

**UNIVERSIDAD AMAZONICA DE PANDO**  
**ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS POLÍTICAS Y SOCIALES**  
**PROGRAMA DE DERECHO**



**TESIS DE GRADO**

**“LA DEFENSA PUBLICA DE DERECHOS LABORALES, COMO MECANISMO DE  
APERTURA AL ACCESO A LA JUSTICIA PARA TRABAJADORES CON BAJOS  
INGRESOS ECONOMICOS”**

Tesis de Grado presentado para obtener el  
grado académico de Licenciado en  
“Derecho”

**UNIV. Rocio Arraya Mérida**

**Cobiza-Bolivia**  
**2014**

**UNIVERSIDAD AMAZONICA DE PANDO**  
**ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS POLÍTICAS Y SOCIALES**  
**PROGRAMA DE DERECHO**



**TESIS DE GRADO**

**“LA DEFENSA PUBLICA DE DERECHOS LABORALES, COMO MECANISMO DE  
APERTURA AL ACCESO A LA JUSTICIA PARA TRABAJADORES CON BAJOS  
INGRESOS ECONOMICOS”**

Tesis de Grado presentado para obtener el  
grado académico de Licenciado en  
“Derecho”

**UNIV. Rocio Beatriz Arraya Mérida**  
**Tutor: Alex Petter Pardo Paniagua**

**Cobiza-Bolivia**  
**2014**

## **Dedicatoria**

Este trabajo se lo dedico de todo corazón a mis padres; y hermanos que nunca dejaron de creer en mi brindándome su apoyo incondicional e hicieron posible que llegara a cumplir este sueño, y en especial al ser más hermoso que Dios y la vida me pudieron regalar, mi amada y querida hijita Danna Rafaela que posiblemente en este momento no entienda mis palabras, pero para cuando sea capaz, quiero que se dé cuenta del infinito amor que siento por ella y de lo significa para mí.

Porque es la razón de que me levante cada día a esforzarme por el presente y el mañana, es y siempre será mi principal motivación.

### **Agradecimientos**

- A Dios porque por nunca haberme desamparado ni permitir que desmaye cuando creí que todo esto era casi imposible..
- A mis familia por haber estado presente y colaborándome en todo lo que necesité.
- A los docentes, por los conocimientos y enseñanzas transmitidas.
- A mis amigos, colegas de trabajo y todas aquellas personas que de una u otra manera me brindaron palabras de aliento incentivándome a seguir adelante para llegar a cumplir con mi propósito.

## INDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.- .....	2
1.1. SITUACIÓN PROBLÉMICA.- .....	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.- .....	2
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.- .....	2
2.1. OBJETIVO GENERAL.- .....	2
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.- .....	3
3. JUSTIFICACIÓN.- .....	3
4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.- .....	5
4.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL O GEOGRÁFICA.- .....	5
4.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL.- .....	5
4.3. DELIMITACIÓN TEMÁTICA.- .....	5
5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.- .....	6
5.1. Tipo de investigación.- .....	6
5.2. Métodos y técnicas de investigación.- .....	6
5.2.1. Métodos de investigación.- .....	6
5.2.1.1. Método Histórico.- .....	6
5.2.1.2. Método Comparativo.- .....	6
5.2.1.3. Método de Analogía.- .....	7
5.2.2. Técnicas de investigación.- .....	7
CAPÍTULO I .....	8
MARCO REFERENCIAL, TEÓRICO, CONCEPTUAL Y LEGAL .....	8
1. INTRODUCCIÓN .....	8
1.1. MARCO HISTÓRICO .....	8
1.2. MARCO TEÓRICO.....	11
1.3. MARCO CONCEPTUAL .....	13
1.4. MARCO JURÍDICO .....	15
CAPÍTULO II .....	16
ANTECEDENTES HISTÓRICOS .....	16

2.1.	DESARROLLO HISTÓRICO DEL TRABAJO.....	16
2.2.	EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA. ....	23
2.2.1.	El Derecho .....	23
2.2.2.	El Trabajo.....	23
2.3.	Historia del Trabajo.....	24
2.3.1.	El Hombre en el Trabajo.....	24
2.3.1.1.	Sistema colla de trabajo .....	25
2.3.1.2.	EL IMPERIO INCAICO .....	26
2.3.1.2.1.	Sistemas de trabajo.....	26
2.3.1.2.2.	Distribución De La Tierra .....	27
2.3.1.3.	SISTEMAS DE TRABAJO EN LA COLONIA .....	27
2.3.1.3.1.	La Encomienda.....	28
2.3.1.3.2.	La mita .....	28
2.3.1.3.3.	Los obrajes .....	28
2.3.1.4.	Leyes De Indias.....	29
2.3.1.5.	ETAPA DE LA REPÚBLICA .....	29
2.3.1.5.1.	Situación Económica.....	30
2.3.1.5.2.	Situación Social.....	30
2.4.	DISPOSICIONES LEGALES RELACIONADAS AL TRABAJO .....	31
2.4.1.	Primera Etapa: 1825 - 1900.....	31
2.4.1.1.	Ley De Enganche (16 noviembre 1896).....	31
2.4.2.	Segunda Etapa: 1900 - 1924.....	32
2.4.3.	Tercera Etapa: 1925 - 1935 .....	33
2.4.4.	Cuarta Etapa: 1936 - 1956.....	33
CAPÍTULO III .....		35
DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS POR EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VIGENTE .....		35
3.1.	CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO .....	35
3.2.	INTENTO DE CODIFICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO .....	36
3.3.	RECOPIACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO .....	37
3.4.	INFLUENCIA DE LA REVOLUCIÓN DEL 9 DE ABRIL DE 1952 EN LAS RELACIONES OBRERO – PATRONALES .....	37

3.5.	RELACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DE BOLIVIA EN LOS 50 DEL SIGLO XX.....	38
3.6.	DECRETO SUPREMO 21060 (29 AGOSTO 1985).....	38
3.7.	DECRETO SUPREMO 21137.....	40
3.8.	NUEVOS PROYECTOS SOBRE EL CÓDIGO DEL TRABAJO .....	40
CAPÍTULO IV.....		42
LAS DEMANDAS LABORALES.....		42
4.1.	Derechos laborales.....	42
4.2.	Beneficios sociales .....	45
4.3.	Protección jurídica del trabajador.....	50
CAPÍTULO V.....		52
VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES .....		52
5.1.	EL ESTADO COMO ENTE TUTELADOR DE DERECHOS LABORALES.....	52
5.1.1.	Principios del Derecho laboral.....	53
CAPÍTULO VI.....		55
DEFENSA PÚBLICA, ANÁLISIS DE LAS DEMANDAS LABORALES EN BOLIVIA Y PROPUESTA .....		55
6.1.	DEFENSA PÚBLICA.....	55
6.2.	ANÁLISIS DE LAS DEMANDAS LABORALES EN BOLIVIA.....	55
6.3.	PROPUESTA .....	56
CAPÍTULO VII.....		62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		62
7.1.	CONCLUSIONES.....	62
7.2.	RECOMENDACIONES.....	62
Bibliografía.-.....		63
Anexos.....		64



## INTRODUCCIÓN

En Bolivia al igual que en muchos países, en su proceso de formación normativa, desde sus orígenes históricos como nación, estuvo vigente en Bolivia una normativa que sustentó una violación estructural de los derechos fundamentales, siendo especialmente evidente en el ámbito de la administración de justicia.

Como efecto previsible de la adecuación de las normas a las necesidades sociales se contempla actualmente un proceso de reforma normativa, como reflejo del desarrollo de nuestra sociedad y su consecuente enfoque renovado de la administración de justicia, dando lugar a que las diferentes instituciones y órganos del Estado, y en especial la Defensa Pública y las Oficinas de Derechos Humanos y de Asistencia Legal, se aproximen cada vez más a la sociedad civil, en procura de la satisfacción de las necesidades prioritarias. Sin embargo no obstante de este lento pero apreciable avance normativo, persisten situaciones en las que el dinero se impone a la petición legítima de derechos consagrados en la Constitución Política del Estado y las Leyes de la República.

En Bolivia existen grupos sociales como los trabajadores de bajos ingresos salariales que en muchas ocasiones no cristalizan en forma concreta sus pretensiones, por falta de dinero. Una muestra clara de esto son las peticiones de beneficios sociales, como efecto de despidos injustificados u otros muchos problemas laborales, que en algunas ocasiones se demandan ante el Ministerio de Trabajo, y el empleador, rehúsa cancelar lo que legítimamente corresponde e inclusive rehúsa asistir, conociendo que el ministerio es una instancia conciliadora y el trabajador por falta de dinero para pagar a un abogado estará imposibilitado de reclamar ante instancias judiciales sus derechos laborales, no obstante que la Constitución Política del Estado, establece que los derechos y beneficios, reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, al estar imposibilitado el trabajador de contratar los servicios de un abogado, no le queda más salida que implícitamente renunciar a lo que por derecho le corresponde.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.-**

### **1.1. SITUACIÓN PROBLÉMICA.-**

El trabajo es un derecho fundamental de toda persona y un deber, constituyéndose la base del orden social y económico, gozando de la protección del Estado, por lo tanto concordando con lo que establece la Constitución Política, el Estado debe crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad laboral, remuneración justa y también reconocimiento de derechos laborales.

Un objetivo fundamental de todo Estado debe ser viabilizar el acceso a la justicia y las diferentes instancias de protección y defensa de los derechos para amplios sectores postergados de la población.

La justicia debe ser el principal garante de los derechos humanos, sin embargo aún no se ha comprendido la importancia de organizar un Servicio Público de Defensa Legal, gratuito y eficiente, con cobertura nacional, que preste sus servicios en materia laboral a la población que no puede contratar a un abogado defensor privado y que, por tanto, se encuentra en estado de indefensión.

Bolivia se encuentra en un momento histórico excepcional para consolidar y perfeccionar sus instituciones, especialmente las relacionadas con la defensa, la protección y la promoción de los derechos.

### **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.-**

¿ La incorporación de Defensores Públicos en demandas sobre derechos laborales, para trabajadores que perciban como remuneración hasta el doble del mínimo nacional, permitirá a los sectores postergados de la población mayor acceso a la justicia?.

## **2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.-**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL.-**

Proponer la consideración de la defensa pública de Derechos Laborales, como un mecanismo que permita el acceso de los trabajadores con bajos ingresos económicos, a la administración de justicia, permitiendo el reconocimiento de derechos de los grupos sociales excluidos, lo cual puede contribuir a efectivizar y operativizar la igualdad de oportunidades de acceso a la justicia.

## **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-**

- Proponer la incorporación legítima de Defensores Públicos de Derechos Laborales para trabajadores con bajos ingresos económicos, que puedan lograr mejorar las condiciones de relación laboral entre los trabajadores y los empleadores.
- Establecer la relación laboral en la historia de Bolivia, como mecanismo de desarrollo del Estado.
- Establecer la situación actual de los trabajadores de escasos recursos económicos.
- Realizar un diagnóstico sobre las demandas laborales que se inician en el Ministerio de Trabajo y son resueltas en esa instancia.
- Revisar el porcentaje de las demandas laborales que no fueron resueltas en la instancia conciliadora del Ministerio de Trabajo y fueron declinadas a jurisdicción de Juez Laboral.
- Indagar sobre legislación comparada que han superado los problemas descritos en el trabajo.
- Proponer el análisis de las actuales condiciones de acceso a la administración de justicia en la jurisdicción laboral.
- Proponer el establecimiento de mejores oportunidades y condiciones para los trabajadores de bajos ingresos económicos.

## **3. JUSTIFICACIÓN.-**

La importancia de la Defensa Pública se ha resaltado y se ha entendido que los derechos de las personas fuera o dentro del proceso necesitan ser protegidos por un abogado defensor o, en ausencia de éste, por un servicio de defensores públicos gratuito.

Su misión fundamental es garantizar el debido proceso: la presunción de inocencia, la igualdad entre las partes y un juicio justo.

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

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

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

El Ministerio de Justicia administra el programa nacional de Defensa Pública, con la finalidad de promover y mantener el equilibrio de las partes dentro del debido proceso legal, para lo cual dada la situación socioeconómica de Bolivia es preciso prestar asistencia jurídica a numerosas personas sin recursos. Sin desmerecer este gran aporte al acceso a la justicia, es fundamental que a mediano plazo, se incorpore el refuerzo de la Dirección Nacional de Defensa Pública, a través de la creación de nuevas Oficinas de Defensa Pública en Materia Laboral, mediante un instrumento legal positivo, que permitirá cumplir cabalmente con el objetivo de velar por el respeto de los derechos fundamentales y la oportuna defensa de los trabajadores que no cuenten con recursos económicos para contratar los servicios de un abogado, que viabilice a través de sus conocimientos especializados, las pretensiones legítimas que persiguen.

El trabajo que pretendo desarrollar, hace referencia a la necesidad de incorporar Defensores Públicos de los derechos laborales, para trabajadores que perciban como remuneración hasta el doble del mínimo nacional, como respuesta a innumerables casos de trabajadores, que por falta de dinero para contratar los servicios de un abogado, no han podido defender sus derechos laborales o defenderse ante injustas acusaciones, formuladas con la intención de evadir obligaciones laborales.

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

#### **4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.-**

##### **4.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL O GEOGRÁFICA.-**

Espacialmente el trabajo abarcará la jurisdicción nacional en su conjunto, sin embargo en el trabajo de campo, demostrativos de los aspectos de diagnóstico y propositivo, tomaremos como referencia la ciudad de Cobija.

##### **4.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL.-**

Se plantea realizar la investigación durante la gestión 2014.

##### **4.3. DELIMITACIÓN TEMÁTICA.-**

El tema elegido está dentro de las siguientes áreas temáticas:

La más importante, el DERECHO DEL TRABAJO, dado que esta disciplina, especializada abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra entre empresarios y trabajadores

También compete a la SOCIOLOGÍA JURÍDICA, porque en el trabajo se involucran actores y agentes sociales que hacen al fenómeno laboral propio, dada la construcción social protectora de la relación laboral.

Asimismo comprende la SEGURIDAD SOCIAL, considerando que esta normativa precautela el derecho de los trabajadores con relación a los regímenes de seguridad social tendientes a cubrir contingencias.

Del mismo modo comprende al DERECHO CONSTITUCIONAL, siendo que la Constitución Política del Estado, determina los márgenes de derecho, organización y atribuciones de los actores de la relación laboral obrero patronal en el Régimen Social. Asimismo establece la protección que debe dar el Estado al trabajo y al capital.

## **5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.-**

### **5.1. Tipo de investigación.-**

Para abordar esta investigación se seguirá un tipo de investigación cualitativa con un enfoque descriptivo-explicativo; porque por medio de este tipo de investigación se buscará en primer lugar contextualizar teóricamente los conceptos que hacen a la temática a tratar, este tipo de investigación permite, a los encargados de aplicar la justicia, así como a los abogados del foro, contar con un instrumento teórico, que permita continuar con futuras investigaciones relativas al tema.

