



NUEVOS CUIDADOS EN AUDIENCIA DE REINCORPORACIÓN

NUEVOS CUIDADOS EN AUDIENCIA DE REINCORPORACIÓN

El pasado 30 de septiembre se publicó la Ley 1468 sobre Restitución de Derechos Laborales. Dicha Ley tiene como Objeto *“resguardar el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral en caso de despido injustificado, la inamovilidad laboral, la falta de pago de remuneración o salario, y el cumplimiento del fuero sindical, la presente Ley tiene por objeto establecer el procedimiento especial para su restitución”*.

En su Disposición Transitoria Segunda establece que *“Las denuncias de despido injustificado y solicitudes de reincorporación que se hayan iniciado conforme al procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 28699, de 1 de mayo de 2006, modificado por el Decreto Supremo N° 0495, de 1 de mayo de 2010, deberán adecuarse en su tramitación conforme a lo previsto en la presente Ley, a partir del estado en el que se encuentren, debiendo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social emitir los criterios para su adecuación, que serán establecidos en el Protocolo de Actuación.”*

Hay diferencias de fondo entre ambos procedimientos ante el Ministerio de Trabajo:

ANTIGUO PROCEDIMIENTO (DS 28699 y 495 RM 868/2010)	NUEVO PROCEDIMIENTO (LEY 1468 y RM 1377/2022)	COMENTARIOS
Se recibían denuncias orales o escritas, emitiendo en el momento la Conminatoria para Audiencia Única. No se permitían	Se crea el Formulario de Recepción de Denuncias. Es posible aportar el denunciante pruebas escritas. El inspector laboral emitirá la Citación Única y Emplazamiento en el plazo de 5 días hábiles.	Permite entregar documentos que el denunciante considere conveniente aportar como respaldo. La nueva normativa perturba la efectiva resolución de conflictos con teletrabajadores

documentos probatorios.	El lugar de audiencia será el más cercano a donde el trabajador hubiera prestado sus servicios o donde fuera el domicilio legal de la empresa o donde se hubiera suscrito el contrato de trabajo a elección del trabajador.	quienes radican donde el empleador no tiene domicilio o representante apoderado.
Las notificaciones eran personales o en tablero.	En la denuncia multiparte, el denunciante principal debe dar su email y número WhatsApp para futuras notificaciones.	
	<p>Permite la notificación con la Citación y Emplazamiento en el domicilio personal del empleador.</p> <p>El trabajador debe devolver la constancia de notificación al inspector laboral, antes de instalada la audiencia.</p>	Antes no se verificaba si el empleador hubiera o no sido notificado con la citación única.
	Los documentos que acompañan la denuncia están a disponibilidad de las partes para revisión mediante el inspector de trabajo.	
La audiencia se llevaba a cabo pudiendo solo ser suspendida por hasta 2 días cuando el	La audiencia se lleva a cabo en la fecha y hora previstas, durante la cual la parte empleadora debe presentar toda	Hace la primera mención en sentido que el inspector laboral valora prueba, careciendo de los instrumentos propios de

<p>inspector laboral hubiera requerido documentación adicional.</p> <p>En caso de inconcurrencia a la audiencia de reincorporación por parte del empleador se le consideraba como aceptación plena de despido injustificado.</p>	<p>documentación que justifique la desvinculación del extrabajador (en este punto, sobre despidos con causa justificada o afines se debe tener en cuenta que se debe probar que se dio la oportunidad a la defensa al trabajador); incluso se debe demostrar haber dado la oportunidad de justificación al extrabajador en caso de su inasistencia por más de 6 días laborales continuos.</p> <p><i>“El Inspector Laboral deberá observar de forma estricta el principio de inversión de la prueba en favor del trabajador”.</i></p> <p>La inconcurrencia del empleador o su falta de acreditación constituye presunción de la vulneración de los derechos denunciados.</p>	<p>un periodo probatorio, como confesión provocada, declaración, testifical, visita ocular, etc.</p>
<p>La audiencia debía realizarse en un máximo de 2 días hábiles desde la denuncia.</p>	<p>La audiencia debe realizarse en un máximo de 10 días hábiles desde la denuncia.</p>	
	<p>En Audiencia el inspector laboral levanta acta con datos concretos:</p>	<p>La inconsistencia del procedimiento yace en que sea el inspector laboral o el Jefe Departamental/Regional</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Hora, fecha y lugar de la audiencia; - Identificación de las partes o sus representantes, y abogados; - Resumen de los argumentos expuestos por las partes; - Domicilio de las partes y de los abogados; - Enumeración de la prueba aportada. 	<p>del Trabajo tome (n)decisiones en base a dicho resumen de argumentos sin capacidad probatoria plena.</p>
	<p>Regula que el inspector no emitirá opinión sobre el fondo de la denuncia.</p>	<p>Hay contradicción respecto al articulado por el cual <i>"el inspector deberá observar de manera estricta el principio de inversión de la prueba a favor del trabajador"</i>.</p>
	<p>Permite por una única vez reprogramar la audiencia.</p> <p>Instalada la audiencia no puede ser suspendida por ninguna causa.</p> <p>Solo se puede determinar cuarto intermedio ante una pluralidad de denunciantes y se requiera prueba adicional. Este cuarto intermedio no puede ser mayor a 2 días.</p>	

