

ALERTA INFORMATIVA

REGLAMENTO GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE
TRABAJO

ENERO 2024



• LEGAL & TAX •

REGLAMENTO GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

1) Antecedentes relevantes

En la última semana de diciembre de la gestión 2023, el Ministerio de Trabajo reglamentó los aspectos y parámetros de aplicación relacionados a las inspecciones de trabajo, mediante la **Resolución Ministerial N° 1444/23 de 26 de septiembre 2023**. En ese sentido, dicha resolución ministerial aprobó el Reglamento General de la Inspección de Trabajo, el cual define los lineamientos que se deben seguir al momento de conducir inspecciones laborales de trabajo.

Es importante destacar que la Resolución Ministerial N° 1444/23 deja sin efecto disposiciones anteriores conexas (R.M. N° 346/87 y el Art. 12 de la R.M. N° 855/14). Asimismo, la Resolución Ministerial N° 1444/23 dispone que la entrada en vigor y aplicación del Reglamento General de la Inspección de Trabajo será a partir del 02 de enero de 2024.

2) Objeto y alcance del Reglamento General de la Inspección de Trabajo

El objeto principal del reglamento es definir los criterios y parámetros que deben ser aplicados dentro de una Inspección de Trabajo llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo. Asimismo, se definen los distintos mecanismos y procedimientos para la verificación del cumplimiento a las normas sociolaborales, de derechos fundamentales y otras normas conexas.

3) Criterio de cálculo para la aplicación de multas por incumplimiento

La Resolución Ministerial N° 1444/23 ratifica y mantiene vigente la escala que se toma en cuenta como base para el cálculo de las multas por infracción a ley social (en base a la cantidad de trabajadores). Cada multa será independiente por cada infracción individual, debiendo especificarse la norma o disposición infringida.

Si bien se mantiene vigente la escala de multas anterior, el nuevo reglamento otorga al inspector a cargo de la inspección, facultades discrecionales para definir la cantidad de trabajadores sobre la cual será calculada cada infracción social, en base a los siguientes criterios a su elección:

- Cantidad de trabajadores que se encuentren presentes en la sucursal inspeccionada al momento de realizar la verificación;
- Cantidad de trabajadores registrados en el registro de asistencia de la sucursal inspeccionada;
- Cantidad de trabajadores declarados en las planillas mensuales de sueldos y salarios ante la OVT.

En caso de que a criterio del inspector exista alguna diferencia entre la cantidad de trabajadores identificados en la planilla, los que se encuentren presentes durante la inspección y el registro de asistencia, determinará la multa en base al criterio que refleje el mayor número de trabajadores.

Ante esta nueva realidad, las empresas deberán adoptar medidas adecuadas para evitar incurrir en situaciones que pudiesen generar confusiones que den lugar a que el inspector imponga multas en base a criterios equivocados que generen mayores perjuicios económicos para la empresa.

4) Inspección de Trabajo

El reglamento dispone que la inspección de trabajo tiene por objeto verificar el cumplimiento de la legislación laboral relativa a los derechos laborales y de seguridad social en general, a través de la revisión de documentación que acredite el cumplimiento de estos derechos, existiendo distintos tipos de inspecciones, entre los cuales tenemos:

- Inspección Laboral.
- Inspección y Re-inspección Técnica.
- Investigación de Accidente de Trabajo.
- Inspección integral de Derechos Fundamentales del Trabajo.
- Inspección Laboral en el Ámbito del Trabajo Asalariado del Hogar.
- Inspección Técnica en el Rubro de la Construcción de Obras Privadas.
- Inspección de Cumplimiento de Disposiciones Específicas.

5) Causales de inspección

Las causas que pueden dar lugar al inicio de una inspección a una empresa pueden variar de acuerdo con los siguientes factores:

- Inspección de Oficio.
- Por denuncia verbal o escrita.
- A petición de los trabajadores u organizaciones sindicales.
- Por orden expresa de las Autoridades competentes del Ministerio de Trabajo.
- A solicitud fundamentada de otra Entidad o Institución Pública o cualquier órgano jurisdiccional.

