

**UNIVERSIDAD MAYOR, REAL Y PONTIFICIA DE SAN FRANCISCO
XAVIER DE CHUQUISACA**

VICERRECTORADO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



**“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEY NRO. 1468 Y EL DECRETO SUPREMO
NRO. 28699 RESPECTO AL PROCEDIMIENTO DE REINCORPORACION
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DESVINCULADOS INJUSTIFICADAMENTE
EN BOLIVIA”**

**TRABAJO EN OPCIÓN AL GRADO DE
DIPLOMADO EN DERECHO
EMPRESARIAL VERSION I**

MARIELA ESTHER MODRAGON CORONADO

SUCRE- BOLIVIA

2023

CESIÓN DE DERECHOS

Al presentar este trabajo, como uno de los requisitos previos para la obtención del Certificado del Diplomado en Derecho Empresarial versión I, de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, autorizo al Centro de Estudios de Posgrado e Investigación o a la Biblioteca de la Universidad para que se haga de este Trabajo, un documento disponible para su lectura, según las normas de la Universidad.

Asimismo, manifiesto mi acuerdo en que se utilice como material productivo dentro del Reglamento de Ciencia y Tecnología, siempre y cuando esa utilización no suponga ganancia económica ni potencial.

También cedo a la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, los derechos de publicación de este trabajo o parte de él, manteniendo mis derechos de autor hasta un período de 30 meses posterior a su aprobación.

Mariela Esther Modragon Coronado

Sucre, Marzo del 2023

AGRADECIMIENTOS

A mi familia por todo amor y su apoyo incondicional que me brinda.

A la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, especialmente a la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, a mis Docentes por ser una fuente de sabiduría y compartir sus conocimientos, valores y ayudarme a formarme profesionalmente al servicio de nuestra sociedad.

DEDICATORIA

A Dios por no dejar que caiga en los momentos más difíciles de mi vida.

A mis Padres por el amor incondicional brindado.

A mi Familia por ser el motivo que me impulsa a ser mejor cada día

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes	2
2. Justificación	4
3. Situación problemática	6
4. Formulación del problema de investigación	6
5. Objetivo General.....	6
6. Objetivos Específicos	6
7. Metodología	7
7.1 Tipo de Investigación	7
7.2 Métodos	7
7.3 Técnicas	8
7.4 Instrumentos	9
CAPITULO I	11
MARCO TEORICO	11
1.1 MARCO CONTEXTUAL	11
1.1.1 Constitución Política del Estado	11
1.1.2 Ley Nro. 1468 (De procedimiento especial para la restitución de Derechos laborales) ..	13
1.1.3 Decreto Supremo Nro. 28699	17
1.2 MARCO CONCEPTUAL	20
1.2.1 Relación laboral.....	20
1.2.2 Dependencia y subordinación.....	22
1.2.3 Derecho al trabajo	25
1.2.4 Características de un despido injustificado	27
1.2.5 Derechos de la segunda generación.....	28
1.2.6 Estabilidad laboral	29
1.2.7 Reincorporación laboral.....	30
CAPITULO II	32

INFORMACION Y DATOS OBTENIDOS	32
2.1 Resultados de la entrevista.....	32
2.2 Resultados de la guía de revisión normativa	32
CAPITULO III	38
ANALISIS Y DISCUSION	38
3.1 Análisis	38
3.2 Discusión	38
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	43
ANEXOS	

RESUMEN

El presente proyecto tiene por finalidad analizar la Ley Nro. 1468 y el Decreto Supremo Nro. 28699 respecto al procedimiento de reincorporación laboral de los trabajadores desvinculados injustificadamente en Bolivia de manera que su estudio permita determinar el procedimiento establecido en la Ley Nro. 1468, ventajas y desventajas y un análisis comparativo con el procedimiento establecido en el Decreto Supremo Nro. 28699 para cuyo fin se ha llegado a establecer como métodos de investigación: bibliográfico, documental y deductivo e inductivo, que han permitido analizar a profundidad todos los aspectos del tema de investigación, llegando a determinar resultados importantes que se describen en el presente trabajo.

Para ello, en el capítulo I se determinan los antecedentes de otros trabajos de investigación respecto a la reincorporación laboral por despidos injustificados, estando entre ellos la relevancia social, práctica y novedad científica del tema de investigación.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico y contextual, así también las definiciones teóricas sobre los conceptos clave que hacen al proyecto, que contiene definiciones sobre el derecho al trabajo, dependencia y subordinación, características de un despido injustificado, así como el análisis de la normativa vigente y abrogada respecto a la figura de la reincorporación laboral.

En cuanto a la información y datos obtenidos estos contienen las respuestas realizadas en la guía de entrevista, así como de la revisión documental y bibliográfica.

En el análisis y discusión del trabajo de investigación se realizó un examen de los antecedentes, marco conceptual y contextual y los resultados obtenidos de las entrevistas donde se analizó el procedimiento de la reincorporación laboral conforme a la Ley Nro. 1468 y el Decreto Supremo Nro. 28699

Se concluye la investigación destacando el nuevo procedimiento establecido en la Ley Nro. 1468 siendo totalmente beneficiosa para los trabajadores.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende abordar la aplicación de la novedosa Ley de Procedimiento de Restitución de Derechos laborales Nro. 1468, con el fin de identificar sus ventajas y desventajas tanto para los trabajadores como los empleadores.

La Ley se enfoca en la permisión a las Jefaturas Departamentales o regionales de Trabajo para que puedan emitir resoluciones de reincorporación laboral, cumplimiento de pago de remuneración o salario adeudados y cumplimiento del fuero sindical ante la vulneración de derechos laborales, previa audiencia donde el empleador debe presentar los descargos que crea conveniente y defender su posición ejerciendo su derecho a la defensa, posteriormente el inspector a cargo eleva informe y es el Jefe Departamental del Trabajo quien emite la resolución de acuerdo a la denuncia realizada.

Este nuevo procedimiento a su simple lectura es más ágil y beneficia más a los trabajadores en desmedro de los empleadores, en ese sentido la presente investigación pretende abordar un análisis comparado entre el antiguo procedimiento establecido en el Decreto Supremo Nro. 28699 y la Ley Nro. 1468 vigente en la actualidad.

Para los casos de reincorporación laboral establecidos en el Decreto Supremo Nro. 28699 existió un conflicto para hacer cumplir la conminatoria, en ese sentido el Tribunal Constitucional estableció que ante el incumplimiento de la conminatoria se podía interponer una acción de amparo constitucional (aplicando la excepción a la subsidiariedad) con el cual se otorgaba la tutela al trabajador y obligaba a la parte empleadora al cumplimiento de la conminatoria con el pago de todos los derechos laborales y beneficios sociales durante el tiempo de desvinculación, esto saturó de gran forma las salas constitucionales generando mayor mora procesal.

La Ley Nro. 1468 reemplazó la instancia constitucional por la vía judicial, considerando las conminatorias como títulos coactivos y que pueda ser presentado en la vía judicial para su cumplimiento mediante una orden de apremio al representante legal, sin embargo, los juzgados de trabajo y seguridad social quedan más abarrotados con las causas ordinarias y estas de reincorporación. Las **relaciones laborales** se forman bajo la influencia del entorno social y dependen de las acciones de las estructuras de gestión, cuya tarea es garantizar el

cumplimiento de los principios de asociación constructiva, así como la elaboración y el mantenimiento de relaciones laborales basadas en la cooperación empresarial mutua.

1. Antecedentes

Nineth Sandoval Flores en su tesis denominada “El impacto socio jurídico de la reincorporación laboral por despidos injustificados, y la necesidad de reglamentar los salarios devengados” (Sandoval, 2022) llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe un vacío jurídico ante la inexistencia de una norma que regule la figura de los salarios devengados, por otra parte, el enfoque constitucional es proteccionista al empleo y al trabajador considerado como la principal fuerza productiva del desarrollo del país, por tanto, la normativa laboral establece medidas de protección ante despidos injustificados proponiendo una forma más precisa para el pago de salarios devengados.
- Afirma que la protección al empleo a través de la estabilidad laboral tiene una relación con las políticas económicas y del sistema productivo del país. Por otra parte, recomienda la reglamentación del pago de salarios devengados para fortalecer los derechos laborales de los trabajadores, protegiendo su subsistencia de vida posterior a un despido laboral.

Según Iván Paco Aisallanque en su tesis denominada “Normas administrativas y laborales para el cumplimiento de las disposiciones emitidas por el Ministerio de Trabajo” (Paco, 2012) determino las siguientes conclusiones:

- El Ministerio de Trabajo como instancia administrativa laboral debe cumplir funciones de fiscalización, resolución de conflictos y asesoramiento legal a los trabajadores, sobre los conflictos deben enmarcarse en el debido proceso para no coartar derechos, debiendo ser el procedimiento rápido, económico y efectivo,

De igual forma entre sus recomendaciones se tiene:

- Que el Ministerio de Trabajo en su rol de protección de los derechos laborales debe contar con sólidas bases jurídicas para una eficiente labor, los actos que emita la autoridad administrativa deben otorgar certidumbre jurídica, emitidas con competencia y de cumplimiento obligatorio, finalmente la estructura de la inspección de trabajo debe ser categorizada y profesionalizada.

Ambos autores coinciden en que la normativa laboral tiene un enfoque protector al trabajador, siendo estos la principal fuerza productiva del país debiendo reforzar a la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo y Jefaturas departamentales y regionales de trabajo) para que brinde un asesoramiento eficiente y ágil a los trabajadores, finalmente la necesidad de regular la figura de los sueldos devengados producto de reincorporaciones laborales.

En Bolivia la normativa laboral se caracteriza por ser de data antigua, desorganizada en su contenido por la gran cantidad de Decretos Supremos que lo complementan, es así que la nueva Ley de Restitución de Derechos Laborales es una norma que adiciona un procedimiento especial para el cobro de diferentes conceptos a través de resoluciones emitidas por las Jefaturas de Trabajo y ejecutadas como título coactivo por los juzgados en materia Laboral y de Seguridad Social.

Marcela Rita Ortiz Torricos (Ortiz, 2019) en su artículo científico denominado **“PRINCIPIOS DE IMPRESCRIPTIBILIDAD E IRRETROACTIVIDAD EN LA CPE Y EL DERECHO LABORAL”** (Ilustre Colegio de Abogados de Chuquisaca, 2019) hace un análisis detallado de la figura de la prescripción laboral en Bolivia, su aplicación antes y después de la promulgación de la Constitución Política del Estado, es así que entre sus conclusiones más importantes están: la aplicación de la prescripción para aquellos derechos laborales que tuvieron origen y prescribieron aplicando la normativa vigente en ese momento, no pudiendo ser reactivados con la figura de la imprescriptibilidad vigente en la actualidad, es decir que si los derechos prescribieron en los 2 años conforme señala el artículo 120 de la Ley General del Trabajo no se aplicó la imprescriptibilidad de manera retroactiva.