### **5.2. Métodos y técnicas de investigación.-**

#### **Métodos de investigación.-**

##### **Método Histórico.-**

Por medio de este método se conocerá la evolución histórica que ha experimentado el problema de investigación, para el efecto se buscará conocer el sistema normativo en cuanto a terrorismo.

##### **Método Comparativo.-**

Método que se utilizará para comparar el sistema jurídico nacional referente a terrorismo con otros sistemas; así mismo permitirá comparar los distintos criterios doctrinales al tema.

**Método de Analogía.-**

Que permitirá conocer cuáles son las diferencias y similitudes en la aplicación de normas y los efectos que estos tienen en la sociedad.

**Técnicas de investigación.-**

Las técnicas utilizadas serán la observación directa, que posibilitó obtener o dar con el problema de investigación; el de fichas bibliográficas que permitirá contar con un registro de la revisión bibliográfica que se pueda realizar a momento de las consultas de las fuentes bibliográficas y el de entrevistas que permitirá contar con información de primera mano respecto a la temática abordada.

# CAPÍTULO I

## MARCO REFERENCIAL, TEÓRICO, CONCEPTUAL Y LEGAL

### 1. INTRODUCCIÓN.

#### 1.1. MARCO HISTÓRICO

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el Trabajo existe desde los orígenes del hombre, inclusive se menciona en la Biblia específicamente en el libro del Génesis, el trabajo pero como castigo. El Trabajo no era una norma jurídica sino una manera de disciplinar a los hombre primitivos por desobediencias a Dios, es decir nació el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, se desconocía el pacto entre trabajador y empleador.

El hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, las Leyes de Marcu, etc.

En Roma Clásica se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavos. El trabajo entendiéndolo como el esfuerzo humano físico, era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a

ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo, el cual no recibía remuneración alguna, por el esfuerzo que desarrollaba.

No existía en Roma el Derecho al Trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado; los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

La Edad Media comienza con la caída del Imperio Romano debido a la invasión, una época en que los hombres no tuvieron acceso a la cultura y al conocimiento, época en la que el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura.

Posteriormente surge una nueva concepción del trabajo, que ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana.

El hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "Todos deben trabajar en la medida de sus posibilidades".

El fenómeno social que se caracterizó en la edad media fue el Feudalismo que se caracterizó por demostrar un atesoramiento del poder a través de dos formas, el

acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal) y el poder de la Iglesia Católica.

Sin embargo existían además otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder, ya citados, porque eran definitivamente los que trabajaban.

Este sector minoritario creó un organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, las Corporaciones, que eran agrupaciones de personas que tenían la exclusividad de una actividad laboral, lo que dio lugar a que los Señores Feudales le reconocieran su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes: maestro y oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban). El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significa padre del oficio que desarrollaba, por lo tanto existía la concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad media surge en Europa una concepción liberal, se deja de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra, sino cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas); lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

En la Edad Moderna, el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual dio lugar a una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surgiendo una nueva clase social, la burguesía, quienes comienzan a obtener poder político mediante, el atesoramiento de dinero, cambiando la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos, los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado, surgiendo el salario.

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

La Edad Contemporánea, se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, surge el concepto de Estado organizado. En Europa empezaron a aparecer de acuerdo al liberalismo concesiones como es la comunista, los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

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

Para el principio de los años 1900 la Legislación Americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época; la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa, cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares, como Bolivia, que por ley de 21 noviembre de 1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile por leyes de 24 diciembre 1925 y 17 octubre de 1925, respectivamente, al igual que los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su Ley de 1914, y Perú, con la Ley de 7 de febrero de 1924, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

## **1.2. MARCO TEÓRICO**

El espíritu que inspirará el desarrollo del presente trabajo doctrinal, es el enraizado en la Constitución Política, establecido en nuestra forma de Estado, social democrático, en consideración a que las leyes laborales son normas de orden público, obligatorias para empleadores y trabajadores, tienen por finalidad equilibrar la relación laboral, contrarrestando en parte el poder que tiene el empleador. Tanto es así que contrariamente a lo establecido en las normas que rigen los demás contratos, los derechos laborales son irrenunciables.

Los derechos laborales son irrenunciables, han sido establecidos para garantizar condiciones mínimas de trabajo y remuneración a todas las personas.

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

El Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones, puede ser verbal o escrito, concurren una persona o empresa que se llama empleador y otra persona que se llama trabajador. Por este acuerdo el trabajador queda obligado a prestar servicios al empleador, en forma dependiente y subordinada de sus órdenes, y por otro lado, le cabe al empleador la obligación de pago o remuneración por esos servicios y el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador.

Sin embargo en muchas ocasiones el empleador exige al empleado u obrero el cumplimiento estricto del contrato ya sea verbal o escrito, pero por su parte no cumple con el pago correcto por los servicios y no reconoce derechos laborales, llegando inclusive a despedir sin previo aviso y sin justa causa, rehusando el pago de indemnización, desahucio y otros beneficios que por Ley le corresponden al trabajador, seguros de que debido a la mala situación económica de este, no podrá concretizar sus pretensiones.

No obstante que los derechos laborales son irrenunciables, en la actualidad se dan innumerables casos en los que los trabajadores, se ven obligados a renunciar a los mismos, debido a que no tienen los recursos económicos para contratar a un profesional abogado que lleve su causa legal ante jurisdicción laboral.

Si bien la instancia conciliadora del Ministerio de Trabajo, es una gran ayuda para el trabajador, en caso de que el empleador rehúse a conciliar, no queda otra camino que la instancia jurisdiccional laboral, para lo cual el trabajador requerirá de los servicios de un profesional abogado, quienes solicitarán un monto de dinero para desarrollar su trabajo, si el trabajador no tiene dinero, tendrá que verse obligado a renunciar a sus derechos laborales, lo cual se da con mucha frecuencia, como expresión de la desigualdad económica entre el trabajador y el empleador que detenta el poder económico.

El Estado, que por mandato constitucional protege el trabajo, no puede permitir esta desigualdad y abuso de poder, y que el dinero sea un obstáculo para concretizar las pretensiones legítimas de los trabajadores, que reciben una remuneración baja.

El Estado está obligado a crear mecanismos que viabilicen el acceso de los trabajadores, con bajos recursos económicos a la justicia, uno de estos mecanismos a mi criterio puede ser la incorporación de la Defensa Pública en materia laboral cuya finalidad sea garantizar la inviolabilidad de la defensa de los derechos de los trabajadores, proporcionando defensa técnica a los trabajadores carente de recursos económicos, que perciban como salario hasta el doble de del mínimo nacional.

### **1.3. MARCO CONCEPTUAL**

En el presente trabajo de investigación, utilizaremos las siguientes categorías y conceptos fundamentales:

Estado.- “Situación en la que se refiere algo, referido a ese algo a la estructura social alude al Estado de la sociedad y a la estructura de poder en los aspectos

jurídicos y políticos de un modo general, a la organización política”. Alcides Alvarado.

Justicia.- “Supremo Ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo. Constans et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi”. Justiniano.

Abogado Defensor.- “Abogado es aquella persona que después de haber obtenido su título univervitario y haber cumplido con los demás requisitos exigidos por la Ley para ejercer la profesión(juramento colegiación, etc.), sse encarga de defender antes los tribunales el honor, la vida, la libertad y la fortuna de los ciudadanos. Su misión consiste en patrocinar a los litigantes en el juicio o aconsejarlos sobre los puntos de derecho que le sometan. Es decir, el abogado cumple distintas funciones: desde evacuar consultas extrajudiciales sobre temas jurídicos, conciliar a futuros contrincantes, hasta ejercer el ius postulandi ante la jurisdicción y el patrocinio”. Ramiro J. Podetti, citado por Aldo Bacre.

Relación Jurídica.- “Se trata de derechos y obligaciones entre actor y demandado en un complejo recíproco”. Kohleer citador por Aldo Bacre.

Trabajador.- “Todo persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea esta natural o jurídica, en cuya relación concurren dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso”. Decreto Supremo 23570 de 26 de julio de 1993.

Empleado.- “El que trabaja por cuenta ajena. Presta servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual”. Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939.

Obrero.- “El que trabaja por cuenta ajena. Se caracteriza el obrero por prestar servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta categoría, también,

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

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

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

Derecho.- “Potestad o facultad, consecuencia jurídica, validez o vigencia e invalidez o nulidad, etc. Conjunto de normas vigentes en un tiempo y un lugar determinado”. Julio B. J. Maier.

#### **1.4. MARCO JURÍDICO**

Nuestra investigación amerita la utilización y análisis de los siguientes preceptos legales:

- Constitución Política del Estado Boliviano. Especialmente: Art. 7 inc. d) y j) y Título Segundo Régimen Social.
- Ley General del Trabajo. Especialmente: Art. 4 y 13.
- Código Procesal del Trabajo. Especialmente: Art. 1, 2, 3 y 4.
- Reglamento de la Ley General del Trabajo. Especialmente: Art. 8.
- Otras normas legales, que refieren a los derechos de los trabajadores.

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS

#### 2. INTRODUCCIÓN.

Las siguientes líneas tratan de proyectar una breve visión histórica del trabajo. Esta perspectiva permite, a mi juicio, explicar la génesis del significado del trabajo. El trabajo, tal como hoy lo conocemos, no es un hecho natural; tanto su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia. A partir de esa visión podemos evaluar mejor las pérdidas o los progresos que ha experimentado la institución del trabajo.

#### 2.1. DESARROLLO HISTÓRICO DEL TRABAJO

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existe un término como el de trabajo con el que hoy englobamos actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, penosas y satisfactorias, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades. En el mundo griego se juzgaba que la cualificación y la distinción entre actividades era algo esencial. Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba estas últimas porque "inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud"; comparaba el trabajo "que se hace para otros" al del esclavo y criticaba con energía la actividad crematística que "pone todas las facultades al servicio de producir dinero". Consideraba que la finalidad de la actividad tenía extrema importancia, pero dicho fin no se podía restringir a la utilidad de las actividades. Aristóteles entendía que las actividades son útiles (leer y escribir, por ejemplo, era útil para la administración de la casa; el dibujo para evaluar el trabajo de los artesanos), pero las actividades, a su entender, no debían perseguir siempre la utilidad. "Buscar en todo la utilidad es lo que menos se ajusta a las personas libres y magnánimas". Era también preciso preguntarse, según él, en que modo determinadas actividades contribuyen a la formación del carácter y del alma (Aristóteles, 1988).

En aquellos tiempos el ocio era mucho más valorado que en la actualidad y más apreciado que cualquier tipo de trabajo. Pensadores y filósofos llamaban a reflexionar sobre la manera de ocupar este tiempo de no trabajo. "En efecto -dice Aristóteles- ambos (trabajo correcto y ocio) son necesarios, pero el ocio es preferible tanto al trabajo como a su fin, hemos de investigar a qué debemos dedicar nuestro ocio... y también deben aprenderse y formar parte de la educación ciertas cosas con vistas a un ocio en la diversión..." (Aristóteles, 1988)

En Grecia se estableció una diferencia radical entre dos esferas de actividad: la relacionada con el mundo común, y la relativa a la conservación de la vida. La política –no concebida como una profesión de especialistas, como se hace actualmente- era la actividad paradigmática en ese primer mundo, al que tenían acceso todos los ciudadanos libres. La relación entre estos dos mundos podemos representarla, como hace Arendt, mediante la dialéctica entre la libertad y la necesidad. Las actividades del mundo de lo común o de la polis constituirían el ámbito de la libertad, mientras que las tareas dirigidas a la conservación de la vida, que contribuían al desarrollo de la comunidad familiar, conformaban el ámbito de la necesidad. Era preciso que un determinado sector de la sociedad ejerciera estas últimas funciones –predominantemente los esclavos- para que otros sector, el de los hombres libres, pudiera dedicarse a las actividades realmente estimadas (Arendt, 1993).

En la época medieval el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a justificar el trabajo, pero no a verlo como algo valioso. Los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino "quien no trabaja no debe comer...", pero entendían que el trabajo era un castigo o, cuando menos un deber. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar estar ocioso. Como vemos el ocio comienza a adquirir otra connotación algo distinta a la del mundo antiguo. Sin embargo, la vida monástica dedicada a la contemplación se valora mejor que el trabajo. Para legitimar esta excepción al principio paulino, filósofos como Santo Tomás argumentan que el trabajo es un deber que incumbe a la especie humana, pero no a cada hombre en particular.

Por otra parte, al trabajo no se le atribuye, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, un papel trascendente en la sociabilidad. Tanto en el mundo antiguo como en la Edad Media se ve al ser humano como un ser sociable por naturaleza. No hay que inventar razones para justificar la agrupación de los individuos en sociedad, como se hará más tarde a través de los modelos contractualistas. Las personas, según esa perspectiva, solo pueden realizarse o completarse como tales, viviendo en sociedad; al margen de ella, llegó a decir Aristóteles, el hombre "o es una bestia, o es un Dios". Su telos es un fin compartido que no puede alcanzarse aisladamente. El trabajo no es el fundamento de la asociación humana. Para los griegos, la actividad asociativa por excelencia era la actividad política.

Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo. En primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración, como luego veremos, muy positiva, incluso apologética. En la literatura sobre el desarrollo del capitalismo encontramos dos explicaciones, ambas convincentes, de esta transformación de la actividad diferenciada en trabajo neutro. Según Marx, la mudanza tiene lugar cuando se produce predominantemente para el mercado y el trabajo se convierte en valor de cambio. Según Weber, desde la perspectiva luterana del trabajo se juzgaba que todas las profesiones merecían la misma consideración, independientemente de su modalidad y de sus efectos sociales. Lo decisivo para cada persona era el cumplimiento de sus propios deberes. Esto se ajustaba a la voluntad de Dios y era la manera de agradecerle.

La visión del trabajo como actividad fundamentalmente homogénea, no diferenciada, tenía también consecuencias prácticas: enmascaraba la diferencia entre trabajo penoso y satisfactorio, y entre el trabajo manual y el trabajo intelectual; justificaba la desigualdad como necesidad técnica debida a la división del trabajo; y por último, encubría el hecho de que el trabajo es un elemento discriminador por excelencia debido al diverso estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción.

Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización (al margen de su consideración moral) basada en criterios económicos, justificados en buena medida por los teóricos de la ciencia económica. Desde esta perspectiva, los niveles más altos de la escala correspondían al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo; al que se intercambiaba por dinero a través del comercio o del salario (frente al trabajo que no reunía estos requisitos como es el trabajo doméstico) y al trabajo identificado con la creación de productos artificiales. Como correlato, se despreciaba el trabajo dedicado a las necesidades vitales y el trabajo que no dejaba huella, monumento o prueba para ser recordado. El trabajo dedicado a las labores naturales como la reproducción o el cuidado carecía de valor.

