya que detrás de una buena negociación generalmente se encuentra una solución más óptima, rápida y menos costosa en términos de restricción de derechos para la persona procesada. Vemos aquí que surgen dos tareas para la gestión de la DP:

- ✚ Desde el punto de vista de la preparación del recurso técnico, resulta de importancia el desarrollo de habilidades en los defensores para negociar soluciones que generen satisfacción al cliente y a la vez satisfagan los intereses de la acusación. .
- ✚ Desde el punto de vista del apoyo al recurso técnico, aparece nuevamente la necesidad de contar con sistemas de recuperación de información oportunos.

Conocer el caso de la acusación. En el rol activo de la defensa en la búsqueda de acuerdos, vemos la importancia de analizar y proyectar el caso no sólo desde la posición de la defensa sino también desde la posibilidad concreta de la acusación. Para lograr tal finalidad, es importante que la Defensa Pública desarrolle capacidades para conocer los intereses de la acusación en los casos concretos y, en función a ello, pueda predecir las posibles acciones que

se tomarán. A partir de ese conocimiento, se genera una mejor posición para la negociación de parte de la Defensa.

Conocer al cliente, sus posibilidades y voluntad de cumplir el acuerdo. Resulta también importante tener claridad sobre las posibilidades de acuerdo de parte del cliente. Los acuerdos generalmente implicarán algún tipo de restricción o compromiso. Cuando se aplica algún mecanismo de simplificación procesal (juicio abreviado, por ejemplo) esta restricción puede implicar un tiempo de privación de la libertad. En los casos de salidas alternativas, puede involucrar algún compromiso a futuro (realizar algún tipo de trabajo, obligarse a la realización de algún tipo de tratamiento, prohibiciones de realizar determinadas actividades o concurrir a determinados lugares, etc.) o la obligación de algún tipo de reparación de parte de la persona procesada; en ese entendido, es responsabilidad de la defensa tener clara la efectiva posibilidad del cliente de cumplir con lo acordado, de forma tal de generar mayor confianza tanto en la acusación a la hora de buscar negociaciones como en el juzgador a la hora de aprobar los acuerdos.

Recordemos que la organización de la institución debe estar orientada prioritariamente al cumplimiento de los procesos principales de trabajo. Por ello, en el desarrollo que sigue el eje de análisis será el cumplimiento de los tres procesos que hemos descrito: conocer el caso y tener una mirada estratégica del mismo, capacidad de negociar casos, litigio en audiencias. Esto implica ya una serie de preguntas en cuanto a la estructuración de la defensa pública de cuya respuesta dependerá la efectividad para lograr el resultado final esperado. Muchas de ellas deben haber surgido en el lector a partir de la diferenciación que hemos venido desarrollando entre la tarea técnica y la gestión para el cumplimiento efectivo de la misma.

En resumen, una Defensa deberá desarrollar, como parte de su organización, una serie de procesos estratégicos de apoyo que le permita un adecuado cumplimiento del o los procesos principales:

- ✓ Generar formas de búsqueda de información sobre el caso concreto que permita al defensor contar con datos relevantes para el cumplimiento de los procesos principales;

- ✓ Estructurar la organización, orden y preservación de la información sobre el caso concreto de forma tal que esta sea fácilmente accesible por el defensor público y esté ordenada para el trabajo en audiencias orales;
- ✓ Desarrollar un sistema de estudios de carácter general, que desde una mirada global del sistema permita generar información de apoyo relevante para el trabajo de los defensores públicos, identificar necesidades de capacitación para mejorar la calidad de la defensa, generar acciones estratégicas de la Defensa Pública sobre la base del análisis del trabajo desarrollado en su conjunto;
- ✓ Trabajo en el ámbito del seguimiento Pendiente, pendiente, pendiente
- ✓ Finalmente, será necesario contar con un método que permita controlar el desempeño de los defensores de forma tal de observar los resultados que se obtienen, los logros alcanzados y las necesidades de cambio en la institución.(<http://www.dpp.gov.cl/defensoria/cuenta.php>)