	<p>El informe emanado del inspector laboral al Jefe Departamental / Regional del Trabajo contiene un resumen de los argumentos de parte y valoración de prueba o documentos. También contiene una recomendación de restitución laboral o de rechazo de denuncia.</p>	<p>La inconsistencia del procedimiento yace en que sea el inspector laboral o el Jefe Departamental/Regional del Trabajo tome (n) decisiones en base a dicho resumen de argumentos sin capacidad probatoria plena.</p>
<p>El plazo para emisión del informe dirigido al Jefe Departamental /Regional del Trabajo era 2 días hábiles.</p>	<p>El plazo para emisión del informe dirigido al Jefe Departamental / Regional del Trabajo es 4 días hábiles</p>	
	<p>Contiene articulado específico sobre inamovilidad de mujer en estado de embarazo y de progenitor hasta que el niño cumpla un año; personas con discapacidad, así como madre o padre, cónyuge o tutor a cargo de uno o más personas con discapacidad, de menores de 18 años o con discapacidad grave y muy grave; y madres, padres, guardadores y tutores del niño que se encuentre en condición de estado crítico de salud.</p>	
	<p>Autocalifica la Resolución de</p>	

	Restitución de Derechos Laborales de gozar de legalidad, cumpla o no los requisitos que le da tal carácter.	
	Regula que la Resolución de Restitución de Derechos Laborales constituye un instrumento de verificación de la vulneración de derechos laborales así como de fuero sindical.	Le da status de haberse verificado la vulneración sin haber ocurrido tal constatación.
	<p>Crea tipos de Resolución:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolución de Reincorporación laboral; ▪ Resolución de cumplimiento de pago de salarios; ▪ Resolución de cumplimiento de fuero sindical; ▪ Resolución de rechazo de denuncia. 	
El plazo para pronunciamiento por el Jefe Departamental/ Regional del trabajo era 3 días hábiles.	El plazo para pronunciamiento por el Jefe Departamental /Regional del Trabajo es 10 días hábiles.	

	<p>Hace mención en más detalle sobre las causas de vulneración con la estabilidad laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Despido sin causa justificada; ▪ Despido indirecto; ▪ Personas enfermas con cáncer; ▪ Personas enfermas de VIH SIDA; ▪ Renuncias por presión; ▪ Falta de pago de salario por 2 o más meses; ▪ Pago de salario inferior al mínimo nacional; ▪ Incumplimiento de salarios retroactivos; ▪ Incumplimiento a la garantía de fuero sindical. 	
	<p>Regula el plazo máximo para presentar denuncias (3 meses calendario) desde el hecho, comunicación verbal o notificación escrita del instrumento que se considere vulnerador.</p> <p>El rechazo de la denuncia por presentación</p>	<p>El plazo de 3 meses calendario ya era parte de la Sentencia Constitucional 135-2013.</p> <p>Intencionalmente omite pronunciarse sobre la prescripción de la acción laboral en el plazo de (2) años.</p>

	<p>extemporánea permite demandar por la vulneración ante la judicatura laboral <i>“dada la imprescriptibilidad de los mismos”</i>.</p>	
<p>Emitida la Conminatoria de Reincorporación esta era de cumplimiento obligatorio.</p>	<p>La Resolución de Restitución de Derechos Laborales es notificada a las partes en el plazo de 3 días.</p> <p>La notificación puede ser realizada en forma personal o a través de Cédula en el domicilio del empleador, en el domicilio registrado en el ROE (fax, correo electrónico), domicilio legal o por cualquier otro medio que permita cumplir con la finalidad de poner en conocimiento el contenido de dicha Resolución. No se descarta que se notifique incluso por WhatsApp.</p>	<p>Se debe tener especial cuidado con las notificaciones y dado que le dan amplitud de metidos se debe actualizar datos en el ROE.</p>
<p>Se abría la vía administrativa de impugnación aparte de la vía judicial, de acuerdo con la SC 0591/2012, posibilitando la presentación de los Recursos de Revocatoria y Jerárquico (Ley 2341, Arts. 64 y siguientes) con</p>	<p>Se puede interponer Recurso de Revisión (en un plazo de 5 días hábiles desde la notificación con la Resolución) en contra de la Resolución de Restitución de Derechos.</p> <p>El plazo para la resolución del Recurso de Revisión es de 45 días hábiles.</p>	<p>Desde principios de 2021 y por decisión de la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia se prohibió llevar adelante Recursos Contencioso Administrativo</p>