En segundo lugar el pensamiento moderno mitificó la idea del trabajo. La literatura de los grandes pensadores de la época contribuyó a esta mutación proporcionando argumentos en favor de su fundamentación. Para John Locke el trabajo era la fuente de propiedad . Según él, Dios ofreció el mundo a los seres humanos y cada hombre era libre de apropiarse de aquello que fuera capaz de transformar con sus manos (John Locke, 1990). Para Adam Smith el trabajo era la fuente de toda riqueza. Las teorías del valor de Adam Smith y de David Ricardo tenían su base en la idea de que el trabajo incorporado al producto constituía la fuente de propiedad y de valor (Myrdal, 1967).

Una nueva perspectiva teológica del trabajo favoreció también su mitificación. Comenzó a ser visto no como un castigo divino o simplemente como un deber, sino como el mejor medio de realización humana. El trabajo adquirió nuevos significados: a) un sentido cósmico, según el cual el ser humano completaba la obra que Dios le entregó para que la embelleciera y la perfeccionara; b) un sentido personal, por ser el mejor medio para que el individuo, que nace débil y necesitado, encontrara su perfección; c) un sentido social, en la medida en que el trabajo era el factor decisivo en la "creación de sociedad" y la impulsión del progreso (Ruben Sanabria, 1980 ). La ética puritana, en particular, completaba esta idea trascendente del trabajo al considerarlo como un "fin en sí mismo" (lejos de la concepción de

Tomas de Aquino que lo entendía como un medio para la conservación personal y social) y como el elemento que da sentido a la vida.

La exaltación del trabajo en el momento del desarrollo industrial era compartida por muchos sectores sociales. A finales del siglo XIX Paul Lafargue, si bien culpaba a la moral burguesa y cristiana de haber inculcado a la sociedad el "amor al trabajo", reconocía en las clases trabajadoras una "pasión amorosa" por el mismo:

Una pasión invade a las clases obreras de los países en que reina la civilización capitalista; una pasión que en la sociedad moderna tiene por consecuencia las miserias individuales y sociales que desde hace dos siglos torturan a la triste Humanidad. Esa pasión es el amor al trabajo, el furibundo frenesí del trabajo, llevado hasta el agotamiento de las fuerzas vitales del individuo y de su progenitura. En vez de reaccionar contra esa aberración mental, los curas, los economistas y los moralistas han sacrosantificado el trabajo. Hombres ciegos y de limitada inteligencia han querido ser más sabios que su Dios; seres débiles y detestables, han pretendido rehabilitar lo que su Dios ha maldecido (Lafargue, 1973).

Lafargue pertenece a la tradición socialista pero ésta no mantiene ni mucho menos una posición unánime en la crítica del trabajo. Saint-Simon, por ejemplo, proponía sustituir el principio evangélico de "el hombre debe trabajar" por "el hombre más dichoso es el que trabaja" y afirmaba que "la humanidad gozaría de toda la dicha a la que puede aspirar si no hubiera ociosos". El reformador social Etienne Cabet se disponía a acabar en su Icaria con la pereza e imponer la obligatoriedad del trabajo. El Manifiesto del primer congreso de la Asociación Internacional del Trabajo (AIT) exaltaba el "trabajo grande y noble, fuente de toda riqueza y de toda moralidad" (Pérez de Ledesma, 1979).

En el propio Karl Marx la consideración sobre el trabajo tampoco presenta unos perfiles muy nítidos. Mantuvo una visión positiva del mismo en cuanto que actividad potencial (fuente de toda productividad y expresión de la misma humanidad del hombre) no como existía en la realidad. Criticó el trabajo en la sociedad capitalista como actividad enajenada ("el trabajador se relaciona con el producto de su trabajo como un objeto extraño") y señaló los efectos perniciosos de

la división del trabajo en la Ideología alemana. Consideró que la supresión del trabajo debía ser uno de los objetivos fundamentales del comunismo. De hecho, en la Crítica al Programa del Partido Obrero Alemán, refiriéndose a la fase superior de la sociedad comunista, señaló que "la subordinación esclavizadora de los individuos a la división del trabajo habrá desaparecido y, como consecuencia, la oposición entre el trabajo manual y el trabajo intelectual" (Marx, 1965-68 , en Dumont, 1982). Sin embargo, para Marx, el desarrollo de la productividad (ligada a la división del trabajo) era una precondition para la sociedad comunista y, al mismo tiempo, muchos de los males de la sociedad capitalista guardaban relación con la división del trabajo. Esta suerte de paradojas en las que el establecimiento a través de un proceso penoso de unas determinadas condiciones posibilitaba la liberación o emancipación a más largo plazo jugó un papel decisivo en la tradición socialista a la hora de justificar el presente (y más todavía cuando este presente estaba gobernado por la clase trabajadora, como ocurría en los llamados países socialistas). Así, los efectos nocivos y embrutecedores de los procesos que promovían un aumento de productividad eran subestimados o embellecidos porque acercaban objetivamente las condiciones de posibilidad del comunismo.

El enaltecimiento del trabajo llevó consigo el menosprecio por otro tipo de actividades y una nueva concepción del tiempo. Se juzgaba que el tiempo era valioso desde el momento en el que estaba dedicado a la producción y al trabajo. Ocuparlo con otras actividades era perder el tiempo, "estar ocioso". Desde las primeras décadas del desarrollo industrial dedicar tiempo al ocio fue sinónimo de degradación. Las palabras de Benjamin Franklin "el tiempo es oro" ilustran el espíritu de la época al respecto. Cuando Franklin hace referencia al trabajo dentro del catálogo de virtudes, anota lo siguiente: "Trabajo: no perder el tiempo; estar siempre ocupado en hacer alguna cosa provechosa; evitar las acciones innecesarias". E.P. Thompson en su obra Costumbres en común relata como se pasa de la modalidad del trabajo en la que las tareas determinan los ritmos y la dedicación al trabajo regulado por el tiempo. La primera modalidad reúne dos características: a) es más comprensible desde un punto de vista humano; b) establece una distinción

menor entre el trabajo y la vida. Las relaciones sociales y el trabajo están entremezcladas -la jornada de trabajo se alarga o contrae de acuerdo con las labores necesarias- y no hay conflicto entre el trabajo y el "pasar el tiempo".

En la segunda modalidad los empresarios calculan sus expectativas sobre el trabajo contratado en "jornadas (por ejemplo, cuánto cereal podía segar un hombre en una jornada). El patrón dispone del tiempo de su mano de obra y debe evitar que se malgaste. No es el quehacer el que domina sino el valor del tiempo al ser reducido a dinero. El tiempo se convirtió así en moneda: no pasaba sino que se gastaba (Thompson, 1995). No es de extrañar que esta nueva evaluación del tiempo llevara progresivamente a una reducción del número de fiestas del calendario (Naredo, 1997)

El trabajo se convirtió, por otra parte, en el lugar privilegiado de creación de solidaridad de las clases trabajadoras, pero al mismo tiempo otros factores de sociabilidad fueron desestimados (los lazos comunitarios, las identidades colectivas no basadas en el trabajo, etc.). El pensamiento moderno inventó al individuo y a partir de esta creación se vio en la necesidad de explicar la construcción de la sociedad. Lo hizo mediante los modelos contractualistas de Locke, de Hobbes o de Rousseau, pero también a través del artificio smithiano conforme al cual la división del trabajo y el comercio juegan un papel fundamental en la formación y estructuración de la sociedad.

Los rasgos del trabajo hasta aquí descritos están de alguna manera presentes en nuestras actuales concepciones. Algunos de ellos, como la noción del ocio, han sufrido recientemente modificaciones pero no tanto como para alterar la idea de la superioridad del tiempo entregado al trabajo sobre el dedicado a otro tipo de actividades. La constatación de esta realidad llevó al historiador E.P. Thompson a la siguiente reflexión: "Si conservamos una valoración puritana del tiempo, una valoración de mercancía, entonces (el ocio) se convertirá en un problema consistente en cómo hacer de él un tiempo útil o cómo explotarlo para las industrias del ocio. Pero si la idea de finalidad en el uso del tiempo se hace menos compulsiva,

los hombres tendrán que reaprender algunas de las artes de vivir perdidas con la revolución industrial" (Arendt, 1993).

La era moderna incorporó a la consideración del trabajo aspectos muy pocos positivos, sin embargo en el curso de la misma el trabajo alcanzó una trascendencia en la conformación de la sociedad como nunca tuvo en épocas anteriores. La crisis económica actual, sin embargo, exige la puesta en cuestión de una buena parte de las ideas heredadas sobre el trabajo, aunque ello no resulta nada fácil. La pensadora alemana Hanna Arendt, anticipándose en algunas décadas a la situación actual de desempleo expresaba así su escepticismo: "La Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo. Por lo tanto, la realización del deseo, al igual que sucede en los cuentos de hadas, llega un momento en que sólo puede ser contraproducente, puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuya causa merecería ganarse la libertad".

## **2.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN BOLIVIA.**

### **El Derecho**

Es un Conjunto de [principios](#) y [normas](#) que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, sean estas relaciones de carácter individual o colectivo

### **El Trabajo**

mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la [libertad de empresa](#) para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

### **2.3. Historia del Trabajo**

La etimología de la palabra trabajo no está ciertamente definida. Algunos autores consideran que deriva de la palabra **tripalis** que significa sostenido por tres palos o estacas y que dio origen al **tripallium**, instrumento de tortura de tres palos. En tanto que otros sostienen que la palabra **labor**, utilizada como sinónimo de trabajo proviene del griego labeo, que significa vacilar bajo un gran peso.

Es posible sostener entonces que en sus orígenes la acción de trabajar fue relacionada con sacrificio, pena y sufrimiento.

Conceptos que se fueron modificando a través del tiempo a medida que evolucionaron las condiciones laborales. Si bien en el imaginario colectivo el esfuerzo que demanda trabajar es considerado, aún hoy, como un sacrificio.

### **El Hombre en el Trabajo**

El hombre es un ser indigente con obligaciones que debe satisfacer. Para saciar esa apetencia necesita realizar una actividad trabajo a fin de transformar los recursos que le brinda la naturaleza y que deben ser explotados. Se trata de un combate ininterrumpido que nació con él y cuyas primeras etapas están jalonadas por el descubrimiento del fuego, el uso de los instrumentos de piedra, el cultivo de la tierra, el empleo de animales domésticos, etc. Pero cuenta además con un recurso valiosísimo, su inteligencia, a través del cual está en condiciones de transformar y convertir todos los recursos naturales.

Esa tarea exige actividades de investigación para descifrar las leyes naturales, los estilos de comportamiento que impone la vida social: modas, estilos, creencias, y el desarrollo del conocimiento para aplicarlos a la realidad, a través de la producción de bienes y servicios. Esta acción se transmite mediante el proceso educativo por el que las generaciones heredan el patrimonio cultural, científico y técnico de sus antecesores. Trabajo y educación unidos dinamizan las habilidades y operan cambios.

Para tratar de comprender esos cambios analizaremos la evolución de las condiciones de trabajo en dos etapas claramente diferenciadas, la primera antes de la irrupción de la revolución industrial y la segunda a partir de ésta. Y una tercera, haciendo referencia a los actuales cambios y transformaciones operados por la globalización económica de los mercados.

### **Sistema colla de trabajo**

El **desplome del** imperio Taypikala (Tiwanaku) fue sucedido por señoríos regionales de habla aymara, por ejemplo los Collas, Pacajaquis, (Pacajes), los Lupacas, etc., que habitaron alrededor del lago Intikjarka (Titicaca). Los señoríos fueron sometidos por los Incas en el siglo XV (1438).

El sistema de trabajo de estos señoríos estaba basado en el ayllu (núcleo de producción económica y distribución de los bienes de consumo).

La nación Qulla o Pacase. (Actualmente llamados Collas) es un pueblo de origen taypikaleño (Tiwanaku) que hablan el idioma Aymará y que habita en la alta meseta peruano-boliviana del lago Intikjarka (Titicaca) en America del Sur.

Entre los sistemas de trabajo están:

- **La minka.** Ayuda entre ayllus. (Ayllu. Núcleo de producción económica y distribución de los bienes de consumo).
- **El ayni.** Ayuda mutua entre familias.
- **La mit'a.** (en castellano, 'turno'), Trabajo obligatorio de un ayllu en beneficio de la **marca** (Conjunto de 10 ayllus.)
- **La k'amaña.** Utilización de pisos ecológicos para la agricultura, es decir cada ayllu tenía zonas de cultivo en los yungas y de pesca en la costa.
- **El waki.** Trabajo comunal de riesgo compartido. Un ayllu contribuía con la semilla, el otro ayllu trabajaba en su siembra, la cosecha compartían ambas.

## **EL IMPERIO INCAICO**

En su cenit el Imperio Inca ocupaba una extensión de casi 2 millones de km<sup>2</sup> que se prolongaba desde tierras ecuatorianas hasta el norte de Chile y Argentina.

Si bien conocían la agricultura y la ganadería, sus instrumentos rudimentarios (arado de piedra y martillo de piedra, hoz de bronce) no permitió un desarrollo pleno de estas actividades.

### **Sistemas de trabajo**

El trabajo se basaba en la cooperación simple, en sus diferentes modalidades descritas arriba. Era colectivo y comunitario por la falta de tracción animal. El trabajo individual por la incipiente calidad de los instrumentos de trabajo y un medio ambiente bastante hostil habría sido insignificante.

No había reglamentación del trabajo esta derivaba del la costumbre y del deber social de trabajar desde los 5 a los 50

años. Estaban impulsados por un mandato moral. Es por eso que no fue un Estado comunista sino un estado Teocrático centralizado, ya que el comunismo requiere una base técnica material altamente desarrollado.

### **Distribución De La Tierra**

En contraste con la rígida estratificación social de los incas, se desarrollo una importante reglamentación de recursos económicos en base a criterios democráticos.

La tierra tenía una distribución peculiar:

- Propiedad estatal, concretamente del inca.
- Propiedad colectiva, repartida entre el pueblo que la trabajaba.
- Posesión individual. (UNTOJA CHOQUE, Retorno al ayllu I, La Paz, Bolivia: CIDES, 1986) Cada familia recibía un tupu (800mt<sup>2</sup>), que aumentaba según la cantidad de hijos, aunque si no era trabajada era revertido al Estado.

En suma, había propiedad colectiva de tierras de pastoreo, lagos, etc., posesión privada del lote de cada familia y propiedad privada sobre el tercio de producción. La producción se repartía en tres para en inca, el culto y para el pueblo.

Políticamente era un Estado teocrático, centralizado y autoritario, con su célula fundamental como base: el ayllu.

### **SISTEMAS DE TRABAJO EN LA COLONIA**

Se organiza la administración a usanza

feudal con sus pilares económicos de la encomienda, y los obrajes, y aprovechando el trabajo obligatorio de la mita de los incas.

