



**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS**



Acreditada Por Resolución CEUB No. 1126/02

MONOGRAFÍA

**“NECESIDAD DE COMPILAR Y ESTRUCTURAR NORMAS Y
LINEAMIENTOS JURÍDICOS PROCEDIMENTALES PARA EL
ADECUADO MANEJO DE LAS DENUNCIAS SOBRE INFRACCIONES
A LEYES SOCIALES, ESTABLECIDA EN EL CÓDIGO DE
PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO”**

INSTITUCIÓN: Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

POSTULANTE: Noemí Apaza Huchani

Paz – Bolivia



Dedicatoria

*A Dios por permitirme vivir estas
Experiencias que ayudan a mi
Formación.*

*A mis padres y hermanos por su apoyo
Incondicional y desinteresado pero
sobre todo por su amor y confianza.*

AGRADECIMIENTOS



A mi querida Jefa de la Unidad de Gestión Jurídica Dra. Esther Flores Del Carpio por su asesoramiento científico y estímulo para seguir creciendo intelectualmente.

A la Dra. Jhaquelin Quisbert Callisaya como Jefa a.i. por su predisposición permanente e incondicional en aclarar mis dudas y por sus substanciales sugerencias durante la redacción de la monografía, por su amistad.

Al Dr. Richard Claros por su valiosa colaboración y buena voluntad en vigilar el desarrollo de mis tareas asignadas, así como en sus observaciones críticas con relación al trabajo, por su cariño.

Y al equipo de abogados de la Unidad de Gestión Jurídica quienes mostrando total cooperación en mi labor cotidiana, permitieron desarrollar mi trabajo en un ambiente laboral afable, logrando concretizar el objetivo del trabajo dirigido el cual es prepararme en mi formación profesional para el ejercicio del mismo en el mercado laboral.

A ellos, un gran agradecimiento, quienes habiendo compartido sus conocimientos con su servidora con la paciencia y tolerancia que les caracteriza me ha permitido dar el paso final para alcanzar mi meta profesional, la Licenciatura en Derecho.

Gracias.

PRÓLOGO



En la actualidad, nuestro país está viviendo profundos cambios políticos como estructurales en su organización como Estado Plurinacional, hemos sido testigos del nacimiento de normas legales que dan un fuerte golpe de timón a la dirección en el desarrollo de nuestro país Bolivia, el nuevo Gobierno representativo de las clases olvidadas se ha planteado como uno de sus fines recuperar todo el aparato productivo del país, que en gobiernos anteriores fue “capitalizado” buscando la máxima eficiencia en el funcionamiento de ese aparato productivo.

La capitalización, no produjo el efecto esperado, mas por el contrario, el aparato productivo conformado por las diferentes empresas que pertenecían al país, fueron desmantelados poco a poco en forma lenta y encubierta, originando despidos, pérdidas de fuentes de trabajo, falta de modernización en tecnología industrial, originando pérdidas económicas de consideración en las empresas del país. El nuevo gobierno no solo busca recuperar este aparato productivo, sino proteger a las unidades de producción, el Ministerio de Trabajo efectúa esas labores protectoras mediante retos normativos que tienden a salvaguardar a los trabajadores, no solo con la creación de normas protectoras sociales sino también su cumplimiento.

La vigilancia social se realiza mediante inspecciones laborales por personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuya finalidad es verificar el cumplimiento de toda norma laboral mediante el requerimiento a los empleadores de la documentación pertinente, a cuya no presentación dará origen a la respectiva denuncia a infracciones a Leyes Sociales y su pertinente remisión a estrados judiciales laborales para su procesamiento; acto inicial esencial cuya correcta elaboración será primordial para el éxito o fracaso del proceso en estrados laborales. Es así que este trabajo sin lugar a duda muestra de manera didáctica y asequible el manejo sobre las infracciones a Leyes Sociales.

Dra. Florencia Laruta Flores

ABOGADO

ÍNDICE



	Pág.
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL TEMA.....	7
a. Marco Institucional.....	7
b. Marco Teórico.....	7
c. Marco Conceptual.....	8
CAPÍTULO I	
INSPECCIÓN DE TRABAJO	
1.1. ANTECEDENTES.....	11
1.1.1. ANTECEDENTES GENERALES.....	11
1.1.2. ANTECEDENTES EN BOLIVIA.....	15
1. 2. CONCEPTO.....	17
1.2.1 DEFINICIÓN Y OBJETO.....	17
1.2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	17
1.2.3 TIPOS DE PROCEDIMIENTO INSPECTIVO.....	18
CAPÍTULO II	
LAS INSPECCIONES TRABAJO Y LA OIT	
2.1. CONCEPTO DE LA OIT	21
2.2. CONVENIO 81 Y RECOMENDACIÓN CONVENIO 81.....	21
2.2.1.- CONVENIO 81.....	21
2.2.2.- ANÁLISIS DEL CONVENIO 81.....	39
2.2.3.- ANÁLISIS DE RECOMENDACIÓN CONVENIO 81	41
2.3. IMPORTANCIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO PARA LA OIT.....	42
CAPÍTULO III	
EL SISTEMA DE INSPECCIONES	
3.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	43
3.1.1. VISIÓN.....	43
3.1.2. MISIÓN.....	43
3.1.3. OBJETIVO GENERAL.....	43
3.1.4. ATRIBUCIONES.....	44
3.1.5. ESTRUCTURA DEL MINISTERIO DE TRABAJO.....	46



3.2.	EVOLUCIÓN DE LAS NORMAS SOBRE INSPECCIONES EN BOLIVIA.....	46
3.3.	FUNCIONES BÁSICAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO.....	49
3.3.1.	El Inspector Del Trabajo Debe.....	50
3.4.	DESARROLLO DE LA INSPECCIÓN.....	51
3.4.1.	Situaciones generales.....	51
3.4.2.	Al ingresar al centro de trabajo.....	52
3.4.3.	Del inicio de la inspección.....	53
3.4.4.	De la conducta del inspector:.....	53
3.5.	PROCEDIMIENTO POR INFRACCIÓN DE LA LEY SOCIAL.....	54
3.5.1.	Denuncias.....	54
3.5.2.	Citación y Término de Prueba.....	55
3.5.3.	Sentencia.	55
3.5.4.	Apelación.....	56
3.5.5.	Ejecución de Sentencia.....	56
3.5.6.	Auto de Concesión de La Alzada.....	56
3.5.7.	Auto de Vista.....	56
CAPÍTULO IV		
CASOS DE JURISPRUDENCIA		
4.1.	CASOS DE JURISPRUDENCIA.....	57
4.2.	CASOS DE JURISPRUDENCIA COMPARADA - PERÚ.....	71
III. CONCLUSIONES.....		72
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS O FUENTES DE INFORMACIÓN.....		73
V. ANEXOS.....		75

I. INTRODUCCIÓN



El presente trabajo “Necesidad De Compilar Y Estructurar Normas Y Lineamientos Jurídicos Procedimentales Para El Adecuado Manejo De Las Denuncias Sobre Infracciones A Leyes Sociales”, establecida en el Código de Procedimiento Del Trabajo, tiene por objetivo la investigación sobre las Inspecciones de trabajo, las Infracciones a las leyes Sociales para el adecuado manejo de las mismas llevando a un optimo resultado y para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, así como la de higiene y seguridad social.

Para ello hemos realizado el análisis del Código de Procedimiento de Trabajo, Convenios Internacionales, la Ley General de Trabajo, el Reglamento de la Inspección de Trabajo y sus precisiones contenidas en los Decretos supremos adjuntos, donde se establecen los procedimientos a cumplir, con el objeto de prevenir los conflictos laborales.

En estas disposiciones se precisan las obligaciones legales formales y otras obligaciones relativas a las infracciones laborales; Así como se desarrolla el servicio de defensa y asesoría del trabajador, dando énfasis a la conciliación y arbitraje laboral como medio de solución a los conflictos individuales o colectivos de trabajo.

II. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL TEMA.



a. Marco Institucional

De acuerdo al art. 66 y 71 del Reglamento del Régimen Estudiantil de la Universidad Boliviana concordante con el Reglamento de la Modalidad de Graduación Trabajo Dirigido de la Carrera de Derecho se ha cumplido con todos los requisitos como consta en el file personal. Designándole como Institución el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social mediante Resolución del Honorable Consejo de Carrera No1343/2010, homologada por Resolución del Honorable Consejo Facultativo No2179/2010. Desarrollando el trabajo dentro del Ministerio de Trabajo en la Unidad de Gestión Jurídica llevando todos los procesos por Infracciones a Leyes Sociales.

b. Marco Teórico

La presente investigación será elaborada de manera jurídico conceptual en recolección de la normativa vigente aplicable a las Infracciones a leyes Sociales.

Para que entendamos razonablemente de donde, porque y cual es el fin de un derecho u obligación la doctrina tiene su importancia de sobremanera en la aplicación de las leyes para llegar al fin predeterminado, por ello a continuación presentare una síntesis para saber el origen de las leyes tratadas y que o quienes fueron los promotores.

Es una obligación conocer para todos la legislación vigente y en especial para nosotros hombres y mujeres de ley “el Derecho”, por lo que es necesario tocar este tema, apoyándonos en la Teoría Pura del Derecho, en razón a que “el estado y el Derecho deben ser entendidos en su pura realidad jurídica; para Kelsen “ la ciencia del Derecho es el conocimiento de las normas, con un juicio hipotético que declara, que, al realizar o no un determinado acto jurídico, debe ir necesariamente seguido de una medida coactiva por parte del Estado....”¹

- **Positismo Jurídico**

¹ MostajoMachicado,Max.SeminarioTallerdeGradoylaAsiganturaCJR-000 TecnicasdeEstudio



El positivismo es el método de investigación de los hechos por medio del cual nace el Derecho²

Doctrina filosófica según la cual el único fundamento del derecho es el derecho positivo, es decir el conjunto de leyes establecidas por el Estado. Esta tesis es contraria al iusnaturalismo, que sostiene que la fuente del derecho se halla en el derecho natural, esto es el que está basado en la naturaleza racional del hombre.

- **El socialismo Utópico**

Trata de plantear soluciones ideales, imagina sistemas fantásticos en los cuales desaparezcan las diferencias de la realidad contemporánea y se imponga la armonía, el orden y sobretodo la solidaridad de la especie humana.³

- **El Materialismo Histórico**

Proceso de transformación que sufre la materia en el universo y en la naturaleza, válida en la sociedad humana: Comunismo Primitivo, Esclavismo, Feudalismo, Capitalismo.

- **La Lucha de Clases**

Es la lucha de dos sociedades antagonicas, la unica alternativa de solucion integral de la pobreza es pelear por la sobrevivencia, mediante produccion y obtencion de bienes, es el choque de intereses entre las clases sociales (Esclavos y Amos; Siervos y Señores Feudales ; Proletariado y Burguesia).⁴

- **La Acumulacion y Concentracion de Capital**

La plusvalia es la condicion de la economia capitalista, excedentes considerables que se incorporan al capital original, formando grandes capitales y monopolios de grandes capitalistas que aplastan a los pequeños.⁵

Estas doctrinas nos ayudarán a realizar un análisis de las normas jurídicas establecidas tanto en la Constitución Política del Estado, como en el Código de

² DICK Marco, “El Manual Practico Laboral”, 2002, Oruro, Bolivia Pag. 37

³ DICK Marco, “El Manual Practico Laboral”, 2002, Oruro, Bolivia Pag. 35

⁴ DICK Marco, “El Manual Practico Laboral”, 2002, Oruro, Bolivia Pag. 38

⁵ DICK Marco, “El Manual Practico Laboral”, 2002, Oruro, Bolivia Pag. 38



Procedimiento del Trabajo, Decretos Supremos, Resoluciones Ministeriales y toda normativa vigente aplicable a este ámbito.

c. Marco Conceptual

- **Infracción**

Transgresión, quebrantamiento, violación incumplimiento de una ley, pacto o tratado.⁶

- **Infracción a leyes sociales**

Se presenta la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, cuando una empresa no da cumplimiento a las leyes o requisitos exigidos para el funcionamiento de una empresa, surge infracción a leyes sociales cuando la empresa no efectúa pago en planillas de salarios, aportes a la seguridad social, no lleva libros de asistencia no cancela indemnización desahucio, aguinaldo, o no existe higiene en el trabajo, infracción a normas de seguridad industrial, y otras. La denuncia debe ser demostrada con prueba preconstituida, o podrá ser sometida a prueba en caso de controversia, si se constata la misma, el Ministerio de Trabajo impone una multa o sanciones que según la gravedad, pueden determinar el cierre de la empresa.⁷

- **Inspección del trabajo**

Fue definida por Kritoschin como un conjunto de las instituciones, órganos y mediadas previstos por el Estado para procurar la aplicación de la legislación del trabajo.⁸

- **Infracciones laborales**

La actividad de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se centra básicamente sobre las conductas que el ordenamiento social califica como «infracciones administrativas». Estas infracciones son aquellas acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia laboral, tipificadas y

⁶ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, edit. Heliasta, 2004 pag.205.

⁷ DOCTRINA Y TÉRMINOS USUALES DE DERECHO LABORAL, Dr. Juan Carlos Moreno Reyes Ortiz, texto electrónico.

⁸ KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1968 pag.598.



sancionadas conforme a los distintos preceptos legales, según la materia.⁹

- **Inversión de la prueba**

Un principio de Derecho Procesal deja a cargo del actor la prueba de los hechos en que se basa su acción, y a cargo del demandado, la prueba de los hechos que fundamenten sus excepciones. Sin embargo, hay casos en que la carga de la prueba se invierte, como sucede, por ejemplo, en materia de accidentes del trabajo en ciertos casos, de responsabilidad civil derivada del hecho de las cosas.¹⁰

- **Denuncia por infracción de Leyes sociales**

La denuncia por infracción de Leyes sociales procede en aquellos casos en los cuales la infracción es manifiesta y puede ser demostrada con prueba preconstituida.¹¹

- **Denunciante**

Cuando se constate la infracción de leyes sociales, las autoridades del Ministerio de Trabajo, presentaran denuncia escrita ante el Juez de Trabajo y S.S. de su Distrito.

