



GUÍA DE DERECHOS **LABORALES**

PROHIBIDA SU VENTA

Biblioteca Laboral Nº 73

GUÍA DE DERECHOS LABORALES

**Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
Estado Plurinacional de Bolivia**



BIBLIOTECA LABORAL

**Libro No. 73 de la Biblioteca Laboral del
Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social**

GUÍA DE DERECHOS LABORALES

Erland Julio Rodríguez Lafuente
Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social

Víctor Quispe Ticona
Viceministro de Trabajo y Previsión Social

Carlos Eduardo Oropeza Hernández
Director General de Asuntos Sindicales

Equipo de edición:
Área de Promoción Sindical
Dirección General de Asuntos Sindicales

Unidad de Comunicación Social

Derechos de la presente edición:
© Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
Calle Mercado, esquina Yanacocha s.n.
La Paz, Bolivia
(591 2) 2408606
www.mintrabajo.gob.bo

El presente texto es una versión actualizada de las elaboradas por la Dirección General del Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en las gestiones 2015 y 2019.

Primera edición: Agosto de 2021
Segunda edición: Noviembre de 2022
Tercera edición: Noviembre de 2023
Primera reimpresión de la tercera edición: noviembre de 2024
D.L.: 4-1-329-2023 P.O.

Impresión:
Impreso en Bolivia

**Distribución gratuita
Prohibida su venta**

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	5
DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA.....	7
I. ESTABILIDAD LABORAL.....	8
II. RELACIÓN LABORAL.....	8
III. JORNADA DE TRABAJO.....	10
IV. SALARIO DOMINICAL.....	12
V. TRABAJO NOCTURNO.....	13
VI. BONO DE ANTIGÜEDAD.....	14
VII. BONO DE PRODUCCIÓN.....	15
VIII. SUBSIDIO DE FRONTERA.....	16
IX. PRIMA ANUAL.....	16
X. AGUINALDO DE NAVIDAD.....	18
XI. VACACIONES.....	18
XII. SALARIO POR FERIADO TRABAJADO.....	20
XIII. CONTRATOS DE TRABAJO.....	21
XIV. PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN.....	23
XV. DESAHUCIO.....	28
XVI. QUINQUENIO.....	29
XVII. LICENCIAS ESPECIALES.....	30
XVIII. SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.....	38
XIX. INAMOVILIDAD LABORAL.....	39
XX. INCREMENTO SALARIAL.....	47
XXI. SEGUNDO AGUINALDO “ESFUERZO POR BOLIVIA”.....	48
EJERCICIO PARA EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES.....	49

Ley No. 1468 de 30 de septiembre de 2022 PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES.	53
RESOLUCION MINISTERIAL N° 1377/22 DE 1° DE NOVIEMBRE DE 2022 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N°. 1468 DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022 - LEY DE PROCEDIMIENTO PARA LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES.	67
Resolución Ministerial MTEPS N° 196/21 de 08 de marzo de 2021.	
PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL A MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL.	101
Resolución Ministerial N° 465/22 de 28 de abril de 2022 REGLAMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	113
Ley N° 1516 de 10 de julio de 2023 LEY DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 31 DEL DECRETO LEY N° 13214, DE 24 DE DICIEMBRE DE 1975, ELEVADO A RANGO DE LEY POR LEY N° 006, DE 1 DE MAYO DE 2010 (SUBSIDIO DE MATERNIDAD)	135

PRESENTACIÓN

Desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a los que deben sujetarse tanto los trabajadores como los empleadores.

Al crearse la Sociedad de Naciones el 28 de abril del año 1919, se fueron internacionalizando las leyes laborales, conquista impulsada particularmente por organismos sindicales. El 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T) a fin de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores.

En Bolivia, buscando la dignificación del trabajo, la protección legal y social de la clase trabajadora del país, y en vista de que las relaciones laborales no estaban sujetas a ninguna norma especial, se hizo necesario regular la actividad laboral a la par que la sindical.

Con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose a fin de brindar cierta estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones buscando mejoras salariales y previsiones sociales.

Asimismo se fueron incorporando varios otros instrumentos legales que en la actualidad precautelan los derechos del trabajador, así como de los empleadores. Sin embargo, al día de hoy, el desconocimiento de estos derechos hace que aún se gesten conflictos laborales y sindicales.

Por estos motivos, el presente libro de la Biblioteca Laboral titulado **GUÍA DE DERECHOS LABORALES** se constituye en un texto de alta importancia para los trabajadores y empleadores en Bolivia, puesto que

concentra de manera didáctica los principales derechos laborales establecidos en la Constitución Política del Estado y en la normativa laboral vigente, de los cuales son directos beneficiarios los trabajadores asalariados de Bolivia, entre los que se encuentran trabajadores afiliados a organizaciones sindicales.

En este caso, el ámbito de los derechos laborales no está disociado del ámbito sindical, por lo que este texto se constituye en una guía útil para dirigentes sindicales y por supuesto la clase trabajadora, promover y fortalecer el derecho a la libre sindicalización.

En ese marco, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social pone a consideración la segunda edición de la obra **GUÍA DE DERECHOS LABORALES**, cuya finalidad será tambien de fortalecer a las trabajadoras y los trabajadores del país que participarán de los talleres de capacitación sindical y las escuelas de formación sindical organizados por esta cartera de Estado.

**DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS SINDICALES
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y
PREVISIÓN SOCIAL**

La Paz, noviembre de 2024

DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Toda persona tiene derecho a un trabajo digno con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna, sin discriminación y con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional.

(Artículo 46, parágrafo I, C.P.E.)

Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

(Artículo 48, parágrafo I, C.P.E.)

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.

(Artículo 48, parágrafo II, C.P.E.)

LOS DERECHOS LABORALES SON IRRENUNCIABLES, INEMBARGABLES E IMPREScriptIBLES.

(Artículo 48, parágrafos III - IV, C.P.E.)

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. No podrán ser

discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Garantizándose la inamovilidad laboral en caso de gestación tanto a la mujer embarazada como también al progenitor hasta que el o la hija cumpla un (1) año de edad.

(Artículo 48, parágrafos V – VI, C.P.E.)

El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo a su capacitación y formación.

(Artículo 48, parágrafo VII, C.P.E.)

I. ESTABILIDAD LABORAL

¿Qué normativa reconoce el derecho a la estabilidad laboral de las y los trabajadores?

La Constitución Política del Estado, dispone que toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias, y prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. Asimismo, dispone que el Estado proteja la estabilidad laboral. Quedando abolida toda forma de esclavitud.

(Artículo 46, parágrafo I y Artículo 49 parágrafo III, C.P.E.)

II. RELACIÓN LABORAL

¿Qué es una relación laboral?

Es el vínculo jurídico laboral – obligatorio entre la o el trabajador y el empleador del cual nacen derechos y obligaciones regulados por la ley laboral.

¿Cuáles son las características esenciales de la relación laboral?

1. Relación de dependencia y subordinación:

Es la vinculación de la o el trabajador con su empleador, siendo que el primero está obligado al cumplimiento de normas e instrucciones que le imparte el empleador durante el tiempo que dure la jornada de trabajo.

2. Prestación de trabajo por cuenta ajena:

Es cuando el trabajo se lo efectúa en beneficio directo de una tercera persona en su fuente laboral.

3. La percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones:

Es el pago que obtiene la trabajadora o el trabajador por el trabajo dependiente y subordinado.

(Artículo 2 D.S. N° 28699 de 1º de mayo de 2006)

¿Qué es el Certificado de trabajo?

Es el documento que establece la idoneidad y profesionalidad del trabajador y que por ley debe entregar el empleador y que tiene la finalidad de acreditar esa idoneidad para la búsqueda de un nuevo empleo.

En muchas ocasiones los empleadores se niegan a otorgar el certificado de trabajo correspondiente. En tal circunstancia, los trabajadores afectados, en pleno uso de sus derechos fundamentales, pueden acudir ante los Inspectores de Trabajo, dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, con la finalidad de que se cite al empleador para que extienda el respectivo certificado de trabajo, toda vez que dicho certificado de trabajo, le permite al trabajador acreditar fundamentalmente su formación y experiencia laboral.

(D.S. N°. 1060 de 25 de febrero de 1948)

III. JORNADA DE TRABAJO

¿En qué consiste la jornada de trabajo?

Es el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador en el lugar de trabajo, en el lugar de residencia del trabajador, en su taller doméstico o el domicilio del patrono, sin poder disponer libremente de su tiempo; la jornada laboral debe ser cumplida, aunque la trabajadora o el trabajador esté inactivo, pero a disposición del empleador.

(Artículo 47 L.G.T. Artículo 35 D.R.L.G.T)

¿Cuántas horas está permitido trabajar por ley?

De acuerdo a ley, la jornada de trabajo no debe exceder de las ocho (8) horas por día y de cuarenta y ocho (48) horas por semana.

La jornada laboral para varones es de cuarenta y ocho (48) horas semanales, para mujeres y menores de dieciocho (18) años no excederá de cuarenta (40) horas semanales diurnas.

La jornada de trabajo de las y los adolescentes no podrá ser mayor a ocho (8) horas diarias diurnas y a cuarenta (40) horas diurnas semanales. El horario de trabajo no deberá exceder las diez (10) de la noche. La empleadora o el empleador no podrá limitar su derecho a la educación, debiendo otorgar dos (2) horas diarias destinadas a estudio, que deberán ser remuneradas.

Los adolescentes deben contar con Formulario y/o Autorización de Trabajo Adolescente, el cual es emitido por las Defensorías de la Niñez y Adolescencia.

(Artículo 46 L.G.T, Artículo 35 D.R. de la L.G.T, Artículo 132 Código Niña, Niño y Adolescente, Resolución Ministerial N° 532/19 de 12 de junio de 2019)

¿Cuál es la jornada laboral de la trabajadora asalariada del hogar?

La jornada laboral para el trabajo asalariado está sujeto a diez (10) horas de trabajo efectivo para los(as) que habitan en el hogar donde prestan sus servicios y ocho (8) horas diarias de trabajo efectivo para los(as) que no habitan en el lugar donde prestan su servicio. El tiempo destinado a la alimentación, no se computa en la jornada laboral; la jornada laboral de menores de edad, está regulada por el Código Niña, Niño y Adolescente.

Se prohíbe que las niños, niñas y adolescentes realicen trabajos del hogar bajo la modalidad cama adentro por ser considerada como una actividad laboral peligrosa.

(Artículo 11 Ley N° 2450, Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar y Artículo 136, Parágrafo II, Inc. j del Código Niño, Niña y Adolescente)

¿Qué días son considerados días hábiles?

Los días hábiles para el trabajo son todos los días del año, con excepción de los feriados, considerándose tales todos los domingos, feriados civiles y los que fueran declarados ocasionalmente, por leyes y decretos especiales.

(Artículo 41 L.G.T, Artículos 29, 30, 31 D.R. de la L.G.T)

¿En qué consiste la remuneración o salario?

Es el pago mensual, quincenal o semanal que percibe la o el trabajador como retribución por la prestación de su fuerza laboral de su trabajo real y efectivo en forma subordinada y dependiente al empleador de acuerdo con el contrato de trabajo; incluyéndose en esta denominación, las comisiones y participaciones

en los beneficios, cuando éstos invistan carácter permanente.

(Artículo 52 L.G.T. y Artículo 39 D.R. de la L.G.T.)

¿Se puede cancelar el salario en moneda extranjera?

De acuerdo a ley, los pagos se realizan íntegramente en moneda de curso legal, prohibiéndose realizarlo en otro tipo de moneda, salvo que el contrato laboral determine lo establecido en el artículo 8 del Decreto Ley N° 7182.

(Artículo 53 L.G.T., Decreto Ley N° 7182 de 23 de mayo de 1965)

¿Es permitido por ley, que el salario se pueda pagar en especie?

La ley prohíbe a las empresas o entidades públicas y privadas asignar salarios en especie, total o parcialmente.

(Artículo 65 D.S. N° 21060 de 29 de agosto de 1985)

IV. SALARIO DOMINICAL

¿Cuál es la diferencia en el pago del salario dominical y el pago por domingo trabajado?

a) PAGO SALARIO DOMINICAL: Es un incentivo ya ganado con la sola existencia de la relación laboral, tienen derecho al cobro los obreros del sector productivo, que en el transcurso de la semana hubiesen cumplido con el horario semanal completo, susceptible de perderlo por la impuntualidad en el ingreso diario al trabajo y por la inasistencia regular en el transcurso de la semana.

(D. S. N° 3691 de 3 de abril de 1954, D.S. N° 29010 de 9 de enero de 2007)

b) PAGO POR DOMINGO TRABAJADO: Están prohibidos los trabajos en domingo, sin embargo por el trabajo realizado en domingo corresponde el pago triple, exceptuando que por la naturaleza del trabajo se admite trabajos en domingo en aquellas tareas que no pueda suspenderse la labor.

(Artículo 55 L.G.T.)

¿Cuándo corresponde el pago del salario dominical?

Corresponde cuando la o el trabajador en el transcurso de la semana cumplieron con su horario de trabajo.

(D.S. N° 3691 de 3 de abril de 1954, D.S. N° 29010 de 9 de enero de 2007)

¿Cómo se calcula el pago del salario dominical?

Se calcula en base al haber básico, se divide entre los días hábiles promedio del mes (26, 25 ó 24 días) y se multiplica por los domingos de cada mes (4, 3 ó 2 domingos), dando como resultado el salario dominical, el mismo debe estar consignado en las planillas y papeleta de pago diferenciado del haber básico.

Haber Básico (dividido) % días hábiles
 (multiplicado) x domingos = salario dominical
(D.S. N° 29010 de 9 de enero de 2007)

V. TRABAJO NOCTURNO

¿Cuándo se paga el recargo nocturno?

Cuando la o el trabajador realiza su jornada laboral entre horas veinte (20) y seis (6) de la mañana, este no deberá exceder las siete (7) horas, por lo que sobrepasar ese límite implicaría horas extras.

(Artículo 46 y 55 L.G.T.)

¿A quiénes corresponde el recargo nocturno y cómo se debe pagar?

Corresponde a las y los trabajadores que prestan servicios en establecimientos comerciales, oficinas en general en todas aquellas que sólo se requiera la presencia del trabajador; por ejemplo, quienes desempeñan labores de vigilancia, este se remunerará con el recargo del 25%.

El trabajo que se realice en establecimientos industriales y fabriles en general, se remunerará con recargo del 30%.

El trabajo nocturno de mujeres y menores de dieciocho (18) años, se remunerará con un recargo del 40%.

El trabajo comprendido entre las veinticuatro (24) horas y seis (6) de la mañana y que deba cumplirse en galerías subterráneas, hornos de calcinación, y en general todas aquellas labores particularmente nocivas y peligrosas se remuneraran con el 50%.

(D.S. N° 90 de 24 de abril de 1944)

VI. BONO DE ANTIGÜEDAD

¿En qué consiste el bono de antigüedad y a partir de cuantos años corresponde?

El bono de antigüedad, consiste en una remuneración adicional al salario básico de la o el trabajador y está supeditado al tiempo de trabajo que lo vincula con el empleador, en proporción al tiempo. El beneficio se percibe cuando se ha superado los dos años de trabajo continuo e ininterrumpido.

¿En qué porcentaje corresponde el bono de antigüedad?

El bono de antigüedad se cancela en proporción al tiempo transcurrido en función a la escala estipulada, conforme lo dispone el artículo 60 del Decreto Supremo N° 21060.

- De 2 a 4 años = 5%
- De 5 a 7 años = 11%
- De 8 a 10 años = 18%
- De 11 a 14 años = 26%
- De 15 a 19 años = 34%
- De 20 a 24 años = 42%
- De 25 años adelante 50%

(Artículo 60 D.S. N° 21060 de 29 de agosto de 1985)

¿Sobre qué salario se aplica el bono de antigüedad?

Sobre el salario mínimo nacional establecido por Decreto Supremo cada año.

VII. BONO DE PRODUCCIÓN

¿Cuánto se paga el bono de producción?

Cuando ha sido previamente concertado a través de un convenio de cumplimiento entre la empresa y el sindicato tomando en cuenta las peculiaridades del trabajo para llegar a una meta productiva; debe ser remunerado porcentualmente en la misma medida en que la producción rebase la meta establecida, para ello la parte empleadora deberá garantizar el suministro de equipos y materia prima necesaria para el buen funcionamiento del sistema productivo.

(Artículo 3 D.S. N°19518 de 22 de abril de 1983)

¿Cuánto se paga por el bono de producción y cuándo corresponde?

Cuando la programación de la producción ha sido rebasada conforme a una meta establecida, en base al principio de proporcionalidad, que consiste en una remuneración en la misma medida que la producción supere los niveles acordados, teniendo como base de cálculo el total ganado de los noventa (90) últimos días efectivamente trabajados de la gestión.

La obligatoriedad de este pago, radica en la existencia previa de un acuerdo o convenio, salvo que el empleador decida realizarlo sin este requisito.

(Artículo 3 D.S. N°19518 de 22 de abril de 1983)

VIII. SUBSIDIO DE FRONTERA

¿Cuándo corresponde el pago del subsidio de frontera?

Cuando el trabajador se encuentra realizando su labor de forma permanente dentro de los cincuenta (50) Kilómetros (Km) lineales de las fronteras internacionales.

(Artículo 12 D.S. N° 21137 de 30 de noviembre de 1985)

¿Cómo se calcula el subsidio de frontera?

El cálculo se lo efectúa en base al salario básico multiplicado sobre el 20% del salario mensual.

Haber Básico X 20% = Subsidio de Frontera

IX. PRIMA ANUAL

¿En qué consiste la prima?

Consiste en el pago de una remuneración adicional cuando las empresas hubieren obtenido utilidades anualmente, por lo tanto, no es una forma de retribución, más al contrario es una obligación para las empresas y un derecho para las y los trabajadores, debiendo otorgarse el equivalente a un mes de sueldo o salario.

(Artículo 57 L.G.T.)

¿A quiénes corresponde el pago de la prima?

A todas las y las trabajadoras que hubieran trabajado ininterrumpidamente más de tres (3) meses (empleados), un (1) mes (obreros), consistente en un mes de salario o las respectivas duodécimas.

(Artículo 48 D.R. de la L.G.T, Artículo 3 D.S. N° 229 de 21 de diciembre de 1944)

¿El pago de la prima anual es obligatorio?

Las empresas de industria y comercio están obligadas a destinar el 25% de utilidades anuales para otorgar a sus empleados y obreros la prima equivalente al tiempo de servicios.

(Art 49 D.R. de la LGT, Ley de 22 de noviembre de 1945)

Si el 25% de utilidades no alcanza a pagar a un sueldo, ¿cómo se les paga a las y los trabajadores?

Si el 25% de las utilidades no alcanzara a cubrir el monto de las primas su distribución se hará en partes iguales entre todas las y los trabajadores.

(Artículo 49 D.R. de la L.G.T.)

¿El empleador debe pagar prima si no tiene balance?