La Ley General del Trabajo, así como su Decreto reglamentario datan de hace varias décadas, en consecuencia, la normativa laboral tuvo a lo largo del tiempo diferentes modificaciones.

Los derechos laborales en los últimos años han gozado de mayor protección por parte del estado a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales del Trabajo buscando que los empleadores cumplan con la normativa laboral, seguridad social a corto y largo plazo en beneficio de los trabajadores.

Silvia Velasquez (Velasquez, 2011) en su tesis de grado denominada **“Alcance Socio Jurídico de la Reincorporación del Trabajador En Bolivia”** llegó a la siguiente conclusión:

- producto de un despido injustificado el trabajador opta por la reincorporación laboral empero la aplicación conlleva tiempos prolongados generando el desistimiento de la demanda y un grave perjuicio debido a que los meses o años en que se extiende el proceso este deja de percibir un ingreso económico que afecta no solo su subsistencia sino la de su familia.

La normativa laboral inserta en la Ley General del Trabajo y normas conexas tiene una inclinación de protección al trabajador, buscando respetar y proteger sus derechos laborales, ese razonamiento fue ratificado por la Constitución Política del Estado que establece entre los derechos de los trabajadores: al trabajo digno, seguridad industrial, con salario o remuneración justo, equitativo y satisfactorio.

Sobre los Derechos laborales y beneficios sociales la carta magna estableció la irrenunciabilidad de los mismos, además de su imprescriptibilidad e inembargabilidad.

Por otra parte, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario establecieron un tratamiento especial a los trabajadores que ocupen puestos de dirección, vigilancia y confianza respecto a la jornada máxima de trabajo, pudiendo estos trabajadores exceder la jornada sin una remuneración extra a cambio.

A partir de esa figura surgieron conflictos entre trabajadores que ostentaban puestos de confianza y sus empleadores, estos últimos buscando evitar el pago de horas extraordinarias fruto de una desvinculación alegando que están comprendidos entre los puestos establecidos por el artículo 46 de la ley General del Trabajo y a la vez que no gozan de la estabilidad laboral.

2. Justificación

La Ley N° 1468 es una norma novedosa y que requiere ser investigada en cuanto se refiere a las ventajas y desventajas de este procedimiento. Con el Decreto Supremo Nro. 28699 se tenía un procedimiento para la reincorporación laboral, en caso de incumplimiento a la conminatoria se acudía a la vía constitucional a través de una Acción de Amparo Constitucional para solicitar su cumplimiento, esto no limitaba a la parte afectada (generalmente empleadores) a impugnar la conminatoria en la vía administrativa.

La Ley entró en vigencia a partir del 01 de noviembre del 2022, introduciendo un procedimiento especial para solicitar el cumplimiento de la conminatoria vía judicial, es decir a través de los juzgados en materia del Trabajo y Seguridad Social.

Sin embargo, se debe analizar a través de un análisis comparativo cuales son las ventajas y desventajas que trae este procedimiento para las partes de una relación laboral, el trabajador, empleador y el Estado.

La ley establece en su artículo 4 parágrafo II el tipo de resoluciones que emiten las jefaturas departamentales y regionales de trabajo, así también a partir del artículo 6 se especifica el procedimiento para la restitución de derechos laborales en la vía administrativa.

De igual forma introduce un recurso de revisión para las partes que se consideren afectadas por la resolución emitida, denominado “recurso de revisión”, esto no suspende la ejecución de la resolución emitida.

Relevancia practica

El tema es relevante toda vez que se introduce un procedimiento más rápido para los despidos injustificados o sueldos adeudados, la constitución reconoce el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, si bien existía un procedimiento este tenía sus pormenores, por lo que para lograr su cumplimiento se debía acudir (y a la vez saturar) a las salas constitucionales mediante la acción de Amparo Constitucional, el nuevo procedimiento es más práctico y amplio en beneficio de los trabajadores, siendo la resolución un título coactivo de ejecución por parte de los juzgados en Trabajo y Seguridad Social, pero a la vez se debe analizar el perjuicio y la posible lesión de derechos a los empleadores.

Relevancia social

Al establecer un procedimiento más eficiente para las reincorporaciones laborales es de interés de la sociedad el abordar las ventajas y desventajas de este procedimiento para las partes de la relación laboral, de un análisis rápido se puede observar beneficios a los trabajadores y enormes perjuicios a los empleadores.

Novedad científica

La presente Monografía es novedosa, toda vez que, si bien otros trabajos de investigación abordaron temas como la reincorporación laboral en sede administrativa, así como las funciones de las Jefaturas de Trabajo al promulgarse esta ley en Noviembre del 2022 es

reciente y se debe analizar los efectos, la efectividad como las ventajas y desventajas de este procedimiento

3. Situación problémica

La Ley Nro. 1468 de procedimiento especial para la restitución de derechos laborales establece un nuevo procedimiento para reincorporaciones laborales debido a despidos injustificados, por tanto, debe analizarse de forma detallada para identificar las ventajas y desventajas para los trabajadores con un análisis comparativo del Decreto Supremo Nro. 28699.

4. Formulación del problema de investigación

- ¿De qué manera La Ley N° 1468 de Procedimiento Especial para la Restitución de Derechos Laborales presenta ventajas y desventajas para aquellos trabajadores desvinculados de forma injustificada en comparación con el procedimiento del Decreto Supremo N° 28699?

5. Objetivo General

- Analizar las ventajas y desventajas de la Ley Nro. 1468 de procedimiento especial para la restitución de derechos laborales para aquellos trabajadores desvinculados de forma injustificada comparando en comparación con el procedimiento del Decreto Supremo Nro. 28699.

6. Objetivos Específicos

- Analizar la normativa laboral vigente en Bolivia sobre la reincorporación laboral en vía administrativa y judicial.
- Comparar el Procedimiento de la reincorporación laboral establecido en el Decreto Supremo Nro. 28699 con el nuevo procedimiento establecido en la Ley Nro. 1468.
- Conceptualizar criterios acerca de la reincorporación laboral en sede administrativa y judicial.
- Establecer conjuntamente con los datos obtenidos del tema un diagnóstico acerca del criterio que siguen los jueces y abogados respecto al procedimiento establecido en la Ley Nro. 1468.
- Exponer las recomendaciones y conclusiones del proyecto de investigación.

7. Metodología

7.1 Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación está basado en la aplicación del método descriptivo para la recopilación y análisis de la información legal que se ha generado en materia laboral respecto al procedimiento de reincorporación laboral abrogada y vigente.

7.2 Métodos

En el presente trabajo se aplicará los siguientes métodos de investigación:

a) **Deductivo – Inductivo.** - El término de inducción deviene del latín “inductio” que etimológicamente significa “conducir hacia dentro”, es decir, supone una forma de pensar que transita de lo particular o singular hacia lo global o general. En otras palabras, esta forma de pensar intenta extraer conclusiones generales o generalizaciones a partir del análisis de hechos particulares o singulares. El método de deductivo definido de la siguiente forma: La deducción implica inferencia, conjetura, derivación e implicación lógica y consiste en el razonamiento cognoscitivo que conduce al conocimiento de lo general hacia lo particular, haciendo posible generalizar los conocimientos que se obtienen sobre determinados fenómenos a otros que presentan las mismas condiciones y características. (Alba, 2019).

Se aplicó para el estudio normativo desde lo general a lo particular y viceversa conforme establece la jerarquía normativa en Bolivia.

b) **Estudio documental.** - La investigación documental es una técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, etc. A comparación de otros métodos, la investigación documental no es tan popular debido a que las estadísticas y cuantificación están consideradas como formas más seguras para el análisis de datos. (Ortega, 2022).

Se realizó la búsqueda de documentos, libros, revistas para establecer el procedimiento de reincorporación laboral, así como los derechos que protege esa figura jurídica y su aplicación en Bolivia.

c) **Método Bibliográfico.** - Atendiendo cualquiera de las dos definiciones, el método de investigación bibliográfica tendrá tanto niveles como tenga la información misma: información inmediata -datos específicos que responden a una cuestión determinada-, preparación de una exposición más o menos breve, preparación de una tesis o trabajo de investigación de más envergadura. En realidad, cada uno de estos grupos se subdivide en varios niveles, que a su vez quedan matizados por el tipo de usuario que precisa la información, el período de tiempo que abarca, los intereses que lo mueven, la orientación divulgativa o especializada, etc. Se puede decir que hay tantos métodos de investigación como materias de estudio y como investigadores. (Prado, 2022).

La búsqueda bibliográfica se aplicó desde los antecedentes hasta las conclusiones revisando la literatura existente relativa al procedimiento de reincorporación laboral.

d) **Método Hermenéutico.** - Es la separación de sujeto y objeto, con la consideración de que cualquier tipo de verdad en el sujeto proviene del objeto como adecuación del conocimiento al mundo objetivo mediante un método. Es el apego a las regularidades y el descarte de las singularidades. Es el afán explicativo por considerar un hecho como perteneciente a una clase. Eso es positivismo. No el uso de datos numéricos o su manejo estadístico. (Pérez, 2011).

Este método es utilizado en las ciencias sociales pues permite un análisis objetivo de la normativa legal, se aplicó en el análisis de la Ley Nro. 1468 y el Decreto Supremo Nro. 28699 relativos a la figura de la reincorporación laboral.

7.3 Técnicas

a) La Entrevista

Es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto. Se considera que este método es más eficaz que el cuestionario, ya que permite obtener una información más completa.

A través de ella el investigador puede explicar el propósito del estudio y especificar claramente la información que necesite; si hay interpretación errónea de las preguntas permite aclararla, asegurando una mejor respuesta.

Se podrá definir que la entrevista consiste en obtención de información oral de parte de una persona (entrevistado) lograda por el entrevistador directamente, en una situación de cara a cara, a veces la información no se transmite en un solo sentido, sino en ambos, por lo tanto una entrevista es una conversación entre el investigador y una persona que responde a preguntas orientadas a obtener información exigida por los objetivos específicos de un estudio. (Galan Amador, 2020).

La entrevista se realizó a:

- 1 Jueza en materia de Trabajo y Seguridad Social del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca.
- 1 Abogado dependiente de la Jefatura departamental del Trabajo de Chuquisaca.
- 1 Abogado en el ejercicio libre de la profesión.