- **Denunciando**

Al plantear la denuncia se especificara el nombre del infractor, su domicilio, el lugar de trabajo donde se ha cometido la infracción señalando las disposiciones legales infringidas con relación circunstancial de los hechos, fecha de la constatación y proposición del monto de la multa a aplicarse.

⁹ DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Directora de Diccionarios, texto y educación Marisol Palés Editora. Madrid, 2001.

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, edit. Heliasta, 2004 pag.213.

¹¹ ALIAGA, Victor, Procedimientos Especiales en la Legislacion Boliviana edic.8va, Cochabamba – Bolivia pag. 63



CAPÍTULO I

INSPECCIÓN DE TRABAJO



1.1. ANTECEDENTES

1.1.1. ANTECEDENTES GENERALES

La protección de los trabajadores es un resultado natural del trabajo organizado, la inspección del trabajo, en los términos ahora conocidos es un resultado institucional de las políticas de protección surgida tras los excesos de la revolución industrial de fines del siglo XVIII y buena parte del siglo XIX.

En efecto, casi todas las grandes civilizaciones e imperios se organizaron como Estados, creando deberes y derechos también en el campo del trabajo, aplicados aún en los casos de las clases sociales de menor jerarquía o de las naciones dominadas. Sin embargo, es recién a partir del desarrollo de la industria, la necesidad de una normativa patente. Las grandes concentraciones urbanas industriales, la inaplicabilidad de la extensión de las jornadas rurales al trabajo intensivo de la industria, la importancia de limitar el trabajo infantil y femenino, la urgencia de normas de seguridad e higiene, y la propia necesidad de intervenir fijando salarios mínimos, desemboca en una alternancia entre el conflicto y la explotación. Toda la Europa Continental fue recorrida por intensivos periodos de rebelión e inestabilidad social y sus correspondientes periodos de esforzada pacificación por regímenes autoritarios.

La historia y la literatura de esos tiempos están pobladas por el conflicto, abierto o soterrado. Desde las insurrecciones de la comuna y las rebeliones en los centros industriales del siglo XIX, hasta la obra de Dickens - La Historia de dos ciudades por ejemplo o la novelística rusa de Tolstoi y Gorki y su mundo de usinas y miseria registran un tiempo efervescente de pobreza intensa paralela a una revolución productiva y científica sin precedentes.

En estas circunstancias, el Estado asume la responsabilidad de generar un marco legal adecuado y los procedimientos y garantías necesarias para su cumplimiento. En gran Bretaña, reseña la OIT "...se dan las primeras acciones, con la ley del 22 de junio de 1802 para "proteger la salud física y moral de los aprendices y otros obreros". Empleados en las fábricas de hilados



y tejidos. El control de aplicación de la Ley se encomienda a instituciones benévolas o autoridades locales, desembocando en el incumplimiento. En 1833 y 1844 sucesivas modificaciones habían optado por encargar las funciones a personas de alto rango y con mayores atribuciones, que finalmente aumentan y pasan a ser funcionarios de la administración estatal”¹².

Francia y Alemania, en el segundo tercio del siglo, entran en el proceso de generación de normatividad protectora y algún sistema inspectivo, que desembocaron en necesidades de reforzamiento de dichos instrumentos. Cabe anotar que tanto en Francia (Daniel Le Grand, conjuntamente con el Dr. Villermé,) como en Alemania (Schuchardt), fueron industriales los promotores de la necesidad de inspección en las fabricas y talleres. Y lo mismo puede decirse de Robert Owen, también precursor e industrial de carrera.¹³

Hacia fines del siglo, las delegaciones y oficinas de inspección se hallaban extendidas en el mundo industrializado, y eran parte de la administración estatal, constituyéndose en el antecedente de los actuales Ministerios de Trabajo. Alemania en 1882, España en 1883, Estados Unidos en 1884, Reino Unido en 1887, Francia en 1891 y Bélgica en 1894.

En 1910, la Oficina la Oficina internacional de Trabajo con sede en Brasilea, entonces secretaria de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores fundada en 1900, publica un reporte sobre la situación general en este aspecto denominado “La inspección del trabajo en Europa. Primer informe comparativo sobre la aplicación de las leyes obreras.

La propia noción de servicio de inspección no se había impuesto claramente ni siquiera en el Reino Unido, país precursor. En Francia, por ejemplo, los inspectores de trabajo no estaban agrupados en auténticos

¹² Estudio Caballero Bustamante; Asesoría Laboral; Distribuidora de Publicaciones N. C. Perú S.A. Octubre 2004 Año XIV Nro. 166

¹³ Grupo Aele; Inspección del Trabajo; Ed. Servicios Gráficos José Antonio, Segunda Edición



servicios administrativos dotados de locales con archivos, documentación e instrucciones metodológicas. “Tenían su oficina en su propio domicilio y dependían de un inspector de división a nivel de las regiones. (De hecho fue solamente después del vasto movimiento de huelgas de 1936, en que los patronos y obreros recurrieron a los inspectores de trabajo para que les ayudaran en sus negociaciones, cuando las autoridades gubernamentales tomaron realmente conciencia de la importancia, de la función de la inspección de servicio estructurado, centralizado y jerarquizado).”¹⁴ En este contexto, resulta interesante reflexionar sucintamente sobre una de las instituciones más características y fundamentales de ese sistema golpeado por el tsunami económico nos referimos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya razón de ser pasada, pero también presente, está ligada de manera indisoluble a la necesidad de protección de los trabajadores dependientes, verdadero origen y motivo de la denominada legislación social.¹⁵

El nacimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo está ligado a la acción reivindicativa del movimiento obrero. El capitalismo trajo consigo la formación de la clase obrera, integrada por trabajadores asalariados que, privados de medios de producción propios, venden su fuerza de trabajo para subsistir, la expansión del proletariado durante la industrialización proporcionó a los trabajadores conciencia del antagonismo latente en la producción capitalista y de la necesidad de organizarse para defender sus intereses. La movilización consiguiente contra el capitalismo, a través de organizaciones sindicales y políticas portadoras de un proyecto revolucionario se conoce, históricamente, como movimiento obrero y es determinante para el surgimiento del Derecho del Trabajo. La presión de las organizaciones obreras forzó la intervención legislativa del Estado, conquistando diversas reivindicaciones sociales que, en

¹⁴ CRISOLIA Julio Armando “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” (Doctrina, Legislación, Jurisprudencia, Modelos) Edic. Lexis Nexis Buenos Aires – Argentina, 2005 Pag.21

¹⁵ ILLUECA Héctor “La inspección de trabajo y los trabajadores”, Edic Arco Iris, Caracas – Venezuela 2008



el devenir del tiempo, cristalizaron en un bloque normativo ciertamente complejo que se proyecta sobre todos los aspectos de las relaciones laborales: contrato de trabajo, seguridad y salud laboral, Seguridad Social.

Paralelo a este proceso histórico-político, crecía la conciencia de que el poder económico de los empresarios podía frustrar la aplicación de las normas protectoras del trabajo, vaciándolas de contenido y reduciéndolas a un simple ejercicio ético sin fuerza vinculante alguna. Esta coyuntura **explica el surgimiento de la Inspección de Trabajo** como instrumento del Estado para garantizar la observancia de la normativa enderezada a regular las relaciones entre empresarios y trabajadores. En palabras, ya clásicas, del profesor Montoya Melgar, "hasta tal punto el Derecho del Trabajo debe su coactividad - es decir, su carácter de verdadero orden jurídico- a la creación de la Inspección de Trabajo que, como se ha dicho repetidamente, la historia de la legislación laboral es la historia de la Inspección de Trabajo"¹⁶

Empero, en las dos últimas décadas hemos asistido a la desregulación progresiva del mercado de fuerza de trabajo, hasta completar una transición nítida entre la organización keynesiana y la liberal de dicho mercado. Este proceso, que ha supuesto un importante retroceso en la protección legal de los trabajadores, se desarrolla al margen del turismo político mediante diversas fórmulas legislativas: el abaratamiento del despido, la contratación temporal no causal o la desregulación de numerosas condiciones de trabajo. Su objetivo es elevar la tasa de beneficio incrementando la tasa de explotación de los trabajadores. Pretende rentabilizar al máximo el uso de la fuerza de trabajo flexibilizando el empleo y eliminando controles administrativos y sindicales. La política neoliberal, brote joven de un tronco viejo, no busca fomentar el

¹⁶ MONTOYA Melgar, A. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 2007; p. 247.



crecimiento económico y el bienestar social, sino, pura y simplemente, el beneficio privado.

Es así que la Inspección de Trabajo ha tenido y tiene todavía que desempeñar su cometido en un contexto profundamente hostil a los objetivos de política social que orientaron su creación hace miles de años.

1.1.2. ANTECEDENTES EN BOLIVIA

El Estado interviene por primera vez en asuntos laborales a través de la Constitución del 30 de octubre de 1938 puesto que anteriormente no se había ocupado de los derechos fundamentales del trabajador asalariado. Solamente proclamaban principios de libertad de industria y de trabajo. Los derechos de petición, de asociación sindical sólo eran derechos políticos sin la proyección hacia el campo profesional.

Bolivia no podía quedar a un lado de las influencias de las Constituciones de Querétaro de 1917, la bolchevique de 1918, la de Weimar de 1919, la de Austria de 1920 y la española de 1931. Con la explotación de la minas se forman grupos de trabajadores mineros y ferroviarios. Aparecen los partidos anarquistas y socialistas (PIR) que con la influencia de las Constituciones extranjeras quieren plasmar en nuestra Constitución el Régimen social.

Sólo con la Guerra del Chaco estas ideas se fortalecen. Esta guerra fue un elemento unificador de las clases, con la desmovilización las masas de trabajadores, campesinos y gentes de clase media tiene otra visión de la realidad nacional. “La Constitucionalización empieza con la incorporación del Régimen Social a la Constitución del 30 de octubre de 1938, en sus Art. 156 a 163.”¹⁷

El 17 de mayo de 1936, el presidente Germán Busch, creó esta repartición

¹⁷ HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN BOLIVIA, texto electrónico, Wikipedia, internet



estatal con el nombre de Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social. Busch encomendó la responsabilidad de conducir esta cartera a Waldo Álvarez, trabajador del sector gráfico y Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores (FOT). Álvarez entre sus primeras medidas logró la aprobación del Código del Trabajo y la sindicalización obligatoria. Cinco meses después, firmó el Decreto de reconocimiento de derechos civiles de la mujer que le permitía ejercer cargos en la industria y ocupar empleos donde no se requería más que “idoneidad”. Este Ministerio nace con la finalidad de hacer prevalecer los derechos del trabajador creando dos Viceministerios que son los brazos operativos del actual Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y con Direcciones Dependientes del Viceministerio de Trabajo y Previsión Social.

La Dirección General del Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional vigila el cumplimiento de las normas laborales sociales mediante los inspectores de Trabajo, esta dirección se subdivide en las Direcciones Departamentales y Regionales, los Inspectores de esta Dirección elevaran informes y denuncias de las inspecciones a la Dirección de Asuntos Jurídicos dependiente directamente del Ministro, siendo que la unidad de Asuntos Jurídicos esta compuesta por otras dos unidades, la Unidad de Gestión Jurídica, donde se llevo a cabo el Trabajo Dirigido es la asignada para procesar los informes y las denuncias.

La Legislación Nacional en el seminario sobre la Inspección del Trabajo, auspiciado por el Ministerio de Trabajo de Bolivia y la Organización Internacional del Trabajo es el acontecimiento preparado para presentar la Reglamentación de la Insectoría del trabajo, instrumento para todos los inspectores del país.¹⁸

1. 2. CONCEPTO

1.2.1. DEFINICIÓN Y OBJETO

¹⁸ Ministerio de Trabajo Desarriki Laboral La Paz Bolivia 1991



La Inspección de Trabajo, es el órgano técnico de la Administración Pública que tiene por objeto cumplir la exigencia social de desarrollar un acción constante y eficaz de velar por la aplicación adecuando del ordenamiento jurídico laboral, fiscalizando su cumplimiento por las personas obligadas, a las que informara debidamente, y exigiendo en su caso la responsabilidad pertinente en orden al cumplimiento de las obligaciones que de aquel se deriven al servicio de las relaciones socio – laborales.¹⁹

Tal misión compete al Estado de modo exclusivo e indelegable como función propia de su soberanía y se realizara por el Ministerio de Trabajo, que tiene como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción y formación para el trabajo, y de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores.

1.2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de actuación territorial de la Inspección de Trabajo se extiende a:²⁰

- Los centros y lugares de trabajo de cualquier sector de actividad que ocupen trabajadores por cuenta ajena, incluyendo a las empresas del Estado y los centros agropecuarios, que estén sujetos a la Ley General de Trabajo.
- Los medios de transporte en genera, tanto terrestre como fluvial o aeronáutico, así como sus instalaciones, explotaciones auxiliares y complementarias.

Quedan excluidos de dicho ámbito territorial:

- Los centros y establecimientos militares, salvo para el personal civil que presten servicios en el interior de los mismos. Las industrias descentralizadas de pendientes.

¹⁹ Reglamento de la Inspección del Trabajo, la Paz – Bolivia 1991 Pag.9

²⁰ Ob. Cit.Pag.10



- Los locales e instalaciones de las representaciones diplomáticas acogidos al privilegio de extraterritorialidad y los protegidos por convenios internacionales, conforme a sus propias cláusulas.

1.2.3 TIPOS DE PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

La Inspección de Trabajo realizara las funciones que le sean encomendadas por orden superior en los siguientes casos:²¹

- En virtud de denuncia verbal o escrita
- A petición de la Judicatura laboral
- A instancia de las Cajas de Salud
- A solicitud de Sindicatos
- A petición de empresas y trabajadores
- Y en cualquier otra circunstancia en que así se considere necesaria para el cumplimiento de sus funciones específicas.

