



Estado Plurinacional de Bolivia
Órgano Judicial

Presidencia

Sucre, 17 de julio de 2024

CITE: TSJ/PRES/MEJM N° 622/2024

Señor:

Israel Huaytari Martínez.

Presidente de la Cámara de Diputados.

La Paz.-

CÁMARA DE DIPUTADOS SECRETARÍA GENERAL	5314	FIRMA
	24 JUL 2024	
HORA: 15:32	N° REGISTRO	N° FOJAS

CÁMARA DE DIPUTADOS PRESIDENCIA	
RECIBIDO	
19 JUL 2024	
Adj. 2 Empastados + 1 ANEX	
15:40	
N° REGISTRO	N° FOJAS
100	2

CÁMARA DE DIPUTADOS SECC. VENTANILLA ÚNICA	
RECIBIDO	
19 JUL 2024	
HORA: 12:34	FIRMA
N° REGISTRO	N° FOJAS
100	292

PL-503/23

REF: REMITE PROYECTOS DE LEY EMANADOS DE LAS "III JORNADAS JUDICIALES".-

Señor Presidente de la Cámara de Diputados:

Es de conocimiento público que el Tribunal Supremo de Justicia desarrolló las "III JORNADAS JUDICIALES" en la ciudad de Sucre desde el 09 al 13 de octubre de 2023, evento nacional que contó con la participación de más de 300 participantes, entre Magistrados, Vocales, Jueces, delegados de las Universidades y otras entidades públicas.

El producto final de las "III JORNADAS JUDICIALES" fue la elaboración de Proyectos de Ley de modificación de los siguientes cuerpos normativos, cada uno con su respectiva exposición de motivos:

1. Código Civil y Código de Comercio.
2. Código Procesal Civil.
3. Código Penal.
4. Ley N° 1008 Régimen de la Coca y Sustancias Controladas.
5. Código de Procedimiento Penal.
6. Código de las Familias y del Proceso Familiar.
7. Código Niño Niña Adolescente.
8. Ley del Órgano Judicial.
9. Código Procesal del Trabajo.
10. Ley del Proceso Ejecutivo Social.
11. Ley de Abreviación Procesal Laboral para la Reincorporación.

Por lo que, en ejercicio de la facultad prevista en el art. 162 parágrafo I numeral 3 de la Constitución Política del Estado concordante con el art. 116 inc. d) del Reglamento General de la Cámara de Dipuados, presento formalmente la iniciativa legislativa de modificación de las referidas normas, y solicito dar inicio al procedimiento legislativo para su tratamiento conforme a la Norma Fundamental.





Estado Plurinacional de Bolivia
Órgano Judicial

Presidencia

Sin otro particular, a tiempo de despedirme le reitero mis altas consideraciones de estima y respeto personal.

Atentamente,



PRESIDENTE
TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA



C.C. Arch/Yrl

Adj. 3 ejemplares y un CD.

Stria. Gral. TSJ



**“LEY DE ABREVIACION PROCESAL LABORAL PARA LA REINCORPORACIÓN Y
ABROGATORIA DE LA LEY N° 1468”**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política del Estado en los arts. 181 y 184 núm. 6) establece que, el Tribunal Supremo de Justicia es el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria y como representación del Órgano Judicial; teniendo como atribución y responsabilidad de realizar un análisis de la realidad social con el propósito de diseñar y elaborar proyectos de reforma normativa específica en los diferentes ámbitos del derecho, para la consideración a la Asamblea Legislativa Plurinacional.

En esa corresponsabilidad institucional de garantizar una paz social y sobre todo seguridad jurídica, en la población boliviana, corresponde trabajar prioritariamente en un desarrollo normativo integral acorde con los principios, valores y derechos contenidos en la CPE desarrollando así como los estándares internacional de protección a sectores vulnerables de la población; tarea normativa que no es exclusiva de un solo Órgano del Estado, sino que es tarea integral pero sobre todo responsabilidad del Órgano Judicial por mandato constitucional.