Las empresas que no llenen formalidades contables para determinar utilidades, aún cuando protesten contar con pérdidas, pagarán válidamente la prima anual.

(Artículo 2 Ley de 22 de noviembre de 1945, Artículo 181 del Código Procesal de Trabajo)

X. AGUINALDO DE NAVIDAD

¿Qué es el aguinaldo de navidad?

El aguinaldo es considerado como un sueldo complementario, ya que su percepción es un derecho adquirido del trabajador, diferente a la indemnización, que se encuentre bajo subordinación y dependencia cualquiera sea la modalidad de trabajo o forma de remuneración.

El aguinaldo no es susceptible de embargo judicial, retención, descuento, compensación ni transacción, debiendo ser cancelado íntegramente en dinero efectivo.

(Ley de 18 de diciembre de 1944)

¿Quiénes tienen derecho al aguinaldo?

Todas las y los trabajadores que prestan servicios por cuenta ajena, bajo las condiciones de subordinación y constancia y que hubieren sobrepasado más de tres meses y un mes calendario respectivamente; las y los trabajadores retirados antes de cumplir un año tienen el mismo derecho por duodécimas, en proporción al tiempo trabajado.

(Artículo 3 D.S. N° 229 de 21 de diciembre de 1944)

¿Cómo se calcula el pago del aguinaldo?

Para los obreros la base de cálculo es el último mes de salario y para empleados se calcula en base al total ganado de los últimos tres meses.

(Decreto Ley N° 229 de 21 de diciembre de 1944)

XI. VACACIONES

1. ¿A partir de cuánto tiempo de trabajo se puede solicitar vacaciones?

Después del primer año de antigüedad ininterrumpida en base a la escala y régimen vacacional vigente en el país. Asimismo, durante el tiempo que dure las vacaciones, los trabajadores percibirán el ciento por ciento de sus sueldos y salarios.

De 1 a 5 años de trabajo 15 días hábiles.

De 5 años a 10 años de trabajo, 20 días hábiles.

De 10 años adelante de trabajo, 30 días hábiles.

(Artículo 44 L.G.T., Artículo 1 D.S. N° 17288 de 18 de marzo de 1980)

2. ¿Se puede compensar económicamente las vacaciones?

Durante la vigencia y mientras dure la relación laboral no se puede dar una compensación económica salvo la terminación del contrato de trabajo cuando:

- a) Exista un acuerdo mutuo por escrito.
- b) Exista omisión del empleador en la formulación del rol de turnos.
- c) El empleador no haya permitido el uso de las vacaciones.

Así mismo corresponde aclarar que es posible la acumulación de la vacación a favor del trabajador conforme a la normativa citada.

(Artículo 2, D.S. N° 4709)

3. ¿En qué consiste la vacación fraccionada?

Consiste en que la trabajadora o el trabajador puede solicitarlo de manera escrita y de manera excepcional, exista o no el rol de turnos

- a) El goce fraccionado de su vacación dividida ésta no en más de tres (3) períodos en cada gestión.

- b) El uso de las medias jornadas laborales de vacación, las cuales sumadas no deberán sobrepasar cinco (5) días de su vacación anual.

(Artículo 44 L.G.T., D.S. 4709 que modifica al Artículo 33 D.R. - L.G.T.)

4. ¿Cómo se calcula el pago de las vacaciones fraccionadas?

En base al promedio salarial indemnizable de los tres (3) últimos sueldos y conforme a la escala de antigüedad establecida.

(D.S. N° 17288 de 18 de marzo de 1980)

¿Se puede solicitar vacaciones fuera del rol de turnos?

El o la trabajadora pueden pedir vacaciones de manera escrita y de manera excepcional en no mas de tres veces por gestión; y en el caso de medias jornadas laborales no deberán sobrepasar cinco (5) días de su vacación anual

(Artículo 2, D.S. N°4709)

XII. SALARIO POR FERIADO TRABAJADO

¿Qué días son considerados feriados?

Los feriados nacionales con suspensión de actividades públicas y privadas en el Estado Plurinacional de Bolivia, son los siguientes:

- a) 1° de enero (Año Nuevo);
- b) 22 de enero (Día de la Creación del Estado Plurinacional de Bolivia);
- c) Lunes y martes de Carnaval;
- d) Viernes Santo;
- e) 1° de mayo (Día del Trabajo);

- f) Corpus Christi;
- g) 21 de junio (Año Nuevo Andino);
- h) 6 de agosto (Día de la Independencia de Bolivia);
- i) 2 de noviembre (Día de Todos los Difuntos); y
- j) 25 de diciembre (Navidad).

(Artículo 2, D.S. N° 2750 de 1° de mayo de 2016)

¿Cuánto se paga por feriado trabajado?

Las y los trabajadores que hubiesen trabajado en días feriados tendrán derecho, a elección del patrono a una compensación de descanso con otro día de la semana o a ser pagado con el 100% de recargo sobre el haber básico.

(Artículo 42 y 55 L.G.T. y Artículo 31 D.R. de la L.G.T.)

XIII. CONTRATOS DE TRABAJO

¿Qué se entiende por contrato de trabajo?

Es el vínculo jurídico-laboral entre la o el trabajador que presta su fuerza de trabajo a favor del empleador, para realizar un determinado servicio, o la conclusión de una específica obra, servicio a cambio de una remuneración o salario.

¿Se puede considerar un contrato laboral solo de palabra?

Los contratos laborales pueden ser verbales o escritos y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba.

(Artículo 6 L.G.T.)

¿Cuáles son los tipos de contratos reconocidos por ley?

El contrato de trabajo puede celebrarse en forma oral o escrita, por tiempo indefinido, a plazo fijo, por temporada,

por realización de obra o servicio, condicional o eventual.

(D.L. 16187 de 16 de febrero de 1979)

¿Por qué se deben refrendar los contratos por el MTEPS?

La Ley y su Reglamento disponen que para que los contratos de trabajo alcancen eficacia jurídica, deben ser refrendados por la autoridad del trabajo (inspectora o inspector de trabajo)

(Artículo 22 L.G.T., Artículo 14 D.R de la L.G.T.)

Si el contrato de trabajo es menor a 91 días y es renovado en una o más veces ¿qué pasaría?

Los contratos de trabajo pactados sucesivamente por un lapso menor al término de prueba o por plazos fijos que sean renovados periódicamente, adquirirán la calidad de contratos a plazo indefinido a partir de la segunda contratación y siempre que se trate de realización de labores propias del giro de la empresa.

Si las actividades subsisten por parte de la o el trabajador contratado, se operará la tácita reconducción del contrato por tiempo indefinido.

Además, no están permitidos más de dos contratos sucesivos a plazo fijo, tampoco están permitidos contratos a plazo fijo en tareas propias y permanentes de la empresa.

(D.L. N° 16187 de 16 de febrero de 1979 y Resolución Administrativa N° 650/07 de 27 de abril de 2007)

Registro de contratos nacionales

- Nota dirigida a las Jefaturas Departamentales o Regionales de trabajo correspondientes, de acuerdo al lugar donde preste servicios el trabajador .

- Tres(3) ejemplares originales del contrato de trabajo individualizando, firmado por las partes, conteniendo los requisitos del artículo 7 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo.
- Fotocopia simple de cédula de identidad del empleador o del representante legal .
- Fotocopia simple de cédula de identidad del trabajador.
- Fotocopia legalizada del testimonio poder del representante legal (si corresponde).
- Fotocopia simple del NIT.
- Fotocopia simple del Registro Obligatorio de Empleadores ROE.
- Depósito Bancario Original de Bs. 16,00 (Dieciséis bolivianos 00/100), por cada registro de contrato individual de trabajo, el cual debe ser efectuado a la cuenta del Banco Unión 1-6036425 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

A partir del inicio de la relación laboral, el empleador tiene un plazo de treinta (30) días para su presentación ante la Jefatura Departamental de Trabajo más cercana para su correspondiente registro. Pasado los treinta (30) días establecidos se aplica una multa.

(Artículo 35 D.R. de la L.G.T; R.M. № 840/21 de 09 de septiembre de 2021).

XIV. PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN

¿A qué se llaman beneficios sociales?

Vale reiterar que se denominan beneficios sociales al conjunto de ingresos consolidados que el trabajador adquiere a partir del tercer mes cumplido de trabajo

continuo e ininterrumpido, que se van acumulando a lo largo del tiempo, como la INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, DESAHUCIO si corresponde, AGUINALDO, VACACIONES, BONO DE ANTIGÜEDAD (a partir del segundo año cumplido), SUELdos DEVENGADOS, PRIMAS ANUALES y otros generados directamente de la relación laboral que el empleador está en la obligación de efectivizarlos en favor del trabajador dentro los plazos establecido por Ley.

Cuando concluye el contrato laboral o se produce el retiro voluntario de la o el trabajador, ¿qué beneficios sociales debe cancelar el empleador?

Concluido el contrato laboral corresponde el pago de indemnización por tiempo de servicios en la suma equivalente a un mes de sueldo por cada año de trabajo continuo, si no alcanzare el año corresponde por duodécimas, tomando en cuenta que la indemnización se constituye un derecho adquirido, además de cancelar los derechos colaterales (aguinaldo, vacación y comisión).

(D.S. N° 110 de 1° de mayo de 2009)

¿Qué es la indemnización por tiempo de servicios?

Es la compensación al desgaste físico y psíquico que genera la actividad laboral y se paga en el equivalente a un sueldo por cada año de trabajo continuo, y/o en forma proporcional a los meses y días trabajados cuando no se ha alcanzado el año.

La indemnización por tiempo de servicios corresponde cuando la o el trabajador hubiesen cumplido más de noventa (90) días de trabajo continuo.

La base del cálculo de la indemnización es el promedio del total ganado en los tres (3) últimos meses completo

dividido entre tres (3), o el promedio de los últimos treinta (30) días para las y los trabajadores a jornal.

(Artículo 2, D.S. N° 110 de 1° de mayo de 2009)

Ejemplo:

SALARIO PROMEDIO INDEMNIZABLE (S.P.I.)

Años: **S.P.I.** multiplicado por 1 año

a) $2.164,00 \times 1 \text{ año} = 2.164$

Meses: **S.P.I.** dividido entre 12 meses, multiplicado por 1 mes.

b) $2.164,00 / 12 \text{ meses} \times 1 \text{ mes} = 180,33$

Días: **S.P.I.** dividido entre 360 días, multiplicado por 3 mes.

c) $2.164,00 / 360 \text{ días} \times 3 \text{ días} = 18,03$

La suma de los incisos a, b y c es el monto total del pago por indemnización.

¿Existe otra definición para el Salario Promedio Indemnizable?

El Salario Promedio Indemnizable es la suma de los tres meses anteriores al despido del total ganado, dividido entre tres (3), monto con el que se calcula la liquidación de beneficios sociales.

¿Cuál es el plazo para cancelar los beneficios sociales?

De producirse la conclusión o extinción de la relación laboral, el empleador deberá cancelar, en el plazo de quince (15) días calendario a partir del último día trabajado, el finiquito correspondiente a sueldos devengados, indemnización y todos los derechos que correspondan. En el plazo establecido, pagará una multa en beneficio del trabajador consistente en el 30% del monto total a cancelarse.

(Artículo 9 D.S N° 28699 de 1° de mayo de 2006, Resolución Ministerial N° 447/09 de 8 de julio de 2009, Resolución Ministerial N° 1104/22 de 20 de septiembre de 2022)

¿A qué se denomina Formulario Único de Finiquito?

El Formulario Único de Finiquito es el documento físico en el cual consta el detalle de los derechos laborales que corresponde sean pagados a favor de las trabajadoras y los trabajadores, constituyéndose como único medio idóneo para acreditar el pago de los mismos, requiriendo para alcanzar la eficacia y la validez jurídica, ser refrendado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.

Este documento consigna los datos del empleado como nombre, estado civil, edad, domicilio, cargo, motivo y fecha del retiro, fecha de ingreso, remuneración mensual y tiempo de servicios, así como los datos del empleador ya sea persona natural o jurídica, y consignándose sobre todo el detalle exacto de todos los derechos y beneficios sociales que tiene el primero al momento de su alejamiento de su puesto de trabajo.

¿Qué procede cuando la o el trabajador haya sido despedido de forma injustificada?

Las leyes prohíben el despido injustificado y garantiza la estabilidad laboral. Sin embargo, la y el trabajador tiene la opción de aceptar y solicitar el pago de beneficios sociales o en su defecto su **reincorporación** al trabajo por estabilidad laboral, sujeto al resarcimiento del lucro cesante que recae en el pago de todos los derechos laborales que el trabajador hubiera podido ganar en ese tiempo de cesantía.

¿Qué debe hacer la trabajadora o trabajador que opta por la reincorporación?

Debe apersonarse a las oficinas de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a objeto de iniciar el Procedimiento Especial para la Restitución de Derechos

Laborales en la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo. Dicho procedimiento se inicia con la denuncia verbal o escrita ante un inspector del trabajo que a su vez llenará un formulario de Recepción de Denuncias, para su posterior tratamiento conforme se establece en la Ley N° 1468 de 30 de septiembre de 2022 en aplicación de su Protocolo de Actuación aprobado por Resolución Ministerial N° 1377/22 de 1 de noviembre de 2022.

Una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación de la o el trabajador al mismo lugar y puesto que ocupaba al momento del despido, más el pago de salarios devengados y demás derechos que correspondan.

El plazo para la presentación de denuncia por la vulneración de derechos laborales es de tres (3) meses

(Artículo 10 D.S. N° 28699 de 1º de mayo de 2006; D.S. N° 3770 de 9 de enero de 2019; Ley N° 1468 de 30 de septiembre de 2022; Resolución Ministerial 1377/22 de 1º de noviembre de 2022)

¿Cuándo pierde su estabilidad laboral la o el trabajador?

Cuando incurre en una causal de despido justificada, en el marco de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley General de Trabajo y artículo 9 de su Decreto Reglamentario.

¿Cuándo la o el trabajador opta por el pago de sus beneficios sociales, puede solicitar su reincorporación?

Las y los trabajadores que opten por el pago de sus beneficios sociales no pueden solicitar su reincorporación.

(Art. 10, parágrafo II y D.S. N° 28699 de 1º de mayo de 2006)

XV. DESAHUCIO

¿Qué es el desahucio?

Es la compensación económica equivalente a tres (3) salarios que recibe la trabajadora o el trabajador como consecuencia de un despido intempestivo e injustificado, derecho que será adicional a la indemnización por tiempo trabajado.

La Sentencia Constitucional N° 0009/2017 de 24 de marzo de 2017 emitida por el Tribunal Constitucional eliminó totalmente la posibilidad que tenía el empleador de despedir a un trabajador mediante la figura jurídica del pre-aviso. Mediante este acto fue declarado inconstitucional con efecto derogatorio el artículo 12 de la Ley General del Trabajo.

(Artículo 16 L.G.T.; Sentencia Constitucional N° 0009/2017 de 24 de marzo de 2017 del T.C.P.)

¿Cómo se pierde el derecho al desahucio o a la indemnización?

Como medio de protección al empleador de las acciones maliciosas, imprudentes o por las omisiones de sus trabajadores, la Ley General del Trabajo establece en su artículo 16 que 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;
- e) Incumplimiento total o parcial del convenio;
- g) Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador.
- h) Vía de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo;
- i) Abandono en masa del trabajo, siempre que los

trabajadores no obedecieran a la intimidación de la autoridad competente.

Las causales del inciso d y f fueron modificadas por el artículo 2 de la Ley de 23 de Noviembre de 1944.

(Artículo 16 L.G.T.; Artículo 9 D.R de la L.G.T.; D.S. 110 de 1 de mayo de 2009; Sentencia Constitucional Nº 0009/2017 de 24 de marzo de 2017 del T.C.P)

XVI. QUINQUENIO

¿En qué consiste el pago del quinquenio?

El quinquenio es la consolidación de la indemnización por tiempo de servicio al cumplimiento de cada cinco años de trabajo de manera continua.

(Artículo 2 D.S. Nº 522 de 26 de mayo de 2010)

¿Cuándo corresponde el pago del quinquenio?

Las trabajadoras y los trabajadores que hayan cumplido cinco años de trabajo de manera continua, podrán a solicitud escrita exigir al empleador el pago de quinquenio.

(Artículo 3 D.S. Nº 522 de 26 de mayo de 2010)

Cuando me han cancelado el quinquenio o los quinquenios correspondientes ¿éstos se deducen de la liquidación total?

Si ya se canceló un quinquenio o más, sí, se deducen de la liquidación de beneficios sociales.

¿Cómo se calcula el pago del quinquenio?

La base de cálculo para el pago del quinquenio o los

quinquenios consolidados, será el promedio del total ganado de los tres (3) últimos meses anteriores a la solicitud del pago.

(Artículo 3 D.S. Nº 522 de 26 de mayo de 2010)

¿Cuál es la sanción en caso de incumplimiento en el pago del quinquenio dentro del plazo establecido?

El empleador debe pagar el monto del quinquenio actualizado en base a la variación de la UFV's además de una multa en beneficio del trabajador del 30% del monto total a pagarse. También se constituirá en infracción a leyes sociales.

(D.S. Nº 522 de 26 de mayo de 2010)

¿En caso de retiro por causales del Artículo 16 de L.G.T. y Artículo 9 D.R. de la L.G.T. se afecta el quinquenio?

El tiempo de cinco años de la o el trabajador son derechos adquiridos y son acumulados a favor de éste. Así se den las causales de despido, los quinquenios anteriores se mantienen y sólo se afectará al quinquenio vigente.

(Art. 2 del D.S. Nº. 11478 de 16 de mayo de 1974, modificado por el Art. 4 del D.S. 110 del 1º de mayo de 2009).

XVII. LICENCIAS ESPECIALES

¿Qué es una licencia?

La licencia es un permiso concedido por el empleador a la o el trabajador que se encuentra reglamentada dentro de las normas del derecho laboral.

¿Qué licencias se otorgan?

Se otorgan las siguientes licencias:

- a) maternidad,
- b) paternidad,
- c) matrimonio,
- d) por fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos o hijos,
- e) examen médico de papanicolaou, mamografía, próstata, colon y,
- f) estado crítico de salud.
- g) Cumpleaños.

¿Qué es la licencia por maternidad?

Es el periodo de descanso remunerado al que tienen derecho las futuras madres trabajadoras, dividiéndose en un descanso prenatal de 45 días antes del parto y otro post parto de 45 días posteriores al parto, con el 100% de goce de haberes.

(Artículo 1 y 2, Ley N° 1516 de 10 de Julio de 2023)

¿Qué es la licencia por paternidad?

Se aplica al sector público y privado, otorgándose licencia de tres (3) días, para los padres, a partir del día del alumbramiento del cónyuge o conviviente, con el goce del 100% de su salario, debiendo el trabajador presentar el certificado que acredite el alumbramiento.

(Artículo único D.S. N° 1212 de 01 de mayo de 2012)

¿Qué es la licencia para examen de papanicolaou y mamografía?