7.4 Instrumentos

a) Guía de Entrevista

Para llevar a cabo entrevistas exitosas, debemos contar con una buena guía de entrevista (guía, de ahora en adelante). Para comenzar, debemos dejar en claro que una guía NO es un cuestionario. Como su nombre lo indica, la guía es una herramienta que nos ayuda a llevar a cabo nuestra labor inquisitiva de una mejor manera. En ésta debes incluir las preguntas importantes que quieres hacer, así como preguntas de apoyo que te ayuden a obtener la información que necesitas. Como cualquier otra guía, no debes caer en el error de seguirla ciegamente, sino saber usarla apropiadamente. (Universidad Veracruzana, 2022)

En el presente Trabajo de Investigación se elaboró una guía de entrevista con preguntas pertinentes, puntuales y abiertas a aquellos especialistas a ser entrevistados.

b) Guía de Revisión Documental

La revisión documental es una técnica de la investigación, hace una retrospectiva del tema en cuestión y permite hacer comparaciones o relaciones entre las categorías definidas en la

investigación, para plantear conclusiones respecto al desarrollo del tema investigado desde la mirada de los documentos. (Angel, 2022)

Se llevó a cabo a partir de la lectura analítica de normativa en materia laboral, Sentencias Constitucionales, Autos Supremos, ayudo a identificar conceptos sobre la reincorporación laboral, el procedimiento en sede judicial y administrativa.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1 MARCO CONTEXTUAL

1.1.1 Constitución Política del Estado

La Constitución Política del estado en su artículo 46 reconoce el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral además de otras figuras novedosas, beneficiando a los trabajadores como sujetos en desventaja en la relación laboral.

Por otra parte, la constitución hace mención en su artículo 48 a los principios de protección a los trabajadores, siendo estos la principal fuerza productiva de la sociedad, así también introduce la primacía de la relación laboral, la continuidad y estabilidad laboral, no discriminación e inversión de la prueba a favor de los trabajadores (esta última también inserta en el Código Procesal del Trabajo)

Otra figura interesante y a la vez relevante es la irrenunciabilidad de los derechos laborales y beneficios sociales, siendo nulas convenciones establecidas en los contratos que pretendan burlar o camuflar una relación laboral con una civil.

Por otra parte, establece a los derechos y beneficios sociales un privilegio sobre otras acreencias que adeude el empleador, además de su inembargabilidad e imprescriptibilidad.

El artículo 49 hace mención a la potestad del estado de regular mediante leyes las relaciones laborales referidas a los contratos y convenios colectivos, también a los salarios mínimos, incrementos salariales, reincorporaciones, jornada laboral entre otros conceptos, un aspecto relevante toda vez que inicialmente y acorde a la constitución se promulgó el D.S. 28699 y actualmente en vigencia la Ley Nro. 1468.

Nuevamente se reitera la protección del estado a la estabilidad laboral prohibiendo el despido injustificado y el acoso laboral.

El artículo 50 establece la existencia de tribunales y organismos administrativos para resolver todos los conflictos en las relaciones laborales, incluyendo los de seguridad industrial y

seguridad social, actualmente y en la práctica las Jefaturas Departamentales de Trabajo resuelven diferentes conflictos, sin embargo suelen declinar competencia a los juzgados laborales quienes deben conocer la causa a mayor detalle y con el desarrollo de pruebas de cargo y descargo, de igual forma estos juzgados tienen la potestad de sancionar en casos de infracciones a las leyes sociales siendo la jefatura un simple denunciante, finalmente también tienen la función de cobrar adeudos de los empleadores con la seguridad social de corto y largo plazo, mediante los procesos coactivos sociales.

El artículo 51 señala que en este punto es relevante el reconocimiento en la norma constitucional del derecho que tienen los trabajadores a organizarse en sindicatos, siendo este un medio de defensa y representación de los trabajadores, llegando a velar por los intereses de los trabajadores en despidos injustificados, brindando asistencia técnica, legal y un respaldo moral para llevar adelante el proceso, por otra parte reconoce el patrimonio de estas organizaciones como inviolables, inembargables e indelegables, también el fuero sindical de los dirigentes y una protección de su fuente laboral hasta 1 año después de concluida su gestión.

La constitución en sus artículos 53 y 54 reconocen el derecho a la huelga, así como la permisión de suspender labores defendiendo sus derechos, sin embargo, hacer notar que para obtener la legalidad en estas figuras se debe seguir el procedimiento establecido en la ley.

Un aspecto interesante es la obligación que tiene el estado de establecer políticas de generación de empleo, protección al aparato industrial, este punto es deficiente en la práctica, pues el estado lamentablemente dejó de lado esta obligación limitándose a afectar aún más a las empresas con la nueva ley de procedimiento laboral.

Finalmente, la constitución hace mención a un procedimiento regulado por la ley Nro. 1055 de empresas sociales, donde establece el procedimiento a seguir para evitar el cierre definitivo de las unidades económicas, en la práctica esta figura se dio poco ya que por diversos factores una empresa determina el cierre (reducción de ventas, mayor competencia, etc.) siendo difícil que con la administración de los trabajadores pueda rescatarse y ser nuevamente autosustentable, generando utilidades.

1.1.2 Ley Nro. 1468 (De procedimiento especial para la restitución de Derechos laborales)

En cuanto al objeto y ámbito de aplicación de esta ley, se tiene el resguardo al derecho al trabajo, estabilidad laboral, inamovilidad laboral, falta de pago de salarios y cumplimiento del fuero sindical, aplicable para todos aquellos trabajadores que se encuentran comprendidos en los alcances de la ley General del Trabajo.

El tipo de resoluciones que emerjan de la ley será de carácter administrativo, gozando de legalidad y presunción de legitimidad, al emitir la resolución es de cumplimiento inmediato conforme desarrolla la ley, sin embargo, de esto existen medios para impugnar la decisión en vía administrativa y judicial.

Sobre las características y las resoluciones se tiene en su artículo 4: son de cumplimiento obligatorio e inmediato, no requiriendo una confirmación a la decisión en primera instancia, aplicando un procedimiento especial para la ejecución en caso de incumplimiento.

Pueden disponer entre sus resoluciones: de reincorporación laboral por un despido injustificado, cumplimiento de pago de salarios adeudados y cumplimiento al fuero sindical.

La ley define en el artículo 5 que es considerado un despido sin causa justificada como una decisión del empleador sin que el trabajador haya incurrido en las causales establecidas en la ley, por otra parte, hace una prohibición indirecta al señalar que no se puede despedir usando el argumento de inasistencia del trabajador 6 o más días continuos.

La nueva ley establece en su artículo 6 un plazo para presentar la denuncia, excedido este plazo los trabajadores pueden acudir a la vía judicial para hacer valer sus derechos laborales, siendo estos imprescriptibles.

Cuando se vulnere la estabilidad laboral, inamovilidad laboral, el pago de salarios o el fuero sindical se tiene hasta 3 meses a partir del hecho, sea de forma verbal o escrita para presentar la denuncia.

Sobre la forma de presentación el artículo 7 señala que se hará ante los inspectores de trabajo de las jefaturas departamentales y regionales, de forma personal o mediante apoderado o dirigente sindical, incluso permite que el trabajador sea representado por un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por otra parte, permite la denuncia escrita o verbal (siempre recomendando que sea escrita y realizada por un profesional abogado) debiendo llenarse el formulario de denuncia.

Un aspecto interesante es la posibilidad de que varios trabajadores sean representados por alguien de la organización sindical y este pueda presentar la denuncia.

En este procedimiento existe una única citación teniendo el plazo de 5 días para citar al empleador, la audiencia programada no será en un plazo mayor a 10 días hábiles administrativos, el trabajador tiene la responsabilidad de realizar la citación de forma personal o con presencia de testigo insertando la posibilidad de participación de los miembros de la policía para dicha citación, una vez citado se debe hacer conocer al inspector a cargo de la denuncia.

En la audiencia el empleador debe demostrar la no vulneración de derechos laborales, en este caso la carga de la prueba le corresponde en virtud de la inversión de la prueba, cuando existan diferentes denunciados ante el mismo empleador y por la larga duración de la audiencia se puede declarar un cuarto intermedio para restablecer la audiencia en un plazo no mayor a 2 días hábiles donde el empleador puede presentar la prueba que crea pertinente.

Cuando el empleador no asista a la audiencia o exista una falta de acreditación del representante legal (por falta de poder notariado) es una presunción de vulneración de los derechos denunciados por los trabajadores, por tanto, el empleador debe acudir de forma obligatoria con su abogado patrocinante.

Realizada la audiencia en el plazo máximo de 4 días hábiles el inspector que conoce la denuncia debe elevar un informe al jefe departamental o regional del trabajo, en dicho informe

debe recomendar la restitución de los derechos laborales (reincorporación, fuero sindical o pago de sueldos adeudados) o en su caso el rechazo de la denuncia.

En el plazo de 10 días hábiles el jefe departamental o regional debe emitir una resolución fundamentada y motivada, entre las cuales estará la reincorporación del trabajador más el pago de salarios devengados, el derecho a la seguridad social, subsidios por el tiempo en que duro la suspensión de la relación laboral, también puede disponer el pago de salarios adeudados y el cumplimiento del fuero sindical o por el contrario disponer el rechazo de la denuncia, el informe del inspector no es más que una recomendación pudiendo la autoridad superior emitir una resolución diferente al informe recibido.

Por otra parte, si existe una denuncia colectiva, es decir de varios trabajadores la resolución emitida debe ser individualizada, pudiendo emitir una resolución diferente para cada trabajador de acuerdo a los descargos presentados.

Se denomina recurso de revisión a la impugnación contra la resolución emitida por el jefe departamental o regional del trabajo, esto lo pueden realizar tanto los trabajadores como empleadores que consideren que la resolución afecta sus derechos.

Al presentar esta impugnación la ley establece de forma clara que no suspende la ejecución de la resolución, el plazo es de 5 días hábiles, una vez presentado el recurso el jefe departamental o regional tiene el plazo de 3 días hábiles para remitirlo al ministerio de trabajo, estos tienen el plazo máximo de 45 días hábiles a partir de la interposición del recurso para resolver el mismo, finalmente se tiene el plazo de 3 días hábiles para notificar a las partes.

Los tipos de resolución de este recurso de revisión son:

- Confirmatoria total o parcial
- Revocatoria total o parcial

Si fuera confirmatoria deberá consignar una cantidad líquida y exigible siendo este además un título coactivo teniendo el plazo de 3 días hábiles a partir de su notificación para el cumplimiento de las partes.

Para el cumplimiento del fuero sindical la resolución es de confirmar o revocar lo dispuesto en primera instancia.

La ley permite al Ministerio de Trabajo remitir antecedentes ante el incumplimiento de la resolución ministerial, sin embargo, lo recomendable es que el trabajador ponga en conocimiento del juez laboral el incumplimiento de la resolución ministerial y solicite su ejecución teniendo el plazo de 10 días hábiles.