CAPÍTULO IV

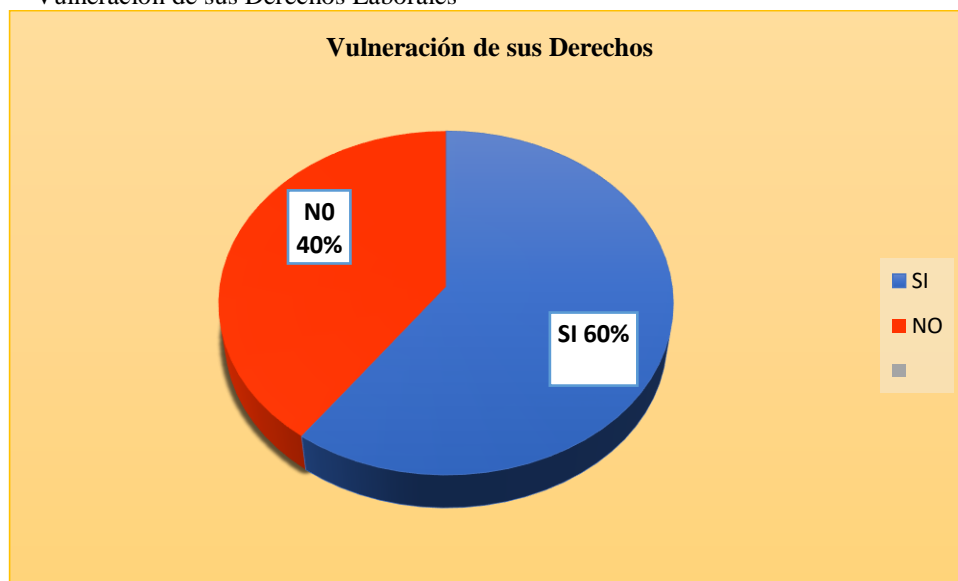
DIAGNÓSTICO

4.1. Resultados.

Se realizó el diagnóstico en la Jefatura Departamental de trabajo de Pando en el cual se determinó el problema y necesidades que presentan los trabajadores se hizo la recolección de información mediante elaboración de indicadores y el uso de la técnica de entrevista para poder recabar con exactitud la noción de los ciudadanos; teniendo como resultado lo siguiente:

¿Usted considera que como trabajador o ex trabajador en algún momento sintió que sus derechos laborales fueron vulnerados por parte de sus empleadores?

Grafico 1
Vulneración de sus Derechos Laborales



Nota: *Elaboración propia*

- ✓ En el primer gráfico se puede observar que de 10 personas entrevistadas; 6; (60%), indican que si se les ha vulnerado sus derechos al no darle importancia a sus peticiones ante el pedido de que se les haga justicia a la petición que hicieron ante las instancias correspondientes. Por otra parte 4 (40%), de ellos dicen que de alguna u otra manera lograron hacer prevalecer sus derechos, pero que no ha sido nada fácil, poder lograr los objetivos.

¿Realizo algún reclamo o denuncia ante el Ministerio de Trabajo?