En ese sentido, se propuso la realización de las Terceras Jornadas Judiciales, para contar con una propuesta de desarrollo y modificación normativa, que contenga aportes de los administradores de justicia (jueces y vocales), con elementos sociales, humanos, técnicos y éticos, basado en un proceso participativo, liderado por el Tribunal Supremo de Justicia.

En dicho sentido la mesa 8 denominada “El Código Procesal del Trabajo y otras normas procesales conexas”: Experiencias en su aplicación y sugerencias de reforma”, concluyo la necesidad de emitir una **“Ley de abreviación procesal laboral para la reincorporación y abrogatoria de la Ley N° 1468”**

La aparición del Derecho del Trabajo provocó una nueva concepción del Derecho, en la cual se quebraron los mitos de la igualdad jurídica de los contratantes y de la autonomía de la voluntad, así como los elementos intrínsecos del vínculo jurídico laboral.

El surgimiento del Derecho del Trabajo, apoyado en una legislación especial proteccionista del trabajador, con la intencionalidad de compensar las desigualdades materiales con desigualdades jurídicas, condujo, a su vez, a la aparición de una nueva concepción del DERECHO PROCESAL LABORAL, que impone una naturaleza de las nuevas normas materiales, generando la necesidad de un nuevo modelo procesal, que también quebrara los principios que antes habían inspirado al proceso civil.

La Teoría del Derecho Laboral Contemporáneo incorpora reafirmar la autonomía de ésta disciplina jurídica, así, a partir del Tratado de Versalles (Bolivia país signatario), se asumen caso dos centenas de convenios que emergen de la Organización Internacional del Trabajo, dicha entidad Internacional en ese marco el propio Art. 50 de la Constitución Política del Estado, infiere que los conflictos laborales, serán resueltos por **TRIBUNALES ESPECIALES**, por lo que la garantía constitucional de la ESTABILIDAD LABORAL, expresada

en el apartado III del Art. 49 de la misma Constitución Política del Estado, impone que las controversias emergentes de la desvinculación laboral, es así la REINCORPORACIÓN, deba ser asumida por los TRIBUNALES ESPECIALES, es estricto apego al análisis constitucional concordante con la Teoría General del Derecho Laboral

El Derecho Procesal Laboral desde su originaria autonomía incorpora **INSTITUTOS PROCESALES** propios é innova en activar instrumentos procesales singulares y de aplicación fáctica, dentro de estos institutos aparece el de la **ORALIDAD**, ya imperativas en la mayoría de las legislaciones de la región

En nuestro país, al haberse promulgado el D.S. 28699 y su modificación por el D.S. 0495, concordante con el apartado III del Art. 49 de la Constitución Política del Estado, determina la incorporación de la **ESTABILIDAD LABORAL**, Instituto Jurídico Laboral, que se constituye en una garantía constitucional, al determinar que el despido injustificado deberá ser reparado con la reincorporación.

Los normas jurídicas antes citadas, determinan que sea la vía constitucional la que pueda activarse por el trabajador cuando ha concluido un proceso conciliatorio ante la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, sobre reincorporación, esta determinación de la norma ha llevado a una figura procesal híbrida, ya que en las acciones constitucionales; se trata de la reparación de una trasgresión o una amenaza de trasgresión de Derechos y Garantías Constitucionales, empero se activa cuando se ha agotado las instancias y recursos que prevé la norma jurídica, tal como establece el apartado I del Art. 129 del Cuerpo Constitucional del Estado, de manera expresa; “(...) **La acción de amparo se interpondrá...siempre que no exista otro medio o recurso legal para la protección inmediata de los derechos y garantías restringidos o amenazados de restringirse(...)**”, la norma Constitucional es expresa y meridiana en sus alcances, la misma ha sido modulada por la **Sentencia Constitucional 0622/2010-R de 19 de Julio de 2010** y ampliada sus reglas y sub-reglas en la **Sentencia Constitucional 1035/2010-R de 23 de Agosto de 2010**, condición jurídica procesal que representa la aplicabilidad del **PRINCIPIO DE SUBSIDIARIDAD**, determinando que la tutela perseguida para la **REINCORPORACIÓN** por la vía de Acciones Constitucionales, resultan en la mayoría de los casos inconsistentes y son denegadas dichas acciones, por lo que el trabajador no consigue una tutela efectiva de la reincorporación, resultando imperativo reordenar este andamiaje por medio de una norma idónea que **GARANTICE LA REINCORPORACIÓN DEL TRABAJADOR DESPEDIDO SIN JUSTA CAUSA.**