Los procedimientos inspectivos pueden ser:

1. Inspección programada o de oficio.
2. Inspección especial o a pedido de parte

1. Inspección Programada o de oficio.-

Es aquella que se encuentra considerada dentro de la planificación de la Autoridad Administrativa de Trabajo. La inspección programada puede ser de carácter general o específico.

General: Cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de toda la normatividad laboral, de promoción y formación para el trabajo, así como la relativa seguridad para la salud.

Específica:

²¹ Ob. Cit.Pag.11



Cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de determinadas normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo o de promoción y formación para el trabajo, precisadas en el mandato de inspección.

De detectarse infracción el inspección programada y no ser subsanada dentro del plazo otorgado para la reinspección se impondrá la multa correspondiente.

Trámite del proceso de inspección programada o de oficio

Ordenado el inicio de un proceso de inspección de trabajo, el inspector se constituye en el centro de trabajo con la respectiva orden de visita para cumplir con el mandato encomendado.

Efectuada la visita, levanta el acta dejando constancia de los incumplimientos detectados, y de los hechos verificados. Tratándose de inspecciones sobre seguridad y salud en el trabajo incluirá, a demás, las medidas correctivas convenientes.

De existir incumplimientos, se otorga al empleador un plazo no menor a 10 días ni mayor a 30 días hábiles en la inspección general, y no menor de tres días ni mayor de 10 días hábiles en inspección específica, para la subsanación de las inspecciones. Sólo en el caso de las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y de acuerdo a la naturaleza de las infracciones, pueden darse un plazo mayor el cual deben encontrarse sustentado en consideraciones objetivas.

Vencido el plazo, se efectúa la visita de reinspección, la cual está dirigida a constatar el cumplimiento de las infracciones detectadas en la visita de inspección sin perjuicio de ello puede nuevos hechos que, a juicio del inspector son relevantes para futuras fiscalizaciones.



2. Inspección especial o a pedido de parte.-

Es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados y vinculados a la relación laboral, a la formación y promoción para el trabajo o que se refiere a seguridad o salud en el trabajo, que requieran de una inmediata comprobación o que evidencien un notorio incumplimiento de las normas legales o convencionales. La inspección especial puede originarse a pedido del trabajador, de la organización sindical del empleador de la Autoridad Administrativa de Trabajo distinta a la inspectiva de la Autoridad Judicial o de tercero con legítimo interés. En caso de extinción de vínculo laboral el pedido solo puede efectuarse dentro de los treinta días calendario de producido el cese.

El Reglamento determina los supuestos en los que el procedimiento de inspección especial tiene visita de reinspección, en cuyo caso la multa sólo podrá ser impuesta de no ser subsanado el incumplimiento dentro del plazo otorgado.

La diligencia previa puede ser realizada tanto en una visita programada como en una especial, y su definición y alcances se determinan en el Reglamento.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, impone sanción económica, en caso se produzca obstrucción, abandono o inasistencia a alguna de las diligencias previstas en el procedimiento de inspección.

La acción para denunciar el cumplimiento de la legislación social es pública y su ejercicio constituye un derecho y un deber.²²

²² Ob. Cit.Pag.11



CAPÍTULO II

LAS INSPECCIONES TRABAJO Y LA OIT



2.1. CONCEPTO DE LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo, cuya sede principal está en Ginebra, Suiza, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

Con este objetivo formula políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de vida y de trabajo; elabora normas laborales internacionales que sirven de directrices a las autoridades nacionales para llevar a la práctica esas políticas. Asimismo ejecuta un amplio programa de cooperación técnica para ayudar a los gobiernos a hacer más eficaces esas políticas, y para impulsar esos esfuerzos lleva a cabo actividades de capacitación, educación e investigación.

La finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos:

1. la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo;
2. la promoción de mayores oportunidades para la creación de empleos;
3. la ampliación de la protección social para todos, y
4. el fortalecimiento del diálogo social.
- 5.

2.2. CONVENIO 81 Y RECOMENDACIÓN CONVENIO 81

2.2.1.- CONVENIO 81

Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:²³

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 de junio de 1947 en su trigésima reunión;

²³ Textos de las Normas Internacionales del Trabajo y de las declaraciones de la OIT 17-28 de Mayo de 2010 Turin (Italia) y Ginebra (Suiza) Edic. CIF.OIT. Pag.38



Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947:

PARTE I. INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA²⁴

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

Artículo 2

1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas.

Artículo 3

1. El sistema de inspección estará encargado de:

a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones

²⁴ Ob. Cit.Pag.38



afines, en la medida en que los, inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c-) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 4

1. Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.

2. En el caso de un Estado federal, el término «autoridad central» podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

Artículo 5

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;

b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

Artículo 6

El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la



estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Artículo 7

1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.
2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes.
3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

Artículo 8

Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras, respectivamente.

Artículo 9

Todo Miembro dictará las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figurarán especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores.

Artículo 10

El número de inspectores del trabajo será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta:

- a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:



- i) el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección;
 - ii) el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos;
 - iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;
- b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y
- c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

Artículo 11

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:

- a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;
- b) los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan medios públicos apropiados.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiere ser necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 12

1 Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
- b) para entrar de día en cualquier lugar. cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
- c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:



- i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos;
- iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
- iv) para tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las substancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

Artículo 13

1. Los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

2. A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar:

- a) las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o
- b) la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

3. Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho



de dirigirse a la autoridad competente para que ésta ordene lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata.

Artículo 14

Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

Artículo 15

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;
- c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Artículo 16

Los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 17

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.



2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

Artículo 18

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

Artículo 19

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.

2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

Artículo 20

1. La autoridad central de inspección publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control.

2. Estos informes se publicarán dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder en doce meses de la terminación del año a que se refieran.

3. Se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dentro de un período razonable después de su publicación, que en ningún caso podrá exceder de tres meses.

Artículo 21

El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará de las siguientes cuestiones, así como de cualesquiera otras que competan a dicha autoridad:

- a) legislación pertinente a las funciones del servicio de inspección del trabajo
- b) personal del servicio de inspección del trabajo;



- c) estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección y número de trabajadores empleados en dichos establecimientos;
- d) estadísticas de las visitas de inspección;
- e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas
- f) estadísticas de los accidentes del trabajo
- g) estadísticas de las enfermedades profesionales.

PARTE II. INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL COMERCIO

Artículo 22

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales.

Artículo 23

El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Artículo 24

El sistema de inspección del trabajo en establecimientos comerciales observará las disposiciones de los artículos 3 a 21 del presente Convenio, en los casos en que puedan aplicarse.

PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 25

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir la parte II de su aceptación del Convenio.
2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla, en cualquier momento, mediante una declaración posterior.



3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, la situación de su legislación y de su práctica respecto a las disposiciones de la parte II de este Convenio, y la medida en que se haya puesto o se proponga poner en ejecución dichas disposiciones.

Artículo 26

En los casos en que existan dudas sobre si este Convenio es aplicable a un establecimiento o a una parte o a un servicio de un establecimiento, la cuestión será resuelta por la autoridad competente.

Artículo 27

En el presente Convenio la expresión «disposiciones legales» incluye, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo.

Artículo 28

Las memorias anuales que habrán de presentarse en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán toda la información referente a la legislación que dé efecto a las disposiciones de este Convenio.

Artículo 29

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región



respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo, y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

Artículo 30

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.



4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 34, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 31

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.



5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 34, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 32

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 33

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 34

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.



Artículo 35

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 36

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 37

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 38

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 34, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.



2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 39

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Recomendación sobre la Inspección del Trabajo, 1974²⁵

PREAMBULO

TEXTO

- I. Funciones preventivas de los servicios de inspección del trabajo
- II. Colaboración de empleadores y de trabajadores respecto a la higiene y seguridad
- III. Conflictos del trabajo
- IV. Informes anuales sobre la inspección

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923, y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947:

²⁵ Ob. Cit.Pag.46



TEXTO

Considerando que la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923, y el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, prevén la organización de servicios de inspección del trabajo, y que es conveniente completar sus disposiciones con nuevas recomendaciones, La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre todas las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

I. Funciones preventivas de los servicios de inspección del trabajo

1. Toda persona que pretenda abrir un establecimiento industrial o comercial, tomarlo como sucesor, o comenzar a desempeñar en el mismo actividades que, a juicio de la autoridad competente, estén sujetas a la aplicación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, debería estar obligada a notificarlo previamente al servicio competente de la inspección del trabajo, ya sea directamente o por conducto de otra autoridad designada al efecto.

2. Los Miembros deberían tomar disposiciones en virtud de las cuales los planos de nuevos establecimientos, instalaciones o procedimientos de fabricación puedan ser sometidos al servicio de inspección del trabajo competente, para que determine si dichos planos dificultarían o imposibilitarían el cumplimiento de la legislación sobre higiene y seguridad industriales o constituirían un peligro para la salud y seguridad de los trabajadores.

3. A reserva de cualquier otro recurso que pueda establecerse conforme a la legislación nacional, la realización de las obras a que se refieran los planos de nuevos establecimientos, instalaciones y procedimientos de fabricación que, en virtud de la legislación nacional, se consideren peligrosos o insalubres, debería estar condicionada a la ejecución de cualesquiera alteraciones que ordene dicho servicio, a los efectos de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.



II. Colaboración de empleadores y de trabajadores respecto a la higiene y seguridad.

4. 1) Debería estimularse la adopción de sistemas de colaboración entre empleadores y trabajadores, a fin de mejorar las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores.

2) Dichos sistemas podrán revestir la forma de comités de seguridad u organismos similares, creados dentro de cada empresa o establecimiento, en los que participen representantes de los empleadores y de los trabajadores.

5. Debería autorizarse a los representantes de los trabajadores y de la empresa, y más especialmente a los representantes de los comités de seguridad u organismos similares, si los hubiere, para que colaboren directamente con los funcionarios de la inspección del trabajo, en la forma y dentro de los límites fijados por la autoridad competente, cuando se efectúen investigaciones, y en particular cuando se realicen investigaciones sobre los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales.

6. Debería facilitarse la colaboración de los funcionarios de la inspección del trabajo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores mediante la organización de conferencias, comisiones mixtas u otros organismos similares en los que los representantes de la inspección del trabajo puedan discutir con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones referentes a la aplicación de la legislación del trabajo y a la higiene y seguridad de los trabajadores.

7. Se deberían tomar las medidas necesarias para aconsejar e instruir a los empleadores y a los trabajadores sobre la legislación del trabajo y las cuestiones de higiene y seguridad industriales por medio de:

a) conferencias, charlas radiadas, anuncios, folletos y películas que expliquen las disposiciones de la legislación del trabajo y que sugieran métodos para su aplicación y medidas para evitar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;

b) exposiciones de higiene y seguridad; y



c) cursos en escuelas técnicas sobre la higiene y la seguridad en la industria.

III. Conflictos del trabajo

8. Las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos del trabajo.

IV. Informes anuales sobre la inspección

9. Los informes que se publiquen anualmente sobre la labor de los servicios de inspección deberían, siempre que ello fuere posible, proporcionar la información siguiente:

a) una lista de las leyes y reglamentos concernientes a las actividades del sistema de inspección que no hayan sido mencionados en informes anteriores;

b) pormenores del personal del sistema de inspección del trabajo, especialmente: i) el número total de inspectores; ii) el número de inspectores, por categorías; iii) el número de inspectoras; y iv) los detalles sobre la distribución geográfica de los servicios de inspección;

c) Estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección y del número de personas empleadas en ellos, que indiquen especialmente: i) el número de establecimientos sujetos a inspección; ii) el promedio de personas empleadas en dichos establecimientos durante el año; iii) los pormenores de las personas empleadas, clasificadas de acuerdo

Con los siguientes epígrafes: hombres, mujeres y menores;

d) Estadísticas de las visitas de inspección, que indiquen especialmente: i) el número de establecimientos visitados; ii) el número de visitas efectuadas, clasificadas en diurnas y nocturnas; iii) el número de personas empleadas en los establecimientos visitados; iv) el número de establecimientos visitados más de una vez durante el año

e) estadísticas de las infracciones y sanciones, que indiquen especialmente: i) el número de infracciones notificadas a las autoridades; ii) los pormenores de la clasificación de dichas infracciones, de acuerdo con las disposiciones legales a que se refieran; iii) el número de sanciones impuestas; iv) los pormenores de la



naturaleza de las sanciones impuestas por las autoridades competentes en los diferentes casos (multas, prisión, etc.);

f) estadísticas de los accidentes del trabajo, que indiquen especialmente el número de accidentes del trabajo notificados y los pormenores de la clasificación de dichos

accidentes: i) por industrias y categorías de empleo; ii) de acuerdo con su causa; iii) de acuerdo con la mortalidad;

g) Estadísticas de enfermedades profesionales, que indiquen especialmente: i) el número de casos de enfermedad profesional notificados; ii) los pormenores de la clasificación de dichos casos, por industrias y categorías de empleo; iii) los pormenores de la clasificación de dichos casos, de acuerdo con sus causas o características, tales como la naturaleza de la enfermedad, o las sustancias tóxicas o procedimientos de fabricación insalubres que hayan causado la enfermedad.

2.2.2.- ANÁLISIS DEL CONVENIO 81

Se aboca a las inspecciones de trabajo en la Industria y el comercio (19/07/1947) y nos ocuparemos de las más relevantes:

Deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales el que vela por el cumplimiento de las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, salvo a las empresas mineras y transporte.

También hace referencia a las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines.

Es preciso señalar que los inspectores tiene la facultad de facilitar información técnica y como asesorar a los empleadores para el cumplimiento de las disposiciones legales, asimismo los inspectores deberán comunicar las deficiencias y/o abusos de los cuales no estén cubiertos en las disposiciones pertinentes. Así como también la no colaboración de los empleadores, todo



inspector estará supervisado de manera muy estrecha con un ente central y su solvencia moral deberá estar completamente comprobada, se les otorgará todas las condiciones que garanticen la estabilidad en su empleo, éstos deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

Otro punto que necesariamente tiene que señalarse con las medidas necesarias que se deberán adoptar a los inspectores de trabajo tales como oficinas debidamente ocupadas, medios de transporte para el desempeño de sus funciones y el reembolso de los gastos imprevistos.