Grafico 2

Realizo reclamo o denuncia ante el Ministerio de Trabajo



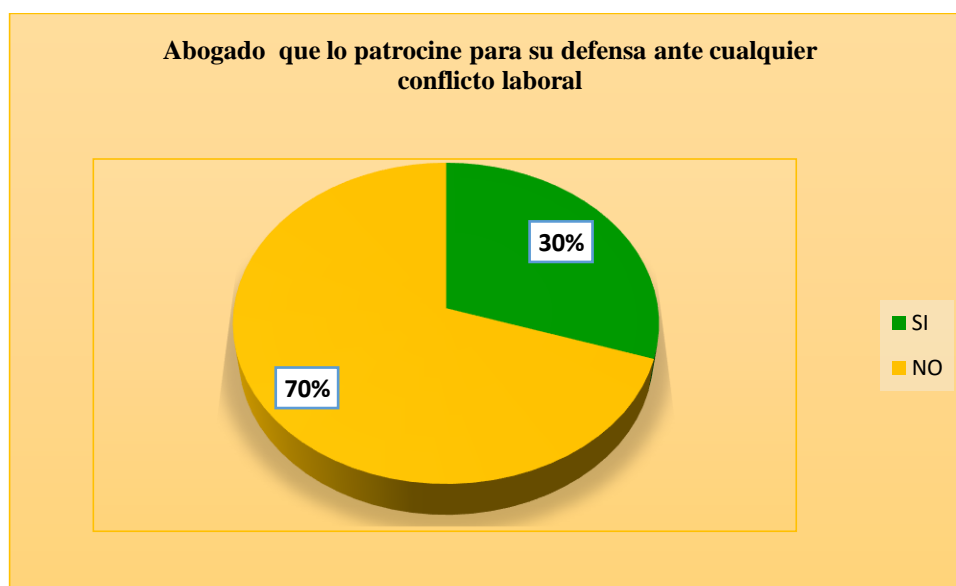
Nota: *Elaboración propia*

- ✓ Se puede apreciar en el gráfico que un 70% (7), personas dicen que han logrado asentar su denuncia, pero hasta la fecha no han logrado solucionarle los beneficios solicitados. Mientras que un 30% (3), no ha logrado ningún tipo de denuncia, debido a diversos factores siendo uno de ellos el factor económico para proseguir con los trámites correspondientes.

¿Cuenta actualmente como trabajador o ex trabajador con un abogado que lo patrocine para su defensa ante cualquier conflicto laboral que se presente?

Grafico 3

Abogado que lo patrocine para su defensa ante cualquier conflicto laboral



Nota: *Elaboración propia*

- ✓ En el grafico 3, podemos apreciar que el 30% (3), indican que han logrado contratar a un abogado como responsable de patrocinar los conflictos o demandas presentadas ante la justicia; mientras que un 70% el cual representa a 7 personas no han logrado, esto debido a que en su familia existe la carencia de recursos económicos o exclusivamente no han ningún tipo de ingreso económico. Si bien tenían, era porque estaba con una fuente laboral, pero ha sufrido un despido.

¿En caso de que se presente algún problema laboral y no se pueda solucionar mediante la instancia conciliadora de la Jefatura Departamental de Trabajo, usted tendría los recursos económicos para contratar a un abogado particular que lo patrocine en un proceso judicial?

Grafico 4
Tiene Recursos para contratar a un Abogado



Nota: Elaboración propia

- ✓ Actualmente debido a la Pandemia ocasionado por el COVID 19, muchos hogares han quedado sin recursos económicos, debido a esto según el grafico 4, el 80% que representa a 8 personas, no podrán contar con los recursos suficientes para poder contratar los servicios de un profesional abogado. Sin embargo 2 personas que corresponde al 20%; puede adquirir los servicios del abogado/a profesional.

¿Considera que la falta de dinero es un obstáculo para que Ud. Haga valer sus derechos laborales?

Grafico 5
Falta de Dinero no vale los derechos laborales



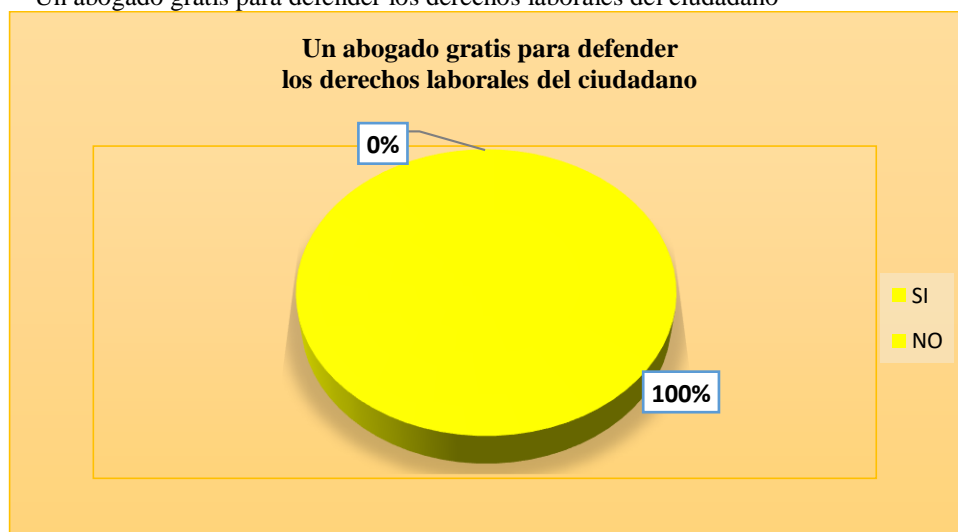
Nota: *Elaboración propia*

- ✓ En esta parte las personas se puede observar que un 80% que corresponde a (8) individuos, está de acuerdo, que la falta de dinero lo es todo y es que sin ese recurso no se puede lograr cumplir los objetivos, pues todo funciona con dinero y sin ese preciado medio los derechos no valen nada y si vale es para unos cuantos que si tienen. Además que muchas veces los recursos que podemos gastar en conseguir algunos beneficios laborales, se prefiere utilizar en comprar otros artículos de primera necesidad para el hogar.