Una vez presentada esta demanda en sede judicial, el juez tiene el plazo de 3 días hábiles para emitir auto de cumplimiento, esto debe ponerse a conocimiento del empleador para que pueda cumplir lo establecido en la resolución dentro del plazo, caso contrario la norma permite al juez la retención de fondos, anotación preventiva, embargo y posterior remate de los bienes del empleador, sin embargo, la medida más acertada es el mandamiento de apremio.

En cuanto al empleador, únicamente puede interponer excepciones de cumplimiento del título coactivo o fuero sindical, impersonería del obligado (en el caso de que no sea la empresa) y finalmente el pago de derechos y beneficios sociales (en caso de que se haya realizado el pago y el trabajador haya aceptado).

Para resolver las excepciones el juez tiene el plazo de 2 días hábiles para correr traslado y 3 días para responder el mismo.

El juez debe emitir su resolución en el plazo de 3 días hábiles declarando probadas o improbadas las mismas, sobre el derecho a la impugnación de las partes la ley menciona al recurso de apelación sin embargo será concedido en efecto devolutivo no suspendiendo su ejecución.

Finalmente, la ley permite la impugnación en la vía judicial de acuerdo al procedimiento laboral común, el Tribunal Supremo de Justicia emitió un comunicado señalando que la demanda Contenciosa Administrativa no era la idónea para conocer estas impugnaciones, en ese sentido llegó a la conclusión que los jueces laborales deben conocer estas causas.

En las disposiciones finales de la ley menciona que si el trabajador cobro sus derechos y beneficios sociales no puede solicitar su reincorporación en sede administrativa, sin embargo esto no implica que no pueda hacer valer su derecho en la vía judicial, por otra parte señala que el documento idóneo que acredite que el trabajador cobro sus derechos y beneficios sociales es el finiquito debidamente refrendado, sin embargo no señala que sea el único documento, abriendo al posibilidad de presentar otros documentos en concordancia a la verdad material.

Un aspecto interesante es que el abono a cuenta de los trabajadores sin su autorización no implica cumplido el pago de derechos y beneficios sociales, una práctica común por parte de los empleadores.

1.1.3 Decreto Supremo Nro. 28699

Si bien el Decreto Supremo continúa vigente, varios artículos fueron derogados por la Ley 1468 empero el siguiente análisis se hizo a toda la ley en su integridad:

El objeto de la ley fue establecer una disposición que reglamente la Ley General del Trabajo.

El Decreto Supremo estableció las características esenciales de una relación laboral, esto en su artículo 2 y ampliamente desarrolladas por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia y el Tribunal Constitucional Plurinacional, en ese sentido se tiene la relación de subordinación y dependencia con el empleador, la prestación de trabajo por cuenta ajena y la recepción de un salario en cualquiera de sus formas, estos aspectos son de vital importancia ya que los empleadores suelen suscribir contratos civiles encubriendo una relación laboral y omitiendo el beneficio que tienen los trabajadores que se encuentran comprendidos en la Ley General del Trabajo.

Por otra parte, el Decreto se aplica a toda persona natural que preste sus servicios intelectuales (trabajador) u manuales (obrero) en favor de una persona natural o jurídica donde concurren las características de la relación laboral, en consecuencia, estos trabajadores están dentro de los alcances de la Ley General del Trabajo y gozan de todos sus beneficios.

Otro aspecto interesante y muy importante es la ratificación de los principios del Derecho del Laboral, entre los cuales se encuentran: El principio Protector donde el estado tiene el deber de proteger al trabajador operando bajo las reglas del in dubio pro operario (si existe dudas en la interpretación de una norma se interpreta de forma favorable al trabajador), la condición más beneficiosa (si existe una norma reconocida con anterioridad se debe aplicar de manera preferente a una nueva norma que sea menos favorable para el trabajador).

Continúa con el Principio de la continuidad de la relación laboral donde para evitar el fraude se reconoce a la relación laboral desde el inicio de la misma, protegiendo beneficios como el Bono de Antigüedad, vacaciones, indemnización por tiempo de servicios entre otros.

El principio Intervencionista le da facultades al estado a través de sus instituciones para ejercer tuición en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y empleadores, aunque en la práctica lamentablemente existe una inclinación excesiva de protección al trabajador.

Otro principio relevante es el de primacía de la realidad, esto ayuda a los trabajadores que suscriben contratos o firman diferentes documentos cuando sus funciones son otras, los empleadores suelen usarlos por ejemplo para encubrir un puesto cualquiera por uno de confianza.

El principio de la no discriminación no solo ayuda a evitar un trato diferenciado a los trabajadores que tengan el mismo puesto, sino también a nivelaciones salariales.

El decreto hace mención a los contratos civiles o comerciales que encubren relaciones laborales, no surtiendo efectos de ninguna naturaleza y mencionando al principio de la realidad para evitar este tipo de fraudes.

En cuanto a la remuneración el Decreto lo define como todo pago pactado que fue efectuado o se efectuara por concepto de contraprestación de servicios que además cumplan con las características de la relación laboral establecidas en el artículo 2, en cualquiera de las modalidades de contrato y la forma de pago sea mensual, quincenal, jornal, etc.

Antes de la vigencia de la Constitución Política del Estado, así como del Decreto Nro. 28699 la legislación permitía la libre rescisión de acuerdo a la Ley General del Trabajo, sin embargo, el Decreto estableció que esta figura se aplicara de acuerdo a lo dispuesto en su contenido.

El Decreto Nro. 28699 limitó la libertad que tenían de rescindir contratos enmarcando los conceptos y procedimientos a su contenido, señalando además que el Ministerio de Trabajo puede imponer las sanciones que correspondan, también señala que, si bien los empleadores pueden convenir libremente las remuneraciones, establece la prohibición que sean debajo del Salario Mínimo Nacional vigente de cada gestión.

En el caso de desvinculaciones laborales el empleador tiene el plazo de 15 días calendario para cancelar los derechos y beneficios sociales que correspondan a través del llenado y firmado del finiquito, pasado este plazo el monto total será calculado de acuerdo a las Unidades de Fomento a la Vivienda desde la fecha de despido hasta el día anterior a la fecha de pago, por otra parte establece que en caso de incumplimiento del plazo el empleador pagara una multa del 30% del total actualizado a las UFV's.

El Decreto ya establecía las opciones que tenía el trabajador cuando era despedido pudiendo optar por el pago de sus beneficios sociales o su reincorporación siendo una excluyente de la otra.

Lo relevante es que este artículo establecía que cuando el trabajador optaba por su reincorporación debía acudir al Ministerio de Trabajo o Jefaturas departamentales o regionales de trabajo donde podían disponer su reincorporación, en caso de negativa del empleador a cumplir con la conminatoria el Ministerio de Trabajo podía imponer multas por infracción a las leyes sociales debiendo el trabajador iniciar una demanda ante los jueces laborales, sin

embargo antes de la vigencia de la Ley Nro. 1468 la Jurisprudencia Constitucional establecido que para evitar los perjuicios que ocasiona acudir a la vía ordinaria el trabajador ante el incumplimiento del empleador interponía una acción de amparo constitucional donde las salas constitucionales emitían fallos favorables a los trabajadores siendo de cumplimiento obligatorio, independientemente de las impugnaciones en la vía administrativa que podían hacerse.

La estabilidad laboral es reconocida para todos los trabajadores dentro de la Ley General del Trabajo, posteriormente la Constitución Política del Estado reafirmaría este aspecto.

En cuanto a su aplicación el Decreto estableció que se aplicaría a todas las relaciones laborales vigentes, así como a las suscritas con posterioridad.

1.2 MARCO CONCEPTUAL

1.2.1 Relación laboral

Sobre la definición de la relación laboral el autor corporativo lo hizo de la siguiente forma:

Las **relaciones laborales** son comunicaciones sociales que están basadas en un acuerdo celebrado entre un empleado y un empleador, por el cual el primero se compromete a realizar algún trabajo por un honorario garantizado por el segundo. Este tipo de interacción debe llevarse a cabo de acuerdo con las leyes establecidas por el Estado. Es importante destacar que, tanto una persona física como una entidad legal pueden actuar como empleadores. (Centro de Estudios Superiores Maranatha, 2022)

Lo primero que identifica el autor son las partes de la relación laboral, comprometiéndose el trabajador a realizar los trabajos que serán encomendados y por parte del empleador el realizar el pago de los honorarios, de igual forma hace mención a que esta relación se encuentra regulada por las leyes del estado y que los empleadores pueden ser personas naturales como personas jurídicas.

Continua explicando: Una **relación laboral** es aquella comunicación que se realiza de acuerdo con un contrato escrito entre un empleador y un empleado. En la mayoría de los países no se permite la celebración verbal de contratos de trabajo entre un trabajador y un empleador.

La importancia de un **contrato** escrito es necesaria porque supone un grado de protección suficientemente elevado de los empleados frente a posibles despidos. El contenido de esas relaciones jurídicas se reduce en la mayoría de los casos al hecho de que un empleado se compromete a realizar un trabajo en su especialidad. (Centro de Estudios Superiores Maranatha, 2022).

La relación laboral es realizada de acuerdo a un contrato escrito entre las partes, sin embargo y de acuerdo al autor en la mayoría de los países se encuentra prohibido los contratos laborales verbales, en cambio en nuestra legislación son perfectamente legales, aunque en algunos casos es complicado demostrarlos.

En ese sentido el autor resalta la importancia de suscribir un contrato escrito otorgando un tipo de protección frente a posibles despidos ilegales.

El autor del artículo explica que es la subordinación de la siguiente manera:

El desempeño de la **actividad laboral** presupone la subordinación del especialista a las normas laborales internas establecidas en la organización. Se puede adoptar un convenio colectivo de trabajo en la organización, lo que da testimonio de la aparición de derechos y obligaciones adicionales.

Con frecuencia las **relaciones laborales** consideran:

- Las relaciones entre el empleador y los empleados.
- Entre los gerentes y los subordinados.
- Entre los trabajadores y otros empleados.
- Entre la dirección y el personal.

Las **relaciones laborales** se forman bajo la influencia del entorno social y dependen de las acciones de las estructuras de gestión, cuya tarea es garantizar el cumplimiento de los principios de asociación constructiva, así como la elaboración y el mantenimiento de relaciones laborales basadas en la cooperación empresarial mutua.

Las partes en el **convenio colectivo** pueden prever la especificación y el desarrollo posterior de la colaboración social y la cooperación tripartita en cuestiones de relaciones sociales y laborales. (Centro de Estudios Superiores Maranatha, 2022).

La subordinación del trabajador se da cuando este obedece y se adecua a las normas laborales internas en la empresa, generalmente en el reglamento interno, en este se encuentran además

los derechos y obligaciones de ambas partes, en las relaciones laborales de forma general se dan entre empleadores y empleados, gerentes y sus subordinados.

En cuando a un convenio colectivo refiere a que se puede definir y especificar las funciones de los trabajadores en la colaboración social existiendo una cooperación entre las partes.