Los empleadores se preguntan cuáles son las facultades de los inspectores según el convenio son:

Entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora y proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para comprobar que las disposiciones legales se observen estrictamente.

Estarán facultados para interrogar solos o ante testigos al empleador o a trabajadores.

La exigencia frente a una solicitud de libros, registros u otros documentos serán facultades que posean los trabajadores y en caso de industrias podrán sacar muestras de sustancias y materiales utilizados.

Los inspectores estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en las instalaciones y también de ordenar acciones judiciales sin así lo creen conveniente.

El trabajo de los inspectores deberá ser totalmente confidencial y no deberán revelar los métodos de producción, así como también información de carácter contable, financiera o administrativo, bajo sanciones que podría recaer en los inspectores si se comprueban dichas infracciones.



Los inspectores emitirán un informe donde se detalla entre otras cosas estadísticas de accidentes de trabajo, infracciones cometidas, enfermedades profesionales, etc.

2.2.3.- ANÁLISIS DE RECOMENDACIÓN CONVENIO 81

Las recomendaciones del convenio 81 no es más que un apéndice del convenio original en la que esclarece situaciones que pueden presentarse y que están sujetos a tomarse en cuenta.

En una de ellas relatan funciones preventivas en relación a la seguridad que también deberán ser consideradas cuando existen aperturas, traslados o empiecen actividades, éstas también están sujetas con cumplir con las condiciones legales de anunciar directamente ante la autoridad competente.

Cualquier modificación de planos por nuevos establecimientos, instalaciones o procedimientos de fabricación deberán someterse a las inspecciones para determinar sobre la higiene y seguridad industrial.

En relación a la colaboración de los empleadores y de trabajadores sobre higiene y seguridad ambos deberán conocer el sistema establecido, así como los empleadores están sujetos a tener representantes que colaboren directamente con los inspectores de trabajo, en este caso hacen una recomendación que sean personas competentes a seguridad, se contará con programas de capacitación, personas especializadas en capacitar y material cuyo contenido abarque como evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Hacen hincapié cuando se presentan situaciones de conflicto de trabajo, mencionan claramente que en ningún momento los inspectores de trabajo deberán intervenir como conciliadores o árbitros.

En cuanto a las obligaciones de los inspectores de trabajo en relación a informes anuales consideran necesario que deberán contar con información que detalle claramente el procedimiento de inspección básicamente se especificarán las actividades del sistema de inspección como el de informar aquellas las leyes y reglamentos que no hayan sido mencionadas en las inspecciones anteriores (lista), la organización de sus inspectores por zonas, categoría y número.



Sobre los establecimientos que están sujetos a inspecciones deberán detallar cuales, el promedio de personas y cualquier otro indicador de inspección.

2.3. IMPORTANCIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO PARA LA OIT

La inspección del trabajo tiene como marco normativo internacional el Convenio 81 de la Organización Internacional del trabajo adoptado en la trigésima Reunión de la Conferencia General de la OIT celebrada en Ginebra en 1947.²⁶

Basta revisar los propósitos con la que fue creada la OIT en 1919 para poder darnos cuenta que iban a incidir en las condiciones de trabajo de los trabajadores de los diferentes países del mundo y que esto va muy de la mano con el respeto por los derechos humanos muy venido a menos en los últimos años en algunas latitudes del mundo. Sin lugar a dudas las inspecciones datan de muchos años atrás y que con el transcurrir de éstos han venido experimentando ciertas mejoras en su contenido a tal punto que se han convertido en un instrumento muy importante en la actualidad. La importancia que tiene la inspección para la OIT es que tiene por finalidad esencial la protección y mejoramiento de la situación de los trabajadores, a partir de la concertación y compromiso con los empleadores y los gobiernos.

En esta época de grandes cambios la OIT ha renovado igualmente sus procedimientos y la orientación de sus actividades, pero lo hace sin perder el núcleo de su existencia, que es la búsqueda de la justicia social, ni apresurar su paso ante las contingencias coyunturales. Estamos mas bien, no solamente ante una era de reflexiones profundas, sino también de reafirmación y cautela sobre lo que puede considerarse permanente en materia de rol de las políticas sociales y lo que debe concederse como costo de la modernización de los procesos técnicos y la globalización e internacionalización económica y comercial.

²⁶ Ob. Cit.Pag.38



CAPÍTULO III

EL SISTEMA DE INSPECCIONES



3.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Durante la presidencia de Germán Busch se creó la presente cartera de estado, con el nombre de Ministerio de Trabajo Comercio y Previsión Social cuya finalidad siempre fue hacer prevalecer los derechos de los trabajadores y regular la relación obrero- patronal. En la actualidad esta repartición estatal lleva el nombre de **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISION SOCIAL**. Con la Nueva Constitución Política del Estado nace un Nuevo Estado Plurinacional y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social adquiere nuevas competencias y más aun con el proyecto del Nuevo código de Trabajo que amplían aun más su accionar para dirimir conflictos

3.1.1. VISIÓN

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social se constituye en una instancia donde la población trabajadora de Bolivia puede encontrar garantías de protección a sus derechos, cuenta con empleos dignos y estables para vivir bien, ejercer plenamente sus derechos sociolaborales, fomentar el cooperativismo y resguardar el sindicalismo y con ello proteger el fuero sindical e incluso reglamentar el desempeño de los servidores públicos.

3.1.2. MISIÓN

Es una institución fortalecida, que garantiza el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y contribuye al logro del pleno empleo.

3.1.3. OBJETIVO GENERAL

Hacer cumplir las normas laborales y sociales, además de los convenios internacionales precautelando los derechos de los trabajadores, de velar por el fortalecimiento de las cooperativas.

3.1.4. ATRIBUCIONES



Las atribuciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en el marco de las competencias asignadas por el D.S 29894 del 7 de Febrero de 2009 son las siguientes:

- Proteger y garantizar el trabajo digno en todas sus formas (comunitario, estatal, privado y social cooperativo), considerando la equidad laboral, de ingresos y medioambiental, así como la igualdad de oportunidades.
- Diseñar, proponer y coordinar la implementación de políticas laborales, de empleo y previsión social en el marco de la economía plural, destinadas a fortalecer el proceso de construcción estatal autonómico.
- Garantizar la inserción y estabilidad laboral de toda la población, considerando la equidad de género, así como de las personas con discapacidad, prohibiendo el despido injustificado.
- Promover y garantizar el acceso al trabajo e inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y del progenitor, hasta que la hija o el hijo cumpla con un año de edad.
- Proteger las relaciones laborales emergentes de la actividad económica de las pequeñas unidades productivas urbanas y rurales por cuenta propia y gremialistas.
- Erradicar el trabajo forzoso o cualquier otra forma análoga de explotación y servidumbre.
- Prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones laborales.
- Generar las políticas y programas para la erradicación gradual de las peores formas del trabajo de las niñas, niños y adolescentes.



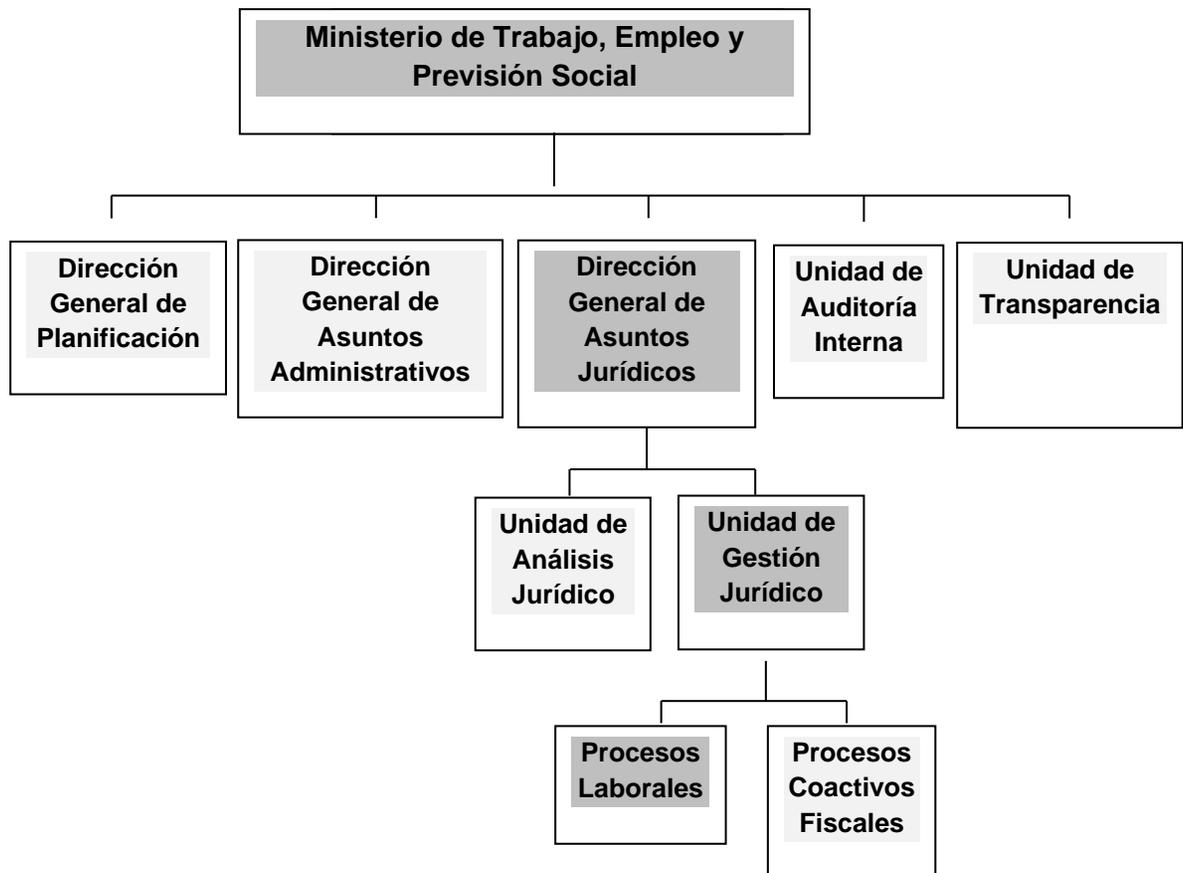
- Garantizar el derecho de los trabajadores a la libre sindicalización y organización para la defensa de sus intereses, representación, la preservación de su patrimonio tangible e intangible.
- Impulsar, reconocer y garantizar el derecho a la negociación colectiva en el marco del dialogo social y tripartismo en materia de trabajo.
- Formular políticas salariales y de productividad.
- Promover y garantizar la libre asociación de empresarios y agentes productivos en el marco de la economía plural.
- Promover políticas de empleo, especialmente de jóvenes, con la finalidad de generar y mantener condiciones que garanticen a las trabajadoras y trabajadores una ocupación laboral con dignidad.
- Formular y ejecutar políticas activas y pasivas de empleo a fin de mejorar las condiciones de vida de la población.
- Promover y fomentar el desarrollo social, económico y productivo del sector cooperativo.
- Fiscalizar, supervisar y apoyar una gestión cooperativa transparente; disponer acciones de intervención en caso de incumplimiento de la Ley y de sus normas estatutarias.
- Generar políticas de previsión social en la perspectiva de la construcción de un seguro social universal, solidario y equitativo, para la población boliviana.
- Formular políticas relacionadas con el servicio civil, régimen laboral, carrera administrativa, registro, ética y capacitación emergentes del vínculo laboral entre el Estado y las servidoras y servidores públicos.



- Promover y vigilar el cumplimiento de la legislación nacional y los convenios internacionales en materia de su competencia.

3.1.5. ESTRUCTURA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

El Ministerio de Trabajo está constituido en lo principal por:



3.2. EVOLUCIÓN DE LAS NORMAS SOBRE INSPECCIONES EN BOLIVIA

- CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVI: **Art. 46, Art. 48**
- LEY GENERAL DEL TRABAJO, Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942.



- CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO DECRETO LEY No16896 del 25 de julio de 1979.

TÍTULO VI

DE LOS PROCESOS ESPECIALES

CAPITULO PRIMERO

DEL PROCEDIMIENTO POR INFRACCIONES DE LEY SOCIAL

Art.222.- la denuncia por infracción de ley Social, procede en aquellos casos en los cuales la infracción es manifiesta y puede ser demostrada con prueba legal o contractual o tratándose del esclarecimiento de hechos controvertidos.

Artículo 223.- Cuando se constate la infracción de leyes sociales, las autoridades del Ministerio de Trabajo presentaran denuncia escrita ante el Juez de Trabajo de su distrito, especificando el nombre del infractor, su domicilio, el lugar de trabajo donde se ha cometido la infracción, señalando las disposiciones legales infringidas con relación circunstancial de los hechos, fecha de la constatación y proponiendo el monto de la multa aplicarse.

El Director General, el Inspector General, los directores departamentales y los jefes departamentales o regionales, bajo responsabilidad, llevaran registros y control de las denuncias que tendrán valor de prueba preconstituida y gozaran de presunción de certeza, salvo prueba en contrario,.

Artículo. 224, 225, 226, 227, 228,229, 230, 231, 232, 2333, 234, 235, 236, 237,238, 239 y 240.

- REGLAMNETO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO 1991
- DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO D.S. No. 224 del 23 de agosto de 1943.
- CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO,D.L. No. 16896 de 25 de julio de 1979.