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

Grafico 6

Un abogado gratis para defender los derechos laborales del ciudadano



Nota: *Elaboración propia*

- ✓ En este punto del grafico 6, las personas entrevistadas, las cuales son de bajos recursos económicos, sugieren que esta modalidad estaría muy bien, ya que de esta forma se lograría hacer valer los derechos de los más humildes y así tener una mejor seguridad en que estarían logrando optar una mejora en los casos jurídicos y terminar los procesos que se realizan hasta su conclusión; sin temor a quedar rezagados por temor del factor económico o la pena de no poder cubrir los honorarios del abogado/a profesional.

7.- Usted considera que la propuesta de crear la Unidad de la Defensa Pública en materia Laboral para trabajadores que perciban bajos ingresos económicos, permitirá un mayor acceso a la justicia en igualdad de condiciones?

Grafico 7

Creación de una Unidad de Defensa Pública en Materia Laboral



Nota: *Elaboración Propia*

De acuerdo a una consulta previa realizada a los abogados del Consultorio Jurídico del Área de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Amazónica de Pando en la actualidad se presentan 10 casos, en materia laboral demandando pago de beneficios sociales, subsidio de frontera, entre otros, en tales casos los trabajadores acudieron al Consultorio Jurídico debido a que en primera instancia se presentaron ante el Ministerio de Trabajo demandando sus derechos laborales, al ser una instancia conciliadora, el empleador rehúsa cancelar lo que legítimamente le corresponde e inclusive rehúsa asistir a esta instancia conociendo que la misma es simplemente conciliadora, por cuanto el trabajador por falta de dinero para pagar los honorarios a un abogado particular está imposibilitado de reclamar ante instancias judiciales sus derechos laborales.

Así mismo existen diversos casos por el cual, el trabajador es vulnerado sus derechos por la falta de recursos económicos, en el que planteamos la implementación de un Estudio Jurídico en Materia Laboral, para que el trabajador pueda tener la solución del caso y orientación en materia laboral.

4.2. Selección, jerarquización y priorización de necesidades.

La necesidad y problema que presenta el trabajador, es importante en todo aspecto, la implementación de una Institución de Defensa Pública en Materia Laboral, que sea parte del Ministerio de Trabajo, es necesario para que el trabajador tenga la facilidad y solución rápida al problema sin la necesidad de recurrir a los servicios de un abogado particular por el cual cobra cierta cantidad de dinero, en beneficio para las personas o trabajadores que no cuentan con un nivel económico suficiente para pagar un abogado quien defienda sus derechos e intereses, evitando de esta manera que por la falta de asesoramiento, el trabajador, sea vea vulnerado sus derechos laborales, ya que existe diversos casos en que el trabajador es despedido injustificadamente sin derecho a los bonos que le corresponde por ley, sin ningún sustento económico para su familia al no llegar a una conciliación con la contraparte, no pudiendo llegar a la vía judicial para reclamar sus derechos laborales.

En este sentido es trascendental y necesario que el estado pueda contribuir con la implementación de un Estudio Jurídico especializada en Materia Laboral en el país, fundamentando a la economía que atraviesa nuestro país y a nivel mundial.

CAPÍTULO V

DISEÑO DEL PROYECTO

5.1. Denominación y naturaleza del proyecto.

La presente investigación propone la creación de una Unidad de Defensa Publica que sea especializada en materia laboral para brindar un asesoramiento y patrocinio legal gratuito a los trabajadores de escasos recursos económicos. En este sentido se hizo la recolección de datos a personas que requieren este servicio:

5.1.1.Descripción del proyecto.

El presente proyecto tiene como objetivo general proponer la creación de una Unidad de Defensa Publica en materia laboral para evitar la vulneración del derecho a la defensa y el debido proceso de los trabajadores en Bolivia.