Es el permiso especial para que todas las trabajadoras y servidoras públicas, en funciones permanentes o temporales, mayores de dieciocho (18) años, puedan gozar de un (1) día hábil del año de tolerancia remunerada a objeto de someterse a un examen médico de Papanicolaou y/o Mamografía, debiendo presentar a su empleador la constancia correspondiente que evidencie la realización del examen emitido por el ente gestor de salud. Esta licencia debe ser coordinada entre trabajadora y empleador para establecer el día y fecha.

(Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, modificada por Ley N° 798 de 25 de abril de 2016, Artículo 1, Parágrafo I)

¿Qué es la licencia para examen médico de próstata?

Es el permiso especial para que todos los trabajadores y servidores públicos, en funciones permanentes o temporales, mayores de cuarenta (40) años, puedan gozar de un (1) día hábil del año de tolerancia remunerada a objeto de someterse a un examen médico de Próstata, debiendo presentar a su empleador la constancia correspondiente que evidencie la realización del examen emitido por el ente gestor de salud.

Esta licencia es susceptible de ser coordinada entre el trabajador y empleador para establecer el día y fecha del examen.

(Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, modificada por Ley N° 798 de 25 de abril de 2016, Artículo 1, Parágrafo II)

¿Qué es la licencia para examen de colon?

Es el permiso especial para que todas y todos los servidores públicos y las y los trabajadores, en funciones permanentes o temporales, mayores de cuarenta (40)

años, puedan gozar de un (1) día hábil del año de tolerancia remunerada a objeto de someterse a un examen médico de colon, debiendo presentar a su empleador la constancia correspondiente que evidencie la realización del examen, emitido por el ente gestor de salud.

(Ley N° 252 de 3 de julio de 2012, modificada por Ley N° 798 de 25 de abril de 2016, Artículo 1, Parágrafo III)

¿Qué es la licencia por matrimonio?

El D.S. 4708 otorga a todos los trabajadores y las trabajadoras amparados bajo la Ley General del Trabajo, licencia por matrimonio por tres (3) jornadas laborales. La licencia es con goce a percibir el cien por ciento (100%) de sus remuneraciones, sin cargo a vacaciones e independiente del tiempo de servicios.

(Artículo 2, D.S. 4708, de 1 de mayo de 2022)

¿Cuáles son los requisitos para hacer uso de la licencia por matrimonio ?

Para hacer uso de la licencia por matrimonio, se hará previa presentación del certificado de inscripción y señalamiento de fecha expedida por el Oficial de Registro Civil , ante el empleador o empleadora.

(Artículo 2 , D.S. N° 4708, 1 de mayo de 2022)

¿Qué es la licencia por estado crítico de salud?

Se aplica al sector público y privado, disponiendo otorgar el beneficio de licencia especial para madres, padres, guardadoras, tutoras o tutores de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en condición o estado

crítico de salud con el goce del 100% de remuneración. Se considera estado crítico de salud lo siguiente:

1. Cáncer infantil o adolescente.
2. Enfermedades sistémicas que requieren trasplante.
3. Enfermedades neurológicas que requieren de tratamiento quirúrgico.
4. Insuficiencia renal crónica.
5. Enfermedades ostearticulares (huesos y articulaciones) que requieren tratamiento quirúrgico y rehabilitación.
6. Discapacidad grave y muy grave,
7. Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente.
8. Accidente grave.

(Artículo 4, D.S. 3462, de 18 de enero de 2018)

¿Cómo acceder a esta licencia?

La o el trabajador deberá presentar al empleador:

1. Certificado de nacimiento del hijo (a).
2. Certificado médico de diagnóstico.
3. Resolución judicial en caso de tutores o guardadores.

(D.S. N° 3462 de 12 de enero de 2018)

¿Qué es la licencia por luto o duelo?

El D.S. 4708 otorga a todos los trabajadores y las trabajadoras amparados bajo la Ley General del Trabajo, licencia por luto o duelo de padres, conyugues, hermanos o hijos por tres (3) jornadas laborales. La licencia por fallecimiento es con goce a percibir el cien por ciento (100%) de sus remuneraciones, sin cargo a vacaciones e independiente del tiempo de servicios.

(Artículo 2, D.S. 4708, 1 de mayo de 2022)

¿Cuáles son los requisitos para hacer uso de la licencia por luto o duelo?

Para hacer uso de la licencia por fallecimiento, se debe presentar el certificado de defunción dentro de los cinco (5) días de ocurrido el deceso ante el empleador o la empleadora.

(Artículo 2, D.S. 4708, 1 de mayo de 2022)

¿Qué es la licencia para víctimas de violencia?

Se otorga tolerancia y flexibilidad en horarios de trabajo a mujeres y hombres víctimas de violencia para acudir a los actos procesales o para seguimiento de las causas, también para recibir atención médica o terapia psicológica; el tiempo que requiera, no será descontando del salario.

(Artículo 35, Ley N° 348 de 9 de marzo de 2013; Artículo 16, D.S. N° 2145 de 14 de octubre de 2014 y Artículo 1 de la Resolución Bi-ministerial 002/15 de 25 de noviembre de 2015)

¿Qué es la licencia por cumpleaños?

El D.S. 4708 otorga a todos los trabajadores y las trabajadoras amparados bajo la Ley General del Trabajo, una licencia por cumpleaños por media jornada laboral, siempre y cuando la jornada sea de ocho horas. Para hacer uso de esta licencia se hará previa presentación de la cedula de identidad ante la empleadora o el empleador.

La licencia por cumpleaños es con goce a percibir el cien por ciento (100%) de sus remuneraciones, sin cargo a vacaciones e independiente del tiempo de servicios.

(Artículo 2, D.S. 4708, 1 de mayo de 2022)

¿Qué es la Licencia Especial por Capacitación y Formación Profesional?

Con la finalidad de promover la capacitación y formación profesional, las trabajadoras y los trabajadores que acrediten ser estudiantes en Universidades, Instituciones de Educación Superior de Formación Profesional, Institutos Técnicos y Tecnológicos e Instituciones de Educación Alternativa, tendrán derecho al goce y uso de la Licencia por Capacitación y Formación Profesional por dos (2) horas diarias, con derecho a percibir el cien por ciento (100%) de sus remuneraciones. Este beneficio deberá ser compensado en la misma jornada laboral, con igual cantidad de horas de trabajo a las recibidas como licencia.

(Artículo 2, D.S. 4926, 1º de mayo de 2023)

¿Qué requisitos se necesitan para acceder a esta licencia?

- a) Tener más de seis (6) meses de antigüedad en la empresa o establecimiento laboral;
- b) Presentar el certificado de inscripción o certificado de estudiante regular emitido por las Universidades, Instituciones de Educación Superior de Formación Profesional, Institutos Técnicos y Tecnológicos o Instituciones de Educación Alternativa.

La no presentación de esta documentación imposibilitará acceder a este beneficio.

(Artículo 3, D.S. 4926, 1º de mayo de 2023)

¿Qué se necesita para dar continuidad a esta licencia?

- a) Presentar el certificado de estudiante regular, semestral o anualmente;

b) Acreditar la aprobación de por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de las materias cursadas semestral o anualmente. En caso de haber registrado una sola materia, la misma deberá ser aprobada.

La Licencia Especial por Capacitación y Formación Profesional podrá ser solicitada nuevamente al inicio de cada semestre o año, de acuerdo al régimen de estudios.

La trabajadora o el trabajador que no hubiera cumplido con las condiciones descritas se le suspenderá el beneficio de la Licencia Especial por Capacitación y Formación Profesional por un semestre o un (1) año, de acuerdo al régimen de estudios. La misma podrá ser solicitada nuevamente al subsiguiente semestre o año, de acuerdo al régimen de estudios.

(Artículo 4 y 5, D.S. 4926, 1º de mayo de 2023)

¿En qué consiste el asueto por el día del padre y de la madre bolivianos?

En el marco del Decreto Supremo 4927, se establece asueto de media jornada laboral el día 19 de marzo de cada gestión, aplicable en el sector público y privado, conmemorando el Día del Padre boliviano.

Asimismo, en el marco de la referida normativa, se establece asueto de media jornada laboral el día 27 de mayo de cada gestión, aplicable en el sector público y privado, en conmemoración del Día de la Madre boliviana.

El asueto podrá ser utilizado el día hábil anterior o posterior al 19 de marzo o al 27 de mayo, en caso que estos correspondan a día domingo.

La aplicación del asueto deberá ser coordinada y supervisada por las oficinas de recursos humanos en el

sector público; en el sector privado, el asueto deberá ser adecuado a sus modalidades y horarios de trabajo con la instancia responsable de recursos humanos u oficinas de personal. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es la instancia encargada de verificar el cumplimiento de esta normativa.

(Artículo 2 y 3, D.S. 4927, 1º de mayo de 2023)

XVIII. SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

¿Qué son los sistemas de seguridad social?

Son seguros que se encargan con prontitud de la atención médica destinada a curación, rehabilitación ya sea por: enfermedad común, maternidad y riesgos profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional). La Caja Nacional de Salud es la única gestora del seguro a corto plazo, que cubre las prestaciones en servicios, especie y dinero, supervisando el cumplimiento de las asignaciones familiares que son erogadas de fondos patronales.

¿Qué son riesgos profesionales?

Es la posibilidad de que la o el trabajador sufra una enfermedad laboral o un accidente laboral.

(Artículo 27 Código de Seguridad Social)

¿Qué es un accidente de trabajo?

Es toda lesión traumática o alteración funcional permanente o temporal, inmediata o posterior o la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo.

(Artículo 81 de la L.G.T. y Artículo 27 inc. a) Código de Seguridad Social)`

¿Qué es una enfermedad profesional?

Son enfermedades profesionales, todo lo resultante del trabajo y que representen lesiones orgánicas o trastornos funcionales permanentes y temporales. La enfermedad profesional, deberá ser declarada como resultado exclusivo del trabajo y haber sido contraída durante el año anterior a la aparición de la incapacidad por ella causada.

(Artículo 82 de la L. G. T., Artículo 27 inc. b) Código de Seguridad Social)

¿Qué se debe hacer en caso de sufrir accidente de trabajo o enfermedad profesional?

Se debe informar inmediatamente al empleador, ya sea directamente o por intermedio de tercera persona, para que el empleador a su vez en el término máximo de veinticuatro (24) horas dé aviso a la Caja Nacional de Salud.

(Artículo 30 del Código de Seguridad Social)

XIX. INAMOVILIDAD LABORAL

¿Quiénes gozan de inamovilidad laboral?

Se benefician con la inamovilidad laboral la madre y padre progenitores (hasta el primer año de vida del hijo/a); las dirigentes y los dirigentes sindicales (fuero sindical); y las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad.

¿Cuál es la normativa que regula la inamovilidad laboral de estos trabajadores?

De los dirigentes sindicales o fuero sindical:

- Constitución Política del Estado.
- Ley N° 3352 de 21 de febrero de 2006.
- Decreto Supremo N° 29539 de 1º de mayo de 2008.

De Madre y Padre progenitores:

- Constitución Política del Estado de 07 de febrero de 2009.
- Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009.
- Decreto Supremo N° 0496 de 1º de mayo de 2010.
- Decreto Supremo N° 3462 de 18 de enero de 2018.

De Personas con discapacidad:

- Ley N° 977 de 26 de septiembre de 2017.

¿Qué determina la Constitución Política del Estado respecto a las dirigentes y dirigentes sindicales?

Determina que gozan de fuero sindical, que no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

(Artículo 51, parágrafo VI)

¿Qué dispone la Ley N° 3352 de 21 de febrero de 2006?

Eleva a rango de ley al Decreto Ley N° 38 de 7 de febrero de 1944, que determina que los dirigentes sindicales no pueden ser destituidos sin previo proceso ni pueden ser transferidos de un empleo a otro sin su libre consentimiento.

(Ley N° 3352, Artículo 3)

¿Desde cuándo rige el fuero sindical?

Rige a partir de la fecha de elección del dirigente sindical.

(Artículo 2 D.S. N° 29539 de 1º de mayo de 2008)

¿Qué determina la Constitución Política del Estado respecto a la madre y/o padre progenitores?

Garantiza su inamovilidad laboral desde la gestación hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.

(Artículo 48, Parágrafo VI)

¿Qué determina la Constitución Política del Estado respecto a las personas con discapacidad?

Que toda persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo con sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.

(Artículo 70, Numeral 4)

¿Qué dispone la Ley N° 223 de 2 de marzo de 2012 con relación al derecho al empleo y trabajo digno de las personas con discapacidad?

Garantiza y promueve el acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, a través de políticas públicas de inclusión sociolaboral en igualdad de oportunidades.

El Estado Plurinacional de Bolivia en todos sus niveles de gobierno debe incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo basado en la comunidad, orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

¿Qué derechos reconoce la Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad en el ámbito de trabajo?

Garantiza la inamovilidad laboral a las personas con discapacidad, así como a cónyuges, padre, madre y/o tutor de hijos con discapacidad, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen su despido.

(Artículo 2, Parágrafo V, Ley Nº 977 de 26 de septiembre de 2017)

¿Qué dispone el Artículo 2 del Decreto Supremo Nº 0012 de 19 de febrero de 2009 sobre la inamovilidad laboral para progenitores?

Establece la inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores, que trabajen en el sector público y privado, desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad. En este sentido, no pueden ser despedidos ni debe afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

¿Es necesario encontrarse casada o casado para gozar del beneficio de inamovilidad laboral?

La madre y/o padre progenitores gozan de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hija o hijo cumpla un año de edad, sea cual fuere su estado civil.

¿Qué documentos deben presentar la madre y el padre progenitores para acreditar la inamovilidad laboral ante el empleador?

Deben presentar los siguientes documentos:

- Certificado médico de embarazo extendido por

el ente gestor de salud o por los establecimientos públicos de salud.

- Certificado de matrimonio o acta de reconocimiento *advientre* extendido por el oficial del Registro Civil.
- Certificado de nacimiento de la hija o del hijo extendido por el oficial de registro civil.

(Artículo 3 del D.S. N° 0012 de 19 de febrero de 2009)

¿Qué debe hacer la madre o padre progenitores en caso de incumplimiento de la inamovilidad laboral?

Apersonarse al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para que se instruya al empleador la reincorporación de la madre o padre progenitores en el plazo de cinco (5) días hábiles, con el goce de haberes y otros derechos sociales por el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral.

¿La mujer embarazada goza de un tratamiento especial por su condición?

La mujer embarazada en puesto de trabajo que implique esfuerzos que afecten su salud merecerá un tratamiento especial que le permita desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas, sin afectar su nivel salarial ni su ubicación en el puesto de trabajo.

(Artículo 2 de la Ley 975 de 2 de marzo de 1988).

¿Qué es el derecho al Descanso de Maternidad o Descanso Pre y Post Natal?

La trabajadora embarazada tiene derecho a un descanso remunerado de cuarenta y cinco (45) días antes y cuarenta y cinco (45) días después del parto, denominado legalmente

como subsidio de maternidad y regulado por la Ley N° 1516 de 10 de Julio de 2023.

¿En qué consiste el subsidio de maternidad específicamente?

Con la finalidad de otorgar a la madre del recién nacido la posibilidad de permanecer mayor tiempo para su cuidado y preservar su salud, la Ley 1516 establece:

La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio (período que comprende desde el final del parto hasta la aparición de la primera menstruación) al subsidio de maternidad por un plazo máximo de 45 días anteriores al parto y de 45 días posteriores a él, siempre que en estos períodos no ejecute trabajo remunerado. Este subsidio se pagará a la asegurada que tenga un mínimo de cuatro cotizaciones mensuales dentro de los doce meses anteriores a la fecha en que se cancela el subsidio prenatal.

El derecho al subsidio de maternidad anterior al parto de 45 días, podrá ser diferido parcialmente, y acumulado a los 45 días posteriores al parto, de manera excepcional y previo cumplimiento de los controles prenatales, a las mujeres en todo ámbito laboral. El médico tratante expedirá el certificado de incapacidad temporal prenatal por un periodo inferior a 45 días y post-natal por un periodo mayor a 45 días.

En otras palabras, este instrumento legal permite a las madres trabajadoras el derecho de diferir parcialmente el subsidio de maternidad anterior al parto, para acumularlos a los días posteriores al nacimiento del bebé (parto), de manera excepcional y previo cumplimiento de los controles prenatales, con la finalidad de completar los 90 días a los que tiene derecho.

(Artículos 1 y 2, Ley N° 1516 de 10 de Julio de 2023, Ley de modificación del Artículo 31 del Decreto Ley N° 13214 de 24 de diciembre de 1975, elevado a rango de Ley por Ley N° 006 de 1º de mayo de 2010)

¿En qué consisten los subsidios de prenatalidad, natalidad, lactancia y sepelio?

Son prestaciones del Régimen de Asignaciones Familiares que son pagadas, a su cargo y costo, directamente por los empleadores de los sectores público y privado y de las cooperativas mineras:

- a) Subsidio Prenatal**, consistente en la entrega a la madre gestante, de una asignación mensual de productos alimenticios inocuos, no transgénicos, con alto valor nutritivo de origen nacional acorde a las necesidades de la gestante, excepcionalmente en dinero, equivalente al pago de Bs. 2.000.- (Dos Mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, a partir del primer día del quinto mes de gestación, feneciendo al nacimiento del hijo, independientemente del subsidio de incapacidad temporal por maternidad.
- b) Subsidio de Lactancia**, consistente en la entrega a la madre de productos alimenticios inocuos no transgénicos, con alto valor nutritivo de origen nacional, equivalente al pago de Bs. 2.000.- (Dos Mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, por cada hijo (a) vivo, desde el primer día del nacimiento hasta el cumplimiento del primer año de edad.
- c) Subsidio de Natalidad**, consiste en la otorgación a los beneficiarios (as) de una cancelación única en dinero, equivalente a Bs. 2.000.- (Dos mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, por el nacimiento de cada hijo (a). Para recibir este beneficio, el progenitor deberá presentar el Certificado de Nacimiento del recién nacido vivo al ente gestor al que se encuentra asegurado, para su autorización garantizando de este modo el derecho al subsidio de natalidad.
- d) Subsidio de Sepelio**, consiste en el pago a los beneficiarios (as) de un desembolso único en dinero, equivalente a Bs.

2.000.- (Dos mil 00/100 Bolivianos), acorde a normativa vigente, por óbito o por el fallecimiento de cada hijo (a) menor a diecinueve (19) años. Para recibir este beneficio, el trabajador(a) debe acreditar este derecho con la entrega de una fotocopia del Certificado de Defunción del empleador.

(Artículo 25 del D.S. 21637 de 25 de junio de 1987 modificado por el D.S. N°. 3546 de 1 de mayo de 2018; y el Reglamento de Fiscalización y Control de Régimen de Asignaciones Familiares y del Subsidio Universal Prenatal por la Vida).

¿Qué es el Subsidio Universal Prenatal por la Vida?