### **La Encomienda**

**La Encomienda era una** Institución tomada de la Edad Media en la cual el siervo estaba “atado” a la tierra y obligado a servir al señor feudal.

En América con el pretexto de enseñarles el Evangelio y cristianizarlos se encomienda a un español extensiones de tierras, más sus habitantes. Pero en realidad el encomendero los explotaba haciéndolos trabajar para si, y lo que es peor aún el indio debía pagar tributos al encomendero por la “evangelización y enseñanza” con oro, plata y coca. El encomendero por esta cesión de la corona debía pagar un diezmo (décima parte de todo lo que ganaba con la explotación a los indios) y la primera cosecha que daban las tierras que estaban a su cargo.

### **La mita**

**La mita.** (Del quichua, mit'a, ‘turno’) era la modalidad de trabajo obligatorio de los incas adaptada, transformada y establecida por el Virrey Toledo que consistía en la provisión por cada comunidad indígena de una cantidad de hombres para trabajos forzados en las minas por el lapso de entre 16 meses a 5 años, de las cuales generalmente casi nunca volvían vivos. Es decir eran levas de trabajo temporal—de la adultez a la muerte—forzoso.

### **Los obrajes**

**Los obrajes eran la** modalidad de trabajo obligatorio implantada por la Iglesia Católica para mujeres jóvenes en pequeños talleres artesanales. Más tarde estos obrajes se implantaron en el cultivo y explotación de las tierras cedidas a la Iglesia.

### **Leyes De Indias**

Es una recopilación hecha por el jesuita Encinas realizada durante el reinado del Carlos II. En la cual se establecía avances laborales como:

- Jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso, con un descanso al medio día de una hora. En invierno el trabajo se debía reducir desde las 10 de la mañana hasta la 4 de la tarde.
- El salario debía ser lo suficiente para cubrir las necesidades del trabajador, y fijados en último término por las justicias (autoridades).
- Se deberá establecer asistencia médica y curativa en caso de enfermedad o accidente que le ocurriese al trabajador.
- Se prohíbe el pago del salario en especie, se protege el trabajo de las mujeres y los niños.

Según estas leyes avanzadas para su época el mitayo era un trabajador asalariado, pero las leyes no cambian las costumbres, además el Rey estaba demasiado lejos para hacer acatar sus leyes.

Los españoles decían “estas leyes se acatan,... pero no se cumplen”.

### **ETAPA DE LA REPÚBLICA**

La lucha para la creación de una República fue dura y cruel contra el régimen español que durante tres siglos había sometido a esta parte de América del Sur. La voluntad de autodeterminación expresada en

1809 bajo la forma de un anhelo colectivo de establecer un autogobierno de una vasta unidad mayor, terminó por perfilarse como voluntad de autodeterminación cerrada.

### **Situación Económica**

Económicamente el Alto Perú se hallaba postrado, como resultado de los trescientos años de explotación colonial y los dieciséis años de lucha revolucionaria.

Además de la continua declinación de la producción desde el siglo XVI, el abandono de la agricultura, el comercio y la industria por las autoridades coloniales, se había producido la destrucción de las minas de plata de Potosí y los talleres en los años de guerra, tiempo en la cuál nadie trabajó, la gente enterró su dinero, huyeron los capitales, muchos abandonaron las ciudades para evitar la conscripción. El ganado y las cosechas estaban sometidos al pillaje.

### **Situación Social**

Socialmente no hubo cambio. Solo un descabezamiento de la pirámide social. Los criollos ocuparon las posiciones de poder de los españoles.

El colla, el quichua, el guaraní que había luchado juntamente con los mestizos por su liberación se vio traicionado. Los que alentaban la formación de una República independiente en los primeros años ocultaron su verdadero rostro porque sus intereses eran inconfesables: el gamonalismo.

Buscaron ser gobierno para poder libre y soberanamente, sin injerencias odiosas de extraños, explotar a su antojo a las naciones conquistadas convirtiéndoles en pongos o siervos.

## **2.4. DISPOSICIONES LEGALES RELACIONADAS AL TRABAJO**

### **Primera Etapa: 1825 - 1900**

Una economía débil, una estructura social conformada por la burguesía minera y terrateniente, la clase media y los campesinos y una política de dejar hacer y dejar pasar, sintetizan la Bolivia del Siglo XIX.

Las relaciones laborales de la escara actividad económica no esta sujeta norma especial, sino que cualquier contingencia emergente del trabajo, como un accidente, estaban reguladas por la ley civil de reparación de daños causados a una persona.

La cuantía de esta reparación se encontraba normada por dos principios fundamentales que estructuraban toda Teoría de los daños y perjuicios: el Daño Emergente (el perjuicio material ocasionado por un hecho) y el Lucro Cesante (lo que ha dejado de ganar al haberse producido el hecho); su calificación y determinación estaban atribuidos a la jurisdicción ordinaria.

### **Ley De Enganche (16 noviembre 1896).**

Con el auge de la explotación del caucho en el noreste boliviano se había contratado trabajadores sin la garantía de retorno. Razón por la que se dicta esta ley. Establece:

- Pulpería
- Salario justo, y obligación de mandar una porcentaje a la familia del trabajador.
- Garantía del retorno.

- No adelanto de sueldo. Este era el mecanismo para endeudar al trabajador, por lo que no podía volver donde su familia.

#### **Segunda Etapa: 1900 - 1924**

- **Ley Del Descanso Dominical** (23 nov 1915). DR (30 ago 1927). Su origen es religioso, el trabajador debía asistir a la iglesia. Con el Tratado de Versalles de 1919 se consolida este descanso de 24 horas a la semana, y estaba destinado a la recuperación de fuerzas por parte del trabajador.
- **Ley De Atención Dental Gratuito** (9 ene 1920). Esta ley permite la atención dental gratuita en los centros mineros.
- **Ley De Servicio Médico Gratuito** (20 feb 1920). Establece que cualquier centro minero que tenga más de 50 trabajadores debe sostener un servicio de botica y atención medica gratuitos. Más tarde estos tres servicios se generalizan a centros ferroviarios e industriales.
- **Decreto Supremo de Reglamentación De La Huelga** (24 septiembre 1920) Se reglamenta la huelga. Se introduce los procedimientos de Conciliación y arbitraje.
- **Ley Sobre Enfermedades Profesionales** (18 enero 1924). Establecía la indemnización sobre la incapacidad que producía una enfermedad profesional.
- **Ley De Accidentes De Trabajo** (19 enero 1924). Admite el Principio Del Riesgo Profesional (indemnización por accidentes de trabajo, aún en caso fortuito, en favor de los obreros o de sus causahabientes.) y el Principio de la Inversión de la Prueba.
- **Ley Del Ahorro Obrero Obligatorio** (25 enero 1924) Todo trabajador asalariado estaba obligado a ahorrar el 5% de sus remuneraciones, descontado, del salario, directamente por el patrón. Era controlado mediante las Libretas de Ahorro. El valor debía ser depositado en el Banco de La Nación (hoy: Banco Central de Bolivia), donde percibía un interés legal.

- **Ley De Protección A Empleados De Comercio E Industria** (21 noviembre 1924). Reconoce jornada laboral de 8 horas, indemnización por tiempo de servicios y por despido intempestivo, primas anuales y derechos a indemnizaciones por accidentes de trabajo.

### **Tercera Etapa: 1925 - 1935**

Se reglamenta las disposiciones anteriores.

- ❖ **Ley Del Departamento Nacional De Trabajo** (18 marzo 1926). Crea esta institución, que era un organismo administrativo y judicial en materia laboral.
- ❖ **DS de Prevención De Accidentes** (18 mayo 1927). Dicta medidas y mecanismos de seguridad y prevención de accidentes de trabajo. Sigue el Principio de Inversión de la Prueba (el patrón debe probar la culpa grave contra todo lo afirmado por el trabajador) de la Teoría De La Responsabilidad Objetiva. Hasta ese momento regía la Principia Aquiliana o Extracontractual (el trabajador tenía que probar que el accidente había sido culpa del patrón. Pero como se quedaba sin trabajo ni dinero no podía iniciar un proceso, que duraba meses, el perdedor siempre era el trabajador accidentado).
- ❖ **DS De Protección Del Niño Y La Mujer** (21 septiembre 1929). Reglamenta la protección del niño y la mujer. Prohíbe el trabajo de la mujer en un lugar insalubre. Protege a la mujer porque debe traer sanos a los futuros trabajadores. Se prohíbe el trabajo de los niños porque estos, dejan sin empleo a los trabajadores adultos, y además son más baratos.

### **Cuarta Etapa: 1936 - 1956**

- **Ley General Del Trabajo**. Dos Conferencias de 1938 y de 1939 de Jefes Regionales del Departamento Nacional del Trabajo, elaboran un proyecto

del Código Del Trabajo. Pero este código no se aprobó, aún teniendo opiniones favorables de la OIT. Sobre estos antecedentes se promulga por Decreto Ley del 24 de mayo de 1939 la Ley General Del Trabajo, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942.

Su autor fue Remberto Capriles Rico. En su tiempo la LGT fue uno de los jalones legislativos más importantes por su amplitud de sus normas y la regulación inicial e integral del problema social.

La LGT es breve, pero tiene el alcance de un código. La LGT es complementada por su Decreto Reglamentario del 23 de agosto de 1943 y su derecho adjetivo que es promulgado por medio del Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio de 1979 con el nombre de Código Procesal De Trabajo que entre otras cosas enseña a realizar un juicio laboral.

- **Ley De Seguro de Riesgos Profesionales** (15 noviembre 1950). Introduce el seguro para esta clase de riesgo. Las leyes de seguro social y de riesgos profesionales son fundidas en un solo texto a través del Decreto-Ley de 11 de octubre de 1951.
- **Código De Seguridad Social** (15 dic 1956). Se promulga este código bajo los nuevos principios y orientaciones de las leyes que lo antecedieron.

## **CAPÍTULO III**

### **DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS POR EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VIGENTE**

#### **3. INTRODUCCIÓN**

##### **3.1. CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Las Constituciones anteriores a la del 30 de octubre de 1938 no se habían ocupado de los derechos fundamentales del trabajador asalariado. Solamente proclamaban principios de libertad de industria y de trabajo. Los derechos de petición, de asociación sindical sólo eran derechos políticos sin la proyección hacia el campo profesional.

Bolivia no podía quedar a un lado de las influencias de las Constituciones de Querétaro de 1917, la bolchevique de 1918, la de Weimar de 1919, la de Austria de 1920 y la española de 1931.

Con la explotación de la minas se forman grupos de trabajadores mineros y ferroviarios. Aparecen los partidos anarquistas y socialistas (PIR) que con la influencia de las Constituciones extranjeras quieren plasmar en nuestra Constitución el Régimen social.

Pero, sólo con la Guerra del Chaco estas ideas se fortalecen. Esta guerra fue un elemento unificador de las clases, con la desmovilización las masas de trabajadores, campesinos y gentes de clase media tiene otra visión de la realidad nacional.

La constitucionalización empieza con la incorporación del Régimen Social a la Constitución del 30 de octubre de 1938, que en sus Art. 156 a 163 establece:

- El trabajo es deber y un derecho.
- La Seguridad Social
- Jornada Laboral De 8 Horas.

- Prohibición de trabajo en lugar insalubre a la mujer, o del niño menor de 14 años.
- El Descanso Hebdomadario.
- Salario justo o Salario Mínimo Vital.
- La Indemnización.
- La Asociación Sindical.
- El fuero sindical.
- El Derecho A La Huelga.
- Convención Colectiva Del Trabajo.
- El Tribunal Laboral.
- Inamovilidad para el ex – combatiente de la Guerra del Chaco

### **3.2. INTENTO DE CODIFICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Germán Busch Becerra bajo la influencia de Capriles y la OIT estudian el Proyecto De Ley Protectora Del Trabajador.

El primer intento de codificación se dio en las dos Conferencias de Jefes Regionales del Departamento Nacional del Trabajo, de 1938 y 1939, para que elaboren un proyecto del Código Del Trabajo.

En 1941 el Poder Ejecutivo mando a los señores G. Ardúz y R. Capriles la redacción de un Proyecto de Código del Trabajo, proyecto extenso fue sometido al Congreso sin llegar a aprobarse.

En 1970 se elaboro un Proyecto de Código de Trabajo bastante completo y que comprendía tanto el Derecho Sustantivo como el Procesal de Trabajo. Pero fue olvidado.

Durante la dictadura (1971 - 1978) del General Hugo Banzer Suárez también se puso en consideración un Proyecto De Código Del Trabajo, cuya revisión quedo trunca.

### **3.3. RECOPIACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Bolivia se inclinó por el Sistema de la Recopilación no por el Sistema de Codificación—salvo el Código Procesal Del Trabajo promulgada por Decreto-Ley No.- 16896 de 25 julio de 1979 y el Código De Seguridad Social promulgada el 15 diciembre de 1956— La recopilación empieza con la promulgación del Decreto Ley el 24 de mayo de 1939 de la Ley General del Trabajo elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942 y reglamentado el 23 de agosto de 1943.

El 2 de agosto de 1979 se promulga la Ley general de higiene y seguridad ocupacional que se ocupa de los requisitos y condiciones para el trabajo de un obrero.

El 29 de agosto de 1985 durante el gobierno de Víctor Paz Estensoro se promulga el [Decreto Supremo 21060](#) que trata de asegurar la libertad para que las fuerzas del mercado establezcan las relaciones fundamentales de la economía y la sociedad. Establece la libertad de precios y salarios, libertad cambiaria, apertura total al exterior, libre contratación y traslado de las actividades económico rentables a la empresa privada (Ramos, Pablo, Neoliberalismo En Acción. La Paz: Papiro S.R.L., 1986, páginas 10-11).

El 30 de noviembre de 1985 se promulga el DS 21137 que reglamenta el DS 21060 que entre sus títulos establece la racionalización salarial (títulos II), y de personal (capítulo Interés).

El 1 de enero de 1990 se promulga DS 22407 que también va en esas direcciones.

### **3.4. INFLUENCIA DE LA REVOLUCIÓN DEL 9 DE ABRIL DE 1952 EN LAS RELACIONES OBRERO – PATRONALES**

La LGT establece:

- Jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso, con un descanso al medio día de una hora. En invierno el trabajo se debía reducir desde las 10 de la mañana hasta la 4 de la tarde.
- El salario debía ser lo suficiente para cubrir las necesidades del trabajador, y fijados en último término por las justicias (autoridades).
- Se deberá establecer asistencia médica y curativa en caso de enfermedad o accidente que le ocurriese al trabajador.
- Se prohíbe el pago del salario en especie, se protege el trabajo de las mujeres y los niños.

Recién en el año 1952 cambian las estructuras económicas sociales. Ese es su mérito de esta revolución: rompe las cadenas de la opresión minero feudal. Es sólo en este año que se derrota al ejército de los oligarcas.