Ya que la situación que ha motivado esta propuesta es debido a que la cuarentena aplicada de manera rígida en Bolivia ha provocado que muchos trabajadores fueran despedidos; trayendo como consecuencia de ello a familias sin ningún ingreso económico. Lo que provoca que existan escases de alimentos en esos hogares.

Por lo tanto, el siguiente proyecto beneficiara a muchos trabajadores asalariados de escasos recursos en nuestro país y cumplirá con el objetivo de brindar asesoramiento y patrocinio legal gratuito y al mismo tiempo, creara consciencia y cautelara los derechos y deberes de los trabajadores.

5.1.2. Justificación del proyecto.

Sin embargo, hoy en día existen muchas empresas privadas y públicas que limitan o niegan beneficios laborales a sus colaboradores, quienes podrán realizar sus quejas en la unidad de defensa pública en material laboral.

Se puede deducir que en los últimos días se denunciaron, ante el Ministerio de Trabajo, despidos de centenares de empleados públicos de diferentes ministerios e instituciones estatales, además de fábricas y empresas, entre otros.

Por lo tanto, con la propuesta del presente Proyecto se pretende dar solución a la situación actual y dar protección social en favor del trabajador de escasos recursos económicos el cual debe sustentar de manera pronta el bienestar económico de toda su familia.

5.1.3.Marco Lógico.

Nivel	Resumen Narrativo	Indicador	Meta Final	Resultado
FINALIDAD	Reduciremos el índice de demandas y crearemos consciencia, costos económicos para los obreros o trabajadores asalariados con la implementación de una unidad de defensa pública gratuita, beneficiando al trabajador y asesoramiento a toda persona que así lo desee.	Se ha incrementado las irregularidades con relación al despido injustificado en pandemia sin beneficios a bonos u otros, a cientos de los trabajadores un nuestro país.	La creación de una Unidad en Defensa Publica en Pando que sea especializada en materia laboral para brindar un asesoramiento y patrocinio legal gratuito a los trabajadores de escasos recursos económicos.	Implementar la Unidad de Defensa Pública gratuita laboral donde puedan acudir los trabajadores en caso de no tener una conciliación justa.
PROPÓSITO	Lograr los objetivos propuestos de la implementa de una unidad de defensa gratuita especializada en materia laboral, garantizando al trabajador.	Hacer cumplir los derechos de los trabajadores y criar conciencia entre los ciudadanos.	Disminuir el abuso de despidos injustificado al trabajador y mejorar su economía.	Reconocer sus derechos y deberes, esto generara un orden y conocimiento al trabajador.
COMPONENTE	El abogado El auxiliar El trabajador quien acude alas instancia.	Promover que todo ciudadano tenga el conocimiento de una unidad de defensa gratuita laboral.	Abogado Auxiliar trabajador	El abogado. El auxiliar. El trabajador.

ACTIVIDADES	Socializar el servicio que presta la institución de la defensa pública en materia laboral, al trabajador.	Conoce el proyecto de implementación de una unidad jurídica en defensa pública gratuita.	Socializar el servicio que presta la institución de la defensa pública en materia laboral.	Socializar el servicio que presta la institución de la defensa pública en materia laboral.
--------------------	---	--	--	--

5.1.4.Finalidad del proyecto.

El presente proyecto de grado tiene como finalidad la creación de una Unidad de Defensa Publica en materia laboral para evitar la vulneración del derecho a la defensa y el debido proceso de los trabajadores en Bolivia.

Con el objeto de brindar asesoramiento jurídico de todos los procedimientos legales que ayuden al usuario a cumplir con los trámites correspondientes, respecto a la petición de sus derechos y beneficios laborales establecidos en las Normas según lo establece la Constitución Política del Estado.

5.1.5. Objetivos.

- ✓ Describir las bases doctrinales y teóricas de la protección de los derechos socio laborales en benéfico de los trabajadores de escasos recursos económicos.
- ✓ Analizar las demandas laborales que se instauran en oficinas de la Jefatura Departamental del Trabajo, para verificar el porcentaje de la cantidad de causas resueltas.
- ✓ Identificar en la legislación nacional la existencia de normativa jurídica que fundamente la creación de una Institución de Defensa Publica en materia laboral.

5.1.6. Componentes, actividades y productos.

5.1.6.1. Componentes.

- I. La o el abogado.
- II. La secretaria.
- III. El auxiliar.