- LEY GENERAL DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR, D.L. 16998 de 2 de agosto de 1979.
- LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR, Ley No. 2450 de 9 de abril de 2003.
- DISPOSICION REGLAMENTARIA DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO, D.S. No. 28699 del 1ro. de mayo de 2006.
- DECRETO LEY No. 38, FUERO SINDICAL, elevado a rango de Ley por Ley Nro. 3352 del 21 de febrero de 2006.
- CONDICIONES DE INAMOVILIDAD LABORAL DEL PADRE Y LA MADRE PROGENITORES DEL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO, D.S. 0012 del 19 de febrero de 2009.
- GARANTIZA CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EL GOCE PLENO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEPENDIENTES DE LAS EMPRESAS SEA CUAL FUERE LA MODALIDAD DE ESTAS.
- D.S. No. 0107 del 1ro. de mayo de 2009.
- GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE RELACIONADA CON LA HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR QUE DEBEN CUMPLIR LAS PERSONAS NATURALES Y JURÍDICAS QUE TENGAN UNA RELACIÓN CONTRACTUAL CON ENTIDADES PUBLICAS, D.S. No. 0108 del 1ro. de mayo de 2009.
- CONSTITUYE EL REGISTRO OBLIGATORIO DE EMPLEADORES PARA LAS SOCIEDADES COMERCIALES, EMPRESAS UNIPERSONALES, SOCIEDADES COOPERATIVAS, SOCIEDADES CIVILES, ASOCIACIONES CIVILES Y EMPRESAS PUBLICAS A CARGO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, D.S. No. 0288 de 9 de septiembre de 2009.

Y otras normas legales referentes a infracciones a Leyes Sociales, que en el transcurso del trabajo iremos mencionando según sea necesario.



3.3. FUNCIONES BASICAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO

La Inspección de Trabajo le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:²⁷

- Ordenamiento del trabajo. Asesoramiento general, velar por el cumplimiento de la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario disposiciones conexas, Laudos Arbitrales, Convenios Colectivos, Reglamentos Conexas, Laudos Arbitrales, Convenios Colectivos, Reglamentos Internos, contratos individuales y colectivos y usos y costumbres.
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones específicas en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo, Efectuando sus comunicaciones al organismo correspondiente de aquellos riesgos que detectan en el ejercicio de sus funciones.
- En general, cualesquiera otras funciones de índole laboral cuya fiscalización no esta encomendada por una norma a otros órganos de la administración Pública.

Seguridad Social Vigilar el cumplimiento de la obligación de las empresas de afiliar a sus trabajadores en las cajas de Salud.

Asistencia Técnica las funciones de tal carácter encomendadas a la Inspección de Trabajo son las siguientes:²⁸

- Asesorar a empresas y trabajadores sobre los derechos y obligaciones establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.
- En relación con los sindicatos:

²⁷ Reglamento de la Inspección del Trabajo, la Paz – Bolivia 1991 Pag.9

²⁸ Reglamento de la Inspección del Trabajo, la Paz – Bolivia 1991 Pag.10



Vigilar la normativa legal en lo que a las organizaciones sindicales se trate así como informarles de la legislación vigente en la materia.

Ejercer funciones de conciliación en los conflictos laborales de carácter colectivo.

- Emitir dictámenes o informes, elaborar proyectos y estadísticas, así como realizar otros servicios que en consideración a su específica competencia, sean ordenados por las autoridades de su Ministerio.
- Colaborar como asesores Laborales en otros Ministerios e Instituciones de la Administración Pública a petición de sus titulares.
- Emitir informes sobre las inspecciones practicadas a su inmediato superior.

3.3.1. El Inspector Del Trabajo Debe:

- Tener una sólida formación ética moral.
- Causar una impresión favorable de seriedad, orden y compostura, contribuyendo con ello a difundir en las partes el respeto necesario.
- Cuidar su presentación personal.
- Actuar con cortesía y discreción.
- Evitar todo acto o expresión que atente a la dignidad de sus funciones.
- Estudiar permanentemente la legislación.
- Conocer los problemas que se plantean en las empresas concernientes a la inspección.



- Realizar una labor preventiva y pedagógica a fin de exponer cuales son las funciones de la autoridad Administrativa de trabajo en relación con el cumplimiento de la normatividad laboral y la manera en que los trabajadores y empleadores pueden colaborar para garantizar el cumplimiento de las leyes, la seguridad, el bienestar y la armonía entre trabajadores y empleadores.
- Efectuar las visitas inspectoras con probidad, imparcialidad y confidencialidad.
- Abstenerse de revelar, aún después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que pueda haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.
- Abstenerse de todo acto que atente contra su imagen y la del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, al cual representa.

3.4. DESARROLLO DE LA INSPECCIÓN

3.4.1. Situaciones generales

En todos los tipos de procedimiento inspectivos, el inspector debe de observar reglas generales en cuanto la preparación de su diligencia, a su comportamiento durante su investigación y a las medidas que debe adoptar al finalizar su investigación.

- Toda inspección debe planeada con esmero. Antes de realizar su investigación el inspector debe estar enterado de las condiciones de trabajo existente en el centro de trabajo que se va a inspeccionar. Para tal efecto puede recurrir a los archivos y efectuar las indagaciones con su superior o realizar diligencias previas.



- Al recibir la orden de inspección deberá verificar que comprende con toda la exactitud y claridad los objetivos de la misión que se le ha encomendado. De existir duda, el inspector solicitará a su superior que le ofrezca la mayor información sobre su contenido.
- Si tiene que dirigirse a varias empresas el inspector estructurará su recorrido evitando desplazamientos innecesarios y tomando en cuenta el momento oportuno y el tiempo de que pueda dedicar a cada visita.

En el momento de salir deberá llevar consigo su credencial y la orden de visita que acredita su derecho para realizar su investigación, así como el material necesario para el cumplimiento de sus funciones:²⁹ Expediente, formularios de actas, lapicero, síntesis de legislación laboral vigentes y de ser el caso los instrumentos que deba utilizar para los exámenes y pruebas que pueda efectuar.

3.4.2. Al ingresar al centro de trabajo

- Presentarse correctamente de manera que cause una impresión favorable de seriedad, orden y compostura, ya que ella contribuya a infundir el respeto necesario.
- Identificarse con su credencial oficial.
- Pedir que lo conduzcan ante el empleador, los trabajador o las personas que lo representen de acuerdo a ley.
- Poner en conocimiento a las partes el objeto de su visita
- Pedir que lo acompañen en su visita o investigaciones las partes o sus representantes.

²⁹ Reglamento de la Inspección del Trabajo, la Paz – Bolivia 1991 Pag.12



- Verificar que no tengan ningun interes directo o indirecto ni que medie ninguna relación de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el empleador o trabajadores de la empresa, incluyendo el personal de dirección o confianza, directores, accionistas o propietarios de la misma, quedando obligado a comunicar de estos tipos de impedimentos.

4.4.3. Del inicio de la inspección

Dada la diversidad de situaciones, correspondera al inspector decidir el orden de su visita según el motivo que origina esta.

Es preferible que comience con visitar los lugares de trabajo, lo que le permitirá conocer el proceso de fabricación, comprobar el número de trabajadores que laboran y observar las condiciones de trabajo.

El inspector debe observar, según corresponda, que se ha colocado el cartel obligatorio de la jornada y descansos, examinar lo relativo a higiene y seguridad, interrogar al personal y dedicarse el examen de documentos.

3.4.4. De la conducta del inspector:

En sus relaciones con sus empleadores y trabajadores el inspector debe:

- Usar la mayor cortesía y escucharlo con paciencia y discreción no fomentar fricciones entre las partes, al contrario debe de mejorar sus relaciones.
- De mostrar imparcilidad.
- No perder la serenidad.
- Ayudarlos a comprender las disposiciones legales.
- Otras que ayuden al mantenimiento de las buenas relaciones laborales, y a las soluciones de sus conflictos.



3.5. PROCEDIMIENTO POR INFRACCIÓN DE LA LEY SOCIAL

El Art. 222 del Código Procesal del Trabajo, dice: “la denuncia por infracciones del Ley Social, procede en aquellos casos en los cuales la infracción es manifiesta y puede ser demostrada con prueba pre constituida.”

“No procede en los casos de interpretación legal o contractual o tratándose del esclarecimiento de hechos controvertidos.” De Esta Disposición, Extraemos Las Características Del Objeto Del Procedimiento, A Saber:³⁰

- Debe ser una infracción a la “ Ley Social” y no solo a la Ley de Seguridad e Higiene Industrial;
- Su demostración será a través de “prueba preconstituida”³¹ esta será las denuncias efectuadas contra el patrono, realizadas por cualquier autoridad de Ministerio de Trabajo y registradas por el Director General, el Insspector General, como autoridades nacionales, y los Directores, Jefes Departamentales o Regionales, quienes llevarán registros y control de las denuncias que tendrán valor prueba preconstituida y gozaran de presunción de certeza, salvo prueba en contrario (Art. 223 C.P.T.).
- No procede en casos de interpretación legal o contractual o controvertidos.

3.5.1. Denuncias.

Cuando se constate la Infracción de leyes sociales, las autoridades del Ministerio de Trabajo presentaran denuncia escrita ante el Juez de Trabajo de su distrito, especificando el nombre del infractor, su domicilio, el lugar de atrabajo donde ha cometido la Infracción, señalando las disposiciones

³⁰ AZURDUY Raúl “Curso de Derecho Laboral” Oruro – Bolivia, Edic.2007 edit. Latinas Pag 306

³¹ Prueba Preconstituida es “todo escrito o documento que antes de todo contradicción litigiosa, pero previendo lo posible, se redacta, otorga o subscribe para establecer con claridad y precisión, la existencia y alcance de un acto o contrato. Se denomina “preconstituida” por constituirse o crearse antes del conflicto jurisdiccional, como probanza preparatoria de los hechos o derechos...”



infringidas con relación circunstancia de los hechos, fecha de la constatación y proponiendo el monto de la multa a aplicarse³²

Una vez realizada la denuncia por la autoridad del Ministerio del Trabajo, esta no podrá desistir, transar.

También, se admite que los dirigentes sindicales puedan coadyuvar en las denuncias.

3.5.2. Citación y Término de Prueba.

Admitida la denuncia, el Juez de Trabajo ordenará la citación al denunciado. Al mismo tiempo ordenará la apertura del término de prueba, para que en el término perentorio de diez días como máximo ofrezca la prueba de descargo que la asista.³³

Vencido el término de prueba, el Secretario pasará el expediente a despacho del Juez como nota expresa del día y hora en que lo hace, bajo responsabilidad.

3.5.3. Sentencia.

Vencido el Término de prueba y sin más trámite, el Juez dictará Sentencia dentro del término de Cinco días desde que el expediente haya sido pasado a su Despacho.³⁴

El Juez dictará Sentencia dentro de los cinco días siguientes, de dos maneras:³⁵

- a) Eximiendo o librando del cargo o denuncia; y
- b) Imponiéndole la sanción que corresponda, con citación de las leyes infringidas o aplicables al caso.

³² Escala de Multas a Proponer a Autoridad Jurisdiccional Laboral Peña Cespedes, Abel: “Régimen Laboral”. Edit. Peña del Villar Cochabamba Pag. 212 y 213

³³ Ob. Cit.Pag.307

³⁴ ALIAGA Victor “Procedimientos Especiales” Edit.Cochabamba – Bolivia Pag.64

³⁵ Ob. Cit.Pag.307



3.5.4. Apelación.

Notificada la parte afectada con la sentencia, personalmente o por cédula, podrá apelar dentro de los tres días subsiguientes a la fecha de su notificación, previo depósito judicial de la multa a la orden del Juez de Trabajo, caso contrario se rechazará la apelación y se ejecutoriará la sentencia.³⁶

3.5.5. Ejecución de Sentencia

No habiendo hecho uso del Recurso de Apelación, la Sentencia del Juez causa ejecutoria. Entonces, la parte sancionada tiene nueve días desde su notificación con la Sentencia para hacer efectivo el pago de la multa que debe efectivizarse mediante depósito judicial. En el caso de no darse cumplimiento, se expedirá el mandamiento de apremio.³⁷

3.5.6. Auto de Concesión de La Alzada.

Habiendo cumplido con el depósito de la multa e interpuesto el recurso dentro del término previsto por ley, el Juez, dictará el correspondiente Auto, y dispondrá la remisión del proceso ante la Sala Social Administrativa de la Corte del Distrito correspondiente, con nota de atención. (Art. 228 C.P.T.)

3.5.7. Auto de Vista.

Sorteado el proceso y sin más trámite y en mérito a los antecedentes cursantes en obrados, se dictará el Auto de Vista dentro del Término de diez días improrrogables, bajo responsabilidad.

El Auto pronunciado por la Sala Social Administrativa de la Corte del Distrito Judicial, no admite ningún otro recurso, ni extraordinario ni el de Compulsa. (Art. 230 y 233 del C.P.T.)

³⁶ Ob. Cit.Pag.309

³⁷ Ob. Cit.Pag.65



CAPÍTULO IV

CASOS DE JURISPRUDENCIA

1.1.- CASOS DE JURISPRUDENCIA

SENTENCIA CONSTITUCIONAL 0006/2010-R



Sucre, 6 de abril de 2010

Expediente:2007-16550-34-RHC

Distrito: Santa Cruz

Magistrado Relator:Dr. Marco Antonio Baldivieso Jinés

En revisión la Resolución de 18 de agosto de 2007, cursante a fs. 69 vta. a 70 vta., pronunciada por la Sala Civil Segunda de la Corte Superior del Distrito Judicial de Santa Cruz, dentro del recurso de hábeas corpus presentado por Oscar Rolando Numberg Toledo contra Severo Hurtado Ribera, Juez Primero de Partido de Trabajo y Seguridad Social del mismo Distrito Judicial, alegando estar ilegal y arbitrariamente detenido.

I.ANTECEDENTES CON RELEVANCIA JURÍDICA

I.1. Contenido del recurso

Por memorial de hábeas corpus presentado el 16 de agosto cursante en obrados de fs. 9 el recurrente ahora accionante, expone los siguientes fundamentos de hecho y de derecho.

I.1.1. Hechos que motivan el recurso

El recurrente ahora accionante expresa, que fue sorprendido por oficiales de la Policía Nacional, quienes ejecutaron un mandamiento de apremio expedido por el Juez Primero de Partido de Trabajo y Seguridad Social del Distrito Judicial de Santa Cruz, librado dentro del proceso irregular de denuncia por supuestas infracciones a leyes sociales, seguido por la Dirección Departamental de Trabajo, proceso en el que no corresponde emitir ninguna orden de detención o apremio corporal.