Las relaciones obrero patronales cambian diametralmente. El poder pasa a los sindicatos.

### **3.5. RELACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DE BOLIVIA EN LOS 50 DEL SIGLO XX**

Las organizaciones laborales alcanzan su apogeo. Nace la Central Obrera Boliviana. El dirigente sindical tiene mentalidad política. Tienen poder de decisión y poder de convocatoria.

El Ministerio de Trabajo era el más apetecido porque ahí estaba el poder real.

El poder obrero se rompe con las dictaduras militares. Con la dictadura de García Meza el poder obrero declina aún más.

### **3.6. DECRETO SUPREMO 21060 (29 AGOSTO 1985)**

El 29 de agosto de 1985 a solo tres años de recuperación de la democracia, Bolivia iba hacia la bancarrota luego de desatarse una de las peores espirales inflacionarias de su historia.

Este hecho obligo la promulgación del Decreto Supremo N° 21060 que aplico políticas fiscales y monetarias restrictivas, instauró un bolsín como mecanismo de fijación del tipo de cambio flexible, liberalizó el mercado financiero y se suprimieron los controles de precios y de comercio exterior.

Como resultado de la promulgación de este Decreto supremo, el déficit fiscal fue controlado mediante el rígido manejo de gastos y aumento de ingresos. El DS 21060 ayudo a revertir la crisis inflacionaria, garantizo las políticas de macroeconómicas adecuadas, regulación eficiente, promovió inversiones y produjo estabilidad financiera. Permitió la integración a la economía global a través de la regulación de las empresas y la inversión extranjera. Redujo el costo de pensiones para los jubilados pasándolos los aportes a Fondos de Pensiones.

Virtualmente cambio la constitución social a un constitucionalismo liberal.

"En el orden jurídico, el DS 21060 se erigió como una virtual nueva Constitución política de Bolivia, ya que se cambio del sistema social a un sistema liberal y desconoció la normatividad jurídica laboral como la Ley general de Trabajo." (Andrés Soliz Rada).

Aunque hay que hacer notar que tampoco nadie impugno su inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional. Ya que toda norma promulgada goza del Principio de Presunción de Constitucionalidad.

El Decreto Supremo 21060 del 29 de agosto de 1985 promulgado en el gobierno de Víctor Paz Estenssoro "es un esquema ...que trata de asegurar la más absoluta libertad para que las fuerzas del mercado establezcan las relaciones fundamentales de la economía y la sociedad, toda intervención extraña debe ser suprimida o contrarrestada, el D.S. 21060 destaca la libertad de precios y salarios, libertad cambiaria, apertura total al exterior, libre contratación y traslado de las actividades económico rentables a la empresa privada, éste Decreto no deja grados de libertad

para posibles ajustes sustantivos, es un modelo cerrado”(Ramos, Pablo, Neoliberalismo En Acción. La Paz: Papiro S.R.L., 1986, páginas. 10-11)

### **3.7. DECRETO SUPREMO 21137**

El Art. 8 del DS 21137 Salario mínimo. Esta disposición esta determinado un salario mínimo que siempre esta desactualizado. ¿Podría alguien sobrevivir con ese monto? El Artículo 5 de la Constitución determina que el trabajo debe tener un justa remuneración, empero no creo que sea justo un salario mínimo tan bajo, el salario mínimo ha perdido su naturaleza inicial de protección a lo que se conoció como el llamado salario del sudor, el salario mínimo realmente se ha minimizado convirtiéndose hoy en día en un salario que no permite incrementos, es decir no es móvil, determina peticiones de aumento frecuentes, admite explotación, no admite capacidad de ahorro, el salario esta por debajo de la fuerza de trabajo, es esencialmente alimenticio, el seguro social es deficiente. Es menester aclarar que el salario mínimo de Bolivia es el más bajo de Latinoamérica (Moreno, Juan C., El Salario Suficiente Debe Derogar Al Salario Mínimo En La Legislación Laboral. La Paz: Tesis UMSA, páginas 81-89).

Dispone también otras medidas como el Art. 9 relativo a la supresión de pagos adicionales, el Art. 12 de Racionalización del bono de producción, el Art. 12 de Racionalización del bono de antigüedad y otras que a la vista está, son absolutamente contrarias al interés de los trabajadores.

### **3.8. NUEVOS PROYECTOS SOBRE EL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Ante la dispersión de leyes existe la necesidad de la promulgación de un nuevo Código del Trabajo.

Entre estas ambiciones esta el Proyecto de Código del Trabajo del Sr. Abel Ayoroa Argandoña.

Actualmente está el Proyecto de Flexibilización de la Ley general del trabajo de la Confederación de Empresarios Privados. Esta flexibilización significa la renuncia a los derechos conquistados, desaparición del preaviso, contratos por 89 días, vacaciones NO pagadas, disminución en el monto de la indemnización, etc.

## CAPÍTULO IV

### LAS DEMANDAS LABORALES

#### 4. INTRODUCCIÓN.

##### 4.1. Derechos laborales

Las relaciones laborales están regidas por la Ley General del Trabajo de 1942 y su decreto reglamentario de 1943.

<b>MATERIA y Disposición</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>DERECHO AL TRABAJO</b> El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico (Art. 46 de la Constitución).	La mayoría de las Constituciones latinoamericanas consagran el derecho al trabajo. La boliviana, al establecer el trabajo también como un deber, permite constituirlo en uno de los pilares de la sociedad.
<b>IGUALDAD DE SALARIO</b> El salario es proporcional al trabajo. Se prohíbe la diferencia de salarios por razón de sexo o nacionalidad (Art. 52).	La Constitución declara que toda persona tiene derecho a una remuneración justa por su trabajo, que le asegure para sí y su familia una existencia digna del ser humano.  La Ley General del Trabajo dispone que las mujeres casadas recibirán válidamente su salario y lo administrarán libremente.
<b>PROVISION DE CARGOS</b> La vacancia producida en cualquier cargo será provista con el trabajador inmediatamente inferior, siempre que reúna los requisitos de honorabilidad, competencia y antigüedad en el servicio. Esta disposición se aplicará sin distinción de sexos (Art. 65).	Esta positiva disposición no es capaz, por sí misma, de cambiar las arraigadas prácticas de otorgar preferencia al varón en caso de ascenso, especialmente cuando se trata de cargos altos.
<b>TRABAJOS PROHIBIDOS</b>	La reglamentación común a niños y

<p>Para mujeres y niños se prohíbe el trabajo nocturno y los oficios pesados, peligrosos, insalubres o reñidos con la moralidad y buenas costumbres (Arts. 59 y 60).</p>	<p>mujeres es injustificada y da visos de legalidad al prejuicio de que la mujer no es un ser enteramente capaz de decidir por sí misma qué trabajos podrían causarle perjuicio.</p> <p>Los trabajos insalubres o reñidos con la moralidad y las buenas costumbres deberían estar proscritos para todos los trabajadores, sin distinción de sexo ni edad.</p> <p>Se permite el trabajo nocturno de la mujer en servicios de salud, nutrición y otros que, en definitiva, constituyen una prolongación de su rol doméstico. El trabajo de enfermera suele ser pesado, peligroso, nocturno y hasta insalubre, no obstante ser considerado un trabajo "típicamente femenino".</p> <p>Por Decreto Supremo N° 22.407 de 1990, se creó el Departamento de Promoción Socio-Laboral, para proteger y capacitar a la mujer en el trabajo, así como para establecer políticas salariales que la favorezcan.</p>
<p><b>LIMITE AL TRABAJO FEMENINO</b></p> <p>En toda unidad industrial el personal femenino no puede superar el 45%, a menos que el empleador determine que la índole del trabajo requiere una mayor proporción (Art. 3).</p>	<p>Esta disposición atenta contra la garantía constitucional del derecho al trabajo, e introduce una desigualdad insostenible, más aún si se considera que la mujer debe contribuir al mantenimiento de la familia.</p> <p>El empleador está facultado, en definitiva, para determinar qué tipos de trabajos son femeninos.</p>
<p><b>PROTECCION A LA MATERNIDAD</b></p> <p>Se prohíbe el despido por causa</p>	<p>Esta prohibición es relativa. La mujer embarazada puede ser despedida por otras causales, como falta de probidad, vías de hecho, etc.</p>

<p>de embarazo o lactancia.</p> <p>La trabajadora embarazada tiene derecho a un descanso remunerado de 45 días antes y 45 días después del parto (Art. 61).</p> <p>La mujer embarazada en puesto de trabajo que implique esfuerzos que afecten su salud merecerá un tratamiento especial que le permita desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas, sin afectar su nivel salarial ni su ubicación en el puesto de trabajo (Art. 2 de la Ley de 2 de marzo de 1988).</p> <p>Toda mujer en período de gestación y hasta un año del nacimiento del hijo gozará de inamovilidad, tanto en las instituciones públicas como en las privadas (Art. 1 de la Ley de 2 de marzo de 1988).</p> <p>La madre tiene derecho a descansos de una hora al día para amamantar a su hijo (Art. 61).</p> <p>Las empresas que ocupen cincuenta o más trabajadoras deben mantener salas cuna anexas al lugar del trabajo, donde las madres puedan dejar a sus hijos mientras trabajan y alimentarlos.</p>	<p>Estos plazos pueden ampliarse si sobrevienen casos de enfermedad como consecuencia del embarazo o del parto.</p> <p>La disposición parece tímida. Una redacción más imperativa podría proteger de mejor manera a la trabajadora embarazada.</p> <p>El período de inamovilidad es bastante generoso, en relación al establecido en la mayoría de las legislaciones de la región.</p> <p>El término "amamantar" no es precisamente feliz, pues interpretado literalmente excluye a las madres que alimentan artificialmente a sus hijos.</p> <p>La ley no establece sanciones para el incumplimiento de esta obligación, lo que le resta efectividad.</p> <p>La exigencia de un número tan alto de trabajadoras aparece como exagerada.</p>
<p><b>TRABAJO DOMESTICO</b></p> <p>La jornada de trabajo de la trabajadora doméstica no está sujeta a horario, pudiendo extenderse hasta dieciséis horas (Art. 39).</p>	<p>Como en todas las legislaciones latinoamericanas, la situación de la trabajadora doméstica es dramáticamente desprotegida.</p>

<p><b>JUBILACION</b></p> <p>La mujer puede jubilarse a una edad menor que el hombre (Art. 45 del Código de Seguridad Social).</p>	<p>Este es un beneficio real, por cuanto el monto de las pensiones es el mismo para mujeres y hombres, independientemente de la edad y siempre que se haya alcanzado un cierto número de cotizaciones mensuales.</p>
---	--

#### 4.2. Beneficios sociales

Los derechos laborales de los bolivianos han sufrido tres momentos después del 24 de mayo de 1939, cuando entró en vigencia la Ley General del Trabajo (LGT), que brinda una serie de beneficios a los trabajadores que mantengan una relación de dependencia con un empleador (aunque el abogado experto en Derecho Laboral Raúl Jiménez remonta el inicio a un año antes con la promulgación de la Constitución Política Social de 1938, aprobadas ambas por el presidente Germán Busch), décadas después de la Masacre de Chicago de 1886.

La primera etapa comienza con la norma mencionada y continúa con la Revolución Nacional, durante la cual existió la tendencia a dar mayor protección a los trabajadores en relación de dependencia (que son los beneficiarios de la LGT). Este periodo se extendió hasta el punto de quiebre que significó el Decreto Supremo 21060 en 1885, que instauraba, mediante su artículo 55, la libre contratación. Ese periodo constituye la segunda etapa. A partir de la norma sucedió una seguidilla de decretos guiados a proteger a empleadores por encima de los trabajadores, todo en consecuencia con las políticas neoliberales.

Es con el ascenso a la presidencia de Evo Morales que se intenta volver a las anteriores políticas de protección del empleado. Las medidas de este tipo, adoptadas por el “proceso de cambio”, representan una evolución positiva de acciones políticas para los trabajadores beneficiarios de la LGT; sin embargo, hay especialistas que cuestionan su verdadero impacto; sus argumentos serán expuestos

después de señalar los avances en materia de derechos laborales que los trabajadores han ganado desde 2006.

Contratación. En mayo de ese año, Morales abrogó el artículo 55 del Decreto 21060 (lo que se constituye en el tercer momento del panorama de los derechos laborales) mediante el Decreto 28699. “El enunciado anulado se refería a la libertad de contratación por parte de los empleadores, aunque en realidad se trataba de una luz verde a las empresas para que despida a los trabajadores después de tres meses de ser contratados para así evitar que tengan beneficios laborales”, explica Rodolfo Eróstegui, gerente de Labor, una organización no gubernamental dedicada a desarrollar actividades de investigación y promoción en el área laboral.

“El artículo estaba dirigido a la empresa privada. El 21060 fue acompañado, los siguientes años, con una progresiva entrega de las empresas públicas al sector privado”, complementa. Éste es, seguramente, el avance en derechos de los trabajadores más importante de los últimos años, el cual cobró mayor importancia, afirma Bernardo Vargas, jefe de Gabinete del Ministerio de Trabajo, cuando se constitucionalizó en 2009.

Ya con la nueva Constitución Política del Estado (CPE), una de sus normas hace que los beneficios laborales sean imprescriptibles; anteriormente, con la LGT, éstos “caducaban” a los dos años si es que el trabajador no los reclamaba, hace notar Jiménez. Una de las mejoras del último tiempo fue la imposición de una multa del 30% para el empleador en caso de que éste no pagara los beneficios de despido en los 15 días posteriores a un despido.

Adicionalmente, sobre la salud también se registró un avance (Decreto Supremo 0012, del 19 de febrero de 2009). Antes, las trabajadoras embarazadas tenían una protección de un año (no podían ser despedidas), este derecho —que es más bien un derecho a la vida mucho más que laboral— se ha extendido al periodo puerperino (o de posparto) hasta que el infante cumpla un año. Además, la figura de inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo se extendió también para los padres

cuyas esposas se encuentren encinta o han dado a luz, y por un periodo de tiempo equivalente.

El viceministro de Trabajo, Rubén Zabaleta, detalla en Animal Político otro logro: “El Decreto 110 modificó el quinquenio. Antes, un trabajador, para tener derecho a sus beneficios de antigüedad, debía esperar cinco años, si se retiraba o era despedido antes los perdía. Hoy, desde los tres meses ya tiene derechos de escalafón. Anteriormente, sólo se pagaba la indemnización si había un despido, ahora uno puede recibir los quinquenios aun retirándose voluntariamente”.

El aspecto sindical es uno de los asuntos laborales más descuidados y en declive, de acuerdo con la investigadora del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) Silvia Escóbar, y en coincidencia con el dirigente de los trabajadores de Oruro Jaime Solares. En este tema, la protección al líder sindical (que lo resguarda al terminar su gestión de sindicato) se extendió a un año, durante el que queda bajo la categoría de “inamovible”; antes sólo contaba con ese abrigo por tres meses. Ésos son los beneficios concretos para todos los empleados bolivianos, los demás que figuran en la CPE son más bien derechos más generales o abstractos.