5.1.6.2. Actividades.

- **Abogado.**

a. Asumir la responsabilidad del patrocinio del caso asignado, en defensa de los derechos de los trabajadores;

b. Participar en la organización y desarrollo de las actividades planificadas de la institución en cumplimiento de los fines institucionales;

c. Asistir a las diligencias judiciales convocadas para el efecto en los casos bajo su responsabilidad, de manera puntual y responsable. Entre otras de sus funciones también tenemos para destacar:

- ✓ Asesoramiento en derecho laboral, tanto individual como colectivo.
- ✓ Puede asesorar en asuntos relacionados con la Seguridad Social: Incapacidades, jubilaciones, pensiones...
- ✓ Representarte en procedimientos judiciales en materia laboral.
- ✓ Asesorarte en todo lo relativo a los contratos de trabajo.
- ✓ Expedientes de Regulación de Empleo (ERES).
- ✓ Negociación de convenios colectivos.
- ✓ Despidos y sanciones. Es importante que en estas situaciones contactes con un abogado laboralista que pueda ayudarte a entender si el despido o sanción se ha producido en los términos correctos y no han sido vulnerados tus derechos.
- ✓ Casos de acoso laboral y mobbing.
- ✓ Accidentes de trabajo.
- ✓ Reclamación de cantidades. Una de las reclamaciones más habituales de los trabajadores a las empresas es el adeudo de cantidades debidas. En este aspecto, un abogado experto en materia laboral te garantizará que el proceso tenga todas las garantías legales y poder recuperar el dinero que la empresa te debe cuando corresponda.

• **La secretaria.**

a. Organizar y controlar el ingreso de documentos físicos o digitales de ingreso, índice y seguimiento de causas, proyectos y reportes, en documentos físicos o registros digitales, según exigencias de los órganos y departamentos competentes;

b. Elaborar el registro diario y control de asistencia del personal;

c. Recepcionar y archivar la correspondencia, respaldándola en soportes físicos y digitales;

d. Mantener actualizado el expediente individual del personal;

✓ **Auxiliar.**

a. Apoyar al abogado en la tramitación de los procesos judiciales;

b. Apoyar en el asesoramiento jurídico a los trabajadores que acuden a la institución.

5.1.7. Métodos y técnicas.

Los métodos que se utilizaron para analizar la propuesta del proyecto son: Análisis documental descriptivo, analítico y explicativo.

Y las técnicas basadas en la entrevista, la misma que me ayudo a poder concretizar el proyecto de una implementación de una unidad de defensa pública gratuita al servicio del trabajador boliviano.

6.4.2.1. Recursos Humanos.

Para realizar el presente trabajo de investigación colaboraron los funcionarios de la Jefatura del Ministerio de Trabajo, el Consultorio Jurídico de la Universidad Amazónica de Pando, y los trabajadores a quienes se aplicó la técnica de entrevista, para recabar información verídica.

6.4.2.2. Recursos Materiales.

Tabla 1

Recursos materiales

Recursos Materiales	Unidad	Cantidad
Computadora	Pza.	1
Celular	Pza.	1.
Documentos	Pza.	20
Papel Bond		1000
Material de escritorio		5
Impresora	Pza.	1
Tarjetas de Entel		15
Transporte de motocicleta		7

Nota: *Elaboración Propia*

Todos estos materiales de escritorio que se mencionan en la tabla será de gran ayuda para poder consolidar la información que se recabará en la presente investigación hasta llegar a la conclusión del producto, incluyendo la logística del vehículo de transporte que será cubierto por una motocicleta particular (se requiere comprar combustible para su funcionamiento); no dejando de lado la comunicación, que es de suma importancia para el investigador.