En un análisis de las competencia en materia de **REINCORPORACIÓN**, corresponde referir que el apartado 6to del Art. 152 de aún vigente Ley de Organización Judicial, establece como competencia de los Juzgados de Partido de Trabajo y Seguridad Social, conocer en primera instancia los procesos de **REINCORPORACIÓN**, lo que conlleva a una dualidad de competencia, que resulta incongruente, por lo que se hace imperativo regular éste aspecto conforme la Teoría General del Derecho Procesal Laboral, incorporando un procedimiento **ORAL, ABREVIADO** y tutelado por el Juez Natural, que para el caso presente es el Juez De Trabajo y Seguridad Social, quién por la idoneidad que el da el área de conocimiento puede tutelas de manera objetiva, material la reincorporación con una visión enteramente especializada lo que conlleva una materialidad objetiva de la **EFFECTIVA TUTELA** en el caso de **REINCORPORACIÓN.**

La Ley 1468, imprime un procedimiento inusual, híbrido e inconsistente en las competencias naturales del Ministerio de Trabajo y del Órgano Judicial, ya que el convenio 81 DE LA OIT SOBRE LAS FUNCIONES DE LA INSPECCION DE TRABAJO, INVOLUCRA UNA FUNCIÓN ESPECIFICA, 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 afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones; facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, **DE NINGUNA MANERA LE OTORGA FACULTADES DE COMPETENCIA DE ADMINISTRAR CONTROVERSIAS EN MATERIA LABORAL.** Asimismo, se identifica que los días de duración del procedimiento de la Ley 1468, es de más de 4 MESES Y MEDIO, el procedimiento que sugerimos es de un poco más de 2 meses, tiene la experiencia de la oralidad en el Órgano Judicial, tanto en materia Penal y Civil, en las que se abreviaron plazos frente al proceso escrito y la tutela efectiva se hace tangible, experiencia que debe ser asumida en materia procesal laboral.

El Instituto Jurídico Laboral de la **REINCORPORACIÓN**, que deviene como la consecuencia de la teoría del **PLENO EMPLEO**, que surge como máxima en el convenio de Filadelfia de 1.944 de la Organización Internacional del Trabajo, permite identificar otro principio de la **CONTINUIDAD DE MEDIOS DE SUBSISTENCIA**, por lo que se recomienda a los Estados, asumir el concepto de **ESTABILIDAD LABORAL**, es por lo que se asume un concepto jurídico propio del Derecho del Trabajo, como instrumento **PROTECTOR**, ya que uno de los fines del Derecho laboral es la Paz Social y la Justicia Social, que se asumen cuando los trabajadores tienen empleo y consecuentemente medios de subsistencia y cuando no tiene empleo emerge una causa de inestabilidad social, de lo referido se establece la naturaleza jurídica de la Estabilidad Laboral y la importancia de la **REINCORPORACIÓN** como garantía de la **CONTINUIDAD DE MEDIOS DE SUBSISTENCIA**.