Si bien todos estos éxitos de protección son loables y representan un avance y ruptura con el Decreto Supremo 21060, tan nefasto para los asalariados, sigue siendo preocupante la cantidad de ocupados que no cuentan con el amparo de la LGT, como los funcionarios públicos, los de las Fuerzas Armadas, de la Policía y los médicos, ahora en conflicto, según los datos proporcionados por el abogado Jiménez.

Así del estado acerca de los beneficios de los trabajadores se ve que son diversas las disposiciones legales que regulan el tratamiento de la indemnización por tiempo de servicios en materia laboral. En el presente mencionaremos e interpretaremos las disposiciones más importantes que regulan la indemnización por tiempo de servicios, destacando que el actual gobierno realizó las últimas modificaciones

sobre el tema mediante el Decreto Supremo (D.S.) No. 110 de 01 de mayo del año en curso y la Resolución Ministerial (R.M) No. 447 de 07 de julio, también de este año.

La indemnización por tiempo de servicios es la compensación al desgaste psíquico y físico que genera la actividad laboral, así la define el artículo (art.) 2 del D.S. No. 110. Este beneficio social se paga en el equivalente a un sueldo por año o en su caso de manera proporcional a los meses trabajados cuando no se alcanzó el año, es decir por duodécimas. Es un beneficio social que se paga exento de cualquier impuesto, conforme lo establece la Ley No. 843 de 20 de mayo de 1986. El art. 19 de la Ley General del Trabajo (L.G.T) determina que el cálculo de la indemnización se hará tomando en cuenta el término medio de los sueldos o salarios de los tres últimos meses.

El D.S. No. 110 modificó el D.S. No. 11478 de 16 de mayo de 1974, esta segunda disposición es la que reguló los quinquenios, entendiéndose por quinquenios los periodos de cinco años continuos de relación laboral durante los cuales el trabajador consolida el beneficio de la indemnización, convirtiéndolos en inafectables aún cuando el trabajador incurriera en las causales que justifican su despido establecidas en los arts. 16 de la L.G.T y 9 de su Decreto Reglamentario (perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo; revelación de secretos industriales; omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial; incumplimiento total o parcial del convenio; robo o hurto por el trabajador; abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador; vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo; abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente).

Si el trabajador incurriera en una de las causales que producen su despido justificado, perderá la indemnización sobre el quinquenio vigente sin afectar los quinquenios que con anterioridad se hubieran consolidados. A su vez, si el trabajador es despedido intempestiva o forzosamente, es decir por mera voluntad

del empleador sin que exista causal justificada para su despido, recibe la indemnización cuando su trabajo sobrepasa los tres primeros meses, criterios que aún perduran y se ratifican con la promulgación del D.S. No. 110.

El art. 1 del D.S. No. 11478 establecía que si el trabajador tuviera cinco o más años continuos de servicios cumplidos, recibirá la indicada indemnización aunque se retire voluntariamente. De acuerdo a esta norma, el trabajador retirándose voluntariamente de su fuente laboral, debía cumplir cinco o más años de servicios para acceder al beneficio social de la indemnización y si su retiro voluntario se producía con anterioridad a los cinco años perdía este beneficio.

El D.S. No. 110 ha modificado lo expuesto en el anterior párrafo, garantizando la indemnización por tiempo de servicios cuando el trabajador haya cumplido más de 90 días de trabajo continuo sin importar que éste se retire voluntariamente o sea despedido de manera forzosa o intempestiva. La R.M. 447 establece que el empleador deberá cancelar la indemnización por el tiempo de servicios, junto con los otros beneficios sociales y derechos laborales que correspondan en el plazo de quince días calendario a partir de la conclusión de la relación laboral. En caso que el empleador incumpla la obligación de pagar la indemnización en el plazo mencionado, pagará el monto establecido, incluyendo los derechos laborales que correspondan, debidamente actualizado en base a la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda – UFVs, más la multa del treinta por ciento (30 %) del monto total a cancelar en beneficio de la trabajadora o del trabajador.

La R.M 447, en su parte final, recalca que el retiro intempestivo o forzoso está regulado por el D.S No. 28699 de 1 de mayo de 2006 y la R.M. No. 551 de 6 de diciembre de 2006, disposiciones que establecen que el trabajador será quien decida si se acoge o acepta su retiro forzoso, cobrando sus beneficios sociales u opte por requerir su inmediata reincorporación a través de un procedimiento que se inicia ante el Ministerio de Trabajo, solicitando su restitución a su puesto laboral. Las repercusiones sobre el contenido de las nuevas disposiciones laborales han salido a

flote a través de los medios de comunicación, donde los afectados (la empresa privada y empleadores) han manifestado su preocupación por la implementación de normas que en lugar de proteger e incentivar nuevas contrataciones en el ámbito laboral, tiende a reducir este mercado por la rigidez de estas disposiciones sociales. También existen críticas por las contradicciones e impresiones de la normativa, a continuación citamos una de ellas: el caso de la regulación del despido forzoso e intempestivo en los nuevos decretos, cuando en el texto constitucional en vigencia el despido forzoso está prohibido.

### **4.3. Protección jurídica del trabajador**

El espíritu que inspirará el desarrollo del presente trabajo doctrinal, es el enraizado en la Constitución Política, establecido en nuestra forma de Estado, social democrático, en consideración a que las leyes laborales son normas de orden público, obligatorias para empleadores y trabajadores, tienen por finalidad equilibrar la relación laboral, contrarrestando en parte el poder que tiene el empleador. Tanto es así que contrariamente a lo establecido en las normas que rigen los demás contratos, los derechos laborales son irrenunciables.

Los derechos laborales son irrenunciables, han sido establecidos para garantizar condiciones mínimas de trabajo y remuneración a todas las personas.

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

El Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones, puede ser verbal o escrito, concurren una persona o empresa que se llama empleador y otra persona que se llama trabajador. Por este acuerdo el trabajador queda obligado a prestar servicios al empleador, en forma dependiente y subordinada de sus órdenes, y por otro lado, le cabe al empleador la obligación de

pago o remuneración por esos servicios y el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador.

Sin embargo en muchas ocasiones el empleador exige al empleado u obrero el cumplimiento estricto del contrato ya sea verbal o escrito, pero por su parte no cumple con el pago correcto por los servicios y no reconoce derechos laborales, llegando inclusive a despedir sin previo aviso y sin justa causa, rehusando el pago de indemnización, desahucio y otros beneficios que por Ley le corresponden al trabajador, seguros de que debido a la mala situación económica de este, no podrá concretizar sus pretensiones.

No obstante que los derechos laborales son irrenunciables, en la actualidad se dan innumerables casos en los que los trabajadores, se ven obligados a renunciar a los mismos, debido a que no tienen los recursos económicos para contratar a un profesional abogado que lleve su causa legal ante jurisdicción laboral.

Si bien la instancia conciliadora del Ministerio de Trabajo, es una gran ayuda para el trabajador, en caso de que el empleador rehúse a conciliar, no queda otra camino que la instancia jurisdiccional laboral, para lo cual el trabajador requerirá de los servicios de un profesional abogado, quienes solicitarán un monto de dinero para desarrollar su trabajo, si el trabajador no tiene dinero, tendrá que verse obligado a renunciar a sus derechos laborales, lo cual se da con mucha frecuencia, como expresión de la desigualdad económica entre el trabajador y el empleador que detenta el poder económico.

El Estado, que por mandato constitucional protege el trabajo, no puede permitir esta desigualdad y abuso de poder, y que el dinero sea un obstáculo para concretizar las pretensiones legítimas de los trabajadores, que reciben una remuneración baja.

El Estado está obligado a crear mecanismos que viabilicen el acceso de los trabajadores, con bajos recursos económicos a la justicia, uno de estos mecanismos a mi criterio puede ser la incorporación de la Defensa Pública en materia laboral cuya finalidad sea garantizar la inviolabilidad de la defensa de los derechos de los trabajadores, proporcionando defensa técnica a los trabajadores carente de recursos económicos, que perciban como salario hasta el doble de del mínimo nacional.

## **CAPÍTULO V**

### **VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES**

#### **5. INTRODUCCIÓN**

##### **5.1. EL ESTADO COMO ENTE TUTELADOR DE DERECHOS LABORALES.**

La experiencia humana del trabajo constituye una realidad vasta y compleja, que se manifiesta en actividades y formas diversas, teniendo siempre como punto de gravitación al hombre y su peculiar dignidad:

Como persona, el hombre es, pues, sujeto del trabajo. Como persona, él trabaja, realiza varias acciones pertenecientes al proceso del trabajo; éstas, independientemente de su contenido objetivo, han de servir todas ellas a la realización de su humanidad, al perfeccionamiento de esa vocación de persona, que tiene en virtud de su misma humanidad.[1]

Si bien la realidad del trabajo humano ha tenido diversas expresiones a lo largo de la historia del hombre, lo cierto es que recién a finales del siglo XIX, y frente a las cuestiones sociales que emergían del rápido proceso de industrialización que imponía la estructura capitalista y liberal, fue que el derecho comenzó a dar respuesta a dichas cuestiones, originándose, de esta manera, una legislación especial, de carácter tuitivo, que regulaba las relaciones de trabajo. Fue el origen de lo que después conoceríamos como el derecho laboral.

Nuestro país se hizo eco de estas nuevas corrientes y paulatinamente fue adoptando medidas regulatorias del trabajo y sus consecuencias. Si bien el trabajo en relación de dependencia aparece ya regulado a mediados del siglo XIX en los Códigos de Comercio y Civil, bajo la figura genérica de la locación de servicios, lo cierto es que las primeras leyes tuitivas y protectorias comienzan a dictarse a principios del siglo XX, consolidándose el régimen a mediados de dicha centuria.

Hoy en día, el contrato de trabajo se halla regulado principalmente en la llamada Ley General del Trabajo

### **Principios del Derecho laboral.**

Resulta interesante destacar que el campo jurídico laboral se encuentra informado por una serie de principios que le otorgan un estatus peculiar.

Ellos son: el principio protectorio, el de imperatividad o irrenunciabilidad, el de continuidad, el de primacía de la realidad, el de buena fe, el de justicia social, el de equidad, además de la prohibición de efectuar discriminaciones el de gratuidad de los procedimientos judiciales.[3]

Entre éstos, corresponde destacar:

El principio protectorio es la esencia de la legislación laboral, ya que las normas se sancionan precisamente para proteger a los trabajadores. De éste se derivan:

- a) La pauta interpretativa conocida como *in dubio pro operario*, que significa que donde existan varias interpretaciones posibles de un precepto, será de aplicación la interpretación que mayor beneficio reporte al trabajador.
- b) La aplicación preferente de la norma más favorable al trabajador, cuando existan dos preceptos que regulen una misma situación.
- c) El reconocimiento de la condición más beneficiosa para el trabajador, y, por tanto, la conservación de los derechos adquiridos por éste, ante la aparición de una nueva norma que, con carácter general, estableciera condiciones menos favorables que las gozadas a título individual.

El principio de imperatividad o irrenunciabilidad implica el reconocimiento de un orden público laboral, cuya esencia consiste en afirmar que las normas

que lo integran se imponen a las partes de las relaciones laborales más allá de su propia voluntad y aun a pesar de ella.

Ellas tienen imperium con relación a las mismas; de ahí que la renuncia a su respecto no es admisible por parte del trabajador, precisamente porque han sido dictadas para protegerlo. La renuncia a los beneficios legales, por parte del trabajador, no tiene validez, y hasta la propia renuncia al empleo sólo resuelve el contrato cuando ocurre en las condiciones o circunstancias que la ley establece.[4]

## **CAPÍTULO VI**

### **DEFENSA PÚBLICA, ANÁLISIS DE LAS DEMANDAS LABORALES EN BOLIVIA Y PROPUESTA**

#### **6. INTRODUCCIÓN.**

##### **6.1. DEFENSA PÚBLICA.**

Es una institución que tiene como propósito fundamental, garantizar el derecho a la defensa gratuita a todos los ciudadanos y ciudadanas, prestando un servicio de orientación, asesoría, asistencia y representación legal eficiente y eficaz, en los ámbitos de su competencia, contribuyendo con una administración de justicia imparcial, equitativa y expedita.

Que busca prestar un servicio de calidad al ciudadano, garantizándole el derecho a la defensa gratuita en todos los ámbitos de su competencia, reconocida nacional e internacionalmente, utilizando tecnología actualizada y con un recurso humano altamente capacitado, sensibilizado y cohesionado.

En Bolivia se cuenta con el Servicio Plurinacional de Defensa Pública (ver anexo Nro. 1).

##### **6.2. ANÁLISIS DE LAS DEMANDAS LABORALES EN BOLIVIA.**

3.807 denuncias llegaron a la Dirección Departamental de Trabajo de Cobija, desde 2009 hasta 2013, fueron derivadas al juez, según informó el responsable de la Unidad.

El funcionario remarcó que de ese total, 1.063 procesos fueron exitosos y a favor de los trabajadores, ya que el juez sancionó con multas. La cifra corresponde al 27%. El resto, los otros 2.744 casos (73%), no tuvo sanción.

“A veces los trabajadores demandan a las empresas o a sus empleadores, para que las empresas les paguen y sean multadas, pero muchas veces sólo obtienen lo que les corresponde”, explicó el funcionario.

Hubo más de 71.000 demandas en todo Bolivia.

De acuerdo con Quisberth, funcionario responsable de la Unidad de Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional en el periodo de 2009 a 2013 se registraron 71.378 denuncias laborales ante el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social. El 5,3% del total terminó en procesos judiciales, “de ellos el 1% finalizó con multa y el 1,5% sin multa”.

Precisó que el 50% de las quejas presentadas (37.035) encontró una solución vía conciliaciones, es decir que el funcionario ministerial intervino para que se puedan arreglar las demandas en buenos términos.

Asimismo, explicó que otras 10.691 personas presentaron sus demandas pero jamás retornaron, mientras 19.096 continúan con el proceso de demanda.

Explicó que a veces los trámites son morosos, porque los empleadores no quieren cumplir con sus obligaciones y por eso retrasan los procesos.

### **6.3. PROPUESTA**

En base a lo estudiado, investigado y analizado hasta el momento a continuación se presenta la siguiente propuesta:

Creación de la Defensa Pública en Materia Laboral para trabajadores y trabajadoras de bajos ingresos económicos

#### **Definición**

La Defensa Pública en Materia Laboral será el Organismo público que tiene por finalidad principal proporcionar defensa y asesoramiento técnicos a los trabajadores y trabajadoras que por cualquier causa carezcan de abogado, así como también llevar a cabo cualquier acción que, conforme a la política institucional, tienda a asegurar los derechos de los asistidos.