1.2.2 Dependencia y subordinación

El autor ha detallado en su artículo las diferencias entre estos conceptos de la siguiente forma

A) Generalidades

La subordinación o dependencia es el sometimiento –en relación a las labores ejecutadas– a la forma y condiciones impuestas por el empleador. Luego la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, de forma estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador y de acatarlas. Es el poder de mando del empleador, traducido en la facultad de impartir instrucciones, de dirigir la actividad del trabajador, de controlarla, e incluso de dar término a la relación laboral cuando aflore una justa causa de terminación. (Sintesi, 2022).

El autor definió a la subordinación o dependencia como el sometimiento (de acuerdo a las labores ejecutadas) de acuerdo a lo establecido por el empleador (de acuerdo a sus instrucciones) sin embargo aclara que la subordinación se materializa por la obligación que tiene el trabajador de mantenerse a las órdenes del empleador y cumplirlas de acuerdo a sus instrucciones, es decir que existe un poder de mando del empleador para dirigir, impartir instrucciones, controlar la actividad del trabajador.

Sobre el concepto de la dirección del Trabajo hace mención a la legislación de su país:

B) Doctrina de la Dirección del Trabajo

La reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo especialmente contenida en los dictámenes N°. 5299/0249, de 14.09.1992 y 1886/0163, de 11.05.2000, entre otros, ha estimado que los requisitos para constituir un contrato de trabajo son: 1) Una prestación de servicios personales; 2) Una remuneración por dicha prestación, y 3) Ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia. Se ha entendido que estos elementos o requisitos que jurídicamente dan origen a la existencia de un contrato de trabajo, deben evidenciarse por ciertos hechos y circunstancias concretas y comprobables, que precisa el

dictamen N° 5299/0249, de 14.09.1992, bastando sólo que existan algunas de ellas: (Sintesi, 2022)

En ese sentido el autor se basa en los dictámenes de la Dirección del Trabajo de su país que estableció los requisitos de un contrato de trabajo que son: La prestación de servicios personales, entendiéndose como una prestación en favor del empleador, la remuneración por la prestación, entendiéndose como el pago del salario por el trabajo realizado y finalmente la ejecución bajo subordinación o dependencia, esta es de las más relevantes pues es un requisito para establecer la existencia de una relación laboral, debiendo estar el trabajador bajo órdenes del empleador durante la jornada laboral, no pudiendo disponer libremente de su tiempo.

El autor de forma detallada explica los pormenores de la relación laboral:

- a) La obligación del trabajador de dedicar el desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.
- b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.
- c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.
- d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparta el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.
- e) Las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.
- f) La obligación de rendir cuenta del trabajo ejecutado cuando no obra por su cuenta sino por disposición del empleador. Esto significa que el trabajador o dependiente no tiene autonomía de gestión, sino todo lo contrario, el empleador debe ser enterado si la

prestación de servicio se ha realizado conforme a lo dispuesto por el empleador, quién en uso de sus atribuciones de mando y dirección establecerá los mecanismos para constatar esta obligación.

g) Obligación de mantenerse a disposición del empleador, que se materializa por la obligación del trabajador de mantenerse a las órdenes del empleador, en forma estable y continua, aun cuando no tenga trabajo por razones no imputable a él, dentro de un marco jurídico-personal, que se traduce en la facultad del empleador de requerir la presencia del trabajador, de entregarle instrucciones y de dirigir la prestación de servicios.

h) La prestación de servicios se desarrolla en el establecimiento de la empresa, en las instalaciones, maquinarias, vehículos, muebles y útiles, herramientas y materiales proporcionadas por la empresa, con la responsabilidad del uso apropiado por el trabajador.

i) Continuidad en el tiempo de la prestación de servicios, que es una característica esencial del contrato de trabajo, referida al derecho del trabajador de continuar en sus labores mientras no se configure una causal objetiva o subjetiva legal de término de contrato. (Sintesi, 2022).

Entre los aspectos más importantes para que concurra una relación laboral se tiene:

- La obligación del trabajador a realizar sus labores en el lugar convenido, dentro de la jornada de trabajo.
- Cumplimiento del horario pactado realizado de forma diaria y semanal.
- La prohibición de rechazar tareas encomendadas por su empleador.
- El realizar el trabajo de acuerdo a las instrucciones del empleador teniendo una dependencia técnica y administrativa, de la misma forma realizar las labores de acuerdo a un reglamento interno fijado por el empleador.
- Obligación de mantenerse a disposición del empleador durante la jornada laboral.
- Los bienes del empleador que fueron proporcionados al trabajador son de su responsabilidad en cuanto al uso y cuidado que le dé.

1.2.3 Derecho al trabajo

El autor en su artículo denominado “el derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores” determino lo siguiente respecto al derecho al trabajo:

1.2.3.1 ¿Qué es el derecho al trabajo?

Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional. (Red Internacional para los derechos economicos, sociales y culturales, 2022).

Sobre el mismo el autor resalta el derecho de todas las personas al trabajo siendo esta la base de la cual emergen otros derechos y para que las personas vivan una vida digna mediante una fuente laboral que fue de su elección sin que medio ningún tipo de violencia, en ese sentido es que los Estados deben garantizar una orientación técnica y profesional de sus ciudadanos además de tomar medidas para generar fuentes laborales, finalmente el autor señala la prohibición que existe del trabajo forzado.

Continua en su artículo haciendo mención a los deberes de los estados, así como una mención de los derechos de los trabajadores:

En estrecha relación con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos relacionados con los sindicatos. Los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los trabajadores deben garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debe ofrecer a los empleados horas de trabajo razonable, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas. Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y

a negociar de manera colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Tienen el derecho a formar y afiliarse a un sindicato de su elección, y los sindicatos tienen derecho a formar agrupaciones nacionales o internacionales. Los trabajadores tienen el derecho de huelga, siempre y cuando se realice de conformidad con las leyes nacionales. Los derechos laborales colectivos no pueden ser objeto de restricciones por parte de los Estados distintas de las prescritas por la ley y que son necesarias en una sociedad democrática, de acuerdo con los intereses de seguridad nacional, orden público, o para la protección de los derechos y libertades de los demás. (Red Internacional para los derechos económicos, sociales y culturales, 2022).

Inicialmente se hace mención a los derechos de los trabajadores teniendo una estricta relación con los sindicatos, por otra parte, recuerda la obligación de los estados a garantizar salarios justos sin discriminación, de igual forma es relevante la existencia de un salario mínimo nacional que garantice una vida digna tanto para el trabajador como para sus familias.

Relativo a los sindicatos es un derecho adquirido, teniendo como medidas de defensa de sus derechos el de la huelga (previo cumplimiento de los requisitos legales de cada país).

El artículo hace mención a la Observación General 18, donde el propio Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) proporciona una guía detallada a los Estados con respecto a sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar el derecho al trabajo. El Comité también indica que el derecho incluye las siguientes características esenciales e interrelacionadas:

- Disponibilidad. Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.
- Accesibilidad. El acceso al trabajo reviste tres dimensiones: no discriminación, accesibilidad física y acceso a la información. La discriminación en el acceso al trabajo y la continuidad del trabajo está prohibida. Los Estados deben asegurar una razonable adaptación para que los espacios de trabajo sean accesibles, en particular para las

personas con discapacidades físicas. Todas las personas tienen el derecho a buscar, obtener e impartir información sobre oportunidades de empleo.

- Aceptabilidad y calidad. El derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborables justas y seguras, en especial condiciones laborales seguras y el derecho a constituir sindicatos. (Red Internacional para los derechos económicos, sociales y culturales, 2022).

1.2.4 Características de un despido injustificado

El despido injustificado se caracteriza por haberse realizado sin que el trabajador incurra en las causales establecidas por ley, debiendo respetarse el debido proceso y el derecho a la defensa que tiene el trabajador con la presentación de descargos mediante un proceso disciplinario o administrativo que le pueda iniciar la empresa, en la mayoría de los casos las empresas no hacen la mención de las causales que incurrió el trabajador para la desvinculación, limitándose a un “agradecimiento de servicios” y el anuncio del pago de los derechos laborales o también llamado “liquidación”. (Sánchez, 2019)

1.2.4.1 Principios de la relación laboral

Los principios de la relación laboral según el autor son:

- Voluntad e igualdad de las partes.
- Respeto mutuo de sus puestos.

Es relevante la voluntad que tienen ambas partes al momento de suscribir el contrato, respetando los derechos y obligaciones que tienen recíprocamente, con la supervisión del estado.

De manera resumida el autor afirma: Las relaciones sociales y laborales son un sistema de acuerdos, compromisos, convenios y contratos mutuos entre empleadores y empleados con la participación de un tercero, es decir, el Estado. Las relaciones de asociación social son de carácter colectivo, ya que se basan en el interés común de las asociaciones sindicales, los propietarios de los accionistas y los sindicatos de las empresas. (Centro de Estudios Superiores Maranatha, 2022).

Nuevamente el autor hace la mención de la participación del estado en las relaciones laborales, aspecto que se cumple en nuestro país con la participación de las Jefaturas departamentales o regionales de trabajo al momento de visar los contratos o finiquitos no siendo un impedimento para los trabajadores de acudir a la vía judicial para el cumplimiento de sus derechos laborales.

1.2.5 Derechos de la segunda generación

Los derechos de Segunda Generación o Derechos Económicos, Sociales y Culturales tienen como objetivo fundamental garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo, la educación y a la cultura, de tal forma que asegure el desarrollo de los seres humanos y de los pueblos. Su reconocimiento en la historia de los Derechos Humanos fue posterior a la de los derechos civiles y políticos, de allí que también sean denominados derechos de la segunda generación.

La vigencia de estos derechos se encuentra condicionada a las posibilidades reales de cada país, de allí que la capacidad para lograr la realización de los mismos varía de país a país.

Estos derechos económicos, sociales y culturales, pueden exigirse al Estado en la medida de los recursos que efectivamente él tenga, pero esto no significa que el Estado puede utilizar como excusa para el cumplimiento de sus obligaciones, el no poseer recursos cuando en realidad dispone de ellos.

Arturo Rodríguez (2012) señala: En este aspecto, deben verificarse los indicadores de desarrollo integral en relación con la distribución que hace el Poder Público de sus ingresos en razón de la justicia social.

Derechos de Segunda generación o Derechos Económicos, Sociales y Culturales

- **Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales**
- **Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias**
- **Toda persona tiene derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses**

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios

- Toda persona tiene derecho a la salud física y mental
- Durante la maternidad y la infancia toda persona tiene derecho a cuidados y asistencia especiales
- Toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades
- La educación primaria y secundaria es obligatoria y gratuita (Rodríguez, 2012)

Los derechos de los trabajadores se enmarcan en los de segunda generación, que conforme señala el autor son el derecho al trabajo, la formación de sindicatos de trabajadores para la defensa y protección de sus intereses y el acceso a la seguridad social, en nuestro país se encuentran divididos en corto y largo plazo, a través de las cajas de salud y actualmente la gestora pública de la seguridad social a largo plazo.