<p>sus consiguientes plazos.</p>	<p>Las partes podrán presentar pruebas o documentos de reciente obtención a momento de interponer el Recurso.</p> <p>La Resolución Ministerial que resuelve el Recurso de Revisión confirmará o revocará total o parcialmente la Resolución de Restitución de Derechos Laborales original, o la desestimaré si esta hubiera sido interpuesta fuera de término.</p> <p>En caso de confirmarse total o parcialmente la Resolución de Reincorporación y la Resolución de Cumplimiento de Pago, se establecerá la liquidación de salarios u otros derechos que correspondan. Esta liquidación podrá ser actualizada por disposición de autoridad judicial a momento de emitir Auto (judicial) de Cumplimiento.</p> <p>En caso de no ser impugnada la Resolución de Restitución de</p>	
----------------------------------	---	--

	<p>Derechos Laborales, se emitirá un Auto de Complementación liquidando salarios devengados y otros derechos que pudiesen corresponder.</p> <p>La liquidación de salarios devengados y otros derechos constituye suma líquida y exigible, otorgando a dicho instrumento la calidad de título coactivo.</p>	
	<p>A lo largo del documento da por hecho que hay vulneración de derechos laborales y que una reincorporación tiene que tomar lugar. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ “En caso de existir pluralidad de trabajadores cuyos derechos hubiesen sido vulnerados...” ▪ “Se concederá el uso de la palabra al denunciante y/o a los trabajadores o trabajadores cuyos derechos laborales estuviesen siendo vulnerados...” 	<p>En una sola ocasión se menciona que puede (o no) haber habido vulneración de derechos denunciada:</p> <p><i>“... debiendo consignar: La fecha y hora de audiencia, la cual deberá ser realizada en un plazo no mayor a 10 días hábiles, los trabajadores afectados y los derechos supuestamente vulnerados...”</i></p>

RECOMENDACIONES

1. Actualizar información ante el ROE provisto que la reglamentación permite notificar actuaciones por cualquier medio incluyendo fax, WhatsApp, email, SMS, sin limitación.
2. Antes de proceder a la desvinculación de un trabajador se debe contar con el respaldo documental respectivo que demuestre haber ocurrido una de los causales de desvinculación descritos en el Art. 16 de la LGT o Art. 9 de su Reglamento. Una previsión mínima será la de haber dado el respectivo derecho a la defensa o en su defecto la oportunidad de justificación (inclusive en situaciones de ausencia del trabajador por más de 6 días hábiles) realizando el acopio de dicha prueba, ya que se presentará bajo listado durante audiencia.
3. En lo posible contar en audiencia con la presencia de un notario de fe pública quien pueda dar fe idónea de lo presentado y expuesto en audiencia, ya que como se ha evidenciado en varios casos recientes el inspector laboral a momento de redactar el acta de audiencia emite directamente la restitución de derechos laborales, pasando a notificar a las partes en el mismo momento, saltándose todo el procedimiento descrito en la Ley 1468 y la RM 1377/2022. También se vio que el inspector se rehusó a levantar un detalle pormenorizado de las pruebas documentales presentadas, qué contienen y su importancia dentro de los argumentos del empleador, limitándose a anotar “varios documentos”.

Dicha actuación notarial servirá como un respaldo que de ser necesario será base para denunciar al funcionario ministerial por la comisión de algún ilícito en el ejercicio de sus funciones o para solicitar anulación de la audiencia/efectos por omisión al derecho a la defensa.

4. Revisar minuciosamente el Acta de Audiencia a fin de evitar algún óbice por parte del inspector laboral. En caso de presentarse una queja sin ser esta escuchada, el

notario reflejará la situación, más aún cuando es obligatorio firmarla.

5. En caso de emitirse la Resolución de Restitución de Derechos Laborales se sugiere no solo presentar el Recurso de Revisión, sino también presentar ante un Juzgado Laboral la Impugnación Judicial (art. 15 de la Ley 1468) en miras a judicializar en etapa temprana el tema, permitiendo solicitar luego acumulación si el mismo caso se radicara en otro juzgado dentro de ejecución solicitada por el Ministerio de Trabajo o por el denunciante.
6. La parte empleadora debe prever que las facultades en el Poder de representación para apersonarse ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social sean suficientes bajo riesgo de que se le tome por ausente a la audiencia. Bajo amenaza, los inspectores laborales responden a las órdenes e intereses de sindicatos afiliados a la COB quienes intentan por toda forma vetar la asistencia del empleador.

**Receso por fin de año desde el día
23 de diciembre de 2022 hasta el
día 8 de enero (incluido) de 2023**



ABC del Suscriptor



Código QR de pago directo:

a. para digitar Bs. 199,90
(suscripción personal)

b. para. digitar Bs. 417,60
(suscripción empresarial)

c. para digitar Bs. 2227,20
(suscripción ilimitada)



Mercado 1328
Piso 9, Of. 904
Tel. (+591 2) 204214 / 2201036
e-mail: info@aal.com.bo
aal.com.bo/

La Paz, Bolivia