Como quiera que se encuentra frente a dos procesos sociales: Uno, debido a la denuncia por infracciones a leyes sociales, y otro, referido a un reconocimiento de fuero sindical, que se encuentra con Sentencia favorable a la Empresa Municipal de Aseo Santa Cruz (EMACRUZ), desconociendo el fuero sindical aludido; ante esos dos extremos, planteó recurso de amparo constitucional; sin embargo, al encontrarse ilegalmente privado de su libertad, debido a las actuaciones sin jurisdicción ni competencia del juzgador, plantea el presente recurso de hábeas corpus.

I.1.2. Derechos supuestamente vulnerados

El recurrente indica estar ilegal y arbitrariamente aprehendido, sin precisar el derecho conculcado.

I.1.3. Autoridad demandada y petitorio

El recurrente interpone recurso de hábeas corpus contra Severo Hurtado Ribera, Juez Primero de Partido de Trabajo y Seguridad Social del Distrito Judicial de Santa Cruz, solicitando se ordene su inmediata libertad.

I.2. Audiencia y Resolución del tribunal de hábeas corpus



Efectuada la audiencia pública el 18 de agosto de 2007, según consta en el acta de fs. 66 a 69 vta. de obrados, se produjeron los actuados siguientes:

I.2.1. Ratificación del recurso

Ratificando el tenor del memorial de origen, el abogado de la parte recurrente aclara:

1) El art. 222 del Código Procesal del Trabajo (CPT), establece que la denuncia por infracción a leyes sociales procede en aquellos casos en los que la infracción es manifiesta y puede ser demostrada con prueba preconstituida, y no en los casos de interpretación legal o contractual o tratándose de elementos controvertidos como en el caso presente, en el que la Dirección Departamental del Trabajo interpuso una denuncia que debe ceñirse al procedimiento previsto por el art. 227 del CPT; el juez debe dictar sentencia dentro de los cinco días siguientes ya sea justificando al demandado, o imponiéndole la sanción que corresponda, sin que le esté permitido pronunciarse sobre la reincorporación a una fuente de trabajo o el pago de sueldos devengados.

2) Aceptada la denuncia por el Juez demandado fue opuesta una excepción porque había otro proceso previo ante el Juzgado Tercero de Partido del Trabajo y Seguridad Social en el que el trabajador solicitó se le reincorpore a su fuente laboral, pidiendo también el reconocimiento de un fuero sindical que no correspondía.

3) Cuando aún no existía el Sindicato de EMACRUZ, mediante Resolución Ministerial (RM) 396, se reconoció a la Directiva de la Central Obrera Departamental (COD) de Santa Cruz, en la que Néstor Benjamín Cahuana Marín, representante del gremio de los vivanderos, figura como Secretario de Actas; de ahí que, el Juez Tercero de Partido del Trabajo y Seguridad Social, declaró improbadamente la demanda de Néstor Benjamín Cahuana Marín, por lo que EMACRUZ dispuso la ruptura del vínculo laboral por reestructuración, mientras el trabajador se encontraba haciendo campaña como postulante al Concejo Municipal, pagándole todos sus beneficios sociales conforme a los Arts. 2 y 3 de la Ley General del trabajo (LGT) y 55 del Decreto Supremo (DS) 21060.

4) Frente a la existencia de dos Sentencias, una dictada por el Juez Tercero de Partido del Trabajo y Seguridad Social, que se encuentra en estado de resolverse la apelación y otra emitida por el Juez Primero de Partido del Trabajo y Seguridad Social, referida a la denuncia de la Dirección Departamental del Trabajo; es que se interpuso recurso de amparo constitucional solicitando, entre otras cosas, la suspensión de la ejecución de la Sentencia del Juzgado Primero del Trabajo y Seguridad Social, hasta que el otro proceso culmine en todas sus instancias.

5) El primer proceso emergente de la denuncia efectuada por la Dirección Departamental del Trabajo por presunta infracción a leyes sociales busca el pago de



multa y reincorporación al trabajo ya que ostenta un supuesto fuero sindical del trabajador. Asimismo, el segundo proceso ventilado ante el Juez Tercero de Partido del Trabajo y Seguridad Social, también busca de manera expresa el reconocimiento del fuero sindical del trabajador, existiendo similitud de demandas.

6) Pagar lo que pide la Dirección Departamental del Trabajo sería lesionar los intereses del Estado, de la comunidad, y de todo ciudadano que aporta sus impuestos; contrariando el art. 52 de la LGT, que establece la remuneración o salario como el pago por el trabajo desarrollado por el obrero o empleado; sin embargo, se pretende el pago de una persona que no ha trabajado.

7) Debe quedar clara la situación relativa a la calidad en la que vuelve el trabajador, si como dirigente sindical o como un simple trabajador pues el puesto de Jefe de Servicios Especiales es para un profesional al que de acuerdo a normas le está prohibido, por ser un cargo jerárquico, ejercer representación sindical.

I.2.2. Informe de la autoridad demandada

Se procedió a dar lectura al informe de la autoridad demandada (fs. 55 vta.), que en sus partes más sobresalientes señala:

1) En el proceso de denuncia por infracción a leyes sociales que fue demandado por el Ministerio de Trabajo al amparo de los arts. 222 y ss., del CPT, se dictó Sentencia cuya parte resolutive dispone multar a EMACRUZ con Bs10000.- (diez mil bolivianos) y ordenar la restitución al cargo que desempeñaba Néstor Benjamín Cahuana Marín en el cargo que se encontraba.

2) EMACRUZ cumplió en parte la Resolución ya que pagó la multa mediante depósito judicial e interpuso recurso de apelación ante el superior en grado, el mismo que por Auto de Vista de 6 de abril de 2006, confirmó la sentencia apelada.

3) Por Auto de 11 de mayo de 2006, se notificó con la conminatoria respectiva (12 de mayo de 2006) y desde esa fecha, la parte obligada no cumplió con la misma, tratando de dilatar su cumplimiento con un amparo constitucional contra los Vocales de la Sala Social y Administrativa de la Corte Superior del Distrito Judicial de Santa Cruz, recurso que fue denegado por el Tribunal de amparo cuya resolución fue aprobada por SC 0348/2007-R de 2 de mayo, dictada por el Tribunal Constitucional.

4) El recurrente agotó todos los medios a su alcance, manteniéndose firme la Sentencia que el titular de la empresa se niega a cumplir reincorporando al trabajador a su fuente de trabajo, de ahí que, el Ministerio de Trabajo reiteradamente estuvo exigiendo se libre mandamiento de apremio, que finalmente fue emitido con la facultad expresa que le confieren los arts. 216 y 231 del CPT.



I.2.3. Resolución

Concluida la audiencia, el Tribunal de hábeas corpus mediante Resolución de 18 de agosto de 2007, cursante de fs. 69 a vta. 70 vta. declara procedente el recurso, ordenando la libertad inmediata del recurrente con imposición de pago de daños y perjuicios y costas contra el Juez recurrido, llamándole la atención, en consideración a que en el caso de autos, no existe ni la conminatoria ni algo relacionado con la multa impuesta, pues el mandamiento fue librado por no incorporarse al trabajador a su fuente de trabajo, aspecto para el cual fue utilizado el art. 231 del CPT, que está destinado para los casos de incumplimiento de la multa impuesta y no se refiere a la reincorporación laboral; por lo mismo, el mandamiento de apremio es ilegal y atenta contra el derecho de locomoción del recurrente.

I.3. Trámite procesal en el Tribunal Constitucional

El presente recurso de hábeas corpus, fue inicialmente sorteado el 10 de diciembre de 2007; sin embargo, ante la renuncia de los Magistrados del Tribunal Constitucional, las causas en trámite quedaron paralizadas. Al haberse designado a las nuevas autoridades y reiniciado las labores jurisdiccionales, por Acuerdo Jurisdiccional 001/2010 de 8 de marzo, se anuló el sorteo anterior, realizándose uno nuevo en el mismo día, siendo la fecha de vencimiento el 6 de abril de 2010; en consecuencia, la presente Resolución se pronuncia dentro de término legal.

II. CONCLUSIONES

II.1. El 12 de enero de 2006, en el proceso laboral por infracción de leyes sociales seguido por la Directora Departamental de Trabajo contra EMACRUZ, el Juez Primero de Partido del Trabajo y Seguridad Social, falló declarando probada la demanda y consiguientemente dispuso la aplicación de una multa de Bs10000.- contra EMACRUZ a cumplir por el Gerente General, al tercer día de su notificación, ordenando también la restitución de Néstor Benjamín Cahuana Marín a su actividad laboral, con el reconocimiento de sueldos por el tiempo que ha sido privado de su fuente de trabajo, debiendo ser su salario el mismo que gozaba cuando estaba en funciones (fs. 1 a 3 vta.), dicha Sentencia fue confirmada por Auto de Vista de 6 de abril de 2006, de acuerdo al informe de la autoridad demandada que no ha sido observado (fs. 55 y vta.).

II.2. El 2 de mayo de 2007, el Tribunal Constitucional mediante SC 0348/2007-R, en revisión, aprobó la resolución del Tribunal de amparo y declaró improcedente el recurso interpuesto por Oscar Rolando Numberg Toledo en representación de EMACRUZ, contra Jorge Von Borries Méndez, Limberg Gutierrez Carreño y Jhonny Vaca Diez, Vocales de la Sala Social y Administrativa de la Corte Superior del Distrito Judicial de Santa Cruz, por el que impugnó -sin precisión- el Auto de Vista de 6 de Abril de 2006; en consideración entre otros aspectos, a que "el recurrente incumplió con el requisito de contenido previsto en el Art. 97. III de la Ley del Tribunal Constitucional (LTC), pues no se expusieron los hechos jurídicamente relevantes que sirven de



fundamento al recurso, atribuibles a las autoridades judiciales recurridas” y, por otra parte; si bien el recurrente los especificó, señalando como lesionados la garantía del debido proceso y el derecho a la seguridad jurídica, no es menos cierto que no estableció la relación de causalidad que existe entre el hecho que sirve de fundamento y la lesión ocasionada al derecho y garantía” (fs. 49 a 54).

II.3. Por otra parte, dentro del proceso seguido por Néstor Benjamín Cahuana Marín contra EMACRUZ demandando el reconocimiento de fuero sindical y reincorporación a su fuente de trabajo, el Juez Tercero de Partido del Trabajo y Seguridad Social, mediante Sentencia de 11 de enero de 2007, declaró improbadamente la demanda (fs. 4 a 7). Por memorial de 13 de agosto de 2007, Néstor Benjamín Cahuana Marín, dentro de la demanda de reconocimiento de fuero sindical, se apersonó ante la Sala Social y Administrativa de la Corte Superior del Distrito Judicial de Santa Cruz, solicitando se dicte Resolución “anulando obrados sin reposición” (sic), acompañando certificación -según dice- donde se evidencia que la Sentencia de 12 de enero de 2006, pronunciada por el Juez Primero de Partido del Trabajo y Seguridad Social, se encuentra ejecutoriada (fs. 63 a 64).

II.4. El Juez Primero de Partido del Trabajo y Seguridad Social, expidió mandamiento de apremio (fs. 8 y vta.), ordenando que cualquier autoridad no impedida proceda al apremio de Oscar Rolando Numberg Toledo, representante legal de EMACRUZ; todo -informa el juzgador- ante la reiterada exigencia del Ministerio de Trabajo y con la facultad señalada en los arts. 216 y 231 del CPT (fs. 55 vta.).

III.FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

El recurrente, ahora accionante, afirma que se encuentra indebida e ilegalmente detenido por cuanto dentro del proceso seguido contra EMACRUZ -por infracción a leyes sociales- incoado por la Dirección Departamental del Trabajo, se ejecutó un mandamiento de apremio expedido por el Juez Primero de Partido del Trabajo y Seguridad Social del Distrito Judicial de Santa Cruz, no obstante que a dicha autoridad no le corresponde emitir ningún mandamiento de apremio con la finalidad de reincorporar a un trabajador a su fuente laboral. Por consiguiente, corresponde analizar, en revisión, si en el caso presente se debe otorgar o no la tutela que brinda el recurso de hábeas corpus.

III.1. Consideraciones sobre la aplicación de la Constitución Política del Estado vigente
Como el presente recurso fue presentado y resuelto por el Tribunal de hábeas corpus en vigencia de la Ley Fundamental abrogada, es pertinente determinar, antes de analizar la Resolución venida en revisión, qué norma constitucional se aplicará.

En este entendido, partiendo de los principios pro hómine y de interpretación progresiva de los derechos y siendo, por regla general, más garantista la Ley Fundamental vigente, es natural aplicarla; empero, en cada caso concreto, se realizará



el análisis de las normas constitucionales para dar preferencia a aquellas que resulten más favorables para el recurrente, actual accionante.

De acuerdo a la doctrina y a la propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional (SC 76/2005), la reforma constitucional -total o parcial- tiene vigencia plena en el tiempo a partir de su promulgación, lo que significa que sus normas se aplican a todos los hechos acaecidos a partir de su vigencia y a los casos que se encuentran en transición; es decir, los que no han sido definidos bajo las normas constitucionales abrogadas.

Este entendimiento tiene su fundamento en la propia voluntad del Constituyente, a través de la cual el pueblo decide organizarse jurídica y políticamente, estableciendo las bases fundamentales del Estado, su estructura y organización funcional, territorial y económica, plasmadas en una Constitución Política del Estado que se constituye en la norma fundamental y fundamentadora del ordenamiento jurídico (Principio de Supremacía Constitucional) "base, sustento y marco de todo el sistema normativo sobre el que se edifica el Estado y la vida comunitaria" (SC 0076/2005).