6.4.2.3. Recursos Financieros.

Tabla 2

Recursos Financieros

Recursos Materiales	Cantidad	Costo Total Bs.
Computadora	1 unidad	3.000
Celular	1 unidad	900,00
Documentos	20 unidades	200,00
Papel bond	1000 unidades	80,00
Material de Escritorio	5 objetos	80,00
Impresora	1 unidad	1.300,00
Tarjeta Entel	15 unidades	150,00
Trasporte (gasolina)	7 litros	84,00
Total, importe		5.794,00

Nota: Elaboración Propia

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

- ✓ El sentido primordial del Derecho del Trabajo, es “la protección al trabajador”, principio que desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral, el trabajador, en ese contexto la necesidad de incorporar la Defensa Pública de Derechos Laborales para trabajadores que perciban bajos ingresos económicos, es una propuesta coincidente con la esencia del Derecho del Trabajo.
- ✓ El conocimiento de sus derechos por parte del trabajador es de fundamental importancia, para hacerlos valer ante el empleador, sin embargo, su conocimiento de nada sirve si el trabajador no tiene los medios para hacerlos valer.
- ✓ Una contribución importante para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, es la incorporación de la defensa pública en materia laboral, ya que de este modo los trabajadores, podrán enfrentarse a los empleadores con el patrocinio de un abogado proporcionado por el Estado, permitiendo igualdad en la relación obrero patronal. 5. Muchos bolivianos al carecer de trabajo emigran fuera del país, cuyo índice es realmente alarmante y sigue un ritmo de crecimiento sin duda perjudicial para la nación, aspecto que debe ser considerado, incorporando políticas de protección de los trabajadores, que permita mejores condiciones de vida laboral.
- ✓ Una de las políticas de protección del trabajador, bajo la perspectiva del presente trabajo de investigación, es la incorporación de la Defensa Pública de derechos laborales.
- ✓ El Estado Plurinacional de Bolivia, tiene la obligación de otorgar la defensa a todo imputado y a nuestro parecer a todo trabajador que sea atropellado en sus derechos laborales, carente de recursos económicos, como en todos los países, se está procurando.
- ✓ La defensa pública en Bolivia, está atravesando graves problemas económicos y de excesiva carga, por lo que, para incorporar la defensa pública en materia laboral, se deben encontrar mecanismos que permitan recursos independientes, que no coincidan con la problemática actual de la defensa pública en materia penal.
- ✓ La mayoría de los trabajadores y ex-trabajadores se sienten dañados en sus derechos laborales por parte de sus empleadores, sin embargo, la mayoría no realiza reclamo

alguno ante el Ministerio de Trabajo, y mucho menos ante Juez en materia laboral las mismas llegan a ser víctimas silenciosas.

- ✓ La mayoría de los trabajadores y ex trabajadores, que no pueden arribar a un acuerdo con el empleador, no cuentan con los recursos económicos para contratar a un abogado que le patrocine un proceso judicial, a su favor.
- ✓ Todos los trabajadores y ex trabajadores encuestados, en el trabajo de campo de la presente investigación, considera que la falta de dinero es un obstáculo para hacer valer sus derechos.
- ✓ Consecuentes con las conclusiones arribadas en el presente trabajo que son fruto de la investigación doctrinal y jurídica, del tema de análisis, la misma que fue coadyuvada por un importante trabajo de campo, recomendamos la incorporación de la Defensa Pública en materia laboral, a favor de trabajadores que perciban bajos ingresos económicos y/o que perciban como salario hasta el doble del mínimo nacional.

REFERENCIAS.

Aliaga, J. (2020). *Bolivia enfrenta su peor año económico por cuenta de la pandemia*. Obtenido de FRANCE 24: <https://www.france24.com/es/20200709-bolivia-enfrenta-su-peor-a%C3%B1o-econ%C3%B3mico-por-cuenta-de-la-pandemia> .

Cabanellas, G, Diccionario Jurídico Elemental, Decimocuarta Edición, Edit. Heliasta, CEA D'ANCONA, M^a A (1998). Metodología cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social. Síntesis. Madrid

Derecho UNED. (20 de Junio de 2019). *Concepto de Derecho a la defensa*. Obtenido de DerechoUNED: <https://derechouned.com/libro/procesal-penal/7267-concepto-de-derecho-de-defensa>.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Tomo IV, Madrid, España, Edición 2006, Pág. 2101.