1.2.6 Estabilidad laboral

Silvia Velasquez Chirinos (Velasquez, 2011) en su tesis denominada *“Alcance socio jurídico de la reincorporación del trabajador en Bolivia”* hace mención al concepto de la estabilidad: *“Consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias”*. También la define como: *“El derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada”* de esta forma afirma que se garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es indispensable para la satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

En ese sentido se hace referencia a que la conservación de un puesto de trabajo trae beneficios al trabajador como a su familia al asegurar los ingresos económicos, para la empresa es provechoso toda vez que el personal se encuentra capacitado para el puesto que desempeña, mejorando su productividad.

Por su parte continua explicando: “que la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo, no constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso, el sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios, a través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia” (Velasquez, 2011).

Por tanto un aspecto relevante es que la desvinculación del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador o que haya incurrido en las causales legales de despido, esto con el fin de proteger de destituciones arbitrarias y masivas, afectando no solo sus necesidades sino las de sus familias, sin embargo desde el punto de vista del autor es un concepto demasiado imparcial con el empleador, pues es este último quien debe pagar obligaciones laborales, con la seguridad social, tributarias, etc. donde no siempre pueden tener utilidades y se ven en la necesidad de reestructurar sus empresas con el fin de no cerrar de forma definitiva y afectar a todos los trabajadores.

1.2.7 Reincorporación laboral

Rigoberto Paredes (2019) define a la reincorporación laboral: El trabajador podrá iniciar su proceso de reincorporación laboral, ante instancias del Ministerio de Trabajo, solicitando su intervención y logrando así recuperar las condiciones laborales perdidas en alguno de los siguientes casos:

- Un despido – directo o indirecto;
- Una amenaza de despido; o
- Una rebaja o reducción de salario que no haya sido consensuado.

- En términos técnicos la reincorporación laboral es un instrumento o garantía procesal de naturaleza laboral, relacionado al Artículo 46 de la Constitución Política del Estado, mismo que enmarca el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.
- De esta manera, el proceso de reincorporación laboral, tendría como finalidad de que un trabajador que haya sido despedido de manera intempestiva o sin justificación legal alguna, pueda optar por activar este proceso exclusivo, denunciando el hecho ante las Jefaturas Departamentales de Trabajo, para ser restituido en su fuente laboral.
- Es importante señalar, que el hecho de que exista este proceso que trata de garantizar la estabilidad laboral de un trabajador, no significa que un empleador no tenga la posibilidad de despedir al mismo. En este sentido, cabe resaltar que el empleador, tendrá la posibilidad de realizar el despido de un trabajador conforme a la normativa establecida en materia laboral
- Deberá basarse fundamentalmente en lo establecido por los artículos 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Reglamento. (Paredes, 2019)

Es así que el autor resalta que la reincorporación es una garantía procesal, teniendo como finalidad la de restituir a un trabajador a su fuente laboral, también resalta que el despido es posible cumpliendo la normativa laboral, el debido proceso, el derecho a la defensa e impugnación de los trabajadores y que haya incurrido en las causales establecidas por la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

CAPITULO II

INFORMACION Y DATOS OBTENIDOS

2.1 Resultados de la entrevista

Conforme a las entrevistas realizadas se coincide en que la Ley Nro. 1468 es beneficiosa para los trabajadores, identificando de igual forma el problema principal del antiguo procedimiento de reincorporación laboral en sede administrativa.

En cuanto a la juez laboral se pudo detectar una inclinación protectora hacia el trabajador, de igual forma hace mención a la reincorporación en sede judicial, su complejidad y demora, un aspecto que resalto es la mención a las medidas de cumplimiento de la resolución por parte de los juzgados laborales, afirma que el congelamiento de cuentas y la orden de apremio serán medidas efectivas para hacer cumplir estas resoluciones.

Sobre el problema del Decreto Supremo Nro. 28699 afirma que el hacerlas cumplir era complicado además de perjudicar con una sobrecarga procesal a las salas constitucionales.

De acuerdo a las respuestas del abogado de la Jefatura Departamental como del abogado en el ejercicio libre se puede observar una posición protectora hacia el trabajador del primero, como una posición imparcial del segundo.

Sin embargo, ambos coinciden en los beneficios que trae la nueva ley en comparación con el antiguo procedimiento, siendo la nueva más eficaz para hacer cumplir las reincorporaciones laborales, de igual forma concuerdan con la juez en materia laboral sobre el gran problema de la vía administrativa que era el hacer cumplir las conminatorias.

Sobre el perjuicio a la inversión privada se observa que el abogado en el ejercicio libre de la profesión (que asesora a empresas y trabajadores) ve con mayor claridad el perjuicio a mediano y largo plazo de la emisión de leyes extremadamente protectoras hacia el trabajador.

2.2 Resultados de la guía de revisión normativa

Normativa	A quienes va dirigido	Que derechos laborales protege	Procedimiento en sede administrativa	Formas para el cumplimiento

				de la resolución
Decreto Supremo Nro. 28699	Toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea esta natural o jurídica, en cuya relación concurren las características señaladas en el párrafo anterior se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la <u>Ley General del Trabajo</u> , 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.	-Derecho al trabajo - Estabilidad Laboral	La solicitud de reincorporación se presenta ante la Jefatura Departamental del Trabajo en forma personal por el trabajador o a través del representante legal de su sindicato. Se emite una única citación al empleador En caso de que no se apersona a la audiencia programada el inspector tiene el plazo de 72 horas para emitir una nueva conminatoria Durante la audiencia el inspector otorga un tiempo para los fundamentos de ambas partes El inspector tiene el plazo de 3 días para elevar el informe al jefe departamental del trabajo La resolución puede	Las resoluciones una vez notificadas tienen fuerza ejecutiva dejando a la administración pública la responsabilidad ejecutar la misma. La Sentencia Constitucional 1712/2013 de 10 de octubre de 2013, señala que desde el momento en que se obtuvo la prueba de que el empleador se rehusó a cumplir la conminatoria de reincorporación, correría el plazo de 6 meses para que el trabajador pueda interponer una acción de Amparo Constitucional, con la finalidad de garantizar por esta vía su derecho al trabajo y estabilidad laboral. (Sentencia Constitucional, 2013)

			<p>disponer la reincorporación a su fuente laboral más el pago de los derechos laborales</p> <p>La parte afectada puede el recurso de revocatoria y jerárquico. (Morales, 2010)</p>	
<p>Ley Nro. 1468 de procedimiento especial para la restitución de derechos laborales</p>	<p>A todos los trabajadores comprendidos en la Ley General del Trabajo.</p>	<p>El derecho al trabajo</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Inamovilidad laboral</p> <p>Derecho a percibir un sueldo o salario</p> <p>Cumplimiento del fuero sindical</p>	<p>El trabajador tiene el plazo de hasta 3 meses para presentar su denuncia computable a partir del hecho que afecta sus derechos laborales, sin embargo y transcurrido este término puede acudir a la vía judicial.</p> <p>La denuncia se presenta ante el inspector de trabajo, este tiene el plazo de 5 días para emitir una citación señalando en el mismo día y hora de audiencia, esta</p>	<p>En caso de incumplimiento a la resolución el Ministerio de Trabajo o la parte afectada puede remitir los antecedentes a los juzgados en materia laboral.</p> <p>El plazo para plantear la ejecución de la resolución es de 10 días hábiles a partir de la notificación al trabajador.</p> <p>el juez en materia laboral analiza el título coactivo teniendo el plazo de 3 días hábiles para dictar auto de cumplimiento pudiendo en caso de incumplimiento</p>

			<p>programación no puede ser mayor a 10 días hábiles.</p> <p>En la audiencia el empleador debe probar la inexistencia de vulneración de derechos laborales presentando los descargos que crea conveniente.</p> <p>Concluida la audiencia el inspector tiene el plazo de 4 días hábiles para presentar el informe ante el jefe departamental del Trabajo.</p> <p>Conocido el informe el jefe departamental tiene el plazo de 10 días hábiles para dictar resolución fundamentada, disponiendo la restitución de los derechos laborales afectados o rechazando la denuncia.</p>	<p>embargar cuentas, rematar bienes o emitir orden de apremio al representante legal de la empresa.</p> <p>Citado el obligado con el auto de cumplimiento solo puede interponer excepciones en el plazo de 5 días hábiles computables desde su notificación.</p> <p>Si se interponen excepciones el juez corre traslado a la otra parte teniendo el plazo de 3 días para responder.</p> <p>Vencido el plazo el juez tiene el plazo de 3 días hábiles para dictar resolución declarando probadas o improbadas estas excepciones.</p> <p>Se puede interponer contra el auto de cumplimiento recurso de apelación en efecto devolutivo no suspendiendo la ejecución del mismo.</p> <p>Finalmente, la parte afectada puede acudir a</p>
--	--	--	---	---

			La parte afectada con la resolución puede interponer el Recurso de Revisión ante el mismo jefe departamental del trabajo para que este lo remita al Ministerio de Trabajo, quien a su vez tiene el plazo de 45 días hábiles para dictar resolución.	la vía judicial de acuerdo al procedimiento laboral.
--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados de la guía de revisión normativa se realizó una comparación entre el procedimiento anterior y el nuevo procedimiento vigente desde la gestión 2022, sobre el mismo puedo advertir que la Ley Nro. 1468 amplía la protección a los derechos laborales de los trabajadores dentro de la Ley General del Trabajo, no solo con la reincorporación en caso de un despido injustificado, sino además del pago de salarios adeudados así como el cumplimiento del fuero sindical, sin embargo señala un plazo que es de 3 meses a partir del conocimiento del hecho vulnerador de los derechos laborales, pudiendo siempre acudir a la vía judicial.

Por otra parte, el procedimiento es más claro para los trabajadores, emitiendo al igual que en el Decreto Supremo Nro. 28699 la resolución el jefe departamental del Trabajo, valorando de igual forma el informe del inspector del trabajo de acuerdo a lo ocurrido en la audiencia o la incomparecencia del empleador.

Otro aspecto relevante es la forma de impugnación a la resolución emitida por el jefe departamental del trabajo, denominado en la nueva ley como “Recurso de Revisión”

omitiendo los recursos de impugnación en la vía administrativa como lo son el recurso de revocatoria y el recurso jerárquico, en consecuencia, es una ventaja para los trabajadores el acortar los plazos en caso de impugnación.