II. PROBLEMATIZACIÓN DEL DESPIDO Y LA REINCORPORACIÓN EN EL CONTEXTO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN BOLIVIA

El avance la ciencia y la tecnología, junto a la Internacionalización del capital, tiene su efecto en las relaciones de trabajo, transformándolas irreversiblemente en prestaciones desreguladas, así podemos concluir que se identifican los siguientes aspectos sustantivos de dicho efecto:

- Transformación del Trabajo subordinado y las nuevas formas de empleo (trabajo a horario intermitente, trabajo a días y horas específicas, teletrabajo, trabajo por objetivos, etc.).
- Descentralización productiva y subcontratación de la actividad empresarial.
- Transformación del Sujeto Empleador, ya que aparecen los grupos de empresas, permeabilizando la responsabilidad del empleador.
- Transformación del contrato de Trabajo en Contrato Civil y/o Mercantil, Administrativo.
- El arrendamiento Laboral, la creación de empresas temporales, sobre actividades focalizadas.
- Transformación real del régimen jurídico del despido.

III. NECESIDAD DE TUTELA JURIDICA OPORTUNA A LAS DEMANDAS DE REINCORPORACIÓN. -

En el contexto de lo determinado por el Art. 61 del Cuerpo Adjetivo Laboral, las pretensiones que no tienen determinado un procedimiento, se acogen al **PROCEDIMIENTO LABORAL COMUN**, es decir al establecido por el Art. 117 y siguientes del citado cuerpo adjetivo, por lo que se tramita un proceso que por la carga procesal tiene un tiempo de duración en el Juzgado de Primera Instancia, luego pasa a la apelación que por la carga procesal y al no estar completas las Salas, toma también un tiempo y peor aún, se prevé en estos casos el recurso de Nulidad y/o Casación, lo que complica peor aún el tiempo de resolución de los mismos, ya que tratándose de REINCORPORACIÓN, el trabajador y/o la trabajadora requiere de una **TUTELA EFECTIVA Y PRONTA** de su pretensión, por lo que se tiene que analizar dos elementos; en primer lugar identificar el concepto **PROTECTOR** a partir del momento mismo de la independencia de ésta disciplina, si bien éste principio nace como formador, ya en el Derecho Laboral Contemporáneo se convierte en **PRINCIPIO OPERATIVO**, por la aplicación de la variable del mismo en la **NORMA MAS FAVORABLE Y LA CONDICION MAS BENEFICIOSA** ambas **AL TRABAJADOR O TRABAJADORA**, por lo que se hace imperativo reencausar el procedimiento de **REINCORPORACIÓN**, para cumplir estos principios, un Segundo Elemento tiene que ver con la **ORALIDAD**, ya que ésta, también se contextualiza como principio y debe ser interrelacionado con el de la **SENCILLEZ**, ya que la oralidad además de abreviar la solución final de la controversia incorpora inmediatamente la sencillez en la formalidad procesal, ya que permite despojar al proceso laboral de liturgias procesales innecesarias, cuando el objetivo y fin del proceso están para otorgar un **TUTELA EFECTIVA Y PRONTA**, debido a que se tiene en discusión el factor **SOCIO-ECONOMICO**, del trabajador y/o trabajadora y de su grupo familiar, por lo que se identifica una **NECESIDAD DE TUTELA EFECTIVA, OPORTUNA**, viabilizada por la **ORALIDAD Y SENCILLEZ** que debe imperar el proceso de **REINCORPORACIÓN**.

IV. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. -

Las ciencias jurídicas en su conjunto como expresión superestructural responden a determinados condicionantes de orden general, así la internacionalización de la economía ha destruido los viejos modelos economicistas liberales, incorporando perspectivas abiertas a cada habitante y concomitante con los avances de la ciencia construye un escenario diferente en las relaciones de producción, quedando de lado las clásicas formas de conceptualizar estas, así es importante adecuar el orden doctrinal y normativo a esas nuevas formas de producción, por lo que la **TUTELA JURÍDICA**, debe encontrar sustento en los principios del Derecho Procesal Laboral, para lograr la misma hacer operable en esas nuevas formas de producción cada vez más diversas, circunstancia ésta que motiva el análisis del presente trabajo.

V. PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL. -

Los Principios del Derecho Procesal Laboral, involucran en sí varias corrientes, que sistémicamente concurren en señalar que los mismos emergen de los **PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO** y como consecuencia los primeros son operadores de los principios sustantivos del Derecho del Trabajo, así podemos citar en éste análisis a Jorge García Ramírez, quien con puntualidad identifica los siguientes elementos; Si bien es verdad, menciona, que los conceptos e instituciones del Derecho Procesal del Trabajo, en

muchos casos tiene un significado idéntico al que les da dentro de la Teoría General del Proceso, también es cierto que los alcances y efectos de esos conceptos e instituciones en la regulación de la relación procesal laboral, proporciona matices especiales y diferentes, debiéndose esto a los PRINCIPIOS QUE RIGEN AL DERECHO PROCESAL LABORAL, estos principios coincidiendo el autor referido junto al Prof. Francisco Romero, se describen como PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL, los siguientes:

1 PRINCIPIO TUTELAR DEL TRABAJADOR

- a) Gratuidad procesal
- b) Inversión de la carga de prueba
- c) In dubio pro-operario
- d) Sentencia plus-petita

2 PRINCIPIO DE VERACIDAD O PRIMACIA DE LA REALIDAD

- a) Dirección del Proceso
- b) Sencillez y oralidad
- c) Inmediación
- d) Lealtad Procesal
- e) Doble Instancia

3 PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL

- a) Economía procesal
- b) Concentración
- c) Conciliación
- d) Impulso de oficio

VI. LA ORALIDAD COMO INSTITUTO JURIDICO PROCESAL LABORAL

*** SENCILLEZ Y ORALIDAD**

El fin del proceso es obtener la restitución del derecho vulnerado. Para el cumplimiento de tal propósito la disciplina jurídica exige determinado formalismo. El proceso es esencialmente formal, pero el exceso de atención de la forma puede distorsionar los fines del proceso, retardando la sentencia o desatendiendo el fondo del litigio. El derecho procesal de trabajo no debe ser formalista, sino por el contrario simple y sencillo. Algunos tratadistas para destacar el principio de la sencillez del proceso suelen hablar de la informalidad del proceso. Un ejemplo de la sencillez encontramos en la legislación venezolana que posibilita la interposición de la demanda verbalmente, en cuyo caso el juez la reducirá a un acta con la cual se encabeza el proceso. Incluso el juez está facultado para interrogar al demandante, si fuera menester, para completar la demanda (Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, Art. 63). La oralidad, es un principio estrechamente ligado a la sencillez, porque lo que busca, con ambos, es facilitarle al trabajador la defensa de sus Derechos. Lo que se quiere, es que en el proceso laboral prevalezca la forma oral antes que la escrita. Sólo así el juez puede obtener una impresión más cercana a los hechos y al conflicto mismo. Por otra parte, la oralidad permite el

cumplimiento de otros principios como el de celeridad, veracidad, intermediación, concentración, etc. En la medida en que prevalezca la oralidad en el proceso, los jueces tendrán menos oportunidad de evadir su obligación de dirigir, personalmente, los diferentes actos y diligencias que les permitan una mejor y más rápida administración de justicia.

A MANERA DE COROLARIO

No únicamente la creciente carga procesal que agobian a los órganos jurisdiccionales laborales, sino también por la necesidad de aportar en una pronta y eficiente administración de justicia, resultan ser algunas de las variables en las cuales podemos apoyar la sustentación de la aplicación de la **ORALIDAD Y LA SENCILLEZ**. Empero, el fundamento sustantivo y básico es el de la identificación objetiva de los elementos de hecho o derecho sometidos al órgano jurisdiccional laboral, ya que en el proceso clásico-formal, la reproducción de la prueba resulta ser recurrente y no objetiva sobre el fondo de la Litis, por lo que en su parte de identidad, la oralidad en la controversia laboral, hace permisible la percepción inmediata y material de los hechos y los derechos que se someten a **TUTELA**, ya que en un proceso laboral el profesional patrocinante debe estar dotado de los más altos elementos de conocimiento del marco jurídico sustantivo de la materia, para así velar por una adecuada defensa y por ende una adecuada y oportuna **TUTELA** de las controversias sometidas a su conocimiento, éste impulso a la especialidad del Derecho del Trabajo, no solo garantiza **SEGURIDAD JURIDICA**, si no también permite una sostenibilidad en el tiempo sobre los lineamientos de la jurisprudencia que genera el Poder Judicial, por la ya dispersa y densa normativa sustantiva laboral. Por lo anotado deviene la necesidad de incorporar la **ORALIDAD** en el proceso laboral sobre **REINCORPORACIÓN**, garantizando el capital y protegiendo a la fuerza de trabajo.