Es un beneficio a la mujer gestante inscrita en el Bono Juana Azurduy, que no está registrada en ningún ente gestor del Seguro Social de Corto Plazo, consistente en la entrega de cuatro (4) paquetes de productos en especie inocuos, no transgénicos, con alto valor nutritivo de origen nacional, equivalentes cada uno a un monto de Bs. 300.- (Trescientos 00/100 Bolivianos) a partir del quinto mes de embarazo.

(Reglamento de Fiscalización y Control de Régimen de Asignaciones Familiares y del Subsidio Universal Prenatal por la Vida).

¿En qué consiste el derecho al descanso de lactancia materna?

La madre tiene derecho a descansos de una hora al día para amamantar a su hijo.

(Artículo 61 L.G.T.; Artículo 15 de la Ley N°. 3460 de 15 de agosto de 2006; D.S. N°. 115 de 6 de mayo de 2009).

¿Qué son los derechos laborales adquiridos?

Son aquellos derechos creados bajo el mandato de una ley laboral que han sido incorporados al patrimonio de la trabajadora o del trabajador. Tambien se considera como derecho laboral adquirido, todo beneficio creado, definido o reconocido mediante contratos individuales de trabajo, convenios o contratos colectivos de trabajo o laudos arbitrales, mientras establezca su vigencia y la forma convenida por las partes. Todo derecho laboral adquirido no podrá ser arrebatado o vulnerado por el empleador.

(D.S. 4668, 17 de febrero de 2022)

XX. INCREMENTO SALARIAL

Cada año mediante norma especial se determina el incremento salarial en procura de restablecer el valor adquisitivo de los sueldos, cuyo porcentaje se determinará tomando como base el costo de vida que asciende de gestión en gestión, en coordinación estrecha entre el poder ejecutivo por una parte y por otra la Central Obrera Boliviana (COB).

Según el Artículo 7 del Decreto Supremo N° 4928 de 1º de mayo de 2023, el Salario Mínimo Nacional dispuesto es de Bs. 2.362.- (DOS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y DOS 00/100 BOLIVIANOS), que representa un incremento del cinco por ciento (5%) con relación al establecido para la gestión 2022. En ese marco, toda trabajadora o trabajador, en condiciones de subordinación y dependencia o trabajo por cuenta ajena, que perciba remuneración en cualquiera de sus formas, por el desempeño físico o intelectual de actividades en jornada laboral completa, no podrá percibir un salario básico inferior al Salario Mínimo Nacional.

XXI. SEGUNDO AGUINALDO “ESFUERZO POR BOLIVIA”

¿Cuándo corresponde el pago del segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia?

Corresponde cuando el Producto Interno Bruto (PIB), supere el 4.5% de un periodo de doce (12) meses anteriores a septiembre de cada año, cuya información será comunicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el mes de octubre de cada gestión. Este beneficio es regulado mediante normativa específica, en la gestión que corresponde, cuando el PIB haya sido superado en el porcentaje determinado.

(Decreto Supremo N° 1802 de 20 de noviembre de 2013)

EJERCICIO PARA EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES

Un trabajador fue contratado para desempeñar funciones en una empresa de servicios, habiendo sido contratado en fecha 21 de julio de 2021; sin embargo, fue retirado intempestivamente en fecha 15 de septiembre de 2023, por lo que solicita el pago de beneficios sociales que por Ley le corresponde, habiéndose procedido a realizar el siguiente cálculo:

Fecha de ingreso:	Viernes 21 de julio de 2021
Fecha de retiro:	Viernes 15 de septiembre de 2023
Tiempo de trabajo:	2 años 1 mes 25 días
Salario Percibido:	Bs.3.000.-

Salario promedio indemnizable (S.P.I.) es la sumatoria del total ganado en los tres meses anteriores a la ruptura de la relación laboral, debiendo posteriormente ser dividido por 3.

Salario Junio	= Bs. 3.000-
Salario Julio	= Bs. 3.000.-
Salario Agosto	= Bs. 3.000.-
Total	= Bs. 9.000.-
Bs. 9.000 / 3	= 3.000 (SPI).-

DESAHUCIO:

Despido injustificado SPI multiplicado por 3 (equivale a tres salarios)

$$3.000 \times 3 = \underline{\text{Bs. 9.000.-}}$$

(No procede el desahucio en caso de retiro voluntario)

INDEMNIZACIÓN:

Años : S.P.I. por cada año trabajado

Ejemplo: $3.000 \times 2 \text{ años} = \text{Bs. } 6.000.-$

Meses: $\text{S.P.I.}/12$ (meses del año) * meses trabajados = Resultado

Ejemplo: $3.000 / 12 \times 1 \text{ mes} = \text{Bs. } 250.-$

Días: $\text{S.P.I.}/360$ (año calendario) * días de trabajo = Resultado

Ejemplo: $3.000 / 360 \times 25 \text{ días} = \text{Bs. } 208,3.-$

Total indemnización: **Bs. 6.458,3.-**

AGUINALDO:

POR GESTIÓN: Un salario promedio indemnizable (SPI) por la gestión (Enero - Diciembre).

POR DUODÉCIMAS

Meses: Salario promedio indemnizable (SPI) / 12 (Meses del Año) x Meses (Promedio de la gestión) = Resultado

Ejemplo: **3.000/12x8 (enero a agosto) = Bs. 2.000.-**

Días: Salario promedio indemnizable (SPI) / 360 (Año Comercial) x Días (Periodo de la gestión) = Resultado

Ejemplo: **3.000/360x15 (días de septiembre) = Bs. 125.-**

VACACIÓN POR GESTIÓN:

Salario promedio indemnizable (SPI) / 30 (Días del mes) x 15;20;30 (Escala) = Resultado

Ejemplo: **3.000/30x 15 =Bs 1.500.-**

1.500 x 2= Bs. 3.000 (en caso de no haber utilizado las vacaciones por dos gestiones)

VACACIÓN POR FRACCIÓN

Conversión de meses de trabajo a días de vacación:

Escala de vacaciones/ 12 (meses del año) x meses trabajados (periodo de la gestión) = **DÍAS DE VACACIÓN**

Ejemplo 15/12x1= 1.25 (días de vacación)

$$3.000/30 \times 1.25 = \underline{\text{Bs. } 125}$$

Conversión de días de trabajo a días de vacación:

Escala de vacaciones/ 360 días (año comercial) x días trabajados = **DÍAS DE VACACIÓN**

Ejemplo: 15/360x 25= 1.041 (días de vacación)

$$3.000/30 \times 1.041 = \underline{\text{Bs. } 104,1}$$

RESULTADO: Dentro del ejemplo planteado el trabajador recibirá la sumatoria total de **Bs. 20.812,4** mismo que deberá ser cancelado en el plazo de quince (15) días calendario, caso contrario adicionalmente corresponderá la multa del 30% y el mantenimiento de valor de acuerdo a las UFV, conforme determina el D.S. 28699 de 01 de mayo de 2006

NOTA: La información que se brinda es referencial.

Para un cálculo específico, puede acudir a la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo más cercana a su fuente laboral.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social está para precautelar los derechos de las y los trabajadores.

Ley Nº 1468 de 30 de septiembre de 2022
PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA
RESTITUCIÓN
DE DERECHOS LABORALES

LEY N° 1468**LEY DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022****LUIS ALBERTO ARCE CATA CORA****PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

Por cuanto, la Asamblea Legislativa Plurinacional, ha sancionado la siguiente Ley:

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL,
DECRETA:**

**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 las trabajadoras y los 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;
- 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, 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 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 N° 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.

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, para presentar la comunicación verbal o notificación escrita del instrumento que se considere vulneratorio de tales derechos, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social 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.

ARTÍCULO 7. (DE LA FORMA DE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA).

I. La denuncia deberá presentarse ante alguna Inspectora o 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 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 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 la trabajadora o el trabajador interesado o por intermedio de un representante de la organización sindical a la que perteneciere, 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 a la Inspectora o Inspector de Trabajo que la haya emitido.

ARTÍCULO 9. (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. La Inspector o el 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 Inspector o 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.

ARTÍCULO 10. (INCONCURRENCIA DEL EMPLEADOR).

La inconcurrencia de la empleadora o el empleador o la falta de acreditación de su representante legal constituirá 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 el empleador, la Inspector o el Inspector de Trabajo elevará a consideración de la Jefa o el 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 el 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 el 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; 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 la Jefa o el 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 el trabajador o en su caso la empleadora o 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 la Jefa o 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, la Jefa o el Jefe Departamental o Regional de Trabajo deberá remitirlo junto con sus antecedentes a conocimiento de la Ministra o el Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

V. La Ministra o el Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 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, Empleo y Previsión Social 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 Fueno 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 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 a la trabajadora o el 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 el 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 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.

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

PRIMERA.

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

SEGUNDA.

Las denuncias de despido injustificado y solicitudes de reincorporación que se hayan 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.

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

DISPOSICIÓN ABROGATORIA.

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

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 el 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.

SEGUNDA.

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 veintitrés días del mes de septiembre de dos mil veintidós años.

Fdo. Freddy Mamani Laura, Pedro Benjamín Vargas Fernández, Alexsandra Zenteno Cardozo.

Por tanto, la promulgo para que se tenga y cumpla como Ley del Estado Plurinacional de Bolivia.

Casa Grande del Pueblo de la ciudad de La Paz, a los treinta días del mes de septiembre del año dos mil veintidós.

Fdo. Luis Alberto Arce Catacora, María Nela Prada Tejada
MINISTRA DE LA PRESIDENCIA E INTERINA
DE RELACIONES EXTERIORES, Carlos Eduardo
Del Castillo Del Carpio, Edmundo Novillo Aguilar,

Sergio Armando Cusicanqui Loayza, Marcelo Alejandro Montenegro Gómez García, Franklin Molina Ortiz, Néstor Huanca Chura, Edgar Montaño Rojas, Ramiro Félix Villavicencio Niño De Guzmán, Iván Manolo Lima Magne, Verónica Patricia Navia Tejada MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISION SOCIAL E INTERINA DE CULTURAS, DESCOLONIZACIÓN Y DESPATRIARCALIZACIÓN, Jeyson Marcos Auza Pinto, Edgar Pary Chambi, Remmy Rubén Gonzales Atila.

**Resolución Ministerial 1377/22 de 01 de
noviembre 2022**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA
LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 1468,
DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022 –
LEY DE PROCEDIMIENTO PARA
LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS
LABORALES**

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°.- 1377/22.- -----*La Paz, 01 de noviembre de 2022.------***CONSIDERANDO:**-----

Que, la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su Artículo 46 señala que “I. Toda persona tiene derecho: 1. 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”; “II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.”-----

Que, el Artículo 48 de la Constitución Política del Estado refiere que “I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. 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. III. 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. (...)”-----

Que, la Constitución Política del Estado en su Artículo 49, parágrafo III, prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral; disposición que resulta concordante con el Artículo 8, parágrafo II de la misma norma que, deja establecido que la dignidad es uno de los valores en el cual se sustenta el Estado; por ende tiene por fin y función esencial garantizar, el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe; a dichos fines, la Sentencia

Constitucional Plurinacional N° 0232/2018-S3 de 20 de abril 2018, resolvió exhortar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, regule el procedimiento administrativo a seguirse para atender las denuncias de acoso laboral planteadas tanto por las trabajadoras, como trabajadores de las entidades públicas o privadas del Estado Plurinacional de Bolivia; en tanto se proceda con la regulación de dicho procedimiento y en el marco de una interpretación previsora, dispuso que se aplicará el procedimiento administrativo establecido para las denuncias de reincorporación laboral; es preciso añadir que, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en virtud del mandato legal establecido por la Ley N° 348, el Decreto Supremo N° 2145 y el Decreto Supremo N° 3106, mediante Resolución Ministerial N° 196/2021, de 08 de marzo de 2021, aprobó el “Procedimiento para la atención de denuncias sobre Acoso Laboral y Acoso Sexual a Mujeres en el Ámbito Laboral”, en mérito del cual, se adoptan medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres, así como la protección contra toda forma de acoso sexual y acoso laboral; en mérito a lo señalado, en caso de que existiesen denuncias de acoso laboral en las cuales las víctimas fuesen hombres, el procedimiento aplicable es el procedimiento de la reincorporación laboral previsto por el Decreto Supremo N° 28699, de 01 de mayo de 2006, modificado por el Decreto Supremo N° 0495, de 01 de mayo de 2010 y reglamentado mediante Resolución Ministerial N° 868/10, de 26 de octubre de 2010; mientras que, en caso de que la posible víctima de acoso laboral sea una mujer, el procedimiento aplicable es el aprobado por la Resolución Ministerial N° 196/2021, de 08 de marzo de 2021.

Que, el Texto Constitucional, establece en los numerales 3 y 4 del Parágrafo I del Artículo 175 que, las Ministras y Ministros de Estado, tienen entre

sus atribuciones: La gestión de la Administración Pública en el ramo correspondiente y dictar normas administrativas en el ámbito de su competencia; el Parágrafo II del mismo Artículo establece que las Ministras y los Ministros de Estado, son responsables de los actos de administración adoptados en sus respectivas Carteras.

Que, en materia de derechos laborales, la legislación nacional contenida en la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, el Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo, así como normas de igual e inferior jerarquía, han reconocido a favor de las trabajadoras y trabajadores derechos y garantías que merecen ser protegidos y garantizados por Estado, tales como el derecho a una fuente laboral estable, a percibir una remuneración o salario, la garantía a la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y de los padres progenitores, de personas con discapacidad, madre o padre, cónyuge, tutora o tutor a cargo de personas con discapacidad menores de 18 años, o con discapacidad grave o muy grave, de enfermos con cáncer, de enfermos con VIH o de enfermedades graves; así como el gozo del fero sindical.

Que, el Artículo 4 de la Ley General del Trabajo (Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley por Ley del 08 de diciembre de 1942), establece que los derechos que esta ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables y será nula cualquier contravención en contrario.

Que, el Estado en la finalidad 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 fero sindical, ha promulgado la Ley N° 1468, de 30 de

septiembre de 2022, de Procedimiento Especial para la Restitución de Derechos Laborales.-----

Que, la Disposición Transitoria Primera de la Ley N° 1468, establece que la misma, entrará en vigencia en el plazo de treinta (30) días calendario, computables a partir de su publicación; habiendo sido la misma publicada en la Gaceta Oficial de Bolivia, en fecha 03 de octubre de 2022, entra en vigencia a partir del 02 de noviembre de 2022; toda vez que dicha fecha se constituye en feriado nacional, la Ley N° 1468, su procedimiento y disposiciones, deberán ser aplicados a partir del día 03 de noviembre de 2022.-----

Que, la Disposición Transitoria Segunda de la Ley N° 1468, dispone que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el plazo de treinta (30) días calendario, computables a partir de la publicación de la Ley, debe emitir el Protocolo de Actuación y el Formulario de Recepción de Denuncias.-----

Que, el Decreto Supremo N° 29894 de 07 de febrero de 2009, establece la estructura organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional de Bolivia, asimismo define las atribuciones de la Presidenta o Presidente, Vicepresidenta o Vicepresidente y de las Ministras o Ministros, así como los principios y valores que deben conducir a los servidores públicos, orientando la gestión pública por principios de eficiencia, eficacia, competencia y resultados.-----

Que, el Numeral 22 del Parágrafo I del Artículo 14 del Decreto Supremo N° 29894 establece que, entre las atribuciones de las Ministras o Ministros del Órgano Ejecutivo, la de emitir resoluciones ministeriales, biministeriales y multiministeriales en coordinación con los Ministros que correspondan, en el marco de sus competencias.-----

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, mediante Informe MTEPS-VMTPS-DGTHSO-YAMM-0145-INF/22 de 01 de noviembre de 2022, la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional concluye:

“Considerando el ordenamiento legal vigente, la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, el Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo y normativa legal conexa de igual o inferior jerarquía, establecen que el trabajo es un derecho y que además, debe asegurar para la persona y para su familia una existencia digna, el trabajo debe ser estable, en condiciones equitativas y satisfactorias, razonamiento por el cual, se evidencia que el trabajo no solo reviste una importancia jurídica, como un enunciado establecido en la Ley Fundamental del Estado en mérito al cual se deben establecer políticas para su fomento y protección, sino que su concepción, pretende garantizar a la persona y a su familia una existencia digna, es decir que, a través del ejercicio de este derecho, el trabajador pueda procurarse los medios necesarios para su subsistencia y la de su familia, en condiciones mínimas de dignidad humana; tal la importancia de este derecho, que no solo abarca al trabajador de manera individual, sino que tiene una connotación colectiva para su entorno, razón por la que merece especial protección, no solo en su configuración como protección del derecho al trabajo de manera individual, o a la estabilidad laboral, sino también a la percepción de remuneración o salarios, así como la garantía de cumplimiento al fuero sindical, por lo que recomienda, en cumplimiento a lo dispuesto por la Disposición Transitoria Segunda de la Ley N° 1468, la aprobación del Protocolo de Actuación para la aplicación de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022 –

Procedimiento Especial para la Restitución de Derechos Laborales-----

La Resolución Ministerial N° 196/21, de 08 de marzo de 2021, regula de manera expresa el “Procedimiento para la atención de denuncias sobre Acoso Laboral y Acoso Sexual a Mujeres en el Ámbito Laboral”, no existiendo una norma específica que regule el procedimiento para la atención de denuncias de acoso laboral en caso de que la víctima sea un varón, por lo que, a fin de garantizar la atención de las mismas en la vía administrativa, recomienda mantener la vigencia de la Resolución Ministerial N° 868/10, de 26 de octubre de 2010, de manera exclusiva para la atención de las denuncias de acoso laboral en caso de que la víctima sea un varón, por tratarse de una norma de igual jerarquía normativa a la Resolución Ministerial N° 196/21, previsión que será aplicable hasta que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, regule el procedimiento administrativo a seguirse para atender las denuncias de acoso laboral planteadas por los trabajadores”. (sic)-----

Que, por Informe MTEPS-DGAJ-UGJ-GAMG-671-INF/22 de 01 de noviembre de 2022, emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, se concluye que: “...es legalmente viable y pertinente la aprobación del “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 1468 DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022 – LEY DE PROCEDIMIENTO PARA LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES”, documento que consta de treinta y cuatro (34) artículos, divididos y categorizados en seis (6) capítulos, con la finalidad de coadyuvar al cumplimiento de los objetivos institucionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, dirigidos a garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, inamovilidad laboral, remuneración

justa y cumplimiento del fuero sindical de la población boliviana y la protección al trabajo digno en todas sus formas.” (sic)-----

POR TANTO:-----

La Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en uso específico de sus atribuciones conferidas por Ley.-----

RESUELVE:-----

PRIMERO.- APROBAR el “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY Nº 1468 DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022 – LEY DE PROCEDIMIENTO PARA LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES”, en sus VI Capítulos y 34 Artículos, el mismo que forma parte indivisible de la presente Resolución Ministerial.-----

SEGUNDO.- RATIFICAR la vigencia de la Resolución Ministerial Nº 868/10, de 26 de octubre de 2010, únicamente para su aplicación en el procedimiento respecto a las denuncias por Acoso Laboral cuyas víctimas sean varones, mientras se emita la reglamentación especial.-----

TERCERO.- La Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, la Dirección General de Asuntos Jurídicos y las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, quedan encargadas de la aplicación y cumplimiento de la presente Resolución Ministerial.-----

Regístrese, comuníquese y archívese. -----

Fdo. Verónica Patricia Navia Tejada, MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.-----

Fdo. Fabiola Pareja Gutierrez, DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS – MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISION SOCIAL .-----

%%%%%%%%%%%%%%

La Paz, 01 de noviembre de 2022

MASF

R.M.- 1377/22

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 1468, DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022 – LEY DE PROCEDIMIENTO PARA LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES

CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. (OBJETO). El presente Protocolo de Actuación, es emitido en cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022 y tiene por objeto:

- I. Aprobar el Formulario de Recepción de Denuncias por Vulneración de Derechos Laborales;
- II. Reglamentar el Procedimiento Especial para la Restitución de Derechos Laborales en la Vía Administrativa ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social;
- III. Reglamentar la adecuación al Procedimiento Especial para la Restitución de Derechos Laborales en la Vía Administrativa, de las denuncias de despido injustificado y solicitudes de reincorporación que, se hubieran iniciado conforme al procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 28699, de 01 de mayo de 2006, modificado por el Decreto Supremo N° 0495, de 01 de mayo de 2010 y de aquellos, cuyos recursos administrativos de impugnación que, conforme a la Ley N° 2341 se encontrasen pendientes de resolución; y,
- IV. Establecer los criterios de adecuación, para la remisión de antecedentes ante la judicatura laboral, de Resoluciones Ministeriales incumplidas que, disponen la reincorporación laboral de trabajadoras y trabajadores.