6) Notificaciones al Empleador

Una de las novedades incluidas en este reglamento es la implementación de la modalidad de notificación electrónica. A través de esta, el empleador podrá ser puesto en conocimiento de las actuaciones del Ministerio de Trabajo mediante medios como el correo electrónico registrado en la Oficina Virtual de Trámites o número de WhatsApp proporcionado y bajo los parámetros definidos en el reglamento.

7) Inspección Laboral y su procedimiento

Las inspecciones laborales tienen como finalidad la verificación del cumplimiento de los derechos socio – laborales por parte de los empleadores hacia sus trabajadores, en función a lo establecido en el marco normativo vigente.

Se reconocen dos tipos de inspecciones laborales:

- Inspección Laboral Genérica: Realizada a un sector específico con un número indeterminado de empresas o establecimientos laborales (ej. sector de la construcción, sector industrial, manufacturero, entidades financieras, industria de alimentos, lugares de expendio de comidas, entre otros)
- Inspección Laboral Concreta: Va dirigida a una empresa o establecimiento laboral en específico, en aplicación de alguna de las causas establecidas.

El procedimiento para ambos tipos de inspecciones se rige de acuerdo con lo establecido por los Artículos 25 y 26 del Reglamento.

Asimismo, como novedad introducida en el reglamento, las inspecciones laborales podrán llevarse a cabo de manera remota a través de requerimiento de información por medio de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

En caso de existir: i) impedimentos; ii) obstaculización; iii) obstrucción; o iv) interferencia; por parte del empleador, el reglamento contempla que el inspector procederá a dejar constancia de ello mediante el llenado de un acta correspondiente y fijará una nueva fecha de retorno para realizar la inspección. Si la conducta persiste, el empleador será multado por incumplimiento a todos los puntos a ser inspeccionados.

8) Inspección Técnica y su procedimiento

Este tipo de inspección se subdivide en inspecciones generales y concretas, ambas están dirigidas a constatar y asegurar el cumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene ocupacional exigidas por ley en los establecimientos laborales, conforme a las disposiciones de la Ley General de Higiene, Salud Ocupacional y Bienestar y otras normas conexas.

Al igual que en las inspecciones laborales, la inspección técnica concreta podrá llevarse a cabo en una primera fase de manera remota, a través de la revisión del PGSST, para posteriormente programar de forma aleatoria inspecciones In Situ para verificar la veracidad de la información proporcionada.

9) Re - Inspección Técnica

Vencido el plazo concedido para subsanar las observaciones identificadas en el informe de inspección, el Inspector hará una re-inspección para verificar el cumplimiento de las recomendaciones realizadas en la primera inspección y será aplicable únicamente a las empresas cuya actividad es industrial o de servicios.

Con el fin de evitar multas por incumplimientos a normas técnicas, se recomienda al empleador de forma inmediata recurrir a un profesional acreditado ante el Ministerio de Trabajo en Salud y Seguridad Ocupacional (profesional SySo) para el asesoramiento respectivo sobre los aspectos técnicos requeridos en este tipo de inspección.

10) Del riesgo de paralización

Entre otras de las novedades que incorpora este nuevo reglamento y que requiere de especial consideración, es la facultad que tiene el inspector para disponer la paralización total o parcial de las actividades de la empresa. Esta situación puede manifestarse en caso de que a criterio del inspector se detecte algún riesgo inminente para la salud y seguridad de los trabajadores.

En ese sentido, la paralización deberá formalizarse mediante un Acta de Paralización y persistirá hasta que el Inspector de Trabajo certifique la aplicación de las medidas correctivas indicadas, y el desacato de esta medida será considerado como una infracción a las leyes sociales por parte del empleador.

11) Otras Inspecciones e Investigaciones contempladas en la norma

Por último, el reglamento aborda diversas investigaciones con el propósito de analizar, indagar y confirmar el debido cumplimiento de distintos aspectos vinculados a las disposiciones sociolaborales y a los derechos fundamentales del trabajo. Estas investigaciones abarcan:

a) Investigación de Accidente de Trabajo

Su principal finalidad es analizar e investigar las causales que originaron el accidente y brindar al empleador las recomendaciones necesarias enmarcadas en las disposiciones de seguridad ocupacional. El procedimiento para esta investigación se encuentra definido en el Artículo 31 del reglamento.

b) Investigación Integral de Derechos Fundamentales del Trabajo

Son acciones dirigidas principalmente a empresas o establecimientos laborales ubicados en áreas rurales (haciendas, empresas agrícolas, ganaderas, barraqueros y otras), cuyo alcance contempla también el análisis, existencia y/o verificación de:

- Trabajo forzoso
- Trabajo infantil
- Equidad de género
- Discriminación
- Trata y tráfico de personas

Este tipo de investigación deberá regir su procedimiento acorde a lo establecido en el Numeral III del artículo 32 del reglamento.