Adjuntándose al efecto el acta correspondiente, las conclusiones arribadas y las justificaciones que forman parte de la exposición de motivos. (Memoria de las Terceras Jornadas Judiciales).

PROYECTO DE LEY N° /2023

LUIS ALBERTO ARCE CATACTORA

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

POR CUANTO LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL, HA SANCIONADO LA SIGUIENTE LEY

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

DECRETA:

PL-503/23

**“LEY DE ABREVIACION PROCESAL LABORAL PARA LA REINCORPORACIÓN Y
ABROGATORIA DE LA LEY N° 1468”**

Art. 1 (DEL PROCESO ORAL).- El proceso oral, deberá ser público y abreviado, se someterán a este procedimiento. Las pretensiones de **REINCORPORACIÓN** que se conviertan en controversias de orden jurídico laboral y emerjan en los siguientes casos:

1. Despido de la **TRABAJADORA** en estado de gestación, y/o cuando ha dado a luz dentro del término de un año desde el alumbramiento, así como del **PROGENITOR**, siempre que el despido sea **INJUSTIFICADO** o sin **JUSTA CAUSA**.
2. Despido del **Dirigente Sindical y/o remoción del mismo**, sin previo **DESAFUERO**.
3. Despido del **TRABAJO O TRABAJADORA** con **DISCAPACIDAD**, y del **PROGENITOR** Ó **PROGENITORA** de la persona con discapacidad, despido que deberá ser **INJUSTIFICADO**.
4. Cuando el trabajador no incurra en alguna de las causales legales de retiro previstas por ley.
5. Despido de **SERVIDORES PÚBLICOS** cuando han concluido los procesos de los recursos que determinan los DD.SS. 26237 y 26319.
6. Despido **INJUSTIFICADO** de las **TRABAJADORAS Y TRABAJADORES** del sector privado.

Art. 2 (PROCESO INDIVIDUAL).- El Proceso oral público y abreviado, únicamente es aplicable a los procesos emergentes de la **REINCORPORACIÓN INDIVIDUAL**, no así a los de carácter colectivo, tampoco se admite la **LITIS CONSORCIO**, aunque se puede tramitar en adhesión a demanda cuando la organización sindical así lo acuerde.

Art. 3 (DEL PROCESO).- El proceso de inicia con la demanda judicial o la declinatoria del proceso por parte del Abogado-Conciliador por intermedio de la Dirección Departamental del Trabajo, la demanda y/o informe, que deberá incluir mínimamente los elementos de controversia y lo pretendido por las partes, así como los domicilios de los demandantes y demandados, las disposiciones legales en las que se ajusta su petición, y también los elementos de prueba en los que fundamentare sus pretensiones, en cuyo caso el Juez

dispondrá en un término de 1 día de recibido en auxiliatura del Juzgado el expediente, la admisión de la demanda, disponiendo la citación, notificación y emplazamiento del demandado y/o su personero legal, al mismo tiempo podrá disponer las medidas precautorias siguientes:

1. Las previstas en el art. 100 del Cuerpo Adjetivo Laboral.
2. Disponer que el empleador continúe, mientras no exista sentencia ejecutoriada del proceso de reincorporación, pagando sueldos y salarios, aportando a los Seguros a Corto y Largo Plazo, por la trabajadora y/o trabajador en proceso de reincorporación.
3. Arraigo, cuando exista fundada convicción de huida, pudiendo ser sustituida por garantía suficiente.
4. En caso de entidades públicas la inhibición de convocatoria pública para institucionalizar el cargo que ejercía el servidor público que demanda reincorporación, entretanto dure el proceso y no exista cosa Juzgada.