ARTÍCULO 2. (ÁMBITO DE APLICACIÓN). Las disposiciones contenidas en el presente Protocolo de

Actuación, son aplicables a las trabajadoras y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo.

ARTÍCULO 3. (DERECHOS LABORALES RESGUARDADOS). De conformidad a lo establecido por el Artículo 1 de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022, los derechos laborales resguardados por las disposiciones contenidas en el presente protocolo, sin perjuicio de otras establecidas por disposiciones sociales y laborales, son:

1. Derecho al trabajo y a una fuente laboral estable, garantizando la inamovilidad laboral de:
 - a) Mujer en estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad;
 - b) Personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave.
 - c) Madres, padres, guardadoras, guardadores, tutoras o tutores de niña, niño y adolescentes que se encuentren en condición o estado crítico de salud en los casos de Cáncer infantil o adolescente; Enfermedades sistémicas que requieren trasplante; Enfermedades neurológicas que requieren de tratamiento quirúrgico; Enfermedades osteoarticulares (huesos y articulaciones) que requieren tratamiento quirúrgico y rehabilitación; y Accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente.
2. Derecho al trabajo y a una fuente laboral estable, garantizando la estabilidad laboral de:
 - a) Despido sin Causa Justificada;

- b) Despido Indirecto;
- c) Trabajadoras y trabajadores enfermos con cáncer;
- d) Trabajadoras y trabajadores enfermos con VIH – SIDA;
- e) Renuncias obtenidas al margen de la voluntad del trabajador.

3. Derecho a una remuneración o salario justo y oportuno, en sus diferentes modalidades que comprende:

- a) Falta de pago de remuneración o salario por dos (2) o más meses;
- b) Pago de salario inferior al mínimo nacional establecido;
- c) Incumplimiento en el pago de salarios retroactivos.

4. Derecho a la libertad de asociación y libertad sindical, a través del cumplimiento de la garantía del fuero sindical, que comprende:

- a) Transferencia de un empleo a otro, de una sección a otra, sin su libre consentimiento;
- b) Despido sin previo proceso de desafuero sindical, hasta un año después de la finalización de su gestión.

CAPÍTULO II

FORMULARIO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS POR VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

ARTÍCULO 4. (FORMULARIO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS). I. A efectos de la aplicación de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022, se aprueba

e implementa el Formulario de Recepción de Denuncias por Vulneración de Derechos Laborales.

II. El Formulario de Recepción de Denuncias, debe ser llenado por las Inspectoras o Inspectores de Trabajo, al momento de recepcionar las denuncias verbales o escritas por vulneración de cualquiera de los derechos señalados en el Artículo 3 del presente Protocolo.

III. El Formulario de Recepción de Denuncias, es único y constituye el documento idóneo para el inicio del Procedimiento para la Restitución de Derechos Laborales en la Vía Administrativa, conforme al formato que cursa en el ANEXO I del presente Protocolo. Llevará un número correlativo y será registrado y reportado a través del SISTEMA DE INSPECTORÍA Y TRÁMITES – SGT del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

ARTÍCULO 5. (DATOS A SER REGISTRADOS EN EL FORMULARIO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS). I. El Formulario de Recepción de Denuncias por Vulneración de Derechos Laborales, deberá contener mínimamente los siguientes datos:

- Nombre del Denunciante o Denunciantes (conforme al Artículo 8 del presente Protocolo);
- Nombre de la trabajadora o trabajador afectado cuyos derechos hubiesen sido vulnerados;
- Derecho(s) vulnerado(s);
- Resumen de los hechos que constituyen vulneración de derechos laborales;
- Nombre o Razón Social de la empresa, establecimiento laboral, donde la trabajadora o trabajador presta o prestaba sus servicios;
- Nombre del empleador denunciado, propietario de la empresa o establecimiento laboral, representante o representante legal;

- Dirección de la empresa o establecimiento laboral;
- Breve detalle de los documentos que la trabajadora o trabajador considere convenientes aportar, como respaldo de la denuncia de vulneración de derechos laborales.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA VÍA ADMINISTRATIVA ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 6. (COMPETENCIA DE LAS INSPECTORAS O INSPECTORES DE TRABAJO).

Las Inspectoras o Inspectores del Trabajo, dependientes de las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, son competentes para la recepción y tramitación de las denuncias de vulneración de derechos laborales, conforme al procedimiento establecido en la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022 y el presente Protocolo.

ARTÍCULO 7. (PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA). I. La denuncia de vulneración de derechos laborales, deberá ser presentada en el plazo máximo de tres (3) meses calendario, computables a partir del hecho, comunicación verbal o notificación escrita del instrumento que se considere vulneratorio de tales derechos.

II. En caso de evidenciarse que la Denuncia de Vulneración de Derechos Laborales, ha sido presentada fuera del plazo de tres (3) meses establecidos por la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022 y el presente Protocolo, la misma será rechazada mediante Auto emitido por la Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo, previo informe

fundamentado por la Inspector o Inspector del Trabajo que asumió conocimiento de la Denuncia.

III. El rechazo de la denuncia por presentación extemporánea de la misma, no impide que la trabajadora o trabajador, pueda denunciar la vulneración de sus derechos laborales ante la Judicatura Laboral, dada la imprescriptibilidad de los mismos, establecida por el Parágrafo IV del Artículo 48 de la Constitución Política del Estado, o ante la autoridad jurisdiccional que la trabajadora o trabajador considere pertinente.

ARTÍCULO 8. (LEGITIMACIÓN ACTIVA PARA PRESENTAR LA DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES). La denuncia por vulneración de derechos laborales, podrá ser presentada por cualquiera de las siguientes personas:

- a. La trabajadora o trabajador afectado;
- b. Apoderado legal de la trabajadora o trabajador;
- c. Representante de la organización sindical a la que estuviese afiliada la trabajadora o trabajador;
- d. Familiar de la trabajadora o trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, abuelos, hermanos);
- e. Familiar de la trabajadora o trabajador hasta el segundo grado de afinidad (cónyuge, suegros).

ARTÍCULO 9. (FORMA DE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA). I. La denuncia por vulneración de derechos laborales podrá ser presentada de forma escrita o verbal, en ambos casos, la misma será registrada en el Formulario de Recepción de Denuncias, para fines de registro, control y seguimiento. A la denuncia, podrán adjuntarse los documentos que se estimen convenientes.

II. En caso de existir pluralidad de trabajadoras o

trabajadores cuyos derechos laborales hubiesen sido vulnerados, deberá registrarse a cada uno de manera individual; así también, deberá individualizarse el derecho laboral cuya restitución se reclama.

III. En caso de existir pluralidad de denunciantes, será suficiente el registro de uno de ellos, debiendo aclararse su condición o relación con la trabajadora o trabajador cuyos derechos laborales hubiesen sido vulnerados.

IV. En caso de existir pluralidad de trabajadoras o trabajadores cuyos derechos hubiesen sido vulnerados, los mismos deberán designar a uno o dos representantes o en su caso el representante de la organización sindical, el cual deberá dejar expresa constancia de domicilio procesal, dirección de correo electrónico y número de teléfono celular WhatsApp, a efectos de notificaciones futuras.

V. La denuncia por vulneración de derechos laborales, deberá ser presentada en la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo, que sea geográficamente más cercana a donde la trabajadora o trabajador afectado, hubiere prestado sus servicios o, donde fuere el domicilio legal de la empresa o establecimiento laboral o donde su hubiera suscrito el contrato de trabajo, a elección de la trabajadora o trabajador.

ARTÍCULO 10. (CITACIÓN Y EMPLAZAMIENTO).

I. Recibida la denuncia verbal o escrita por la Inspectora o Inspector del Trabajo y registrada que fuera la misma en el Formulario de Recepción de Denuncias; la Inspectora o Inspector del Trabajo emitirá en el plazo de cinco (5) días hábiles, ÚNICA CITACIÓN Y EMPLAZAMIENTO al empleador, a efectos de que desvirtúe la vulneración de los derechos laborales denunciados.

II. La Citación y Emplazamiento referida en el parágrafo I precedente, deberá ser emitida en triple ejemplar y en el formato establecido en el SISTEMA DE INSPECTORÍA

Y TRÁMITES – SGT, debiendo consignar la fecha y hora de audiencia, la cual deberá ser realizada en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles, las trabajadoras y trabajadores afectados así como el derecho o derechos supuestamente vulnerados individualizados por cada trabajadora o trabajador. Deberá consignar además:

- a) La advertencia expresa de que, en caso de inconcurrencia del empleador o la falta de acreditación de su representante legal, hará presunción de la vulneración del o los derechos laborales denunciados, lo que no implicará la suspensión de la tramitación de la denuncia;
- b) El señalamiento expreso de que, la denuncia y los documentos que la acompañan, se encuentran en plena disponibilidad de las partes, por ante la Inspectora o Inspector de Trabajo para su revisión.

III. Notificadas las partes con la Citación y Emplazamiento, tanto la trabajadora o trabajador afectado, como el empleador denunciado, están obligados a realizar seguimiento al procedimiento por su propio interés, no pudiendo alegar su propia negligencia en desmedro de los derechos de la otra parte.

ARTÍCULO 11. (NOTIFICACIÓN). I. La Citación y Emplazamiento, será entregada a la trabajadora o trabajador denunciante, a quien hubiera sido designado representante de las trabajadoras o trabajadores afectados y, en su caso al representante de la organización sindical.

II. La notificación al empleador denunciado de la vulneración de derechos laborales, será practicada por la trabajadora o trabajador, por quien hubiera sido designado representante de las trabajadoras o trabajadores afectados o, en su caso por el representante de la organización sindical.

III. La notificación con la Citación y Emplazamiento, podrá ser realizada:

- a. En el domicilio de la empresa o establecimiento laboral;
- b. En el lugar donde se realiza o realizaba la actividad laboral;
- c. En el domicilio de la empleadora o empleador.

IV. La notificación con la Citación y Emplazamiento, podrá ser realizada al empleador denunciado en forma personal, dejando constancia de la misma en la empresa o establecimiento laboral, fin para el cual, podrá realizarse también, con presencia de testigo o con auxilio de cualquier miembro de la Policía Boliviana.

V. Adicionalmente, a objeto de resguardar el derecho a la defensa del empleador denunciado, la notificación podrá ser realizada a través de: Cédula en el domicilio registrado en el Registro Obligatorio de Empleadores - ROE, Fax, Correo Electrónico o por cualquier medio que permita cumplir con la finalidad de poner en conocimiento del empleador denunciado el contenido de la Citación y Emplazamiento.

VI. La trabajadora o trabajador afectado o, quien hubiera sido designado representante de las trabajadoras o trabajadores afectados, deberá devolver la constancia de la notificación a la Inspectora o Inspector del Trabajo que estuviera en conocimiento de la denuncia, hasta antes de instalada la audiencia.

ARTÍCULO 12. (PROCEDIMIENTO DE LA AUDIENCIA). I. En la fecha, hora y lugar previstos, la Inspectora o Inspector del Trabajo, instalará la audiencia levantando registro de los asistentes en Acta respectiva; la audiencia, se desarrollará de forma oral y continua.

II. La Inspectora o Inspector del Trabajo, expondrá de forma sucinta el contenido y las causas que motivan la Denuncia por Vulneración de Derechos Laborales, inicialmente,

concederá el uso de la palabra al denunciante y/o a las trabajadoras o trabajadores cuyos derechos laborales estuviesen siendo vulnerados, a objeto de que expongan con claridad la denuncia y ratifiquen su pretensión; acto seguido, concederá la palabra al empleador denunciado o su representante, a fin de que exponga sus argumentos y pruebe la inexistencia de vulneración a los derechos laborales; en la misma audiencia, deberá presentar todas las pruebas o documentación que considere pertinentes.

III. La Inspectora o Inspector del Trabajo, deberá observar de manera estricta el principio de inversión de la prueba a favor de la trabajadora o el trabajador.

IV. La Inspectora o Inspector de Trabajo, de manera excepcional y por única vez, podrá reprogramar la audiencia, ante la existencia de causa debidamente justificada; dicha reprogramación, no podrán superar los cinco (5) días hábiles para su realización. Instalada que fuera la audiencia no podrá ser suspendida por ninguna causa.

V. Excepcionalmente y por única vez, la Inspectora o Inspector del Trabajo podrá establecer cuarto intermedio no mayor a dos (2) días hábiles, ante la necesidad de que el empleador presente pruebas o documentos para desvirtuar las denuncias, este cuarto intermedio será aplicable solamente en caso de existir pluralidad de trabajadoras y trabajadores denunciantes.

VI. Toda vez que se trata de un procedimiento especial, cuya naturaleza es la restitución de derechos laborales, no procede la interposición de incidentes o excepciones.

VII. Durante el desarrollo de la Audiencia, la Inspectora o Inspector del Trabajo levantará Acta de la misma consignando:

- a. Hora, fecha y lugar de la Audiencia;

- b. La identificación de las partes o de sus representantes, y de sus abogados patrocinantes si existieren;
- c. Resumen de los argumentos expuestos por las partes;
- d. Domicilio de las partes y de los abogados patrocinantes si existieren, para fines de notificación con posteriores actuaciones.
- e. Enumeración de la prueba aportada.

VIII. Desarrolladas las intervenciones por las partes, la Inspector o Inspector del Trabajo, declarará finalizada la Audiencia, sin emitir opinión sobre el fondo de la denuncia. El Acta de Audiencia deberá ser firmada por las partes intervenientes; en caso de negativa, la misma no anulará la validez de la audiencia, ni del acta.

ARTÍCULO 13. (INCONCURRENCIA DEL EMPLEADOR). La inconcurrencia de la empleadora o el empleador o la falta de acreditación de su representante legal, constituirá presunción de la vulneración del o de los derechos laborales denunciados y no suspenderá la tramitación de la denuncia.

ARTÍCULO 14. (INFORME). I. En el plazo máximo de cuatro (4) días hábiles posteriores a la realización de la audiencia, la Inspector o Inspector del Trabajo emitirá Informe dirigido a la Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo, fundamentando su recomendación.

II. El Informe elaborado por la Inspector o Inspector del Trabajo, deberá contener:

- a. Antecedentes de la denuncia;
- b. Enumeración de las pruebas o documentos aportados por las partes;
- c. Resumen de los argumentos expuestos por las partes;

- d. Valoración de los argumentos y pruebas o documentos;
- e. Recomendación de Restitución del o los derechos laborales o;
- f. Recomendación de Rechazo de la denuncia.

ARTÍCULO 15. (REMISIÓN DE ANTECEDENTES A CONOCIMIENTO DE LA JEFA O JEFE DEPARTAMENTAL O REGIONAL DE TRABAJO).

Cumplido el plazo para la emisión del Informe por la Inspector o Inspector del Trabajo, éste y toda la documentación que cursare en el expediente, deberá ser remitido como máximo, el siguiente día hábil a conocimiento de la Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo, para su análisis y resolución.

ARTÍCULO 16. (RESOLUCIÓN DE RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES). I. De conformidad a lo establecido por el Artículo 3 de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, tiene competencia para emitir Resoluciones de Restitución de Derechos Laborales, las mismas que, constituyen actos administrativos de alcance particular, gozan del principio de legalidad y presunción de legitimidad.

II. Las Resoluciones de Restitución de Derechos Laborales, 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;
- c. No requieren de declaración o pronunciamiento confirmatorio o ratificadorio para su validez y eficacia;

- d. Por comportar actos administrativos, producen efectos desde la fecha de su notificación.

III. Las Resoluciones de Restitución de Derechos Laborales, se sujetan a la siguiente nomenclatura:

- a. Resolución de Reincorporación Laboral, cuando se restituya el derecho al trabajo y a una fuente laboral estable; la inamovilidad laboral de la mujer en estado de embarazo y de los progenitores; personas con discapacidad; la estabilidad laboral ante despidos sin causa justificada; despido indirecto; trabajadoras y trabajadores enfermos con cáncer; trabajadoras o trabajadores enfermos con VIH – SIDA; o renuncias obtenidas al margen de la voluntad del trabajador.
- b. Resolución de Cumplimiento de Pago de Remuneración o Salario en todas sus modalidades, cuando se restituya el derecho a una remuneración o salario justo; falta de pago de remuneración o salario por dos (2) o más meses, pago de salario inferior al mínimo nacional establecido o, Incumplimiento en el pago de salarios retroactivos.
- c. Resolución de Cumplimiento del Fuero Sindical, cuando se restituya el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical de las dirigentes y dirigentes sindicales, cuando el mismo sea afectado por la transferencia de un empleo a otro, de una sección a otra sin su libre consentimiento; despido sin previo proceso de desafuero sindical, hasta un año después de la finalización de su gestión sindical.
- d. Resolución que disponga el rechazo de la denuncia.

ARTÍCULO 17. (PLAZO PARA RESOLVER). En conocimiento del Informe emitido por la Inspectoría

o Inspector del Trabajo, la Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo, deberá emitir Resolución debidamente motivada y fundamentada en los aspectos de hecho y de derecho en que sustenta; teniendo para ello el plazo de diez (10) días hábiles, computables desde la fecha de remisión del expediente a su despacho.

ARTÍCULO 18. (FORMAS DE RESOLUCIÓN). I. Las Resoluciones de Restitución de Derechos Laborales emitidas por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, serán resueltas:

- a. Disponiendo que la empleadora o empleador proceda a la reincorporación inmediata de la trabajadora o el trabajador en las mismas condiciones anteriores al momento del despido sin justa 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 en sus diferentes modalidades a las trabajadoras o 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 la Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo, deberá ser emitida individualizando la situación de cada trabajadora o trabajador.