- c) Inspección Laboral en el ámbito del trabajo asalariado del hogar
Enfocado a precautelar el cumplimiento de las obligaciones patronales en favor de trabajadores asalariados del hogar y su procedimiento se encuentra establecido en el Numeral II del Artículo 35 del reglamento.
- d) Inspección Técnica en el Rubro de la Construcción de Obras Privadas
Cuya principal finalidad es el de supervisar las medidas de seguridad y salud en las obras, comprendiendo todo trabajo de edificación (incluyendo excavaciones, construcción, transformaciones estructurales, renovación, reparación y mantenimiento entre otros), sujetándose al procedimiento descrito en el Artículo 39 del reglamento.
- e) Inspección de Cumplimiento de disposiciones específicas
Dirigidas a realizar inspecciones laborales para verificar el cumplimiento de una norma específica e individualizada y se aplica el mismo procedimiento que para la inspección laboral concreta.

12) Plazos

Inspección Laboral	Inspección Técnica
<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de documentación requerida: 5 días hábiles (desde la recepción del requerimiento) - Elaboración de informe: 5 días hábiles (desde la presentación de documentación) 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del informe: 5 días hábiles (desde la inspección) - Notificación al empleador con las observaciones: 5 días hábiles (desde la elaboración del informe) - Subsanan observaciones: Hasta 30 días hábiles (desde la notificación)
Re-inspección Técnica	Investigación de accidente de Trabajo
<ul style="list-style-type: none"> - Realización: 5 días hábiles (vencido el plazo de subsanación) - Elaboración de informe: 5 días hábiles (desde la re-inspección) 	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de documentación requerida: 1 día hábil (desde la recepción del requerimiento) - Elaboración de informe: 5 días hábiles (desde la recepción de documentación o vencido el plazo)
Inspección Integral	Inspección Técnica en la construcción
<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de documentación requerida: 10 días hábiles (desde la recepción del requerimiento) - Elaboración de informe: 5 días hábiles (desde la presentación de documentación) 	<ul style="list-style-type: none"> - Subsanan observaciones: 5 días hábiles (desde la recepción del requerimiento) - Elaboración de informe: 3 días hábiles (desde la presentación de documentación)

[Resolución Ministerial N° 1444/23](#)

Sobre PPO

PPO es la firma de abogados más grande de Bolivia con prácticas líderes en todos los ámbitos. Los clientes saben que pueden confiar en PPO para sus asuntos legales y empresariales más desafiantes. Los 60 abogados de PPO y más de 100 profesionales trabajan asertivamente para brindar un servicio excepcional, asesoramiento sofisticado y soluciones creativas y prácticas.

PPO es la firma de abogados con la mayor cobertura geográfica de Bolivia, con oficinas propias en cinco ciudades: La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Sucre y Cobija.

Autores



Alejandro Pemintel
Socio
apemintel@ppolegal.com



Rodrigo Montellano
Director de Práctica
rmontellano@ppolegal.com



Luis Enrique Perez
Asociado Senior
lperez@ppolegal.com



Meliza Aliaga
Asociada Senior
maliaga@ppolegal.com



Luz Marina Iriarte
Asociada Senior
liriarte@ppolegal.com

ALERTA INFORMATIVA

Derecho Laboral y Seguridad Social



• LEGAL & TAX •

Contacto

Santa Cruz

Av. San Martín N° 155
Edf. Ambassador Business Center
Piso 18

La Paz

Av. Ballivián 555
Edif. El Dorial,
Piso 14

Cochabamba

Calle Papa Paulo N°604
Edificio Empresarial Torre 42
Piso 6

Sucre

Calle Bolívar N°326
Centro Histórico

Cobija

Avenida 16 de Julio
N°149
Centro

Teléfono

(+591) 620 02 020