Art. 4 (DE LAS EXCEPCIONES).- *Admitida la demanda y/o la declinatoria, y notificada la parte demandada y/o su personero legal, el mismo tiene el término de 3 días hábiles de su legal notificación, para oponer las EXCEPCIONES PREVIAS de INCOMPETENCIA, IMPERSONERIA, CONEXITUD DE CAUSA, y PERENTORIA DE COSA JUZGADA, debiendo en ésta última excepción presentar la prueba documental correspondiente, bajo pena de tener por no presentada la excepción, en igual término de 3 días responderá la parte actora, con esta respuesta se señalará la 1ra. Audiencia dentro de los 5 días hábiles siguientes a la admisión, todas las excepciones serán resueltas en esta 1ra. Audiencia de proceso oral. En caso de que no se planteen excepciones o no haya respuesta a la demanda igualmente el Juez señalará audiencia de proceso hora que deberá llevarse a cabo dentro del plazo señalado.*

Art. 5 (PRIMERA AUDIENCIA).- *Primera Audiencia de Proceso Oral, en ésta audiencia, con carácter previo a ingresar al fondo, se resolverán sin ulterior trámite las excepciones que hubieran sido opuestas, resueltas las mismas y si son declaradas IMPROBADAS, se ingresará al fondo, así, las partes expondrán los elementos de hecho y de derecho que les pudiera asistir en sus pretensiones, y al mismo tiempo propondrán las pruebas respectivas, sin posibilidad de prórroga en la propuesta. El orden de la intervención será: primero se concederá la palabra a la trabajadora y/o trabajador, a los que se adhieran a la misma y luego el empleador, en ésta audiencia no se admite cuartos intermedios ni interrupción de ninguna clase, pudiendo el Juez de la causa, habilitar en la prosecución de la misma en horas extraordinarias.*

Art. 6 (SEGUNDA AUDIENCIA).- *Segunda Audiencia de Proceso Oral. El Juez de la Causa, señalará Segunda Audiencia, dentro los 5 días hábiles siguientes a la celebración de la 1ra. audiencia. En ésta audiencia se judicializarán las pruebas propuestas por las partes, en forma oral y pública, se admiten todos los medios de prueba que permite el Código Procesal del Trabajo y que han sido propuestas en la 1ra. audiencia, se celebra, bajo la dirección del Juez, quien en su condición de Director del Proceso establecerá los límites de las pruebas que se reproducen en cuanto a interrogatorio y número de testigos, acogiéndose a las reglas procesales generalmente aceptadas por el Derecho Procesal Laboral, la audiencia no podrá suspenderse por ningún motivo, pudiendo la autoridad jurisdiccional habilitar horas extraordinarias, en ésta audiencia no se permitirá*

interrupción de ninguna clase, y en su celebración debe agotarse la prueba de cargo y de descargo, pudiendo el Juez rechazar la que considere impertinente al objeto del proceso.

Art. 7 (TERCERA AUDIENCIA).- Tercera Audiencia de Proceso Oral, El Juez Señalará 3ra. audiencia dentro de los 5 días hábiles de celebrada la 2da. Audiencia, en la misma deberán las partes presentar de manera oral sus conclusiones, y la autoridad Jurisdiccional, sobre la base de las mismas y en apoyo a las normas vigentes en materia de **ESTABILIDAD LABORAL**, pronunciará sentencia, sin interrupción alguna, en base a los siguientes elementos:

I. La sentencia recaerá expresamente sobre la **REINCORPORACIÓN** y constará de una parte considerativa, otra conclusiva y la resolutive. En la parte **CONSIDERATIVA** se indicará el nombre de las partes, la relación sucinta de la acción intentada y los puntos materia de la controversia, en la **CONCLUSIVA**, las conclusiones objetivas y materiales sobre el Derecho Pretendido se describirán en párrafos expresos; se hará una relación de los hechos comprobados y alegados oportunamente. Se hará referencia a las pruebas que obren en los hechos, en seguida se darán las razones y fundamentos y argumentos legales que se estimen pertinentes, se citarán las normas legales y las razones doctrinales que se consideren aplicables al caso, también se podrá involucrar en la sentencia las presunciones é indicios. Y la parte **RESOLUTIVA**, declarando **PROBADA ó IMPROBADA** la demanda, asimismo, se pronunciará sobre los salarios que pudieran devengarse y demás derechos que correspondan, como los aportes al seguro social a corto y largo plazo, y las costas.

II. La parte resolutive también comprenderá aquello que el trabajador hubiera omitido reclamar en la demanda y que en el curso del proceso se hubiera evidenciado y tenga conexitud con la **REINCORPORACIÓN**.

Art. 8 (APELACION).- La Sentencia en el proceso oral y abreviado sobre reincorporación, es apelable, en el término de 3 días hábiles de leída en audiencia la Sentencia; del recurso se correrá traslado de oficio para que se responda en igual término a la parte adversa, y el juez en el plazo de 1 día, con o sin respuesta de transcurrido dicho término concederá la o las apelaciones ante las Salas Sociales de los Tribunales Departamental de Justicia.

Art. 9 (RADICATORIA).- Recepcionada la causa en la respectiva Sala Social de turno del Tribunal Departamental Justicia, será remitida inmediatamente a sorteo de Vocal Relator, si son más de una, se deberá radicar las mismas en el término de 2 días de recepcionada en la sala y al mismo tiempo se señalará día y hora de audiencia de Expresión de Agravios. La misma que se llevará a cabo en el término de 5 días hábiles de la radicatoria.

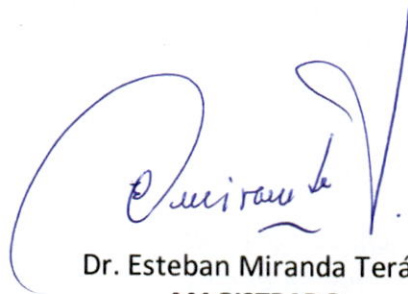
Art. 10 (RESOLUCION).- En la audiencia de expresión de agravios, se concederá la palabra a la parte apelante y luego a la parte contraria, únicamente se versará sobre los extremos de la apelación y respuesta si la hubiere, en base a las cuales el Tribunal de alzada en la misma audiencia pronunciará **AUTO DE VISTA, CONFIRMATORIO Y/O REVOCATORIO**, sin recurso ulterior, debiendo pronunciarse sobre las costas, siempre y cuando no sea en contra del trabajador.

Art. 11 (EJECUCION DE FALLOS).- Ejecución de fallos, pronunciado el Auto Vista o ejecutoriada la sentencia, en el término de 3 días deberá ser remitido el expediente al Juez de Primera Instancia, recepcionados los actuados y notificada la radicatoria, en un término de 3 días hábiles. el Juez dispondrá la conminatoria Judicial, para que se cumpla con los fallos ejecutoriados dentro de 3ro. día, transcurridos los cuales, si no se cumple lo resuelto,

el Juez de la causa dispondrá que se realice por Secretaría la respectiva liquidación de salarios devengados y demás derechos que le correspondan al o la trabajadora (a) para tener una suma líquida y exigible, cuyo incumplimiento en el pago dará lugar al apremio del obligado(a).

Art. 12 (NORMAS APLICABLES). - Al proceso oral abreviado de **REINCORPORACIÓN**, se aplicarán complementariamente, las normas del Código Procesal Laboral y lo expresado por la doctrina del Derecho Procesal Laboral, las Normas Internacionales del Trabajo, todas en el contexto de la Constitución Política del Estado.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA: (DEROGATORIAS Y ABROGATORIAS). - Quedan derogados y abrogados las disposiciones contrarias a la presente Ley.



Dr. Esteban Miranda Terán
MAGISTRADO
TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA