



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE
LA PRESIDENCIA

La Paz, **25 MAY 2022**
MP-VC GG-DGGLP-N° 045/2022



Señor
David Choquehuanca Céspedes
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL
Presente.-

PL 283-21

De mi consideración:

En aplicación del numeral 3, Parágrafo I del artículo 162 de la Constitución Política del Estado, remito a usted el Proyecto de Ley de **“Procedimiento especial para la restitución de Derechos Laborales”**, por lo que solicito respetuosamente que en cumplimiento del Numeral 10, Parágrafo I del Artículo 158 del mismo texto constitucional, los Asambleístas Nacionales procedan a su consideración y tratamiento pertinente.

Se hace propicia la ocasión, para reiterar a usted, las consideraciones más distinguidas.

Luis Alberto Arce Catacora
**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

GTL/APG/mgc
Adj. lo citado

2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN
Por una vida libre de violencia contra las mujeres

Casa Grande del Pueblo, calle Ayacucho - esq. Potosí, Telf: (591-2) 2153845 Fax: 2153931
La Paz - Bolivia

000013



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE
LA PRESIDENCIA

CÁMARA DE DIPUTADOS
A LA COMISIÓN DE
CONSTITUCIÓN,
LEGISLACIÓN Y
SISTEMA ELECTORAL
SECRETARIA GENERAL

CÁMARA DE DIPUTADOS
A LA COMISIÓN DE
POLÍTICA SOCIAL
SECRETARIA GENERAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Artículo 1 de la Constitución Política del Estado, determina que Bolivia se constituye en un Estado Unitario Social de Derecho Plurinacional Comunitario, libre, independiente, soberano, democrático, intercultural, descentralizado y con autonomías. Bolivia se funda en la pluralidad y el pluralismo político, económico, jurídico, cultural y lingüístico, dentro del proceso integrador del país.

El Artículo 46 del Texto Constitucional, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna; a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias; el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas; se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

El Artículo 48 de la Constitución Política del Estado, dispone que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio; las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador; los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos; los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles; el Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado; las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad; el Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

Los Parágrafos II y III del Artículo 49 del Texto Constitucional, señala que la ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos;

2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN

Por una vida libre de violencia contra las mujeres



salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriado; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales; en este sentido, es deber del Estado proteger la estabilidad laboral, prohibiendo el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

El Artículo 50 de la Constitución Política del Estado, ha innovado la posibilidad de que el propio Estado se convierta en actor directo de la defensa de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, al señalar que el Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadoras o trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

Es obligación del Estado otorgar tranquilidad a empresarias y empresarios, y trabajadoras y trabajadores, a través de un procedimiento que permita resolver las controversias entre empleadores y dependientes, manteniendo la protección del desarrollo económico productivo, para que cada sector realice sus actividades principales sin ningún tipo de duda o incertidumbre.

El derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad laboral, revisten capital importancia para el desarrollo de las personas y de su núcleo familiar, porque de éste emerge la posibilidad de manutención y subsistencia, en procura de alcanzar una existencia digna, acorde a los principios, valores y fines del Estado; tal la importancia de estos derechos, que el Órgano Ejecutivo, amparado en el actual modelo económico y social, se ha preocupado por establecer mecanismos para su protección oportuna, incorporando la participación del propio Estado a través de la figura de la "reincorporación laboral" en la vía administrativa.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, ha identificado vacíos en la normativa legal vigente por lo que se requiere actualizar la misma en defensa de los derechos laborales, incorporando disposiciones para su efectivo cumplimiento.



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE
LA PRESIDENCIA

PROYECTO DE LEY

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL,

DECRETA:

PL 283-21

PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). A 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, la presente Ley tiene por objeto establecer el procedimiento especial para su restitución.

ARTÍCULO 2.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN). Las disposiciones contenidas en la presente Ley, son aplicables a todas aquellas trabajadoras y trabajadores comprendidos en el ámbito de la Ley General del Trabajo.

ARTÍCULO 3.- (RESOLUCIÓN DE RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 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.

ARTÍCULO 4.- (CARACTERÍSTICAS Y TIPOS DE RESOLUCIONES DE RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES). I. Las Resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, tienen las siguientes características:

- a) Constituyen un instrumento de verificación de la vulneración de derechos laborales, así como del fuero sindical;

2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN
Por una vida libre de violencia contra las mujeres



- 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 el procedimiento establecido en la presente Ley.

II. Las Resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 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.

ARTÍCULO 5.- (DESPIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA).

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

- a) El despido dispuesto unilateral y arbitrariamente 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 N° 224, 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.

CAPÍTULO II

**PROCEDIMIENTO PARA LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES
EN LA VÍA ADMINISTRATIVA**

ARTÍCULO 6.- (DEL PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA). I. La trabajadora o 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, la comunicación verbal o notificación escrita del instrumento que se considere vulneratorio de tales derechos, para acudir ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y presentar 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.



ARTÍCULO 7.- (DE LA FORMA DE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA). I. La denuncia deberá presentarse ante la Inspectora o 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 la trabajadora o 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, Empleo y Previsión Social deberá implementar un Protocolo de Actuación, así como el formulario de denuncia.

IV. Tratándose de varias trabajadoras y 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.

ARTÍCULO 8.- (CITACIÓN Y EMPLAZAMIENTO). I. Recibida la denuncia, la Inspectora o Inspector de Trabajo, en el plazo de cinco (5) días hábiles emitirá única citación y emplazamiento, señalando día y hora de audiencia, la misma que 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 la trabajadora o 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 Nacional, debiendo devolver constancia de la misma a la Inspectora o Inspector de Trabajo que la hubiera emitido.

ARTÍCULO 9.- (AUDIENCIA Y PRESENTACIÓN DE PRUEBA). I. En la fecha y 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. La Inspectora o Inspector de trabajo deberá observar, de manera estricta, el principio de inversión de la prueba en favor de la trabajadora o el trabajador.



II. En caso de existir pluralidad de denunciantes, la Inspectora o 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.

ARTÍCULO 10.- (INCONCURRENCIA DEL EMPLEADOR). La inconcurrencia de la empleadora o el empleador o la falta de acreditación de su representante legal hará presunción de la vulneración del o los derechos laborales denunciados.

ARTÍCULO 11.- (INFORME). En el plazo de cuatro (4) días hábiles, posteriores a la recepción de la prueba ofrecida por la empleadora o empleador, la Inspectora o Inspector de Trabajo, elevará a consideración de la Jefa o 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.

ARTÍCULO 12.- (RESOLUCIÓN). I. En conocimiento de dicho informe, luego de analizar y valorar los antecedentes que formen parte del expediente, la Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo, en el plazo de diez (10) días hábiles, emitirá Resolución debidamente fundamentada y motivada:

- a) Disponiendo que la empleadora o el empleador proceda a la reincorporación inmediata de la trabajadora o 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 las trabajadoras o los trabajadores y otros derechos que hubiesen sido afectados, el cumplimiento del fuero sindical;
- b) Disponiendo el rechazo de la denuncia.

II. En caso de denuncia colectiva, la decisión asumida por la Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo, deberá ser emitida individualizando la situación de cada trabajadora o trabajador.

ARTÍCULO 13.- (RECURSO DE REVISIÓN). I. Si la trabajadora o trabajador o en su caso la empleadora o 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 al Fuero Sindical, emitida por la Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo, podrá impugnar la misma a través del Recurso de Revisión.

II. La impugnación de la Resolución de Reincorporación Laboral, la Resolución de Cumplimiento de Pago de Remuneración o Salario, o 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, la Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo deberá remitir el mismo y sus antecedentes a conocimiento de la Ministra o Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

V. La Ministra o Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para resolver el recurso de revisión tendrá el plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles. El mismo que se computará a partir de su interposición.

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 confirmar o revocar, total o parcialmente la misma; 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.



CAPÍTULO III

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

ARTÍCULO 14.- (PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN).

I. En caso de incumplimiento a la Resolución de Restitución de Derechos Laborales, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social remitirá antecedentes a conocimiento de la judicatura laboral a los fines de su ejecución.

II. Sin perjuicio de lo señalado en el Parágrafo anterior, la trabajadora o 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 a la trabajadora o trabajador.

IV. El Juez de Trabajo examinará el título coactivo previsto en el Parágrafo VI del Artículo 13 de la presente Ley 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, Empleo y Previsión Social, 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 a la trabajadora o 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, mismo que, 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 Artículo 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.

ARTÍCULO 15.- (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 ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.- 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- La presente Ley entrará en vigencia en el plazo de treinta (30) días calendario, computables a partir de su publicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Las denuncias de despido injustificado y solicitudes de reincorporación que se hubieran iniciado conforme al procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 28699, de 1 de mayo de 2006, modificado por el Decreto Supremo N° 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, Empleo y Previsión Social emitir los criterios para su adecuación, que serán establecidos en el Protocolo de Actuación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el plazo de treinta (30) días calendario, computables a partir



de la publicación de la presente Ley, emitirá el Protocolo de Actuación y el Formulario de recepción de denuncias, correspondientes.

DISPOSICIONES ABROGATORIAS Y DEROGATORIAS

DISPOSICIONES ABROGATORIAS.- Queda abrogado el Decreto Supremo N° 0495, de 1 de mayo de 2010.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS.- Quedan derogados los Parágrafos III, IV y V del Artículo 10 y el Artículo 13 del Decreto Supremo N° 28699, de 1 de mayo de 2006.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- I. La trabajadora o el trabajador que haya hecho efectivo el cobro de beneficios sociales, no podrá solicitar su reincorporación en la vía administrativa.

II. A los fines señalados en el Parágrafo precedente, se establece que el documento idóneo que acredita el cobro efectivo de beneficios sociales es el Formulario de Finiquito, debidamente refrendado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

III. No se considerará cumplida la obligación de pago de beneficios sociales:

- a) Por la presentación por parte del empleador de una demanda de consignación de pago de beneficios sociales ante la judicatura laboral;
- b) El depósito de fondos en custodia realizado por el empleador;
- c) El abono en la cuenta bancaria de la trabajadora o trabajador, sin su autorización.

IV. Los casos señalados en el Parágrafo precedente, aplicarán siempre que la trabajadora o el trabajador no hubiese hecho efectivo el cobro de los mismos.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- Por tratarse de la protección de derechos sociales, en caso de que la trabajadora o trabajador, decida interponer la Acción de Amparo Constitucional para la ejecución de las Resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la disposición de medidas cautelares previstas en el Código Procesal Constitucional por parte de los Tribunales de Garantías, será obligatoria.



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE
LA PRESIDENCIA

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.- La aplicación de la presente Ley no implicará recursos adicionales del Tesoro General de la Nación – TGN.

Remítase al Órgano Ejecutivo, para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional, a los...

2022 AÑO DE LA REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN
Por una vida libre de violencia contra las mujeres

Casa Grande del Pueblo, calle Ayacucho - esq. Potosí, Telf: (591-2) 2153845 Fax: 2153931
La Paz - Bolivia



000002

23