ARTÍCULO 19. (NOTIFICACIÓN CON LA RESOLUCIÓN DE RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES). I. La Jefatura Departamental o Regional de Trabajo, en el plazo de tres (3) días hábiles, procederá a notificar a las partes con la Resolución de Restitución de Derechos Laborales, dicha notificación podrá ser

realizada en forma personal o, a través de: Cédula en el domicilio del empleador, en el domicilio registrado en el Registro Obligatorio de Empleadores – ROE, Fax, Correo Electrónico, domicilio legal o por cualquier medio que permita cumplir con la finalidad de poner en conocimiento de las partes el contenido de la misma.

II. La Resolución de Restitución de Derechos Laborales, deberá ser cumplida en el plazo máximo de tres (3) días hábiles computables a partir de su notificación.

ARTÍCULO 20. (RECURSO DE REVISIÓN). I. La parte que considerase afectados sus derechos con la Resolución de Restitución de Derechos Laborales, podrá impugnar la misma a través del Recurso de Revisión, interponiendo el mismo ante la Jefa o Jefe Departamental o Regional de Trabajo que emitió la resolución impugnada; toda nulidad o anulabilidad deberá ser invocada al momento de interponer el Recurso de Revisión.

II. Garantizando el derecho a la defensa y la garantía del debido proceso, las partes podrán presentar pruebas o documentos de reciente obtención, al momento de interponer el Recurso de Revisión.

III. La interposición del Recurso de Revisión, no implica la suspensión de la ejecución de la Resolución de Restitución de Derechos Laborales.

ARTÍCULO 21. (PLAZO DE INTERPOSICIÓN). El plazo para interponer el Recurso de Revisión, es de cinco (5) días hábiles, computables desde la notificación con la Resolución de Restitución de Derechos Laborales.

ARTÍCULO 22. (REMISIÓN A LA MINISTRA O MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL). En el plazo de tres (3) días hábiles de haber sido interpuesto, el Recurso de Revisión y sus antecedentes deberán ser remitidos a la Ministra o Ministro de Trabajo,

Empleo y Previsión Social, para su conocimiento y resolución.

ARTÍCULO 23. (PLAZO PARA LA RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN). Para sustanciar y resolver el Recurso de Revisión, la Ministra o Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social, tendrá el plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, computables a partir de la interposición del recurso.

ARTÍCULO 24. (FORMAS DE RESOLUCIÓN). La Resolución Ministerial que resuelva el Recurso de Revisión podrá:

- a. Confirmar total o parcialmente la Resolución de Restitución de Derechos Laborales, emitida por la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo;
- b. Revocar total o parcialmente la Resolución de Restitución de Derechos Laborales, emitida por la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo;
- c. Desestimar el recurso si éste hubiese sido interpuesto fuera del término de cinco (5) días hábiles.

ARTÍCULO 25. (CARÁCTER DE TÍTULO COACTIVO). I. En caso de confirmarse total o parcialmente la Resolución de Reincorporación Laboral y la Resolución de Cumplimiento de Pago de Remuneración o Salario, la misma deberá establecer:

- La liquidación de los salarios devengados en sus diferentes modalidades, hasta el momento en que se emita la Resolución Ministerial; esta liquidación, podrá ser actualizada por disposición de la autoridad judicial al momento de emitir Auto de Cumplimiento, conforme establece el Parágrafo IV del Artículo 14 de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022.

- La liquidación de otros derechos que pudiesen corresponder, que comprenden: las asignaciones familiares (en caso que correspondan), los incrementos salariales que hubiesen sido establecidos a favor de las trabajadoras o trabajadores, sean éstos nacionales o sectoriales, aguinaldo de navidad, segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” (en caso que correspondan), multas por falta de pago de aguinaldos (en caso que correspondan), primas, bono de producción y otros, siempre que éstos se adecúen a la normativa legal en vigencia.

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

III. En caso de que la Resolución de Restitución de Derechos Laborales no sea impugnada en el plazo establecido por la Ley N° 1468, la misma adquiere calidad de ejecutoría, debiendo la trabajadora o trabajador solicitar a la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo, la liquidación de salarios devengados y otros derechos que pudiesen corresponder; dicha liquidación deberá ser efectuada en un plazo no mayor a dos (2) días hábiles mediante AUTO DE COMPLEMENTACIÓN, emitido el cual, la Resolución de Restitución de Derechos Laborales y el Auto de Complementación, podrá ser ejecutada en los mismos términos que la Resolución Ministerial que resuelve el Recurso de Revisión. La liquidación será realizada hasta el momento de la solicitud presentada por la trabajadora o trabajador y podrá ser actualizada por disposición de la autoridad judicial al momento de emitir Auto de Cumplimiento, conforme establece el Parágrafo IV del Artículo 14 de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022.

IV. La liquidación de salarios devengados y otros derechos que pudiesen corresponder, consignada en la Resolución Ministerial que resuelva el Recurso de Revisión o en caso de que la misma sea solicitada por omisión en la impugnación de la Resolución de Restitución de Derechos Laborales, constituye suma líquida y exigible, por cuanto otorga a dicho instrumento, la calidad de título coactivo, susceptible de ejecución conforme al procedimiento establecido por los Artículos 14 y 15 de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022.

ARTÍCULO 26. (NOTIFICACIÓN CON LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, procederá a notificar a las partes con la Resolución Ministerial que resuelve el Recurso de Revisión, en el plazo de tres (3) días hábiles posteriores a su emisión; dicha notificación podrá ser realizada en forma personal o, a través de: Cédula en el domicilio del empleador, en el domicilio registrado en el Registro Obligatorio de Empleadores - ROE, Fax, Correo Electrónico, domicilio legal o por cualquier medio que permita cumplir con la finalidad de poner en conocimiento de las partes el contenido de la misma.

ARTÍCULO 27. (PLAZO PARA SU CUMPLIMIENTO). I. La Resolución Ministerial que resuelve el Recurso de Revisión, deberá ser cumplida en el plazo máximo de tres (3) días hábiles, computables a partir de su notificación. En caso de incumplimiento a lo dispuesto por la Resolución Ministerial que resuelve el Recurso de Revisión, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, remitirá antecedentes a conocimiento de la judicatura laboral a los fines de su ejecución, conforme establecen los Artículos 14 y 15 de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO DE ADECUACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y SOLICITUDES DE REINCORPORACIÓN QUE SE HUBIERAN INICIADO CONFORME AL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL DECRETO SUPREMO N° 28699, DE 01 DE MAYO DE 2006, MODIFICADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 0495, DE 01 DE MAYO DE 2010

ARTÍCULO 28. (DENUNCIAS PRESENTADAS CON ANTERIORIDAD A LA VIGENCIA DE LA LEY N° 1468, DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022) I.

Todas las denuncias por despidos sin causa justificada y solicitudes de reincorporación que, a la fecha de vigencia de la Ley N° 1468, se encontrasen en trámite ante las Inspectoras o Inspectores de Trabajo, es decir QUE YA HUBIERAN MERECIDO SE EMITA ÚNICA CITACIÓN Y SE HUBIERA REALIZADO LA AUDIENCIA CONFORME AL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO POR LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 868/10, de 26 de octubre de 2010, continuarán su tramitación de acuerdo a dicho procedimiento.

II. En todas aquellas denuncias por despido sin causa justificada y solicitudes de reincorporación, en las cuales aún no se hubiese realizado audiencia a la fecha de vigencia de la Ley N° 1468, dichas audiencias deberán ser reprogramadas conforme a lo establecido por el Artículo 8 de la Ley N° 1468 y el Artículo 10 del presente Protocolo, a los fines de garantizar su adecuación a la norma, el debido proceso y el derecho a la defensa; realizada que fuera la audiencia, el procedimiento proseguirá sin modificaciones.

III. El plazo de tres (3) meses, establecido para la presentación de la Denuncia por Vulneración a los

Derechos Laborales, es únicamente aplicable a las Denuncias que sean presentadas a partir de la vigencia de la Ley Nº 1468, de 30 de septiembre de 2022.

ARTÍCULO 29. (DENUNCIAS PRESENTADAS A PARTIR DE LA VIGENCIA DE LA LEY Nº 1468, DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022) A partir de la vigencia de la Ley Nº 1468, de 30 de septiembre de 2022, todas las Denuncias por Vulneración de Derechos Laborales que sean presentadas de forma verbal o escrita, ante las Inspectoras o Inspectores del Trabajo, se sujetarán al procedimiento establecido por la Ley Nº 1468 y el presente Protocolo.

ARTÍCULO 30. (RECURSOS DE REVOCATORIA INTERPUESTOS CON ANTERIORIDAD A LA PROMULGACIÓN DE LA LEY Nº 1468, DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022) I. Todos los Recursos de Revocatoria que, hubieran sido presentados hasta antes de la vigencia de la Ley Nº 1468, de 30 de septiembre de 2022, serán resueltos como máximo en el plazo de diez (10) días hábiles.

II. A partir de la vigencia plena de la Ley Nº 1468, no se admitirá la presentación de Recursos de Revocatoria, correspondiendo a las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo calificar y determinar el procedimiento que corresponda, es decir, que tales recursos deben ser calificados como Recursos de Revisión, correspondiendo sean resueltos conforme al Artículo 13 de la Ley Nº 1468 y los Artículos 20 y siguientes del presente Protocolo.

ARTÍCULO 31. (RECURSOS JERÁRQUICOS EN CURSO) Los Recursos Jerárquicos que sean presentados durante el período de tiempo comprendido entre la promulgación de la Ley Nº 1468, de 30 de septiembre de 2022 y su vigencia, deben ser considerados como

Recursos de Revisión, correspondiendo sean resueltos conforme al Artículo 13 de la Ley N° 1468 y los Artículos 20 y siguientes del presente Protocolo.

CAPÍTULO V

CRITERIOS DE ADECUACIÓN, PARA LA REMISIÓN DE ANTECEDENTES ANTE LA JUDICATURA LABORAL, DE RESOLUCIONES MINISTERIALES INCUMPLIDAS QUE, DISPONEN LA REINCORPORACIÓN LABORAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.

**ARTÍCULO 32. (CRITERIOS DE ADECUACIÓN
PARA LA EJECUCIÓN DE RESOLUCIONES
MINISTERIALES QUE DISPONEN LA
REINCORPORACIÓN DE TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES INCUMPLIDAS)** En estricta aplicación del principio protector, del derecho al trabajo, a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias, conforme a lo establecido por la Constitución Política del Estado y el mandato establecido por la Disposición Adicional Segunda de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022, la trabajadora o trabajador que, contare con Comininatoria de Reincorporación Laboral, confirmada a través de Resolución Ministerial que resuelva el Recurso Jerárquico y que además tuviese a su favor Resolución Constitucional emitida por Tribunal de Garantías, debidamente confirmada mediante Sentencia Constitucional Plurinacional dentro de una Acción de Amparo Constitucional, podrá solicitar a la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la cuantificación de salarios devengados, a efectos de solicitar la ejecución por la vía judicial, conforme al procedimiento establecido en el Artículo 14 de la Ley N° 1468.

ARTÍCULO 33. (REMISIÓN A LA AUTORIDAD JUDICIAL PARA SU EJECUCIÓN) I. La trabajadora o trabajador que cumpla con las condiciones establecidas en el Artículo anterior, deberá solicitar a la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, realice la cuantificación de salarios devengados que correspondan, adjuntando respaldo documentado consistente en:

- Coministratoria de Reincorporación;
- Resolución Ministerial que confirme la Coministratoria de Reincorporación;
- Copia de la Resolución Constitucional de Acción de Amparo Constitucional, emitida por el Tribunal de Garantías;
- Copia de la Sentencia Constitucional Plurinacional que confirme la Resolución de la Acción de Amparo Constitucional;
- Otros documentos que considere pertinentes.

II. Recibida la solicitud escrita, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de la Dirección General del Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, instruirá a la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo, se realice verificación de cumplimiento de la Reincorporación.

III. En caso de que se evidencie el incumplimiento, la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo, elevará informe a conocimiento de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional.

III. La o el Director General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, emitirá nota cumpliendo al empleador, al cumplimiento de la reincorporación laboral en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles, con

advertencia expresa de que, de persistir el incumplimiento y no notificar que se ha procedido a la reincorporación de la trabajadora o trabajador, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social procederá de manera inmediata a emitir pronunciamiento expreso con carácter de título coactivo realizando el cálculo de los salarios devengados y se remitirán antecedentes a la Judicatura Laboral a efectos de su ejecución, conforme establece el parágrafo I del Artículo 14 de la Ley N° 1468.

IV. El mismo procedimiento establecido en los Parágrafos I al III del presente artículo, podrá ser aplicado a las Resoluciones Ministeriales que resuelvan recursos jerárquicos y sean emitidas en el período comprendido entre la promulgación de la Ley N° 1468, de 30 de septiembre de 2022 y su vigencia.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 34. (VIGENCIA) El presente Protocolo de Actuación, entrará en vigencia desde el día 02 de noviembre de 2022.

**Resolución Ministerial MTEPS No. 196/21
de 08 de marzo de 2021**

**PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN
DE DENUNCIAS SOBRE ACOSO
LABORAL Y ACOSO SEXUAL A MUJERES
EN EL ÁMBITO LABORAL**

RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.- 196/21.- -----

La Paz, 08 de marzo de 2021.-----

VISTOS Y CONSIDERANDO:-----

Que, el numeral 1 del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado, 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.-----

Que, el párrafo III del artículo 49 de la Constitución Política del Estado, establece que “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.”-----

Que, el numeral 4 del párrafo I del Artículo 21 de la Ley N° 348 de 09 de marzo de 2013 – Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, determina que: *“El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, debe adoptar las siguientes medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres: 4. Protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción.”*-----

Que, el inciso c) del párrafo II del Artículo 3 del Decreto Supremo N° 2145 de 14 de octubre de 2014, REGLAMENTO DE LA LEY N° 348 “LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA” dispone que: *“c) El acoso laboral y la violencia laboral serán denunciados ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social; asimismo, la discriminación a través de agresiones verbales o maltrato e incumplimiento de deberes ante la misma institución donde se hubiere producido el hecho, todas estas contravenciones como parte de la violencia laboral;...”*-----

Que, el Artículo 10 del Decreto Supremo N° 3106 del 08 de marzo de 2017, establece: “*El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social tiene las siguientes atribuciones:* 2. *Adoptar medidas de protección contra toda forma de acoso laboral y acoso sexual laboral a mujeres;...*”-----

Que, el Artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894 de 07 de febrero de 2009, establece entre las atribuciones de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, proteger y garantizar el trabajo digno en todas sus formas; garantizar la inserción laboral de toda la población considerando la equidad de género y coordinar la generación de políticas y programas para promover el acceso al trabajo y la equidad en las relaciones laborales para mujeres y hombres.-----

Que, el numeral 22 del Parágrafo I del Artículo 14 del Decreto Supremo N° 29894, señala que los Ministros del Órgano Ejecutivo tienen la atribución de emitir Resoluciones ministeriales, así como bi-ministeriales y multi-ministeriales en coordinación con los Ministros que correspondan, en el marco de sus competencias.-----

Que, por Informe MTEPS-VMTPS-DGTHSO-AL-PSA-0054-INF/21 de 03 de marzo de 2021, la Dirección General del Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, concluye señalando que el “Procedimiento para la Atención de Denuncias sobre Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral a Mujeres en el Ámbito Laboral” tiene por finalidad de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, siendo el mismo técnicamente viable y que no genera erogación de recursos económicos al Estado, por lo que recomienda su aprobación y adopción en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.-----

Que, por Informe MTEPS-DGAJ-UGJ-YAMM-0113-INF/21, de 05 de marzo de 2021, emitido por la Unidad de Gestión Jurídica dependiente de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, se establece que, el Ministerio de

Trabajo, Empleo y Previsión Social, en virtud del mandato legal establecido por la Ley N° 348, el Decreto Supremo N° 2145 y el Decreto Supremo N° 3106, tiene las atribuciones necesarias para reglamentar la adopción de medidas destinadas a garantizar el respecto a las mujeres, así como la protección contra toda forma de acoso sexual y acoso laboral; pudiendo además adoptar procedimientos internos y administrativos para la denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción de las denuncias que se presentaren por acoso laboral; recomendando a la Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la emisión de la respectiva Resolución Ministerial, que reglamente el “Procedimiento para la Atención de Denuncias sobre Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral a Mujeres en el Ámbito Laboral”, al no identificarse contravención a la normativa legal y administrativa vigente.-----

POR TANTO:-----

La Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en uso de sus atribuciones conferidas por ley;-----

R E S U E L V E:-----

ARTÍCULO PRIMERO. (OBJETO)..- La presente Resolución Ministerial, tiene por objeto reglamentar el “PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL A MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL”, en el marco de la Ley N° 348 y normas conexas.-----

ARTÍCULO SEGUNDO. (ÁMBITO DE APLICACIÓN)..- El presente “PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL A MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL”, será aplicable a: -----

a) Todas las empresas o establecimientos laborales del sector privado, sean estas Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades

Civiles, Asociaciones Civiles u otras independientemente de su giro o de su naturaleza.-----

b) En el sector público, a todas las instituciones que comprenden los Órganos del Estado Plurinacional, que ejercen función de control, de defensa de la sociedad y del Estado, Gobiernos Autónomos Departamentales, Regionales, Municipales e Indígena Originario Campesinos, Universidades Públicas, Empresas Públicas, Instituciones Financieras Bancarias y No Bancarias, Instituciones Públicas de Seguridad Nacional.-

ARTÍCULO TERCERO. (ACOSO LABORAL). Es aquella conducta repetida o comportamiento ejercido contra la mujer en el centro de trabajo que se traduce en ataques verbales, insultos, críticas injustificadas, ridiculización, sobrecarga de trabajo, amenaza de despido, desacreditación profesional, aislamiento social, falsos rumores y otros, cuya finalidad sea lograr la renuncia forzosa o abandono del cargo por parte de la víctima.-----

ARTÍCULO CUARTO. (PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ANTE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL A MUJERES).- Las trabajadoras y/o servidoras públicas, que sean víctimas de acoso laboral, por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía, podrán presentar denuncia ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, mediante las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo en su Jurisdicción, debiendo seguir los pasos siguientes: -----

1. La denuncia podrá ser presentada de manera verbal o escrita, sea de forma personal o por intermedio de algún familiar o apoderado legal, o en su caso a través de representante sindical cuando correspondiera.-----
2. Recibida la denuncia, el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo designará inmediatamente a un Inspector de Trabajo quien, en el plazo máximo de

48 horas efectuará en la empresa, establecimiento laboral o entidad pública, la verificación de los hechos denunciados, con la finalidad de recabar elementos fácticos propios de la actuación, tales como la recolección de documentos, presencia de testigos y todo otro aspecto que se considere relevante.-----

3. El Inspector de trabajo en el plazo de 24 horas, previo análisis de los elementos recabados en la verificación in situ, emitirá el informe respectivo sugiriendo al Jefe Departamental o Regional de Trabajo: -----
 - a. Emite Conminatoria de Inmediato Cese de Acoso Laboral, o;-----
 - a. Disponga el rechazo de la denuncia procediendo a su archivo.-----
4. Recibido el informe, el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo, en el plazo improrrogable de 72 horas emitirá pronunciamiento, el mismo que deberá ser notificado al trabajador o servidor público denunciado y al empleador o en su caso a la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad pública.-----
5. El pronunciamiento emitido por el Jefe Departamental o Regional de Trabajo, deberá ser de obligatorio cumplimiento por el trabajador o servidor público denunciado y al empleador o en su caso a la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad pública.-----
6. De considerarse necesarias, con carácter temporal y extraordinario el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo podrá disponer medidas protectivas, conforme a lo establecido por el Artículo Quinto de la presente Resolución Ministerial y, en caso de identificarse elementos que configuren la comisión de un delito, dispondrá la remisión de antecedentes ante el Ministerio Público.-----

ARTÍCULO QUINTO. (MEDIDAS PROTECTIVAS).-

I. Al amparo de lo dispuesto por el Artículo 35 de la Ley N° 348, el Jefe Departamental y/o Regional de Trabajo podrá disponer, en atención a los antecedentes y gravedad de la situación planteada, las siguientes medidas de carácter protectivo:-----

- a) Cambio o rotación del puesto de trabajo del denunciado (sin afectar sus derechos laborales).-----
- b) Suspensión temporal del denunciado con goce de haberes, sujeto a reposición del tiempo no trabajado.-----
- c) Cambio o rotación del puesto de trabajo previo consentimiento de la víctima (sin afectar sus derechos laborales).-----
- d) En el caso de servidores públicos corresponderá la remisión de antecedentes ante la autoridad sumariante de la entidad.-----
- e) Disponer la tolerancia o reducción del horario de trabajo de la mujer que se encuentra en situación de violencia, sin que se vean afectados sus derechos laborales y salariales.-----

II. Las medidas protectivas dispuestas por el Jefe Departamental o Regional de Trabajo, deberán ser aplicadas y asumidas por el empleador de manera inmediata, bajo alternativa del inicio de acciones legales pertinentes.-----

ARTÍCULO SEXTO. (DESPIDO INJUSTIFICADO).

