

C.R. & F. ROJAS
ABOGADOS

Fundado en 1900

NEWSLETTER

Octubre 2022 No. 1

Procedimiento Especial para la
Restitución de Derechos Laborales
Ley No. 1468

**La Paz
Centro**

Calle Federico Zuazo 1598,
Edificio Park Inn
Piso 11

(+591 - 2) 211 3165
(+591 - 2) 231 3737

**La Paz
Zona Sur**

Avenida Ballivián 1063
Edificio Green Tower
Piso 13

(+591 - 2) 211 3165

Cochabamba

Avenida América 1228
Edificio Ferrara
Piso 1, Oficina 11 (Bloque A)

(+591) 783 62100

Santa Cruz

Avenida San Martín 155,
Edificio Ambassador Business Center
Piso 19

(+591 - 3) 337 7474

Procedimiento Especial para la Restitución de Derechos Laborales

Ley No. 1468

Con el fin de resguardar el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral en caso de despido injustificado, la inamovilidad laboral, la falta de pago de remuneración o salario, y el cumplimiento del fuero sindical, en fecha 30 de septiembre de 2022, el gobierno central promulgo la Ley 1468, a pesar de ser publicada recién el 03 de octubre de manera oficial, en la Gaceta; esta ley tiene por objeto:

- a. Establecer el procedimiento especial para la restitución de Derechos Laborales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en la Ley 1468, son aplicables a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de la Ley General del Trabajo.

RESOLUCIÓN DE RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (Ministerio de Trabajo), en ejercicio de su potestad administrativa, emitirá Resoluciones de Restitución de Derechos Laborales, las cuales constituyen actos administrativos de alcance particular, gozan del principio de legalidad y presunción de legitimidad

CARACTERÍSTICAS Y TIPOS DE RESOLUCIONES DE RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES

- I. Las Resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo, tienen las siguientes características:
 - a. Constituyen un instrumento de verificación de la vulneración de derechos laborales, así como del fuero sindical;
 - b. Son de inmediato y obligatorio cumplimiento por la persona obligada, no requiriendo de declaración o pronunciamiento confirmatorio o ratificatorio para su validez y eficacia;
 - c. Son ejecutables conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.

- II. Las Resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo, a través de las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, para disponer la restitución de los derechos laborales son:
- a. Resolución de Reincorporación Laboral;
 - b. Resolución de Cumplimiento de Pago de Remuneración o Salario;
 - c. Resolución de Cumplimiento del Fuero Sindical.

DESPIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA

A los efectos de la presente Ley, se considera despido sin causa justificada:

- a. El despido unilateral y arbitrario dispuesto por el empleador, que no se adecúa a las causas legales establecidas en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo o el Artículo 9 del Decreto Supremo No. 244, de 23 de agosto de 1943;
- b. El despido dispuesto por el empleador que tenga como argumento la inasistencia injustificada de la trabajadora o el trabajador, cuando esta exceda de seis (6) días laborales continuos, sin previa oportunidad para su justificación.

PROCEDIMIENTO PARA LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA VÍA ADMINISTRATIVA

DEL PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

- I. El trabajador que considere vulnerado su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, a la inamovilidad laboral, a la remuneración o salario, o al cumplimiento del fuero sindical, tendrá el plazo de hasta tres (3) meses, computables a partir del hecho, para presentar la comunicación verbal o notificación escrita del instrumento que se considere vulneratorio de tales derechos, ante el Ministerio de Trabajo y realizar la denuncia y la correspondiente solicitud de restitución de derechos laborales.
- II. Vencido el término establecido en el Parágrafo anterior, salvando los derechos que le asisten, podrá acudir ante la judicatura laboral.

DE LA FORMA DE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

- I. La denuncia deberá presentarse ante algún Inspector de Trabajo, dependientes de las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.
- II. La denuncia podrá ser presentada de forma personal, mediante apoderado legal, por intermedio de un representante de la organización sindical a la que estuviese afiliada el trabajador, o por un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; debiendo constituir domicilio a efecto de las notificaciones.
- III. La denuncia podrá ser escrita o verbal, para tal fin el Ministerio de Trabajo, deberá implementar un Protocolo de Actuación, así como el formulario de denuncia.
- IV. Tratándose de varios trabajadores de una misma empresa o establecimiento laboral, podrán presentar la denuncia de manera conjunta o por intermedio de un representante de la organización sindical a la que pertenecieren.

CITACIÓN Y EMPLAZAMIENTO

- I. Recibida la denuncia, el Inspector de Trabajo, en el plazo de cinco (5) días hábiles, emitirá única citación y emplazamiento, señalando día y hora de audiencia, la cual se llevará a cabo en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles.
- II. La notificación con la citación y emplazamiento deberá ser realizada por el trabajador interesado o por intermedio de un representante de la organización sindical a la que pertenezca, en el lugar donde realizaba su actividad laboral o en el domicilio de la empleadora o empleador, de forma personal o en presencia de testigo, o con auxilio de cualquier miembro de la Policía Boliviana, debiendo devolver constancia de la misma al Inspector de Trabajo que la haya emitido.

AUDIENCIA Y PRESENTACIÓN DE PRUEBA

- I. En la fecha y la hora previstas en la citación y emplazamiento, el empleador en audiencia deberá probar la inexistencia de vulneración a los derechos laborales, adjuntando la documentación que considere pertinente. El Inspector de Trabajo deberá observar, de manera estricta, el principio de inversión de la prueba en favor del trabajador.
- II. En caso de existir pluralidad de denunciados, el Inspector de Trabajo podrá establecer cuarto intermedio no mayor a dos (2) días hábiles para que el empleador presente la prueba que respalde la no vulneración de los derechos laborales denunciados.

INCONCURRENCIA DEL EMPLEADOR

- I. La inconcurrencia del empleador o la falta de acreditación de su representante legal constituirá presunción de la vulneración del o los derechos laborales denunciados.

INFORME

En el plazo de cuatro (4) días hábiles, posteriores a la recepción de la prueba ofrecida por el empleador, el Inspector de Trabajo elevará a consideración del jefe Departamental o Regional de Trabajo informe, valorando los argumentos y documentos expuestos, recomendando la restitución del o los derechos laborales o en su caso el rechazo de la denuncia.

RESOLUCIÓN

- I. En conocimiento de dicho informe, luego de analizar y valorar los antecedentes que formen parte del expediente, el jefe Departamental o Regional de Trabajo, en el plazo de diez (10) días hábiles, emitirá Resolución debidamente fundamentada y motivada:
 - a. Disponiendo que el empleador proceda a la reincorporación inmediata del trabajador en las mismas condiciones anteriores al momento del despido sin causa justificada que comprende el pago de salarios devengados por el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral; la restitución de los derechos a la seguridad social de corto y largo plazo; el pago de subsidios por maternidad en

caso de corresponder; el pago de salarios adeudados a los trabajadores; otros derechos que hubiesen sido afectados y el cumplimiento del fuero sindical; o,

- b. Disponiendo el rechazo de la denuncia.
- II. En caso de denuncia colectiva, la decisión asumida por el jefe Departamental o Regional de Trabajo deberá ser emitida individualizando la situación de cada trabajador.

RECURSO DE REVISIÓN

- I. Si el trabajador o en su caso el empleador considerase afectados sus derechos con la Resolución de Reincorporación Laboral, la Resolución de Cumplimiento de Pago de Remuneración o Salario, o la Resolución de Cumplimiento del Fuero Sindical, emitida por el jefe Departamental o Regional de Trabajo, podrá impugnar la misma a través del Recurso de Revisión.
- II. La impugnación a la Resolución de Reincorporación Laboral, a la Resolución de Cumplimiento de Pago de Remuneración o Salario, o a la Resolución de Cumplimiento al Fuero Sindical, no implica la suspensión de su ejecución.
- III. El Recurso de Revisión deberá ser interpuesto ante la misma autoridad administrativa que emitió la Resolución de primera instancia, en el plazo de cinco (5) días hábiles, bajo alternativa de ser desestimado.
- IV. En el plazo de tres (3) días hábiles de haber sido interpuesto el Recurso de Revisión, el jefe Departamental o Regional de Trabajo deberá remitirlo junto con sus antecedentes a conocimiento del ministro de Trabajo.
- V. El ministro de Trabajo, para resolver el Recurso de Revisión, tendrá el plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, el cual se computará a partir de su interposición. Resuelto el Recurso de Revisión, en el plazo precedente, el Ministerio de Trabajo, tendrá el plazo de tres (3) días hábiles para notificar a las partes.
- VI. La Resolución Ministerial que resuelva el Recurso de Revisión interpuesto en contra de la Resolución de Reincorporación Laboral o la Resolución de Cumplimiento de Pago

de Remuneración o Salario deberá confirmarla o revocarla, total o parcialmente; en caso de ser confirmatoria, deberá establecer la liquidación de los salarios devengados y otros derechos que pudiesen corresponder, suma líquida y exigible que constituye título coactivo a efectos de la presente Ley.

VII. La Resolución Ministerial que resuelva el Recurso de Revisión interpuesto contra la Resolución de Cumplimiento de Fuero Sindical deberá confirmar o revocar lo dispuesto en la resolución de primera instancia.

VIII. La Resolución Ministerial, en los casos señalados en los Parágrafos VI y VII precedentes, deberá ser cumplida en sus términos en el plazo máximo de tres (3) días hábiles, computables a partir de su notificación, bajo alternativa de su ejecución en la vía judicial, conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.

EJECUCIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA VÍA JUDICIAL

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN

- I. En caso de incumplimiento a la Resolución de Restitución de Derechos Laborales, el Ministerio de Trabajo, remitirá antecedentes a conocimiento de la judicatura laboral a los fines de su ejecución.
- II. Sin perjuicio de lo señalado en el Parágrafo anterior, el trabajador, de forma personal, mediante apoderado legal o por intermedio de un representante de la organización sindical a la que estuviese afiliado, podrá solicitar ante el Juez de Trabajo, la ejecución de la Resolución Ministerial de Restitución de Derechos Laborales.
- III. El plazo para plantear la solicitud de ejecución de la Resolución de Restitución de Derechos Laborales, será de diez (10) días hábiles, computables a partir de la legal notificación al trabajador.
- IV. El Juez de Trabajo examinará el título coactivo previsto en el Parágrafo VI del punto anterior (resolución) y emitirá Auto de Cumplimiento en el plazo de tres (3) días hábiles, vencido el mismo y en caso de incumplimiento, dispondrá la aplicación inmediata de las

medidas que fuesen necesarias para efectivizar la restitución de los derechos laborales vulnerados, como ser, retención de fondos hasta el monto de la liquidación efectuada por el Ministerio de Trabajo, anotación preventiva, embargo y posterior remate de bienes, y en su caso la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 216 del Código Procesal del Trabajo.

- V. El obligado, únicamente, podrá oponer excepciones referidas al cumplimiento del título coactivo o restitución del fuero sindical, impersonería del obligado y de pago de los beneficios sociales al trabajador.
- VI. Todas las excepciones se opondrán al mismo tiempo, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, computables desde la notificación con la solicitud de ejecución y el auto de cumplimiento, acompañando prueba preconstituida.
- VII. Opuestas las excepciones, el Juez, en el plazo máximo de dos (2) días hábiles, dispondrá traslado a la parte que hubiere presentado la solicitud de ejecución coactiva, el cual, deberá ser notificado en el plazo máximo de tres (3) días hábiles para que sean respondidas en plazo similar.
- VIII. Cumplido lo dispuesto en el Parágrafo anterior, con o sin respuesta, el Juez emitirá pronunciamiento en el término improrrogable de tres (3) días hábiles, declarando probadas o improbadas las mismas. Pronunciamiento que deberá ser notificado en los siguientes tres (3) días hábiles.
- IX. Los plazos establecidos en el presente punto son improrrogables y de cumplimiento obligatorio, bajo alternativa de responsabilidad.
- X. En caso de que las partes interpongan Recurso de Apelación con relación a la resolución emitida por el juez, la misma será concedida únicamente en efecto devolutivo, por lo que no se suspenderá su ejecución.

DE LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL

La Resolución de Restitución de Derechos Laborales, sin perjuicio de su ejecución por el procedimiento establecido en la presente Ley, podrá ser impugnada en la vía judicial conforme al procedimiento laboral común.

DISPOSICIONES

- La Resolución Ministerial que confirme la Resolución de Cumplimiento del Fuero Sindical tendrá fuerza de cumplimiento, aplicando la medida prevista en el Artículo 216 del Código Procesal del Trabajo.
- La presente Ley entrará en vigencia a partir del 02 de noviembre de 2022, conforme a su publicación.
- Las denuncias de despido injustificado y solicitudes de reincorporación que se hayan iniciado conforme al procedimiento establecido en el Decreto Supremo No. 28699, de 1 de mayo de 2006, modificado por el Decreto Supremo No. 0495, de 1 de mayo de 2010, deberán adecuarse en su tramitación conforme a lo previsto en la presente Ley, a partir del estado en el que se encuentren, debiendo el Ministerio de Trabajo, emitir los criterios para su adecuación, que serán establecidos en el Protocolo de Actuación.
- El Ministerio de Trabajo, hasta el 02 de noviembre de 2022, emitirá el Protocolo de Actuación y el formulario de Recepción de Denuncias, correspondientes.

NOTA IMPORTANTE

El trabajador que haya hecho efectivo el cobro de beneficios sociales, no podrá solicitar su reincorporación en la vía administrativa.

REFERENCIA

Artículo 16 de la Ley General del Trabajo dice:

No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a. Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- b. Revelación de secretos industriales;
- c. Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- d. Inasistencia injustificada de más de tres meses;
- e. Incumplimiento total o parcial del convenio;
- f. Retiro voluntario del trabajador;
- g. Robo o hurto por el trabajador”

Sergio Dávila
C.R. & F. Rojas Abogados
en Bolivia

El presente artículo no se trata de un análisis, es un breve comentario sobre la norma legal vigente

Anteriores Boletines

- Reglamento para el Refrendado del Formulario Único de Finiquito Resolución Ministerial No. 1104/22