La Constitución, al ser reformada o sustituida por una nueva, mantiene su naturaleza jurídica, toda vez que ontológicamente sigue siendo la misma norma -fundamental y suprema dentro de un Estado- y precisamente por su especial y exclusiva naturaleza jurídica, su operatividad en el tiempo no es similar a las normas ordinarias, de manera que una Constitución, al entrar en vigor, puede operar hacia el pasado, pues sus preceptos, como se ha dicho, tienen eficacia plena en el tiempo, lo que significa que deben ser aplicados en forma inmediata, aún a casos pendientes de resolución iniciados con anterioridad a la vigencia de la Constitución Política del Estado.

No obstante lo señalado, es indispensable distinguir a los preceptos que, por su propia naturaleza, no pueden ser aplicados de manera inmediata, pues precisan que se constituyan las nuevas instituciones creadas por la Ley Primaria, cumpliéndose con los requisitos que la propia Constitución Política ha dispuesto. Para este efecto, generalmente las Constituciones establecen un régimen de transición, en virtud del cual, paulatinamente -más aún si se trata de una reforma total- se irán constituyendo los diferentes órganos e instituciones del nuevo diseño constitucional.

En el caso Boliviano, la Constitución Política del Estado vigente a partir del 7 de febrero de 2009, abrogó expresamente la Constitución de 1967 y sus reformas posteriores, estableciendo disposiciones transitorias para, entre otros, el régimen electoral, el órgano legislativo, la autonomía departamental, el escalafón judicial.

De dichas disposiciones transitorias, se puede extraer que la nueva configuración orgánica establecida en la Constitución debe ser paulatinamente desarrollada, entendiéndose que, mientras no se dé cumplimiento a los procedimientos y requisitos



previstos en la Constitución, los órganos e instituciones preexistentes a la reforma, deben continuar funcionando hasta que las nuevas las reemplacen de conformidad a las normas constitucionales vigentes.

Es dentro de ese contexto que fue promulgada la Ley 003 de 13 de febrero de 2010, por la cual se dispone un “periodo de transición para la implementación del Órgano Judicial, del Tribunal Constitucional Plurinacional y del Ministerio Público, a fin de garantizar el funcionamiento y la continuidad del servicio de administración de justicia, así como efectuar la convocatoria a elecciones de Magistradas y Magistrados del Tribunal Supremo de Justicia, del Tribunal Agroambiental, del Tribunal Constitucional Plurinacional y de los Miembros del Consejo de la Magistratura” (art. 1).

Conforme a ello, entre tanto no se instituyan las nuevas autoridades, el Tribunal Constitucional debe revisar y liquidar los recursos constitucionales presentados hasta el 6 de febrero de 2009 (art. 4); es decir, hasta antes de la vigencia de la Constitución Política del Estado promulgada el 7 del referido mes y año, lo que significa que su competencia está restringida a las atribuciones previstas en la Constitución abrogada y la Ley del Tribunal Constitucional, lo que resulta lógico si se considera lo afirmado precedentemente; es decir, que los órganos e instituciones del Estado anteriores a la vigencia de la Ley Fundamental, deben continuar funcionando hasta que se proceda a la conformación de los nuevos órganos bajo las previsiones de la Constitución Política del Estado vigente.

Sin embargo, como se sostuvo en párrafos precedentes, existen normas constitucionales que deben ser aplicadas de manera inmediata, como es el caso de la parte dogmática de la Constitución y en concreto, aquellas normas que reconocen y amplían derechos fundamentales y garantías constitucionales, por las siguientes razones que se pasan a exponer:

1. Los derechos humanos y sus respectivas garantías preexisten a su reconocimiento constitucional, en la medida en que se sustentan en valores y principios universales, contenidos en Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos, que de acuerdo a la doctrina, jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y ahora, al art. 410 de la Constitución Política del Estado vigente (CPE) forman parte del bloque de constitucionalidad.

En ese entendido, toda ampliación de derechos fundamentales y garantías que efectúe la Constitución, implica el reconocimiento normativo, en sede interna, de los derechos humanos contenidos en pactos internacionales que, sin embargo, ya fueron incorporados al bloque de constitucionalidad por la jurisprudencia constitucional y, en tal medida, protegidos por la jurisdicción constitucional.



Por otra parte, cabe aclarar que la Constitución abrogada, en la cláusula abierta prevista en su art. 35 -que fue la base para la elaboración de la teoría del bloque de constitucionalidad- señalaba que: “Las declaraciones, derechos y garantías que proclama esta Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enunciados que nacen de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno”.

Conforme a dicha norma, la propia Constitución abrogada, en virtud al carácter progresivo de los derechos, dejaba abierta la posibilidad de reconocer otros derechos no enunciados expresamente en sus normas, lo que efectivamente sucedió a través de la jurisprudencia constitucional.

Además de lo anotado, cabe mencionar el art. 109. I de la Constitución vigente que establece que: “Todos los derechos reconocidos en la Constitución son directamente aplicables y gozan de iguales garantías para su protección”.

2. Tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, reconocen en sus arts. 5 y 29, respectivamente, el principio pro hómíne como criterio de interpretación de las normas sobre Derechos Humanos. En virtud a este principio, el juzgador debe aplicar aquellas normas que resulten más favorables para la persona, para su libertad y sus derechos, cuando es el Estado, a través de sus autoridades o servidores públicos, quienes los lesionan.

Este principio también implica que las normas sobre Derechos Humanos deben ser interpretadas en el sentido que más favorezca a la persona, vinculándose, en consecuencia, con el principio de interpretación progresiva de los derechos, en virtud del cual entre varios entendimientos posibles, debe optarse por aquél que limite en menor medida el derecho o garantía que se denuncia como vulnerado, es decir, se debe elegir la interpretación más extensiva en cuanto al reconocimiento de derechos y una interpretación más restringida cuando se establezcan límites al ejercicio de los mismos.

El principio pro homine, por otra parte, está reconocido en los arts. 13.IV y 256 de la CPE, normas que expresamente prevén que se debe adoptar la interpretación más favorable para los derechos humanos.

Ahora bien, analizando la Constitución Política vigente se puede sostener, de manera general, que aquellas normas que reconocen derechos y garantías constitucionales, de ninguna manera restringen su alcance; al contrario, se constata que los protege de manera más amplia, dotándolos de mayores garantías.

Finalmente, para la aplicación inmediata de la Constitución Política del Estado, es necesario considerar un argumento legal: La Ley 003 de 13 de febrero de 2010, en su



art. 4.II determina que: “Los Tribunales, Jueces y autoridades administrativas del Estado Plurinacional podrán considerar la jurisprudencia constitucional emitida con anterioridad a la aprobación del nuevo orden constitucional, en tanto no se contraponga a la Constitución Política del Estado”.

Conforme a dicha norma, es posible la aplicación de la jurisprudencia constitucional emitida en vigencia de la Constitución abrogada siempre que no se contraponga a la Constitución Política del Estado, entendiéndose que la norma hace referencia a la Constitución Política vigente, pues, de lo contrario, la jurisprudencia no podría contraponerse a la Constitución de la cual emanó.

En ese entendido, implícitamente la Ley 003 manda a aplicar la Constitución vigente y a considerar la jurisprudencia anterior cuando no sea contraria a la nueva Ley Fundamental.

Por los argumentos expuestos, el Tribunal Constitucional, aplicará la CPE vigente, sin perjuicio de considerar -en cumplimiento del principio pro homine- otras normas que resulten más beneficiosas para el recurrente, actual accionante.

III.2. Sobre los términos utilizados para designar a la persona que presentan acciones telares o de defensa

La Constitución Política del Estado abrogada, preveía como medios jurisdiccionales extraordinarios de protección de los derechos y garantías constitucionales a los recursos de hábeas corpus, amparo constitucional y hábeas data, los cuales se mantienen en la Constitución vigente, con algunas modificaciones que pueden percibirse fácilmente en el caso de la acción de libertad, al ampliarse su ámbito de protección al derecho a la vida y extender su tutela también a los actos provenientes de particulares.

También existen algunas modificaciones en la configuración procesal de los antiguos recursos, siendo una de ellas, precisamente, la nueva concepción de estos medios jurisdiccionales extraordinarios como acciones de defensa, lo que repercute en los términos que deben ser utilizados por este Tribunal en la redacción de sus Sentencias, pues conforme se precisó en el FJ III.1. de la presente Sentencia, por regla general se aplicará la Constitución vigente, al ser la norma que desarrolla de manera más amplia los derechos y garantías constitucionales.

En ese entendido y con la finalidad de unificar la utilización de términos en el presente caso, de conformidad a lo señalado en la SC 004/2010-R de 6 de abril de 2010 se utilizará la denominación de accionante, aclarando su carácter inicial de recurrente, para hacer referencia a la persona que solicitó la tutela constitucional a través de uno de los recursos previstos en la Constitución Política del Estado abrg, y demandado, aclarando también su carácter inicial de recurrido, para nombrar a la autoridad o persona contra quien se activa la acción tutelar.



III.3.Unificación de terminología en cuanto a la otorgación o denegación de la tutela constitucional

El Tribunal de garantías, en su Resolución de 18 de agosto, cursante de fs. 69 a 70 vta. de obrados, utiliza los términos precedente, para conceder la tutela; al respecto, el art. 126.III de la Constitución vigente, establece: “La sentencia podrá ordenar la tutela de la vida, la restitución del derecho a la libertad, la reparación de los defectos legales, el cese de la persecución indebida o la remisión del caso el Tribunal competente...”, terminología que es compatible a la utilizada por el Art. 18 de la Constitución abrogada. Ahora bien, se debe entender que al ordenarse la tutela, es coherente utilizar el término “otorgar la tutela”; en contrario sensu, en caso de no concurrir los supuestos pertinentes para su otorgación, el tribunal de garantías deberá “denegar la tutela”. Por su parte, el Tribunal Constitucional, deberá aprobar o revocar la decisión del juez o tribunal a quo, terminología que en el marco de la aplicación de la Constitución vigente debe ser utilizada por todos los tribunales y jueces.

III.4.El recurso de hábeas corpus y la garantía del debido proceso. Antes de ingresar a resolver la problemática planteada, es preciso señalar que de acuerdo al art. 18 de la Constitución Política del Estado abrg, el recurso de hábeas corpus fue instituido para la protección del derecho a la libertad física o personal y la garantía del debido proceso en caso de existir vinculación directa con el derecho a la libertad física y estado absoluto de indefensión, de acuerdo a las SSCC 1845/2004-R y 0619/2005-R. A esos derechos debe añadirse el derecho a la libertad de locomoción, que fue incorporado al ámbito de protección del recurso de hábeas corpus a través de la jurisprudencia constitucional, en los supuestos, por ejemplo, de arraigo y detención domiciliaria (SSCC SC 0823/2001-R, 377/2007-R, entre otras).

Actualmente, la acción de libertad, prevista en el art. 125 de la CPE, también tutela el derecho a la libertad física o personal y la garantía del debido proceso, añadiéndose a su ámbito de protección el derecho a la vida.

Conforme se tiene señalado, la garantía del debido proceso sólo se protegía a través del recurso de hábeas corpus en los casos destacados por la jurisprudencia constitucional, que realizó una interpretación de este recurso previsto en el art. 18 de la CPE abrog., cuyas características esenciales se mantienen en la nueva Constitución Política del Estado (art. 125), por lo que dicha jurisprudencia, es aplicable a los supuestos en que se alegue lesión a la garantía del debido proceso.

Por lo precedentemente expuesto, se concluye que con la interposición del recurso de hábeas corpus, ahora acción de libertad, no puede pretenderse atacar aspectos relacionados con el debido proceso y la seguridad jurídica, con la salvedad supra mencionada; ya que los alcances de este recurso van destinados a todos aquellos



actos directamente relacionados con el derecho a la libertad física o personal.

En ese sentido, en el caso de autos corresponde examinar únicamente si el Juez demandado, en ejecución de sentencia, obró legalmente al librar el mandamiento de apremio cuestionado, sin que se puedan considerar aspectos vinculados al debido proceso.

III.5. Condiciones de validez para la restricción del derecho a la libertad en materia laboral

Al respecto, se menciona que la garantía normativa consagrada por el art. 9 de la CPEabrg, y art. 23. III de la CPE establece las condiciones de validez legal para la aplicación de la respectiva medida restrictiva al ejercicio del derecho a la libertad física, lo que importa que: no es suficiente que esté previsto en la ley la aplicación de la medida, sino que además se requiere que sea intimada por escrito por la autoridad competente y se expida un mandamiento previo cumplimiento de los requisitos, formalidades y condiciones previstas en el ordenamiento jurídico” (SC 1496/2003-R de 22 de Octubre). En similar sentido, la jurisprudencia emanada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, respecto de las condiciones de validez para la privación de libertad, establece: “...Nadie puede ser privado de libertad personal sino por las causas, casos o circunstancias expresamente tipificadas en la ley (aspecto material), pero, además, con estricta sujeción a los procedimientos objetivamente definidos por la misma (aspecto formal)” (Caso Gangaram Panday vs. Surinam, sentencia de 21 de enero de 1994).

Conforme a dicho entendimiento, deben necesariamente concurrir dos aspectos, uno material referido a los casos previstos por ley (Ley Formal de acuerdo a la Corte Interamericana de Derechos Humanos Opinión Consultiva OC-6/86, del 09 de Mayo de 1986, párrafo 38), y otro formal, según las formas establecidas por ley, que emane de autoridad competente y sea intimado por escrito.

En ese entendido, el principio de legalidad cobra relevancia en la aplicación de las medidas restrictivas a la libertad de una persona, pues no es posible imponerlas sujetos al capricho y discrecional interpretación de las normas por parte de los operadores de justicia, ya que estas situaciones no solo que conllevan a conculcar derechos humanos positivizados y consagrados en la nueva Constitución Política del Estado (art. 23), como una fuente de garantía de resguardo y protección para el Estado (derecho a la libertad), sino que además viola principios procesales ampliamente reconocidos por el bloque constitucional. Al respecto, se cita la SC 62/2002 de 31 de julio, que en su parte principal señala: “Que, el principio general de legalidad, como elemento esencial del Estado de Derecho, representa la materialización de los valores fundamentales que este encarna; consiguientemente, se constituye en un presupuesto básico insoslayable de la administración (realización) de la justicia, de que, siendo la ley expresión de la voluntad de sus destinatarios en materia sancionatoria, se legitima



sólo cuando la misma ha sido aprobada con las exigencias formales establecidas por el ordenamiento superior: su Constitución”.