El servicio de defensa pública es gratuito para todas aquellas personas que no cuentan con medios suficientes para contratar un abogado.

#### **Requisitos para ser Defensor**

- a) Ser boliviano y estar en pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos;
- b) Ser abogado; y
- c) No estar comprendido en las incompatibilidades e impedimentos de Ley.

### **Impedimentos**

No pueden ejercer como Defensores Públicos:

- a) Los interdictos declarados;
- b) Los suspendidos del ejercicio de la abogacía, mientras dure la suspensión.

### **Incompatibilidades**

- a) El ejercicio de cargos públicos o privados, administrativos sindicales, remunerados o no, salvo la docencia y la participación en comisiones legislativas;
- b) El desempeño de funciones directivas en partidos y organizaciones políticas; y
- c) El ejercicio de la abogacía y de la función notarial de manera privada.

### **Prohibiciones**

Con excepción de los defensores adscritos, les está prohibido:

- a) Dar consultas como profesionales de derecho u otorgar asesoramiento en casos de contienda judicial actual o posible, fuera de los casos inherentes al ejercicio de sus funciones;
- b) Ejercer la abogacía, o la representación de terceros en juicio, salvo en los asuntos propios o de su cónyuge, conviviente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o por

adopción, o segundo de afinidad, o bien cuando lo hicieren en cumplimiento de un deber legal; en cuyo caso, deberá solicitar una licencia sin disfrute de salario y se hará constar en la evaluación de su desempeño según el tiempo solicitado y a consideración del director nacional;

- c) Tener militancia activa en partidos o agrupaciones políticas; y
- d) Concurrir con carácter o atributos oficiales a cualquier acto o reunión pública que no corresponda al ejercicio de sus funciones.

### **Deberes Generales**

- a) Asumir la defensa de los y las trabajadores y trabajadoras que carezcan de abogado en la primera actuación del procedimiento dirigido en su contra y, en todo caso, con anterioridad a la realización del primer acto que requiera su intervención personal;
- b) Controlar e intervenir sin limitación alguna en el procedimiento de denuncia, proceso, en el juicio laboral y en la etapa de la ejecución de sentencia;
- c) Realizar de manera independiente los actos de investigación necesarios en la búsqueda de elementos de convicción para la defensa;
- d) Concurrir regularmente a los lugares necesarios para hacer prevalecer los derechos laborales;
- e) Supervisar el trabajo del personal a su cargo;
- f) Respetar las resoluciones de la Dirección General o de los coordinadores de Departamento en tanto no afecten su independencia técnica y gestión en cada caso a favor de sus defendidos;
- g) Elaborar informes mensuales de la gestión a su cargo, así como los informes que le sean requeridos por el director nacional o el coordinador departamental.

## **Régimen Disciplinario**

Finalidad: El régimen disciplinario tiene por finalidad garantizar la adecuada prestación del servicio de defensa pública en materia laboral, así como la idoneidad de los funcionarios encargados de brindarlo.

Alcance: El régimen disciplinario previsto en la ley es aplicable a todos los integrantes del Servicio Nacional de Defensa Pública en materia laboral, con exclusión del personal administrativo y técnico.

### **Faltas Disciplinarias:**

Faltas Leves:

- a) No brindar un trato respetuoso a sus defendidos y/o representados, a las demás partes y demás intervinientes en el proceso;
- b) Incumplir injustificadamente el horario de trabajo establecido más de cinco veces en un mes;
- c) Faltar el respeto a los superiores, iguales o subordinados;
- d) Incumplir la entrega oportuna de los informes requeridos.

Faltas Graves:

- a) Incumplimiento injustificado de instrucciones, generales, emitidas por el superior jerárquico provocando perjuicio en la función;
- b) Inasistencia injustificada en más de tres oportunidades en un mes al lugar de trabajo;
- c) Incumplimiento del turno asignado;
- d) Incumplimiento injustificado de alguna de las obligaciones;
- e) El ejercicio de cargos públicos o privados, administrativos sindicales, remunerados o no, salvo la docencia y la participación

en comisiones legislativas; El desempeño de funciones directivas en partidos y organizaciones políticas; y el ejercicio de la abogacía y de la función notarial de manera privada;

- f) Demostrar negligencia o desinterés reiterado en la atención de los asuntos encomendados o en el cumplimiento de las obligaciones asumidas;
- g) Incumplimiento intencional de órdenes legales;
- h) Consignar datos falsos en los informes requeridos;
- i) Inasistencia injustificada a las audiencias a las que fuere legalmente notificado;
- j) Incurrir en tres faltas leves en el transcurso de un año.

#### **Faltas muy Graves:**

- a) Inasistencia injustificada al lugar de sus funciones por más de cuatro días continuos u ocho discontinuos;
- b) Recibir concesiones, dádivas o percibir indebidamente beneficios económicos para hacer o dejar de hacer algo relativo a sus funciones;
- c) Incurrir en tres faltas graves en el transcurso de un año;
- d) Violar el deber de confidencialidad con respecto a los asuntos vinculados a las funciones asignadas.

#### **Sanciones**

##### **Faltas Leves:**

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Suspensión de funciones hasta tres días hábiles.

##### **Faltas Graves:**

- a) Pérdida del derecho a promoción durante un año;
- b) Suspensión de funciones hasta veinte días hábiles;
- c) Separación del caso asignado;

Faltas muy graves:

- a) Suspensión de funciones hasta cuarenta días hábiles;
- b) Destitución definitiva del cargo y consiguiente retiro de la carrera de la defensa pública.

## **CAPÍTULO VII**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **7. INTRODUCCIÓN.**

##### **7.1. CONCLUSIONES.**

- La denuncia de las violaciones a las normas laborales ha sido el principal motor de la inspección y justicia laboral en el país.
- La consolidación de una plena ciudadanía laboral en la región requiere del fortalecimiento de la capacidad estatal y la recuperación de la legitimidad de la protección de los trabajadores.

##### **7.2. RECOMENDACIONES.**

- Se sugiere la creación de una defensoría pública de derechos laborales Regional y Nacional para asegurar el acceso del trabajador de bajos recursos económicos, a sus pretensiones laborales y así lograr que sea eficaz, gratuito y que garantice la aplicación de las normas precautelando los derechos y garantías constitucionales.

## **Bibliografía.-**

ARENDET, H. La condición humana. Editorial Paidós, Barcelona, 1993.

ARISTOTELES. Política. Editorial Gredos, Madrid, 1988.

CABANELLAS, Eduardo 1976, Diccionario de Derecho Usual. Buenos Aires, Edit. Heliasta.

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

Decreto Reglamentario No. 24 de 23 de agosto de 1943 Reglamento de la Ley General del Trabajo Gaceta Oficial de Bolivia.

Diccionario Enciclopédico Espasa, Editorial Espasa Calpe, Madrid - España, 1994.

DUMONT, L. Homo aequalis. Editorial Taurus. Madrid, 1982.

Gaceta Oficial de Bolivia, Ley de 24 de mayo de 1939, Ley General del Trabajo

LAFARGUE, P. El derecho a la pereza. Editorial Fundamentos, Madrid, 1973.

LOCKE, J. Segundo tratado del Gobierno Civil. Alianza Editorial, Madrid, 1990.

MOSCOSO DELGADO, Jaime, Introducción al Derecho 4ta. edición, 2da. Reimpresión, Librería Editorial Juventud, La Paz - Bolivia, 1992.

MYRDAL, G. El elemento político en el desarrollo de la teoría económica. Editorial Gredos, Madrid, 1967.

NAREDO, M. Configuración y crisis del mito del trabajo. ¿Qué crisis? Ritos y transformaciones del sociedad del trabajo. Editorial Gakoa, Donosti, 1997.

PEREZ DE LEDESMA, M. Revista Transición, Nº 10-11, julio, agosto de 1979, Madrid.

RUBEN SANABRIA. Etica. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.

THOMPSON, E.P. Costumbres en común. Editorial Grijalbo, 1995, Barcelona.

## Anexos

# Bolivia: Ley del Servicio Plurinacional de Defensa Pública, 19 de diciembre de 2013

Ley N° 463

LEY DE 19 DE DICIEMBRE DE 2013

ÁLVARO GARCÍA LINERA

PRESIDENTE EN EJERCICIO DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

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

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL,

DECRETA:

LEY DEL SERVICIO PLURINACIONAL DE DEFENSA PÚBLICA

## Título I

### Disposiciones generales

#### Capítulo I

#### Disposiciones generales

**Artículo 1°.- (Objeto)** . Créase el Servicio Plurinacional de Defensa Pública, bajo tuición del Ministerio de Justicia, como institución descentralizada encargada del régimen de defensa penal pública de las personas denunciadas, imputadas o procesadas penalmente.

**Artículo 2°.- (Naturaleza jurídica)** . El Servicio Plurinacional de Defensa Pública, es un servicio que otorga el Estado consagrando el derecho a la defensa como un derecho fundamental y como la expresión de justicia, basado en los principios, garantías, valores, fundado en la pluralidad y pluralismo jurídico.

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

1. Garantizar la inviolabilidad del derecho de defensa y el acceso a una justicia plural, pronta, oportuna y gratuita, proporcionando la asistencia jurídica y defensa penal técnica estatal a toda persona denunciada, imputada o procesada carente de recursos económicos y a quienes no designen abogada o abogado para su defensa.
2. Ejercer sus funciones con el propósito de lograr una alternativas favorable a la solución del conflicto, evitando por todos los medios la retardación de justicia.
3. Desempeñar sus funciones en el territorio nacional para asumir la defensa técnica desde el primer acto del proceso penal hasta la ejecución de la sentencia.

4. Otorgar a favor de las personas imputadas que hayan sido declaradas rebeldes a la Ley, ejerciendo la defensa técnica en plena observancia del principio de probidad; las personas adultas mayores y menores de dieciocho (18) años de edad, tendrán acceso directo al Servicio.

**Artículo 4°.- (Ejercicio) .**

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

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

1. Autonomía. El Servicio goza de autonomía de gestión en el desempeño de sus funciones, y no podrá recibir influencias o presiones de ninguna naturaleza.
2. Independencia. El personal del Servicio tiene independencia funcional, técnica y profesional.
3. Legalidad. El ejercicio y los actos de la defensa técnica se someterá a lo establecido en la Constitución Política del Estado, los Tratados y Convenios Internacionales vigentes y las leyes.
4. Probidad. El personal del Servicio, en el ejercicio de sus funciones, observará el principio de probidad, desarrollando su trabajo de manera honesta, transparente, empleando toda su capacidad y conocimientos técnicos y profesionales.
5. Gratuidad. El acceso al Servicio de defensa pública es gratuito para la usuaria o el usuario que no cuente con los recursos económicos necesarios para la contratación de una abogada o un abogado particular.
6. Transparencia. El Servicio proporcionará la información investigativa a las y los denunciados, imputados, procesados penalmente, servidores públicos, declarados rebeldes, menores de 18 años y adultos mayores que soliciten este servicio, además de la aplicación de las normas vigentes sobre transparencia.
7. Idoneidad. La capacidad y experiencia son la base para el ejercicio de la defensa penal técnica estatal. Su desempeño se rige por los principios ético-morales de la sociedad plural y los valores que sustenta el Estado Plurinacional.
8. Unidad. El Servicio es único e indivisible en todo el territorio del Estado Plurinacional y ejerce sus funciones a través del personal que lo representa íntegramente.
9. Conciliación y de salida alternativa. Se promoverá prioritariamente la conciliación o la aplicación de salidas alternativas, debiendo ajustarse a las reglas de procedimiento.
10. Responsabilidad. El personal del Servicio será responsable por sus actos en el ejercicio de sus funciones, conforme a la Constitución Política del Estado, la Ley y sus reglamentos.

11. Celeridad. El Servicio deberá ejercer sus funciones de manera pronta, oportuna y sin dilaciones, luchando contra todo acto tendiente a la retardación de justicia.
12. Complementariedad. Implica la concurrencia de esfuerzos e iniciativas de todas las jurisdicciones reconocidas constitucionalmente.
13. Eficiencia, eficacia y efectividad. El Servicio debe lograr objetivos y metas programadas en un tiempo predeterminado según las políticas, normas y procedimientos establecidos por Ley.
14. Calidez y calidad. Brindar el servicio con cordialidad y buen trato, a efectos de contribuir de mejor manera a la finalidad de la presente Ley.
15. Pluralismo jurídico. El Servicio reconoce la coexistencia de los sistemas jurídicos consagrados en la Constitución Política del Estado.
16. Interculturalidad. El Servicio reconoce la expresión y convivencia de la diversidad cultural, institucional, normativa y lingüística en el ejercicio de los derechos individuales y colectivos en la búsqueda del Vivir Bien.

## **Capítulo II**

### **Disposiciones comunes para el ejercicio del Servicio Plurinacional de Defensa Pública**

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

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

**Artículo 7°.- (Trato digno) .** Él Servicio Plurinacional de Defensa Pública proporcionará un trato igualitario, digno, cálido y humano a las partes que intervienen en el proceso penal y a sus familiares, así como velará que se respeten las garantías jurisdiccionales de la usuaria o el usuario.

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

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

- I. Cuando exista contradicción entre la defensa material y la técnica, primará la material.

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

**Artículo 10°.- (Representación sin mandato)** . La defensa penal técnica designada por el Servicio Plurinacional de Defensa Pública, tiene patrocinio y representación suficiente para ejercer los derechos de la usuaria o el usuario, previa conversación y comunicación al favorecido Siempre que la Ley lo permita.

**Artículo 11°.- (Confidencialidad)** .

- I. El Servicio Plurinacional de Defensa Pública tiene la obligación de mantener reserva sobre la información y hechos bajo investigación criminal que conozca con relación a casos concretos, pudiendo únicamente proporcionar información institucional.
- II. El personal del Servicio tiene la obligación de guardar el secreto profesional, salvo caso de ser necesario para su propia defensa o si la persona patrocinada autoriza su revelación o exista un peligro grave e inminente para la sociedad o el Estado.

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

- I. El Servicio Plurinacional de Defensa Pública es gratuito para toda persona que no cuente con los recursos económicos necesarios para la contratación de abogada o abogado particular, así como para las personas adultas mayores y menores de dieciocho (18) años de edad.
- II. Se otorgará para aquellas que no designen abogada o abogado para su defensa; sin embargo, el Servicio podrá repetir el costo de acuerdo a los aranceles establecidos por el Ministerio de Justicia, a aquellas personas que se hubieran negado a tal designación y fueran solventes.  
Asimismo, el Servicio se extiende cuando la abogada o el abogado de la persona imputada, no concurre a las audiencias señaladas por la autoridad competente.
- III. El Servicio se otorgará en favor de las servidoras y los servidores públicos que sean procesados por delitos cometidos en el ejercicio de la función pública, que no designaran defensa técnica o fueran juzgados en rebeldía; sin embargo, el Servicio podrá repetir el costo de acuerdo a los aranceles establecidos por el Ministerio de Justicia, en caso que el fallo de última instancia plenamente ejecutoriado establezca su culpabilidad.
- IV. El Servicio Plurinacional y de Defensa Pública está exento del pago de tasas, valores u otros derechos arancelarios por las diligencias y actuaciones realizadas en el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 13°.- (Extensión)** .