Si producto de la denuncia de acoso laboral efectuada o de las actuaciones consideradas como acoso laboral, se hubiera producido la renuncia o desvinculación de la trabajadora, las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, en el marco de la normativa vigente, aplicarán el procedimiento para la atención de denuncias por despido injustificado.-----

ARTÍCULO SÉPTIMO. (OBLIGATORIEDAD) I. La Cominitoria de Ces de Acoso Laboral, es obligatorio e inmediato cumplimiento, a partir de su notificación, dado su carácter restitutorio de derechos.-----

II. En caso de incumplimiento o de persistir la conducta del acoso, la Jefatura Departamental y/o Regional correspondiente deberá remitir antecedentes al Ministerio Público, denunciando la existencia de indicios del delito de Trata de Personas, conforme al numeral 4 del parágrafo I del Artículo 281bis, del Código Penal.-----

ARTÍCULO OCTAVO. (MEDIDAS PREVENTIVAS)

Las empresas, establecimientos laborales y entidades del sector público, tienen la obligación de:-----

- a. Realizar inducciones, capacitaciones a todo su personal, sobre las normas y políticas contra el acoso laboral y/o acoso sexual laboral con fines de sensibilización y prevención.-----
- b. Colocar en lugares visibles y de alta concurrencia de personas, infografía referida a la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral y/o acoso sexual laboral.-----

ARTÍCULO NOVENO. (DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL LABORAL A MUJERES).- I. Si la denuncia fuera presentada por acoso sexual o, en caso de que el

Jefe Departamental o Regional de Trabajo, identificara la existencia de indicios de la comisión del delito de acoso sexual, de conformidad a lo establecido por el Artículo 284 de la Ley N° 1970, de 25 de marzo de 1999 – Código de Procedimiento Penal, deberá, de manera inmediata remitir antecedentes ante el Ministerio Público o la Policía Nacional, para su correspondiente tratamiento, por tratarse de un delito de acción pública, conforme a lo establecido por el Artículo 312 quater del Código Penal.-----

II. Sin perjuicio de lo señalado en el parágrafo I del presente Artículo, el Jefe Departamental o Regional de Trabajo, podrá emitir pronunciamiento, disponiendo la adopción de alguna de las medidas protectivas, previstas en el Artículo Séptimo de la presente Resolución Ministerial.-----

ARTÍCULO DÉCIMO. (REMISIÓN DE ANTECEDENTES ANTE LA AUTORIDAD SUMARIANTE DE ENTIDADES PÚBLICAS).-

En caso de presentarse denuncia por Acoso Sexual Laboral en contra de un servidor público, las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, deberán remitir copia de la misma ante la Autoridad Sumariante de la entidad pública, o ante la autoridad jerárquicamente superior, para su respectivo procesamiento administrativo interno, conforme a normativa legal aplicable, quedando facultada para realizar el seguimiento, bajo alternativa de remitir antecedentes ante el Ministerio Público, en caso de la omisión del inicio de acciones por parte de la Autoridad Sumariante.-----

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. (EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO).- Las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, son las encargadas del estricto cumplimiento y ejecución de la presente Resolución Ministerial en el marco de la normativa vigente.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. (HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS).- Se aprueba las herramientas para la atención de denuncias de acoso laboral, las mismas que forman parte indivisible de la presente Resolución Ministerial, de acuerdo al siguiente detalle: -----

1.1. Flujograma y Manual de procedimiento para la atención de denuncias de acoso laboral o acoso sexual laboral.-----

1.2. Memorándum de Verificación. -----

- 1.3. Acta de Verificación.-----
1.4. Informe de Verificación.-----
1.5. Conminatoria de Inmediato Cese de Acoso Laboral.--
Regístrate, comuníquese y archívese. -----

Fdo. Verónica Patricia Navia Tejada, MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.-----

Fdo. Fabiola Pareja Gutierrez, DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS – MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISION SOCIAL .-----

%%%%%%%%%%%%%

La Paz, 08 de marzo de 2021

MASF

R.M.- 196/21

**Resolución Ministerial No. 465/22
de 28 de abril de 2022**

**REGLAMENTO PARA EL
PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS DE TRABAJO**

RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.- 465/22.-----

La Paz, 28 de abril de 2022.-----

VISTOS Y CONSIDERANDO: -----

Que, el numeral 2 del Parágrafo I del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado, reconoce el derecho de las personas a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias; así también, el Parágrafo II del referido Artículo 46, determina que el Estado protege el ejercicio del trabajo en todas sus formas.-----

Que, los Parágrafos I y II del Artículo 48 de la Constitución Política del Estado, prevén que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio; y que las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección 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 del trabajador.-----

Que, el Artículo 50 del Texto Constitucional, determina: *“El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social”.*-----

Que, el Artículo 51 de la Constitución Política del Estado, establece que: *“I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley. II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo. III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad. IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho*

de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices. V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable. VI. Las dirigentes y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical... ”-----

Que, Bolivia, mediante Ley N° 194, de 28 de noviembre de 1962 ha ratificado el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del Derecho de Sindicalización, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el año 1948; así también, mediante Decreto Ley N° 7737, de 28 de julio de 1966, ha ratificado el Convenio N° 98, sobre el derecho de “sindicación” y negociación colectiva, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el año 1949.-----

Que, el Artículo 99 de la Ley General del Trabajo, reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales de empresas. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería jurídica y constituirse con arreglo a las normas legales, concordante con el Artículo 120 del Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo.-----

Que, por Ley N° 3352, de 21 de febrero de 2006, se eleva a rango de Ley el Decreto Ley N° 38, de 07 de febrero de 1944, de Fuero Sindical, que en su Artículo 1, señala: “*Los obreros o empleados elegidos para desempeñar los cargos directivos de un Sindicato, no podrán ser destituidos sin previo proceso. Tampoco podrán ser transferidos de un empleo a otro, ni aun de una sección a otra, dentro de una misma empresa, sin su libre consentimiento.* ”-----

Que, el Numeral 22 del Parágrafo I correspondiente al Artículo 14 del Decreto Supremo N° 29894 de 07 de febrero de 2009 de Estructura del Órgano Ejecutivo, prevé

que entre las atribuciones de las Ministras y los Ministros del Órgano Ejecutivo, determinadas en el marco de las competencias asignadas al nivel central en la Constitución Política del Estado, se encuentra el emitir Resoluciones Ministeriales en el marco de sus competencias.-----

Que, el Artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894, establece entre las atribuciones de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el marco de las competencias asignadas al nivel central por la Constitución Política del Estado, “*g) Prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones laborales; i) 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; s) Promover y vigilar el cumplimiento de la legislación nacional y los convenios internacionales en materia de su competencia*”.-----

Que, el Conflicto Colectivo del Trabajo, es una proyección de la lucha social siempre latente entre los trabajadores y los empleadores, que ha requerido del desarrollo de un procedimiento especial, distinto a las normas del derecho privado que, permita encontrar solución a las controversias que se susciten en las empresas o establecimientos laborales y que, permita además, garantizar el normal desarrollo productivo y evitar la interrupción intempestiva del trabajo, siendo necesario reglamentar el mismo para su correcta aplicación.-----

Que, por Informe Técnico MTEPS-VMTPS-DGTHSO-YAMM-0053-INF/2022, de 28 de abril de 2022, emitido por la Dirección General del Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, se establece y justifica la necesidad de emitir una reglamentación a través de Resolución Ministerial que regule las actuaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en la tramitación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, razón por la cual, se sustenta y fundamenta el proyecto de REGLAMENTO

DEL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, este procedimiento, no modifica ni contradice las disposiciones establecidas en la Ley General del Trabajo ni su Decreto Reglamentario, teniendo por finalidad únicamente ordenar las actuaciones de dicho procedimiento a constituir una guía útil para la atención de los mismos, tanto en instancia de Conciliación como del Tribunal Arbitral, las que, conforme a Ley, se desarrollan ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, ante las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo y ante la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional.-----

Que, el Informe Técnico MTEPS-DGAJ-UAJ-INGP-0539-INF/21, de 28 de abril de 2022, emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, concluye que el proyecto de Resolución Ministerial para “Regular el Procedimiento de Conciliación y Arbitraje de los Conflictos Colectivos de Trabajo”, es viable para su aprobación por parte de la Máxima Autoridad Ejecutiva de esta Cartera de Estado, en razón a que el mismo versa sobre aspectos específicos en materia laboral, y es acorde a lo establecido en la Ley General del Trabajo y su Reglamento, en relación al procedimiento de conciliación y arbitraje. En este entendido los mecanismos planteados a través de la citada propuesta regulatoria, son acordes a las atribuciones propias de esta Entidad. Así mismo, es menester tener en cuenta que, por la versatilidad y el crecimiento de las actividades empresariales, los conflictos laborales necesitan un mayor rango de atención y, que se encuentren regulados adecuadamente a fin de garantizar los derechos colectivos de los trabajadores, por lo que, el proyecto en cuestión cumple con estos parámetros, por ende es viable para su aprobación en esta instancia administrativa. -----

POR TANTO:-----

La Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en uso de sus atribuciones conferidas por ley;-----

RESUELVE:-----

PRIMERO.- Aprobar el “REGLAMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO”, el mismo que consta de III Capítulos y 30 Artículos, que en anexo forma parte indivisible de la presente Resolución Ministerial.-----

SEGUNDO.- De conformidad a lo establecido por el Artículo 34 de la Ley N° 2341, de 23 de abril de 2002, de Procedimiento Administrativo, la presente Resolución Ministerial entrará en vigencia a los diez (10) días hábiles siguientes a su publicación en un medio de circulación nacional.-----

TERCERO.- La Dirección General del Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, deberá dar cumplimiento y aplicación a la presente Resolución Ministerial.-----

Regístrate, comuníquese y archívese. -----

Fdo. Verónica Patricia Navia Tejada, MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.-----

ES CONFORME: Fdo. Víctor Pedro Quispe Ticona, VICEMINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.-----

Fdo. Fabiola Pareja Gutierrez, DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS – MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISION SOCIAL .-

%%%%%%%%%%%%%

La Paz, 28 de abril de 2022

MASF

R.M.- 465/22

REGLAMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. (OBJETO). El presente reglamento tiene por objeto regular el “Procedimiento de Conciliación y Arbitraje en los Conflictos Colectivos de Trabajo”; en el marco de la Ley General del Trabajo y el Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo.

ARTÍCULO 2. (COMPETENCIA). De conformidad a lo establecido por los Artículos 48 y 50 de la Constitución Política del Estado, los Artículos 106 y siguientes de la Ley General del Trabajo y los Artículos 149 y siguientes del Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo, el organismo administrativo especializado competente para conocer, tramitar y resolver los Conflictos Colectivos de Trabajo, es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo en sus instancias de conciliación y arbitraje; y de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional a efectos de la instancia de Arbitraje en la ciudad de La Paz, ejerciendo tuición sobre el ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

ARTÍCULO 3.- (PRINCIPIOS). La conciliación y el arbitraje laborales en los Conflictos Colectivos de Trabajo, se sustentan en los siguientes principios establecidos por la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y normas laborales conexas:

- a) **INTERVENCIONISTA.**- El Estado, a través de los tribunales y organismos administrativos especializados y competentes ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de las trabajadoras y los trabajadores y de los empleadores.

- b) PROTECTOR.- La trabajadora y el trabajador, gozan de la protección del Estado en la forma prevista en la Constitución Política del Estado y disposiciones legales, aplicando las siguientes reglas:
1. *In dubio pro operario*.- En caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable a la trabajadora o al trabajador.
 2. De la condición más beneficiosa.- En caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida, ésta debe ser respetada en la medida que sea más favorable o beneficiosa a la trabajadora o al trabajador, ante la nueva norma.
- c) DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.- Cuando exista discrepancia entre los hechos y la forma, prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes.
- d) DE NO DISCRIMINACIÓN.- Excluye las diferenciaciones que tengan como propósito menoscabar, anular o alterar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de una trabajadora o trabajador, poniéndolo en una situación de inferioridad o menos favorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares.
- e) DE INVERSIÓN DE LA PRUEBA.- La carga de la prueba le corresponde al empleador, sin perjuicio de que la trabajadora o el trabajador pudieran aportar los elementos de prueba que consideren pertinentes.
- f) DE AUTONOMÍA COLECTIVA.- Facultad de las organizaciones sindicales y empresariales de auto regular dentro del marco legal, sus

relaciones e intereses contrapuestos a través de la negociación colectiva.

- g) DE CELERIDAD.- Comprende el ejercicio oportuno y sin dilaciones en la solución de los conflictos colectivos de trabajo.
- h) DE CULTURA DE PAZ.- Los medios de resolución de conflictos colectivos de trabajo, contribuyen al Vivir Bien.
- i) DE ECONOMÍA.- Los procedimientos se desarrollarán evitando trámites o diligencias innecesarias.
- j) DE FINALIDAD.- Por el que se subordina la validez de los actos procesales en aras de la solución de la controversia y no sólo a la simple observancia de las normas o requisitos.
- k) DE ORALIDAD.- Como medio que garantiza el diálogo y la comunicación entre las partes, buscando generar empatía y confianza mutua.
- l) DE ESPECIALIDAD.- Por estar incorporado el derecho sustantivo y adjetivo dentro de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario en su capítulo de Conflicto Colectivo, no corresponde la aplicación de otro cuerpo legal por analogía.
- m) DE ORDEN PÚBLICO.- Conforme establecen los párrafos I y II del Artículo 48 de la Constitución Política del Estado, las normas laborales son de cumplimiento obligatorio y se interpretan y aplican bajo el principio de protección de las trabajadoras y los trabajadores; de primacía de la realidad; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

ARTÍCULO 4. (PROHIBICIÓN DE INTERRUPCIÓN DE LABORES). I. Durante el desarrollo del Procedimiento del Conflicto Colectivo de Trabajo, ninguna de las partes podrá interrumpir las labores sin antes haber agotado los procedimientos de conciliación y arbitraje.

II. Los empleadores no podrán suspender o despedir a ningún trabajador involucrado en el Conflicto Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 5. (OBLIGATORIEDAD). De conformidad a lo establecido por los Artículos 48 y 50 de la Constitución Política del Estado, los Artículos 106 y siguientes de la Ley General del Trabajo, concordantes con los Artículos 151 y siguientes del Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo, en caso de que no se hubiera podido arribar a una solución consensuada de las reclamaciones y peticiones de las trabajadoras y los trabajadores en la forma y plazos establecidos en la vía de la negociación directa que, derive en la suscripción de un Convenio Colectivo de Trabajo, el procedimiento del Conflicto Colectivo de Trabajo establecido en las normas citadas y el presente Reglamento, es obligatorio tanto para la organización sindical como para el empleador.

ARTÍCULO 6. (INCIDENTES, EXCEPCIONES Y RECURSOS). En atención al carácter sumarísimo del procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo, el mismo no admite la presentación de incidentes, excepciones o recursos.

ARTÍCULO 7. (NOTIFICACIONES). I. La notificación al empleador con el pliego de reclamaciones y peticiones, así como la exigencia de constitución de representantes a la Junta de Conciliación, deberá ser realizada en cualquiera de los siguientes lugares:

- a) En el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios o donde se haya generado el conflicto colectivo;

- b) En el domicilio legal de la empresa o centro laboral.

II. Las notificaciones a los trabajadores o su organización sindical, se realizará en Secretaría de las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo y en los medios electrónicos que acrediten al momento de presentación del Pliego de Reclamaciones y Peticiones.

III. Las notificaciones subsiguientes a ser realizadas a las partes, tanto de la conciliación como del arbitraje, serán realizadas por cualquier medio que permita cumplir con la finalidad de poner en conocimiento del destinatario la comunicación o actuación del procedimiento.

CAPÍTULO II

CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 8. (PRESENTACIÓN DEL PLIEGO DE RECLAMACIONES Y PETICIONES). El Pliego de Reclamaciones y Peticiones, para ser presentado ante la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, deberá ser suscrito por los miembros de la directiva del sindicato y a falta de éstos, por la mitad más uno de los trabajadores en conflicto, debiendo adjuntar cuantas copias sean necesarias para las partes y la siguiente documentación:

- a) Acta de la asamblea que apruebe el pliego de reclamaciones y peticiones, legalizada por el sindicato o comité sindical;
- b) Copia de la nota de remisión del pliego de reclamaciones y peticiones, ante el empleador que contenga la fecha de recepción de la misma;
- c) Copia de la respuesta emitida por el empleador (si corresponde);
- d) Copia legalizada del Acta de Elección y Posesión

de la organización sindical, Reconocimiento de Directorio o Comité Sindical vigente o en trámite;

- e) Nómina de afiliados que aprobaron el Pliego de Reclamaciones y Peticiones;
- f) Nómina de trabajadores afectados en caso de no contar con un Sindicato o Comité Sindical.