Fuentes, M. (17 de julio de 2017). *Derecho de defensa*. Obtenido de El Periodico: <https://elperiodico.com.gt/opinion/2017/07/17/derecho-de-defensa/>

Gaceta Oficial de Bolivia. (8 de Diciembre de 1942). *Ley General del Trabajo*. Obtenido de NATLEX: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm>

Gaceta Oficial de Bolivia. (7 de Febrero de 2009). *Constitucion Politica del Estado*. Obtenido de JUSTIA: <https://bolivia.justia.com/nacionales/nueva-constitucion-politica-del-estado/primera-parte/titulo-ii/capitulo-quinto/seccion-iii/#:~:text=Art%C3%ADculo%2048%20I.,laborales%20son%20de%20cumplimiento%20obligatorio.&text=Los%20salarios%20o%20sueldos%20de>

Gaceta Oficial de Bolivia. (25 de Julio de 1979). *Codigo Procesal del Trabajo*. Obtenido de Infoleyes: <https://bolivia.infoleyes.com/norma/814/codigo-procesal-del-trabajo-cpt>

Gumucio, W. (2013). *Constitucion Politica del Estado Plurinacional de Bolivia Comentado*. Cochabamba: Grafica "ABBA".

Iturri, A. (2019). Texto de Asignatura "Taller de Metodología de la Investigación Jurídica". Cobija, Pando, Bolivia.

Morales Guillen Carlos, Código Civil Comentado y Concordado, Bolivia, 4ª Ed. Editorial Gilbert, 1994.

Moreno, J. (2011). *Derecho Laboral*. La Paz: Editorial Jurídica TEMIS.

Moreno, J. (2016). *Ley General del Trabajo, Procedimiento y doctrina*. Oruro: Latinas Editoriales.

Ossorio, M. (2008). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Editorial Heliastica S.R.L.

Quenallata, R. (2020). *Desempleo aflora en Bolivia por COVID-19 con despidos en el sector público y privado*. Obtenido de Xinhuanet: http://spanish.xinhuanet.com/2020-05/22/c_139077400.htm

Quisbert, E. (2010). *Constitucion Social de Bolivia de 1938*. Obtenido de APUNTES JURIDICOS en la web: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/05/cpe1938.html>

Raffino, M. (30 de mayo de 2020). *Concepto de trabajador*. Obtenido de Concepto.de.: <https://concepto.de/trabajador/>

Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Malagá: Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

Rus, E. (2019). *Recursos economicos escasos*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/recursos-escasos.html>

<http://www.dpp.gov.cl/defensoria/cuenta.php>

Robalino Bole, I., Manual de Derecho del Trabajo, Edit. Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, Pág. 3.

Robalino Bole I., Ob.Cit., Pág. 6.

ANEXOS

**GUIA DE ENTREVISTA
(CUESTIONARIO DE PREGUNTAS)**

Nombre y Apellido.....

Sexo.....

Ocupación.....

El Presente cuestionario de preguntas es para deducir cual es la expectativa que tiene un ciudadano ejerciendo sus derechos en el ámbito laboral.

1. ¿Usted considera que como trabajador o ex trabajador en algún momento sintió que sus derechos laborales fueron vulnerados por parte de sus empleadores?
R.
2. ¿Realizo algún reclamo o denuncia ante el Ministerio de Trabajo?
R.
3. ¿Cuenta actualmente como trabajador o ex trabajador con un abogado que lo patrocine para su defensa ante cualquier conflicto laboral que se presente?
R.
4. ¿En caso de que se presente algún problema laboral y no se pueda solucionar mediante la instancia conciliadora de la Jefatura Departamental de Trabajo, usted tendría los recursos económicos para contratar a un abogado particular que lo patrocine en un proceso judicial?
R.
5. ¿Considera que la falta de dinero es un obstáculo para que Ud. Haga valer sus derechos laborales?
R.
6. ¿Estaría de acuerdo con la posibilidad de que el Estado proporcione gratuitamente un abogado, a los trabajadores con bajos recursos económicos, para que defienda sus derechos laborales?
R.
7. ¿Usted considera que la propuesta de crear la Institución de la Defensa Publica en materia Laboral para trabajadores que perciban bajos ingresos económicos, permitirá un mayor acceso a la justicia en igualdad de condiciones?
R

**ENTREVISTA INSPECTOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO , EMPLEO Y
PREVISIÓN SOCIAL**



**ENTREVISTA INSPECTOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO , EMPLEO Y
PREVISIÓN SOCIAL**



OFICINAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO



ENTREVISTA A PERSONAS



ENTREVISTA A PERSONAS



ENTREVISTA A PERSONAS



ENTREVISTA A PERSONAS

ENTREVISTA A PERSONAS