De todo lo precedentemente señalado, se colige que dentro de un Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, libre, independiente, soberano, democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías; las actuaciones de toda autoridad, máxime si estas son judiciales, deben estar enmarcadas en la norma prevista y aplicable al caso concreto, para que proceda un juzgamiento y su posible legal sanción correspondiente.

En materia laboral, los supuestos de restricción al derecho a la libertad física o personal (apremio) están claramente establecidos en el Código Procesal del Trabajo, siendo uno de ellos el contemplado en el art. 231, por incumplimiento de pago de multa impuesta por el juez del trabajo y seguridad social, dentro del procedimiento especial de infracción a leyes sociales.

III.6. El caso analizado

De la documentación que informa los antecedentes del presente recurso se constata que el Juez Primero de Partido del Trabajo y Seguridad Social ahora demandado, mediante Sentencia de 12 de enero de 2006, pronunciada dentro del proceso especial por infracción de leyes sociales, determinó la aplicación de una multa contra EMACRUZ, ordenando también, la restitución del actual accionante a su fuente de trabajo. Dicha Sentencia fue confirmada por la Sala Social y Administrativa de la Corte Superior del Distrito Judicial de Santa Cruz, mediante Auto de Vista de 6 de abril de 2006, no obstante, posteriormente, se interpuso recurso de amparo constitucional, que finalmente fue declarado improcedente en revisión mediante SC 0348/2007 de 2 de Mayo, dictada por el Tribunal Constitucional.

Por otra parte, se evidencia que existe otra Sentencia pronunciada por el Juez Tercero de Partido del Trabajo y Seguridad Social, dentro de otro proceso laboral; Sentencia que declaró improbadamente la demanda de reconocimiento de fuero sindical, Resolución que se encuentra en grado de apelación.

Finalmente, en ejecución de Sentencia, el Juez Primero de Partido del Trabajo y Seguridad Social, una vez expedida la Sentencia que resuelve el pago de multa y reincorporación a fuente laboral, y después del cumplimiento parcial -a dicha sentencia- por el empleador; expidió mandamiento de apremio contra el ahora accionante, con la facultad que señalan los arts. 216 y 231 del CPT, sin especificar -en el mandamiento- la causa del apremio; indicando simplemente que la orden está dada dentro del proceso laboral por infracción a leyes sociales seguido por la Dirección Departamental del Trabajo contra EMACRUZ. Ahora bien, el art. 231 del CPT, que es la norma base para la emisión del apremio, sostiene “Pasados los nueve días sin el pago de la multa impuesta, el Juez del Trabajo expedirá el mandamiento de apremio



contra el infractor, encomendando su ejecución a la Policía de Seguridad para la efectividad de la sanción”.

Del artículo precedentemente citado, se concluye que el apremio es procedente en caso de incumplimiento al pago de la multa impuesta, que en el caso de autos ya fue cancelada a través de un depósito, conforme versa en los antecedentes, y en el propio informe de la autoridad demandada; consiguientemente, se cumplió con el pago de la multa infligida al empleador, lo cual excluye la posibilidad de apremio; no obstante se observa que el mandamiento de apremio fue librado por el Juez a-quo, -actual demandado-, en virtud de la no reincorporación del trabajador -hoy demandante- a su fuente de trabajo, dentro de un proceso por infracción a leyes sociales en el que sólo está previsto, como se tiene dicho, el apremio por impago de multa.

El proceso que originó el apremio del actual accionante se inició por el supuesto hecho de infracción a leyes sociales, extremo que también se encuentra precisado en el mandamiento de apremio. Dentro de dicho proceso especial, no es posible emitir mandamiento de apremio por falta de reincorporación a la fuente laboral del trabajador, ya que si se revisa el Título VI (los Procesos Especiales) del Código Procesal del Trabajo, en el Capítulo Primero que tiene como nomen juris “Procedimiento por Infracción de Ley Social”, en él que se encuentra el art. 231 que fija el apremio como sanción al incumplimiento de pago de multa, y no refiere éste, en ninguna parte de su texto, el apremio por falta de reincorporación a la fuente laboral del trabajador.

Cabe aclarar que el efectivo cumplimiento de la sentencia no puede tratarse sino de aquella sentencia dictada congruentemente dentro de un procedimiento establecido expresamente para determinados tipos de demandas, en los cuales la ley prevé sanciones específicas, que no pueden ser ampliadas a otros supuestos cuando restringen el derecho a la libertad, en virtud del principio de legalidad.

En este contexto se debe precisar la potestad del juez laboral para disponer el apremio dentro del procedimiento especial por infracción a leyes sociales:

1) Cuando se infringen leyes sociales se sanciona al infractor al pago de una multa. Si esta obligación pecuniaria es incumplida, el juez podrá emitir mandamiento de apremio contra el infractor (art. 231 del CPT).

2) No puede disponerse mandamiento de apremio contra el infractor de leyes sociales, cuando éste ha rehusado reincorporar al trabajador a su fuente laboral, ni por ningún otro motivo que no sea el señalado en el acápite anterior (1); esto en razón de resguardar el principio de legalidad, el sub-principio de reserva legal, con relación al derecho a la libertad personal.



Resultando por demás claro el camino a seguir ante el incumplimiento a órdenes o resoluciones judiciales, no obstante, en caso de que el juez de la causa tenga conocimiento cierto del incumplimiento a la orden judicial se recuerda a esta autoridad, su deber de remitir de oficio antecedentes al Ministerio Público.

En el caso de autos, dentro de un proceso especial regido por el art. 222 y ss. del CPT, referido específicamente a la infracción de leyes sociales, en el que se impuso una multa al empleador -que fue cancelada por éste- no correspondía disponer el apremio respecto a la inobservancia de la reincorporación laboral ordenada en Sentencia, al no estar prevista -la reincorporación- dentro del procedimiento especial por infracción de leyes sociales, peor aún cuando el mandamiento de apremio librado en contra del actual accionante, no señala la causa concreta por la que está siendo emitida la orden de apremio.

Por los fundamentos expuestos, se evidencia que el juez demandado obró ilegalmente, toda vez que, al expedir el mandamiento de apremio dentro de un proceso especial de infracción a leyes sociales, ha actuado fuera de las previsiones contenidas en los arts. 222, y ss. del CPT.

En consecuencia, el Tribunal de hábeas corpus, al declarar procedente el recurso, ha evaluado en forma correcta los datos del proceso y las normas procedimentales laborales aplicables al mismo.

POR TANTO

El Tribunal Constitucional, en revisión, APRUEBA la Resolución de 18 de agosto de 2007, cursante de fs. 69 vta., a 70 vta., pronunciada por la Sala Civil Segunda de la Corte Superior del Distrito Judicial de Santa Cruz.

Regístrese, notifíquese, y publíquese en la Gaceta Constitucional.

Fdo. Dr. Fausto Lanchipa Ponce

PRESIDENTE

Fdo. Dr. Marco Antonio Baldivieso Jinés

DECANO

Fdo. Dr. Ernesto Félix Mur

MAGISTRADO

Fdo. Dra. Ligia Mónica Velásquez Castañón

MAGISTRADA

Fdo. Dr. Abigael Burgoa Ordoñez

MAGISTRADO

SENTENCIA CONSTITUCIONAL 0348/2007-R

Sucre, 2 de mayo de 2007

Expediente: 2006-13930-28-RAC

Distrito: Santa Cruz



1.2.- CASOS DE JURISPRUDENCIA COMPARADA PERÚ

Expediente No 4689-99-DRTPSL 24-11-2000

VISTOS Y CONSIDERANDO : Que, la Autoridad Administrativa de Trabajo está facultada a declarar de oficio o a petición de parte las nulidades en que se hubiera incurrido durante el procedimiento de conformidad con lo dispuesto por el art. 12 del Decreto Supremo No 001-93-TR; Que, mediante mandato de fecha 26 de mayo de 1999, se ordenó practicar visita de inspección programada al centro de trabajo denominado UBFILMS S.A. (CINE PLAZA); Que, conforme es de verse en el acta de visita de inspección de fecha 18 de agosto de 1999 esta se ha llevado a cabo en una dirección distinta a la ordenada en el mandato; Que tal hecho desnaturaliza el procedimiento, en consecuencia resulta improcedente declarar nulo todo lo actuado, desde fojas 02 hasta fojas 14 de autos, dejando a salvo el valor probatorio de los documentos que no incidan en la nulidad sancionada y reponerse la causa al estado en que se encontraba antes de producirse la causal de nulidad; Por los fundamentos expuestos y en uso de las facultades conferidas a este despacho por el Decreto Supremo No.001-93-TR Resolución Ministerial No 146-99 y Resolución Ministerial No. 150-99-TR; SE RESUELVE: Declarar nulo todo lo actuado a partir de fojas 02 hasta fojas 14 de autos, dejándose a salvo valor probatorio de los documentos que no incidan en la nulidad sancionada y reponiéndose la causa al estado en que se encontraba practíquese nueva visita de inspección al Centro de trabajo denominado UBIFILMS S.A. (CINE PLAZA) con domicilio en Jr. Ocoña No. 910- Cercado de Lima, bajo apercimineto de aplicarse lo dispuesto por el artículo 32 del D.S. 004-96-TR. Avocándose al conocimiento del presente procedimiento, la Sub Directora que suscribe por Disposición Superior.

HÁGASE SABER
Dra. Neucy A. Cuadros Vilca
Sub Directora de Inspección, Higiene y
Seguridad Ocupacional



CONCLUSIONES



III. CONCLUSIONES

El Estado Plurinacional de Bolivia se ha comprometido a un cambio estructural con todos los sectores populares y tal es el caso de los trabajadores cuyos derechos están enmarcados en nuestra Constitución Política del Estado donde se indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno.

Sin lugar a dudas el presente trabajo monográfico me ha permitido hacer profundas reflexiones sobre la importancia y finalidad que tienen las Inspecciones de Trabajo y las Infracciones de Trabajo cuya principal finalidad es velar y proteger los derechos de los trabajadores ante los abusos e inobservancias de algunos empleadores de las leyes, Decretos y reglamentaciones vigentes.

Derechos que han sido ganados por los mismos trabajadores gracias a sus luchas esfuerzos, tenacidad y perseverancia. El compromiso de todos los que trabajemos en ese rubro o en cualquier otro será respetar esos derechos.

Todos somos consientes que se están dando grandes adelantos en cuanto a la reglamentación de los trabajadores; normativa que es desconocida tanto por los trabajadores como por los empleadores, es así que unos cometen infracciones y otros no hacen valer sus derechos.

Con la elaboración de este trabajo se pudo establecer que las Inspecciones de Trabajo y las Infracciones a Leyes Sociales son de suma importancia para nuestro conocimiento ya que nadie está exento de recibir una Inspección en una Establecimiento Laboral o cometer una Infracción. O por el contrario realizar una Inspección o llevar adelante una denuncia por Infracciones a leyes Sociales.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS O FUENTES DE INFORMACIÓN

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS O FUENTES DE INFORMACIÓN



MONOGRÁFICA.

- MOSTAJO, Machicado Max. Seminario Taller de Grado y Asignatura CJR.- 000 Técnicas de Estudio.
- ALIAGA, Victor, Procedimientos Especiales en la Legislación Boliviana edic.8va, Cochabamba – Bolivia
- ILLUECA Héctor “La inspección de trabajo y los trabajadores”, Edic Arco Iris, Caracas – Venezuela 2008
- TEXTOS de las Normas Internacionales del Trabajo y las declaraciones de la OIT; 17-28 de mayo de 2010 Turin Italia y Ginebra (Suiza).
- DICK Marco, “El Manual Práctico Laboral”, 2002, Oruro, Bolivia
- Estudio Caballero Bustamante; Asesoría Laboral; Distribuidora de Publicaciones N. C. Perú S.A. Octubre 2004 Año XIV Nro. 166
- Grupo Aele; Inspección del Trabajo; Ed. Servicios Gráficos José Antonio, Segunda Edición
- CRISOLIA Julio Armando “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” (Doctrina, Legislación, Jurisprudencia, Modelos) Edic. Lexis Nexis Buenos Aires – Argentina, 2005
- DOCTRINA Y TÉRMINOS USUALES DE DERECHO LABORAL, Dr. Juan Carlos Moreno Reyes Ortiz, texto electrónico.
- KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de derecho del trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1968
- DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Directora de Diccionarios, texto y educación Marisol Palés Editora. Madrid, 2001.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, edit. Heliasta, 2004
- Ministerio de Trabajo Desarrolla Laboral La Paz Bolivia 1991
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, edit. Heliasta, 2004



- MONTROYA Melgar, A. Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos, 2007
- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.
- CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE 95 REUNIÓN 2006
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – GINEBRA
- FLORES Sanchez, Welshen, Inspección de Trabajo; Edición: Ediciones LUSAK Primera Edición Agosto 2004
- VERA, Luis Compendio Laboral; Primera Edición 2004
- COOPERATIVA DE TRABAJO Y FOMENTO DEL EMPLEO SANTO DOMINGO; Separata Ilustrativa “Modificaciones al Sistema de Inspección Laboral Ley 28292”; Octubre 2004
- [WWW.ministeriodetrabajo y seguridad social.bo](http://www.ministeriodetrabajo.yseguridadsocial.bo)
- www.oit.com 20.10.2004
- <http://www.cnnexpansion.com/economia/2008/12/23/ocde-preve-25-millones-de-desempleados>
- http://www.leap2020.eu/Espanol_r53.html?PHPSESSID=3a8ce564217007b20a09a5e6cff50a38
- <http://www.nuevatribuna.es/noticia.asp?ref=12841>



ANEXOS

ANEXOS

- Normativa Aplicable
- Informes De Los Inspectores De Trabajo
- Convenios De La OIT Ratificados Por El Estado Plurinacional De Bolivia
- Aspectos Importantes De Una Inspección