Finalmente, en el Decreto Supremo Nro. 28699 no establecía un procedimiento preciso para el cumplimiento de las conminatorias de reincorporación, debiendo pronunciarse el Tribunal Constitucional a través de una Sentencia Constitucional para determinar que el cumplimiento se hará vía acción de amparo constitucional recargando de manera innecesaria la carga procesal de las ahora salas constitucionales, en cambio la Nueva Ley Nro. 1468 establece el procedimiento a seguir de forma precisa ante juzgados en materia laboral, pudiendo emitir estas últimas medidas que permitan el cumplimiento, como son embargo de cuentas, remate de bienes y la medida que muchos consideran más efectiva que es el apremio corporal al representante legal de la empresa.

En conclusión, el nuevo procedimiento es más efectivo para los trabajadores dejando en una situación compleja a los empleadores debido a que deberán impugnar en la vía judicial sin que esta se suspenda en su ejecución.

CAPITULO III

ANALISIS Y DISCUSION

3.1 Análisis

La legislación laboral en Bolivia tiene una inclinación protectora al trabajador, en los últimos años se han emitido decretos con diferentes sanciones para los empleadores que vulneren derechos laborales como fue el Decreto Supremo N° 28699 y posteriormente la nueva Constitución Política del Estado.

En ese marco la figura de la reincorporación fue evolucionando a lo largo del tiempo desde la emisión del D.S. 28699, recurriendo finalmente a la Acción de Amparo Constitucional para el cumplimiento de las conminatorias de reincorporación.

Sin embargo y con la puesta en vigencia de la nueva Ley Nro. 1468 se ha incorporado otros derechos laborales para una efectiva protección por la vía administrativa (considerando lo extenso y agotador que es acudir a la vía judicial alargándose los procesos varios años). En ese sentido, podemos arribar a la conclusión que la regulación de un procedimiento especial para la reincorporación laboral en sede administrativa, resulta ser una medida acertada para una adecuada protección a los derechos laborales y el descongestionamiento de la judicatura laboral.

3.2 Discusión

Un aspecto relevante es la forma en la que se ejecuta las conminatorias de reincorporación, que antes de la vigencia de la Ley Nro. 1468 se realizaba mediante la presentación directa (prescindiendo de la subsidiariedad) de una Acción de amparo constitucional, que en la práctica era rápido y eficaz ya que se señalaba audiencia y concluida la misma otorgaba la tutela a los trabajadores, empero con el nuevo procedimiento ante el incumplimiento por parte del empleador se debe acudir a la vía judicial, aunque el procedimiento establece una celeridad para ejecutar, lo cierto es que con la mora procesal de los juzgados en materia del trabajo y seguridad social la ejecución llega a demorar.

En las entrevistas realizadas se puede observar la posición que tienen tanto la autoridad judicial como el funcionario público dependiente de la Jefatura Departamental del Trabajo respecto a proteger a los trabajadores, coincidiendo que existe un acierto con la nueva ley y su aplicación rápida e inmediata. Por otra parte, con una posición más imparcial el abogado en el ejercicio libre de la profesión, hace un análisis para ambas partes, teniendo posiciones en favor y en contra respecto a la nueva Ley Nro. 1468, afectando derechos de las personas jurídicas (empleadores). Resaltando además que según su criterio este tipo de leyes son demasiado protectoras, no atraen a inversores extranjeros, al establecerse ellos en el país generan fuentes de trabajo directo e indirecto, además del pago de impuestos, siendo estas empresas totalmente “formales”.

Sin embargo, es importante considerar que la regulación de un procedimiento especial para la reincorporación, pago de sueldos devengados, inamovilidad laboral y respeto del fuero sindical establecidos en la Ley N° 1468, permite al trabajador acudir de forma verbal o escrita ante la Jefatura Departamental del Trabajo, con la finalidad de denunciar la vulneración de sus derechos laborales, sin que sea necesario acudir al asesoramiento de un profesional abogado. Este hecho, en cierta medida, genera un menor gasto económico que afecte los “bolsillos” del trabajador, pero además provoca el inicio de un proceso laboral en la vía administrativa que puede desembocar en un informe emitido por la o el inspector de trabajo que sea favorable a los intereses del trabajador para posteriormente emitirse la correspondiente Resolución de Reincorporación.

Sin embargo, dentro de este proceso iniciado en sede administrativa, el Empleador o representante patronal, puede llegar a asumir defensa pudiendo presentar en la audiencia señalada por la o el inspector de trabajo, todas las pruebas que sean necesarias con la finalidad de lograr un informe que recomiende al Jefe Departamental de Trabajo la emisión de una Resolución rechazando la denuncia del trabajador.

Nótese que el trabajador y el empleador, tienen las mismas posibilidades de poder asumir defensa de sus derechos e intereses subjetivos, inclusive, existe la posibilidad que, bajo el derecho a la impugnación y derecho a la doble instancia, consagrado en la Constitución

Política del Estado, cualquiera de las partes, pueda promover un recurso de revisión ante el Ministerio de Trabajo.

Al margen de lo referido, en caso de haber concluido con el procedimiento administrativo previsto por la Ley N° 1468, existe la posibilidad para cualquiera de las partes de acudir ante la Judicatura Laboral a fin de hacer prevalecer sus derechos, es decir, que el procedimiento especial establecido para la reincorporación laboral, pago de sueldos devengados, inamovilidad laboral y respeto del fuero sindical, garantiza la igualdad de las partes y del debido proceso, tomando en cuenta el principio de inversión de la prueba y todos aquellos principios que rigen en materia laboral a favor del trabajador, bajo el criterio que el trabajador se encuentra en desigualdad económica con relación a la parte patronal o empleador, subsistiendo una desventaja que le impide estar en las mismas condiciones, para lo cual requiere del Estado una protección especial, sin que ello signifique ahuyentar la inversión privada, toda vez que a favor del empleador se ha establecido a lo largo de las últimas décadas ciertas prerrogativas que deben ser cumplidas a fin de no afectar la estabilidad económica por una presunta carga social emergente de las relaciones laborales que se tiene con sus trabajadores, aspecto que puede ser evitado, si las empresas tuvieran una mayor cultura laboral de respetar los derechos de sus trabajadores y por consiguiente de cumplir con las disposiciones laborales vigentes en nuestro país.

CONCLUSIONES

De la revisión documental, normativa y entrevistas realizadas con relación al tema en el presente trabajo, se ha llegado a establecer las siguientes conclusiones:

Al Objetivo General:

- Realizado el análisis a la normativa laboral se pudo examinar el procedimiento de la reincorporación laboral en vía administrativa en la Ley Nro. 1468, por otra parte, el procedimiento vía judicial se encuentra conforme a lo establecido por el Código Procesal del Trabajo.

A los objetivos específicos

- Se realizó un cuadro comparativo entre el procedimiento del D.S. 28699 y la Ley Nro. 1468 respecto al proceso de reincorporación llegando a la conclusión que la ley es más beneficiosa y efectiva en cuanto a su procedimiento para la restitución de derechos laborales de los trabajadores.
- Finalmente, con los datos obtenidos de las entrevistas realizadas, así como la recopilación normativa respecto a la reincorporación laboral en Bolivia se pudo conceptualizar de forma precisa los criterios que manejan tanto en sede judicial como en sede administrativa, por otra parte, se detectó una inclinación protectora al trabajador que según uno de los entrevistados lesiona el derecho de los empleadores.
- Realizado el análisis del procedimiento establecido en el Decreto Supremo nro. 28699 con la nueva Ley Nro. 1468 de procedimiento especial para la restitución de derechos laborales se llega a la conclusión de que esta última es más beneficiosa, rápida y efectiva para los trabajadores además de ampliar los derechos protegidos, no solo a la estabilidad laboral, sino a los salarios y el fuero sindical.
- De las pocas desventajas que tiene la Ley Nro. 1468 es la del plazo de 3 meses a partir de la vulneración de derechos para acudir a la vía administrativa, sin embargo, esto no es limitante para que el trabajador acuda a la vía judicial para hacer valer sus derechos laborales.

RECOMENDACIONES

Realizada la investigación se suscitan las siguientes recomendaciones:

- Se debe socializar el procedimiento establecido en la Ley Nro. 1468 (de procedimiento especial para la restitución de derechos laborales) con los trabajadores que se encuentran dentro del alcance de la Ley General del Trabajo con el fin de que conozcan que derechos protege y el procedimiento que se debe seguir, en consecuencia, la ley pueda cumplir con su finalidad
- Se debe realizar un análisis al nuevo procedimiento establecido en la Ley Nro. 1468 (de procedimiento especial para la restitución de derechos laborales) si lesiona el debido proceso y a su vez otros derechos que tienen los empleadores como personas jurídicas en Bolivia.
- Se debe evaluar de forma periódica los resultados de la aplicación de la Ley Nro. 1468 y si existe un beneficio en favor de los trabajadores en cuanto al tiempo del proceso administrativo, los protagonistas tienen que ser los trabajadores, los inspectores del trabajo y jefes departamentales del trabajo, jueces laborales y los empleadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alba, C. F. (2019). <https://dspace.unitru.edu.pe>. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12833/Gutierrez%20Alva%20Cesar%20Felipe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Angel, C. (21 de Noviembre de 2022). <https://es.scribd.com>. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/272675516/6-Guia-revision-documental-pdf#>
- Auto Supremo Nro. 251, 251/2014 (Tribunal Supremo de Justicia 28 de Julio de 2014).
- Centro de Estudios Superiores Maranatha. (2022). <https://www.cesuma.mx>. Obtenido de <https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-relaciones-laborales.html>
- Constitucion Politica del Estado. (07 de Febrero de 2009). Bolivia.
- Decreto Supremo Nro. 28699. (01 de Mayo de 2006). Bolivia.
- Galan Amador, M. (22 de 11 de 2020). <http://manuelgalan.blogspot.com>. Obtenido de http://manuelgalan.blogspot.com/2009_05_24_archive.html#:~:text=La%20entrevista%20es%20la%20comunicaci%C3%B3n,obtener%20una%20informaci%C3%B3n%20m%C3%A1s%20completa.
- Ley de Procedimiento Especial para la restitucion de Derechos Laborales. (30 de Septiembre de 2022). Bolivia.
- Morales, E. (2010). *Decreto Supremo Nro. 495*. La Paz.
- Ortega, C. (2022). <https://www.questionpro.com>. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20documental%20es%20una,%20C%20peri%C3%B3dicos%20bibliograf%C3%ADas%20etc.>
- Paco, I. (2012). *Normas administrativas y laborales para el cumplimiento de las disposiciones emitidas por el Ministerio de Trabajo*. La Paz: Repositorio Umsa.
- Prado, R. L. (2022). <https://www.oocities.org>. Obtenido de <https://www.oocities.org/zaguan2000/metodo.htm#:~:text=En%20sentido%20m%C3>

%A1s%20espec% C3%ADfco%2C%20el,informaci% C3%B3n%20pertinente%20para
%20la%20investigaci% C3%B3n.