- I. La defensa técnica proporcionada por el Servicio Plurinacional de Defensa Pública, se extiende desde el primer acto de la investigación hasta el fin de la ejecución de la

sentencia, manteniéndose inalterable para la interposición y correspondientes trámites de los sucesivos recursos establecidos por Ley.

- II. Cuando la competencia para el conocimiento de los recursos corresponda a una instancia jurisdiccional cuya sede se encuentre en un distrito judicial distinto, la Directora o el Director Departamental del Servicio en el que se tramite el recurso, designará a la Defensora o al Defensor en esa sede para la atención del recurso.
- III. En los procedimientos por extradición, la persona extraditable tendrá una Defensora o un Defensor en las condiciones establecidas por Ley.

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

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

## **Capítulo III Funciones del Servicio Plurinacional de Defensa Pública**

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

1. Informar a la usuaria o al usuario del Servicio, sobre los derechos y garantías procesales y constitucionales que le asisten, en su idioma.
2. Intervenir en todas las etapas del proceso, planteando y defendiendo los actos, las acciones y los recursos correspondientes para asegurar la vigencia plena de los principios procesales, garantías jurisdiccionales y los derechos establecidos en la Constitución Política del Estado, los Convenios y Tratados Internacionales en materia de derechos humanos y las leyes que amparen o beneficien a la usuaria o al usuario.
3. Garantizar el derecho a la defensa técnica.
4. Promover prioritariamente la conciliación o la aplicación de la salida alternativa al proceso penal cuando sea permitido legalmente y no exista afectación grave al interés de la sociedad.
5. Luchar contra la retardación o denegación de justicia y la vulneración de derechos de las usuarias o usuarios.
6. Denunciar todo acto de acción u omisión manifiestamente negligente o dolosa, tendiente a generar retardación de justicia en determinada causa procesal a su cargo, así como el incumplimiento de plazos procesales establecidos en la norma penal por parte de la autoridad jurisdiccional o del Ministerio Público, realizando el seguimiento de la misma hasta su conclusión.
7. Realizar visitas semanales a los establecimientos penitenciarios o cualquier lugar en el que se encuentren personas privadas de libertad, informando de ello a sus superiores.
8. Administrar una base de datos para el seguimiento de causas y prestación del Servicio.

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

## **Capítulo IV**

### **COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN**

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

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

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

## **Título II**

### **Organización del Servicio Plurinacional de Defensa Pública**

#### **Capítulo I**

#### **Organización y condiciones generales para el ejercicio de la función del servicio**

**Artículo 18°.- (Organización)** . La organización del Servicio Plurinacional de Defensa Pública es la Siguiente:

1. Directora o Director Nacional.
2. Directora o Director de Supervisión y Control.
3. Directora o Director Departamental.
4. Defensora o Defensor Público.
5. Defensora o Defensor Auxiliar.
6. Personal de apoyo psico-social.
7. Personal administrativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 24°.- (Suplencias) .**

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

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

- a. La Directora o el Director Nacional será posesionada o posesionado por la Ministra o el Ministro de Justicia.
- b. La Directora o el Director de Supervisión y Control, y las Directoras y los Directores Departamentales, serán posesionados en el cargo por la Directora o el Director Nacional.
- c. Las Defensoras y los Defensores Públicos serán posesionados por la Directora o el Director Departamental respectivo.

## **Capítulo II**

### **Defensoras y defensores del Servicio Plurinacional de Defensa Pública**

## **Sección I**

### **Directora o Director Nacional del Servicio Plurinacional de Defensa Pública**

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

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

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

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

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

1. Dirigir, organizar y administrar el Servicio.
2. Representar judicial y ejecutivamente a la institución.
3. Proponer y ejecutar políticas y normas para la protección y defensa de los derechos fundamentales, así como el acceso a la justicia de los sectores vulnerables.
4. Fijar los criterios de actuación para el cumplimiento de los objetivos establecidos en la presente Ley.
5. Fijar los criterios que se aplicarán en materia de recursos humanos, remuneraciones, inversiones, gastos, planificación, administración y finanzas.
6. Designar, remover, desplazar, suspender y destituir al personal del Servicio, así como revocar nombramientos, conceder licencias, aceptar o rechazar renuncias, conforme a reglamento.
7. Contratar consultoras o consultores para una mejor prestación del Servicio.
8. Disponer la creación y ubicación de direcciones, oficinas regionales y de coordinación, unidades especializadas, designando a los responsables y el personal necesario de acuerdo a las necesidades y requerimientos del Servicio.

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

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

- I. En el marco de la política nacional de transparencia, el Servicio Plurinacional de Defensa Pública deberá realizar la rendición pública de cuentas de acuerdo a la normativa vigente.

- II. El Servicio deberá informar y transparentar a la sociedad sobre sus actuaciones.

## **Sección II**

### **Dirección de Supervisión y Control**

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

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

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

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

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

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución Política del Estado, Tratados y Convenios Internacionales y las leyes.
2. Cumplir y hacer cumplir las instrucciones de la Dirección Nacional.
3. Visitar periódicamente los establecimientos penitenciarios, policiales y celdas judiciales.
4. Coadyuvar con la Directora o el Director Nacional en el cumplimiento de los objetivos y finalidades del Servicio.
5. Promover la aplicación del régimen disciplinario a los integrantes de la estructura operativa.
6. Coordinar la creación de medios de información y comunicación con las usuarias y los usuarios del Servicio, a fin de indagar el grado de cumplimiento de funciones de las Defensoras y los Defensores Públicos, y demás servidores públicos operativos.
7. Aplicar procedimientos de control y evaluación de eficiencia al personal operativo del Servicio.
8. Detectar problemas de gestión operativa y promover alternativas de solución.
9. Sugerir fundadamente, ante la Dirección Nacional, el desplazamiento y reemplazo de Defensoras, Defensores y personal de apoyo para determinados actos.

10. Coordinar con las Direcciones Departamentales el cumplimiento de los fines y objetivos del Servicio.
11. Supervisar y controlar que el personal operativo mantenga actualizado el registro de acciones procesales en el Sistema de Seguimiento de Causas, conforme a reglamento.
12. Imponer sanciones disciplinarias al personal operativo y administrativo de acuerdo a reglamento.
13. Impartir instructivos y circulares de carácter general y específicos, en los términos y alcances establecidos en la presente Ley, conforme a reglamento.
14. Ratificar, modificar o revocar sus instrucciones impartidas, cuando éstas sean contrarias a la presente Ley y objetadas conforme a reglamento.
15. Supervisar las actividades del personal de su dependencia.
16. Promover la formación, capacitación y actualización permanente del personal a su cargo.
17. Otras atribuciones establecidas conforme a reglamento.

### **Sección III**

## **Directoras y Directores Departamentales**

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

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

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

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

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

1. Representar al Servicio en el ámbito departamental al que pertenecen.
2. Visitar semanalmente los establecimientos penitenciarios, policiales y celdas judiciales.
3. Establecer el rol de turnos y suplencias de las Defensoras y los Defensores en su Departamento.

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

## **Sección IV**

### **Defensoras y Defensores Públicos**

**Artículo 38°.- (Defensoras y Defensores públicos)** . Las Defensoras y los Defensores Públicos ejercerán la asistencia jurídica y defensa penal técnica con todas las atribuciones que les otorga la Ley, asegurando su intervención en las diferentes etapas del proceso penal.

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

**Artículo 40°.- (Atribuciones)** . Las Defensoras y los Defensores Públicos tienen las siguientes atribuciones:

1. Ejercer la defensa técnica, asumiendo el asesoramiento pleno de los casos que le sean formalmente asignados.
2. Supervisar la labor de la Defensora o el Defensor Auxiliar.
3. Otras atribuciones establecidas por Ley.

**Artículo 41°.- (Obligaciones)** . Son obligaciones de las Defensoras y los Defensores Públicos:

1. Informar al inmediato superior, periódicamente y cada vez que les sea instruido, sobre los asuntos a su cargo.
2. Visitar y contactarse semanalmente con las usuarias y los usuarios privados de libertad en los establecimientos penitenciarios, policiales y celdas judiciales, de acuerdo a reglamentación.
3. Cumplir las instrucciones superiores.
4. Tramitar por si o por intermedio de la Directora o el Director Nacional o Departamental, la información solicitada a las entidades públicas.
5. Registrar continuamente sus actuaciones para el seguimiento de causas, así como brindar la información estadística que le sea solicitada, en términos de veracidad y oportunidad, conforme a reglamento.
6. Comunicar a la Defensoría de la Niñez y Adolescencia cuando tuviera conocimiento sobre la situación jurídica de una niña, niño o adolescente involucrado en un hecho tipificado como delito.
7. Elaborar un registro de los casos de tortura u otros tratos inhumanos denunciados o conocidos confidencialmente bajo secreto profesional.
8. Capacitarse y actualizarse permanentemente para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a reglamento.
9. El cumplimiento y control de los plazos establecidos en la normativa penal, bajo responsabilidad.
10. Denunciar a las operadoras y los operadores de justicia que obstaculicen sus actividades.

## **Sección V**

### **Personal de apoyo operativo**

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

**Artículo 43°.- (Personal de apoyo psico-social)** . El Servicio contará con personal de apoyo psico-social, compuesto por profesionales del área, encargado de la asistencia y elaboración de los informes respectivos, conforme a reglamento.

## **Sección VI**

### **Formación, capacitación y actualización**

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

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

## **Título III**

### **Cambio de Defensor, pérdida del servicio y excusas**

#### **Capítulo Único**

#### **Cambio de Defensora o Defensor y retiro del servicio**

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

- I. La usuaria o el usuario del Servicio podrá solicitar el cambio de Defensora o Defensor que se le hubiera asignado, cuando concurra alguna de las siguientes causales:
  - a. Que tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o amistad íntima con una de las partes del proceso.
  - b. Que tenga acreencia, deuda o sea garante de una de las partes del proceso.
  - c. Que haya sido patrocinante, apoderada, apoderado, testigo, perito, tutora o tutor en el asunto que debe conocer.
  - d. Que la defensa sea incompatible con otra usuaria u otro usuario a la que patrocina.
  - e. Que el defensor incumpla las funciones establecidas en la presente Ley o su reglamento.
  - f. Desavenencias de caracteres, entre la usuaria o el usuario con la Defensora o el Defensor, que ponga en riesgo el correcto ejercicio de la defensa técnica. Sólo podrá invocarse esta causal por una sola vez en el transcurso del proceso.
  - g. En exacciones comprobadas.
- II. La Defensora o el Defensor podrá excusarse de ejercer la defensa en un caso concreto, cuando concurra alguna de las causales previstas en el Parágrafo anterior. La Defensora o el Defensor únicamente podrá invocar la causal establecida en el Inciso e) del Parágrafo anterior, como máximo dos (2) veces en el transcurso de un año.

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

- I. La usuaria o el usuario perderá el servicio cuando:

- a. No se encuentre en los casos de gratuidad o haber proporcionado información falsa para acceder al Servicio.
  - b. Designe abogada o abogado particular para su defensa.
  - c. Renuncie de manera expresa y voluntaria al Servicio, previa designación de abogada o abogado particular para su defensa.
  - d. Maltrate verbal o físicamente a la Defensora o al Defensor, el mismo que deberá ser comprobado.
- II. En cuanto la persona pierda su condición de usuaria o usuario del Servicio, se dará comunicación escrita a la autoridad judicial competente y a la persona imputada o procesada penalmente, con el objeto de que se le pueda asignar un defensor de oficio.

## **Título IV**

### **Régimen administrativo y económico**

#### **Capítulo I**

#### **Régimen administrativo**

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

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

**Artículo 50°.- (Voluntarias y voluntarios)** . La Directora o el Director Nacional podrá suscribir convenios con las universidades públicas o privadas, a fin de que las y los estudiantes de cursos superiores puedan desarrollar actividades voluntarias que coadyuven en las tareas propias del Servicio, como parte de su práctica académica.

#### **Capítulo V**

#### **Régimen económico**

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

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

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

## **Título V**

### **Régimen disciplinario**

#### **Capítulo Único**

#### **Responsabilidad y régimen disciplinario**

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

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

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

### **Disposiciones finales**

**Artículo final 1°.-** La implementación de lo dispuesto en el Artículo 15, Numeral I y del Artículo 43 de la presente Ley se aplicará en forma progresiva.

**Artículo final 2°.-** El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas asignará los recursos necesarios para la implementación de la presente Ley.

**Artículo final 3°.-** El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, según disponibilidad presupuestaria, asignará los recursos para la implementación progresiva del Servicio en provincias.

### **Disposiciones transitorias**

**Artículo transitorio 1°.-** El Ministerio de Justicia, en el plazo de ciento veinte (120) días de publicada la presente Ley, elaborará la reglamentación correspondiente para su aplicación.

**Artículo transitorio 2°.-** El Servicio Nacional de Defensa Pública - SENADEP, en el plazo de ciento ochenta ([Ley N° 80](#)) días, realizará el inventario físico y valorización de activos,

balances de cierre y demás trámites administrativos para el cese de sus actividades y disolución de su razón social, y posterior transferencia de sus activos físicos tangibles e intangibles, a favor del Servicio Plurinacional de Defensa Pública.

**Artículo transitorio 3°.-** Queda vigente el Título III de la [Ley N° 2496](#) de 4 de agosto de 2003 hasta la aprobación de la normativa reglamentaria en el plazo de ciento veinte (120) días a partir de la publicación de la presente Ley.

## **Disposición abrogatoria y derogatoria**

**Artículo 1°.-** Queda abrogada la [Ley N° 2496](#) de 4 de agosto de 2003.

**Artículo 2°.-** Se abrogan y derogan todas las normas legales contrarias a la presente Ley.

---

Remítase al Órgano Ejecutivo para fines constitucionales. Es dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional, a los once días del mes de diciembre del año dos mil trece. Fdo. Lilly Gabriela Montaña Viaña, Betty Asunta Tejada Soruco, Andrés Agustín Villca Daza, Claudia Jimena Torres Chávez, Marcelo Elio Chávez, Ángel David Cortés Villegas. Por tanto, la promulgo para que se tenga y cumpla como Ley del Estado Plurinacional de Bolivia. Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los diecinueve días del mes de diciembre del año dos mil trece. FDO. ÁLVARO GARCÍA LINERA, Juan Ramón Quintana Taborga, Luis Alberto Arce Catacora, Cecilia Luisa Ayllón Quinteros, Ana Teresa Morales Olivera MINISTRA DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y ECONOMÍA PLURAL E INTERINA DE RELACIONES EXTERIORES Amanda Dávila Torres.