Red Internacional para los derechos economicos, sociales y culturales. (2022).
<https://www.escri-net.org/es>. Obtenido de *<https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>*

Sandoval, N. (2022). *El impacto Socio-juridico de la reincorporacion laboral por despidos
injustificados, y la necesidad de reglamentar los salarios devengados*. La Paz:
Repositorio Umsa.

Sentencia Constitucional, 1712/2013 (Tribunal Constitucional Plurinacional 10 de Octubre de
2013).

Sintesi. (2022). *<https://sinteci.cl/wp-content/>*. Obtenido de *[https://sinteci.cl/wp-
content/uploads/2020/04/Subordinacion_y_Dependencia.pdf](https://sinteci.cl/wp-content/uploads/2020/04/Subordinacion_y_Dependencia.pdf)*

Universidad Veracruzana. (2022). *<https://www.uv.mx/>*. Obtenido de
<https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad3/entrevista.html>

ANEXOS

ANEXO N°1

PREGUNTAS Y RESPUESTAS OBTENIDAS

- Jueza en materia de Trabajo y Seguridad Social del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca.

1.- ¿Cuál es su criterio acerca de la reincorporación laboral en Bolivia?

R1.- Es una figura benéfica para todos los trabajadores en el país, es un medio de defensa ante despidos injustos, también ayuda a los trabajadores a tener una estabilidad laboral, un sueldo seguro y así progresar como persona, con este sueldo y a cambio de su trabajo adquiere una casita, un auto, alimenta a su familia, etc., los empleadores suelen despedir sin mayores motivos a su personal siendo esta figura muy importante para proteger los derechos de los trabajadores.

2.- Según su experiencia ¿qué tan efectivo fue el procedimiento de la reincorporación laboral de acuerdo al Decreto Supremo Nro. 28699?

R2.- El procedimiento de reincorporación fue por la vía administrativa, entiendo que ante el incumplimiento de la conminatoria se presentaba la acción de amparo, sin embargo algunos empleadores hacían caso omiso teniendo los trabajadores que acudir a la vía penal para lograr el cumplimiento, esto saturó los juzgados y luego las salas constitucionales, muchas veces el Ministerio declinaba competencia abriéndose el camino judicial, en resumen creo que no fue tan efectivo para hacer valer los derechos de los trabajadores, un gran problema fue el hacer cumplir estas conminatorias.

3.- ¿Cuál es su opinión respecto a la nueva Ley Nro. 1468 denominado “Procedimiento especial para la restitución de Derechos Laborales”?

R3.- Recientemente recibimos los jueces una capacitación de cómo aplicar esta ley, en ese sentido y del contenido del mismo se puede observar que protege de manera adecuada a los trabajadores, pone las reglas más claras al momento de acudir a esta vía de acuerdo al tiempo, pero igual se puede vía judicial, en ese sentido es muy importante como la resolución será un título coactivo para hacer cumplirlo, emitiendo congelamiento de cuentas o la misma orden de

apremio al representante legal, las empresas deberán cumplir con la resolución sin perjuicio de impugnarla vía judicial, creo que es una victoria para los trabajadores y sus familias.

4.- ¿Usted cree que el procedimiento establecido en la nueva Ley Nro. 1468 denominado “Procedimiento especial para la restitución de Derechos Laborales” será beneficioso para los trabajadores?

R4.- Si, como dije anteriormente establece un procedimiento más claro y una ejecución mas efectiva para que los empleadores cumplan con las resoluciones, esto afecta a los empleadores y habría que analizar en qué medida, entiendo que presentaron acciones de inconstitucionalidad que el Tribunal Constitucional debe resolver.

5.- De acuerdo a su experiencia ¿las reincorporaciones laborales afectan a los empleadores y en consecuencia a la inversión privada en el país?

R5.- Es un aspecto interesante, deben afectar sin embargo estas deben adecuarse y cumplir la normativa nacional, no podemos dar privilegios a las empresas grandes o extranjeras que vienen al país.

ANEXO N°2

PREGUNTAS Y RESPUESTAS OBTENIDAS

- Abogado dependiente de la Jefatura departamental del Trabajo de Chuquisaca.

1.- ¿Cuál es su criterio acerca de la reincorporación laboral en Bolivia?

R1.- Es un procedimiento que ayuda a los trabajadores para que retornen a su fuente laboral, al ser despedidos de manera injusta el empleador como sanción tiene que pagar todos los sueldos devengados, así como otros beneficios sociales, así lo piensan 2 veces al intentar despedir a sus trabajadores, en la vía administrativa hemos reincorporado a muchos beneficiando también a sus familias.

2.- Según su experiencia ¿qué tan efectivo fue el procedimiento de la reincorporación laboral de acuerdo al Decreto Supremo Nro. 28699?

R2.- El Decreto cumplió con su propósito en cuanto al procedimiento de la reincorporación, se citaba al empleador y se emitía la conminatoria, si no cumplían ya era responsabilidad del trabajador informar pero como jefatura no podíamos obligar al empleador a que reincorpore, entiendo que acudían a la vía constitucional donde recién hacían cumplir, sin embargo esto demoraba y desgastaba aún más a los trabajadores, muchos de ellos en ese tiempo llegaban a acuerdos con la empresa y se retiraban, a veces me comentaban que encontraban trabajo de forma rápida, otros no.

3.- ¿Cuál es su opinión respecto a la nueva Ley Nro. 1468 denominado “Procedimiento especial para la restitución de Derechos Laborales”?

R3.- Esta ley tiene como objetivo el hacer cumplir las reincorporaciones laborales, fuero sindical y los sueldos devengados que es algo novedoso, el procedimiento es más claro para que los trabajadores acudan a esta vía, independientemente del resultado se puede acudir a la vía judicial cuando existan hechos controvertidos, donde veo lo novedoso es en la ejecución, si bien el empleador puede impugnar cuando el Ministerio emita su resolución es de cumplimiento obligatorio, eso ayudara bastante a los trabajadores.

4.- ¿Usted cree que el procedimiento establecido en la nueva Ley Nro. 1468 denominado “Procedimiento especial para la restitución de Derechos Laborales” será beneficioso para los trabajadores?

R4.- Si, ya que pone las reglas más claras, incorpora el cobro de sueldos adeudados y medidas para que el empleador cumpla, incluso esta la orden de apremio a través de los juzgados laborales, con esto es difícil que malos empleadores hagan vista ciega a las resoluciones que emite la Jefatura Departamental del Trabajo.

5.- De acuerdo a su experiencia ¿las reincorporaciones laborales afectan a los empleadores y en consecuencia a la inversión privada en el país?

R5.- Creo que afecta a los malos empleadores, aquellos que no pagan sueldos, que no respetan dirigentes o despiden sin cumplir con los procedimientos legales, si el empleador cumple la norma no tendría que temer a este tipo de sanciones como es el pago de sueldos devengados.

ANEXO N°3

PREGUNTAS Y RESPUESTAS OBTENIDAS

- Abogado en el ejercicio libre de la profesión.

1.- ¿Cuál es su criterio acerca de la reincorporación laboral en Bolivia?

R1.- Es una figura interesante, la reincorporación laboral en la vía administrativa es rápida pero no permite una defensa adecuada a las empresas, por otra parte en la vía judicial al desarrollar pruebas existe una mayor efectividad de que la resolución salga como corresponde llegando en la mayoría de casos hasta el Tribunal Supremo de Justicia, cuando sale el Auto Supremo pasaron años que la empresa al tener que reincorporar al trabajador debe pagar, conceptos como sueldos devengados, aguinaldos, vacaciones, etc. siendo un golpe muy fuerte más para aquellas empresas que tuvieron que desvincular para mantener sus operaciones.

2.- Según su experiencia ¿qué tan efectivo fue el procedimiento de la reincorporación laboral de acuerdo al Decreto Supremo Nro. 28699?

R2.- Ya el Decreto Supremo establecía un procedimiento general para las reincorporaciones laborales, en la práctica existía un problema que era el hacer cumplir las conminatorias, si bien se mencionaban que era de cumplimiento obligatorio esto solo ocurría cuando se acudía a una acción de amparo constitucional, hasta ese momento transcurrían varios meses además de pagar los honorarios al abogado para interponer el recurso, creo que ese fue el gran problema del Decreto sin embargo si cumplió con su finalidad.

3.- ¿Cuál es su opinión respecto a la nueva Ley Nro. 1468 denominado “Procedimiento especial para la restitución de Derechos Laborales”?

R3.- Esta ley la veo demasiado protectora al trabajador en desigualdad con las empresas, es un procedimiento rápido para lograr la reincorporación laboral, pago de sueldos adeudados y el fuero sindical, pero no es muy amplia para que la empresa pueda ejercer su derecho a la defensa, que la resolución sea considerado título coactivo es otro aspecto negativo, en la práctica se depende de los inspectores de trabajo y del jefe departamental del Trabajo, si estos

emiten una resolución contraria a las leyes y el Ministerio no lo revierte la empresa debe cumplir, aun exista una vía de impugnación que demorara años en resolverse.

4.- ¿Usted cree que el procedimiento establecido en la nueva Ley Nro. 1468 denominado “Procedimiento especial para la restitución de Derechos Laborales” será beneficioso para los trabajadores?

R4.- Es beneficioso en todos los aspectos, sin embargo algo en lo que estoy de acuerdo es el cobro de salarios devengados o adeudados por esta vía, ya que la vía judicial demoraba bastante y era complicado hacerlo por 2 o 3 meses de salario que muchas veces eran el mismo monto de los profesionales abogados, en cuanto a la reincorporación laboral si, a simple denuncia y de acuerdo al criterio del inspector y jefe departamental podrán disponer el regreso a su fuente laboral más los beneficios adeudados desde la fecha de despido hasta su reincorporación.

5.- De acuerdo a su experiencia ¿las reincorporaciones laborales afectan a los empleadores y en consecuencia a la inversión privada en el país?

R5.- Si, las empresas grandes sean nacionales o extranjeras hacen un estudio de mercado, también del campo tributario y laboral, este último es de vital importancia para que las empresas puedan invertir en nuestro país, en regiones con demasiada protección a los trabajadores no se animan a invertir, en países más desarrollados existe una política de rápida y fácil desvinculación laboral, pues existen tantas fuentes de trabajo que cuando un trabajador es retirado encuentra otra fuente laboral casi de manera inmediata, en síntesis afectara las inversiones y para empresas más pequeñas causara enormes perjuicios que seguramente llegaran a cerrar sus empresas perjudicando a todo el personal.

ANEXO N°4

Resultados de la guía de revisión normativa

Normativa	A quienes va dirigido	Que derechos laborales protege	Procedimiento en sede administrativa	Formas para el cumplimiento de la resolución