ARTÍCULO 9. (CONTENIDO). I. El pliego de reclamaciones y peticiones debe ser acordado por mayoría de votos, en asamblea a la que concurren por lo menos, tres cuartas partes de los trabajadores interesados.

II. El pliego de reclamaciones y peticiones contendrá mínimamente:

- a) Fecha de presentación;
- b) Especificación de las peticiones o reclamaciones;
- c) Personal al cual afecta;
- d) Nombre de los delegados que representan al personal;
- e) Firma de los delegados.

III. Los representantes deben ser trabajadores; no pueden ser representantes personas ajenas a la empresa, fabrica o faena

ARTÍCULO 10. (COMUNICACIÓN). I. Recibido el Pliego de Reclamaciones y Peticiones por la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo, el mismo será asignado a un Inspector de Trabajo, para su procesamiento en la instancia de Conciliación. El Inspector de Trabajo designado, presidirá la Junta de Conciliación y realizará las actuaciones posteriores.

II. En el plazo de 24 horas, siguientes al conocimiento del Pliego de Reclamaciones y Peticiones, el Inspector de Trabajo comunicará al empleador el inicio del procedimiento de conciliación, adjuntando copia del mismo.

ARTÍCULO 11. (CONSTITUCIÓN DE REPRESENTANTES A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN). I. La comunicación al empleador con el Pliego de Reclamaciones y Peticiones, adjuntará el requerimiento para que, dentro de las 48 horas siguientes a su notificación, constituya dos representantes, quienes integrarán la Junta de Conciliación.

II. Dentro del mismo plazo establecido en el párrafo II del Artículo 10, el Inspector de Trabajo, notificará a la organización sindical para que ésta, en el plazo de 48 horas constituya dos representantes, quienes integrarán la Junta de Conciliación.

III. La constitución de representantes para conformar la Junta de Conciliación, deberá ser comunicada al Presidente de la misma, por escrito.

ARTÍCULO 12. (REQUISITOS PARA SER REPRESENTANTES A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN). Los representantes constituidos a la Junta de Conciliación, deberán ser trabajadores y empleadores, debidamente autorizados para suscribir un Contrato o Convenio Colectivo, para dicho efecto el empleador presentará el correspondiente poder específico con facultades para participar y tomar decisiones dentro de la Junta de Conciliación, así como para la suscripción de un Acuerdo Conciliatorio, Contrato o Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 13. (CONVOCATORIA). Designados los representantes de las partes, el Inspector de Trabajo convocará a Junta de Conciliación en el plazo máximo de 72 horas.

ARTÍCULO 14. (LUGAR DE LA CONCILIACIÓN). La conciliación se realizará en oficinas de las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, donde hubiere sido presentado el pliego de Reclamaciones y Peticiones.

ARTÍCULO 15. (EXPOSITORES). Las partes, podrán designar hasta un máximo de tres (3) expositores, quienes podrán argumentar y justificar posiciones, sin derecho a voto.

ARTÍCULO 16. (PERSONAL DE ASESORAMIENTO Y APOYO). **I.** Durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, las partes podrán ser asesoradas por abogados y peritos, gozando además del derecho a presentar las pruebas y alegaciones que consideren pertinentes y en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 17. (FUNCIONES DEL INSPECTOR DE TRABAJO). La Junta de Conciliación será presidida por el Inspector de Trabajo, quien entre sus funciones como presidente tendrá:

1. Interesar razones de conveniencia
2. No emite opinión ni voto sobre el fondo del asunto

ARTÍCULO 18. (SESIÓN). **I.** La Junta de Conciliación fijara de acuerdo a su agenda, sesión por tiempo y materia, hasta arribar a un Acuerdo Conciliatorio, Contrato o Convenio Colectivo o hasta convencerse de que todo avenimiento es imposible; esta sesión podrá, de acuerdo a necesidad justificada, realizarse con el apoyo de tecnologías de información y comunicación.

II. Ante la inasistencia de los representantes de la parte empleadora sin causa legítima de impedimento, por más de tres días o realizare el abandono de la misma, se entenderá su negativa a realizar la conciliación y que todo avenimiento es imposible.

III. Cada sesión será grabada por el Inspector de Trabajo para fines de registro.

IV. El Acta de la Sesión de la Junta de Conciliación, deberá consignar las causas del conflicto y un extracto de las deliberaciones correspondientes a cada sesión, con la

firma de todos los miembros de la Junta de Conciliación, así como de los expositores o peritos que hubiesen participado, debiendo otorgarse copia autenticada de las mismas a las partes.

ARTÍCULO 19. (CONCLUSIÓN DE LA CONCILIACIÓN Y ACTA DE NO AVENIMIENTO).

La suscripción de un Acuerdo Conciliatorio, Contrato o Convenio Colectivo, o en su defecto, el Acta de No Avenimiento, en que se deja constancia que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta instancia, dicha acta deberá contener la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y una síntesis de los argumentos expuestos por las partes.

CAPÍTULO III

ARBITRAJE LABORAL

ARTÍCULO 20. (REMISIÓN DE ANTECEDENTES AL TRIBUNAL ARBITRAL).

Fracasada en todo o en parte la conciliación, el Conflicto Colectivo de Trabajo será remitido a conocimiento del Tribunal Arbitral, adjuntando los siguientes documentos:

- a) El Acta de No Avenimiento referida en el artículo precedente;
- b) Todos los documentos requeridos en el Artículo 8 del presente reglamento;
- c) Convocatoria para el inicio de la Junta de Conciliación;
- d) Actas de Sesiones;
- e) Acuerdo Conciliatorio, Contrato o Convenio Colectivo (si corresponde).

ARTÍCULO 21. (COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL ARBITRAL).

I. El Tribunal Arbitral, estará conformado por un miembro nombrado por cada una de las partes,

siendo presidido por el Director General de Trabajo en la ciudad de La Paz y por el Jefe Departamental o Regional de Trabajo, allí donde existan estas reparticiones, en el interior del Estado Plurinacional de Bolivia.

II. Recibido el Pliego de Reclamaciones y Peticiones, el presidente del Tribunal Arbitral, intimará a las partes, para que, en el plazo improrrogable de 24 horas, designen a sus árbitros.

ARTÍCULO 22. (EXCLUSIÓN). De conformidad a lo establecido por el Artículo 110 de la Ley General del Trabajo, no podrán ser árbitros:

- a) a)Por la parte trabajadora: Los trabajadores en conflicto, sus personeros, abogados y representantes;
- b) b)Por la parte empleadora: Los Directores, Gerentes, Administradores, socios o abogados de los patronos.

ARTÍCULO 23. (INDEPENDENCIA). El Tribunal Arbitral tiene independencia y autonomía para la toma de decisiones, encontrándose sometido a la Ley General del Trabajo, Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo y el presente reglamento.

ARTÍCULO 24. (DESIGNACIÓN DE ÁRBITROS EN REBELDÍA). **I.** Si dentro de 24 horas de notificada la remisión de antecedentes al tribunal arbitral, alguna de las partes no designara árbitro, el Presidente del Tribunal Arbitral los designará en rebeldía, aplicando las sanciones del caso.

II. En caso de que un árbitro, por renuncia, fallecimiento, enfermedad u otra causa legítima de impedimento, faltare por más de tres días, el Tribunal intimará a la parte que reemplace al mismo dentro del mismo plazo para su designación, en caso de incumplimiento, conforme al Artículo 111 de la Ley General del Trabajo, el Presidente

procederá a la designación de Árbitro en rebeldía, de manera directa.

III. Las sanciones a las que se refiere el parágrafo I del presente Artículo, constituyen el pago de los honorarios del Árbitro, los que corren a cargo de la parte que no lo hubiere designado.

ARTÍCULO 25. (POSESIÓN DE ÁRBITROS). Una vez designados los árbitros, los mismos serán posesionados en un acto público por el Presidente del Tribunal Arbitral en el plazo de 72 horas, similar plazo correrá para la posesión del Árbitro designado en rebeldía.

ARTÍCULO 26. (FUNCIONAMIENTO DEL TRIBUNAL ARBITRAL). El tribunal arbitral funcionará con la asistencia de todos sus miembros; las sesiones podrán, de acuerdo a necesidad justificada, realizarse con el apoyo de tecnologías de información y comunicación.

ARTÍCULO 27. (DESARROLLO DE LAS SESIONES). **I.** El Tribunal Arbitral se reunirá dentro de las 48 horas para su organización, fijando día y hora para audiencia de último avenimiento, notificando a las partes de la realización de la misma.

II. En día y hora señalados, el Tribunal Arbitral, hará comparecer y escuchará a las partes, otorgando a ambas el mismo tiempo prudencial para exponer sus posiciones, procurando un último avenimiento.

III. En caso de que no se pueda arribar a un avenimiento, el Tribunal Arbitral, dispondrá la apertura de término de prueba, máximo de 7 días, mismo que deberá ser notificado a las partes.

IV. El Tribunal Arbitral, actúa sin sujetarse a formas legales de procedimiento para la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes y de las que considere necesarias para la justificación de los hechos. Tiene facultad para

efectuar todas las investigaciones sobre las cuestiones planteadas y para solicitar el auxilio o informes a las instancias que considere pertinentes.

V. Clausurado el término de prueba, el mismo será notificado a las partes.

VI. El Tribunal Arbitral, fijará nueva fecha y hora de sesión para las deliberaciones, que conforme a lo establecido por el Artículo 112 de la Ley General del Trabajo, deberá ser realizado en el plazo de 15 días para dictar el Laudo Arbitral; debiendo cumplirse con la formalidad de notificar a las partes el comienzo de dicho periodo.

ARTÍCULO 28. (DEL REGISTRO DE LAS SESIONES). I. Toda sesión del Tribunal Arbitral debe obligatoriamente ser instalada.

II. En toda sesión del Tribunal Arbitral, se deberá labrar un acta que contenga un extracto de las deliberaciones correspondientes a cada sesión, la firma de todos sus miembros, debiendo otorgarse copia autenticada de las mismas a los miembros del Tribunal y a las partes.

ARTÍCULO 29. (LAUDO ARBITRAL). I. Las decisiones del Tribunal Arbitral se tomarán por mayoría absoluta de votos y serán obligatorias para las partes, por el plazo que de manera expresa determine el Tribunal Arbitral, el que no podrá ser inferior a seis meses.

II. El Laudo Arbitral se pronunciará sobre el Pliego de Reclamaciones y Peticiones en los puntos que no hayan sido objeto de avenimiento, así como las cuestiones accesorias que hubieran sido planteadas durante la sustanciación del proceso.

III. Durante la vigencia de los acuerdos sea por negociación directa, conciliación o fallo arbitral, no podrán plantearse conflictos colectivos sobre las mismas materias que fueron objeto del avenimiento o la sentencia.

ARTÍCULO 30. (NATURALEZA Y EJECUCIÓN DEL LAUDO ARBITRAL). I. Los Laudos Arbitrales, constituyen sentencias en materia social ejecutoriada, en consecuencia, su cumplimiento es obligatorio para las partes en conflicto en los términos, plazos y condiciones en que hubiera sido emitido.

II. En caso de negativa de cumplimiento al Laudo Arbitral, por comportar el mismo una auténtica sentencia, su ejecución será solicitada por cualquiera de las partes ante la Judicatura Laboral, conforme a lo establecido por los Artículos 218 y 219 del Decreto Ley Nº 16896, de 25 de julio de 1979 - Código Procesal del Trabajo.

Ley Nº 1516 de 10 de julio de 2023
LEY DE MODIFICACIÓN DEL
ARTÍCULO 31 DEL DECRETO LEY
Nº 13214, DE 24 DE DICIEMBRE DE
1975, ELEVADO A RANGO DE LEY POR
LEY Nº 006, DE 1 DE MAYO DE 2010

(SUBSIDIO DE MATERNIDAD)

LEY N° 1516**LEY DE 10 DE JULIO DE 2023****LUIS ALBERTO ARCE CATACORÁ****PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

Por cuanto, la Asamblea Legislativa Plurinacional, ha sancionado la siguiente Ley:

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL,
DECRETA:**

**LEY DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 31 DEL
DECRETO LEY N° 13214, DE 24 DE DICIEMBRE
DE 1975, ELEVADO A RANGO DE LEY POR LEY
N° 006, DE 1 DE MAYO DE 2010**

ARTÍCULO 1. (OBJETO).

Con la finalidad de otorgar a la madre del recién nacido la posibilidad de permanecer mayor tiempo para su cuidado y preservar su salud, la presente ley tiene por objeto modificar el Artículo 31 del Decreto Ley N° 13214, de 24 de diciembre de 1975, elevado a rango de Ley por Ley N° 006, de 1 de mayo de 2010.

ARTÍCULO 2. (MODIFICACIÓN).

Se modifica el Artículo 31 del Decreto Ley N° 13214, de 24 de diciembre de 1975, elevado a rango de Ley por Ley N° 006, de 1 de mayo de 2010, con el siguiente texto:

“Artículo 31.

I. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio al subsidio de maternidad por un plazo máximo de 45 días anteriores al parto y de 45 días posteriores a él, siempre que en estos períodos no ejecute trabajo

remunerado. Este subsidio se pagará a la asegurada que tenga un mínimo de cuatro cotizaciones mensuales dentro de los doce meses anteriores a la fecha en que se cancela el subsidio prenatal.

II. El derecho al subsidio de maternidad anterior al parto de 45 días, podrá ser diferido parcialmente, y acumulado a los 45 días posteriores al parto, de manera excepcional y previo cumplimiento de los controles prenatales, a las mujeres en todo ámbito laboral. El médico tratante expedirá el certificado de incapacidad temporal prenatal por un periodo inferior a 45 días y post-natal por un periodo mayor a 45 días.”

Remítase al Órgano Ejecutivo para fines constitucionales

Es dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional, a los veintidós días del mes de junio del año dos mil veintitrés.

Fdo. Andrónico Rodríguez Ledezma, Jerges Mercado Suárez, Roberto Padilla Bedoya, María José Rodríguez Gálvez, Isidoro Quispe Huanca, Jorge Yucra Zarate.

Por tanto, la promulgo para que se tenga y cumpla como Ley del Estado Plurinacional de Bolivia.

Casa Grande del Pueblo de la ciudad de La Paz, a los diez días del mes de julio del año dos mil veintitrés.

Fdo. Luis Alberto Arce Catacora, María Nela Prada Tejada, Verónica Patricia Navia Tejada.

JEFATURAS DEPARTAMENTALES Y REGIONALES DE TRABAJO

LA PAZ

JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO LA PAZ

Dirección: Calle Yanacocha, esquina Mercado, s/n, Zona Central, Edificio central del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

Teléfono: (2) 281-8606

Jefatura Regional de Trabajo El Alto

Dirección: Calle A, s/n, entre Av. Alfredo Sanjinés y Diego de Ocaña, Zona Ciudad Satélite (ex instalaciones del Colegio “San Ignacio de Loyola”)

Teléfono: (2) 281-9412

SANTA CRUZ

JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO SANTA CRUZ

Dirección: Calle Quijarro, Nº 72, entre calle Bolívar y Sucre, Zona Central

Teléfono: (3) 334-3199 - (3) 334-3906

Jefatura Regional de Trabajo Montero

Dirección: Avenida Kennedy, Nº 265, pasillo Ensueño, detrás del Palacio de Justicia

Teléfono: (3) 922-6264 - 67349268

Jefatura Regional de Trabajo Camiri

Dirección: Calle Bush, Nº 251, Casa Giovani

Teléfono: (3) 313-9257 - 67347686

Jefatura Regional de Trabajo Puerto Suárez

Dirección: Calle Vanguardia, s/n, entre Av. Bolívar y 6 de Agosto

Teléfono: 67347696

COCHABAMBA**JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO
COCHABAMBA**

Dirección: Municipio de Cercado, Calle Aniceto Arce, N° 828, esq. pasaje Mejía, Zona Muyurina Central Norte
 Teléfono: (4) 458-9455 - (4) 458-9450

Jefatura Regional de Trabajo Chapare

Dirección: Municipio de Villa Tunari, Av. Cochabamba, Ex ambientes USAID
 Teléfono: 67346747

ORURO**JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO ORURO**

Dirección: Calle Arce, entre Velasco Galvarro y 6 de Agosto, s/n
 Teléfono: (2) 525-7329

CHUQUISACA**JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO
CHUQUISACA
(Sucre)**

Dirección: Av. Jaime Mendoza, No. 2510, casi esq. calle Esteban Arce
 Tel/Fax: (4) 646-1003

Jefatura Regional de Trabajo Monteagudo

Dirección: Plaza 20 de Agosto, N° 18
 Teléfono: 67347728

POTOSÍ**JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO POTOSÍ**
 Dirección: Calle Bustillos, esquina 10 de noviembre, Zona San Roque
 Teléfono: (2) 622-3891**Jefatura Regional de Trabajo Tupiza**

Dirección: Calle Chorolque, N° 307, entre Calle Junín y Plaza Independencia, Edificio El Tamalito, Piso 1, Oficina 1
 Teléfono: (2) 694-5827 - 67346739

Jefatura Regional de Trabajo Uyuni

Dirección: Av. Ferroviaria, s/n, entre calles Abaroa y Bolívar,
Lado Unidad Educativa Kinder Eduardo Abaroa. Edificio
Ortega

Teléfono: (2) 693-2477 - 67346638

Jefatura Regional de Trabajo Villazón

Dirección: Calle Oruro, Nro. 222, esq. Independencia, Zona Central
Teléfono: (2) 596-5725 - 67346735

Jefatura Regional de Trabajo Llallagua

Dirección: Calle Rafael Bustillo, esquina Camacho, Ex oficina
del Registro Civil, Campamento 6B Siglo XX
Teléfono: 67346741

TARIJA**JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO TARIJA**

Dirección: Calle Delgadillo, s/n, entre 15 de Abril y Virginio
Lema, Zona Las Panosas,
Teléfono: (4) 664-3178

Jefatura Regional de Trabajo Villamontes

Dirección: Barrio San Francisco, calle Ismael Montes, entre
Av. Héroes del Chaco y Cochabamba
Telf/Fax: (4) 672-4744 - 67347715

Jefatura Regional de Trabajo Bermejo

Dirección: Calle Mariscal Santa Cruz, No. 357, entre Calles
Argentina y Beni
Teléfono: (4) 696-2816 - 67346786

Jefatura Regional de Trabajo Yacuiba

Dirección: Calle Sucre, entre Avenida Libertadores y Calle
Beni, Barrio Los Lapachos
Tel/Fax: (4) 682-5918 - 67349256



MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

El presente libro se constituye en un texto de alta importancia para las trabajadoras y los trabajadores de Bolivia, puesto que concentra de manera didáctica los principales derechos laborales establecidos en la Constitución Política del Estado y en la normativa laboral vigente, de los cuales son directos beneficiarios los trabajadores asalariados, entre los que se encuentran trabajadores afiliados a organizaciones sindicales.

El ámbito de los derechos laborales no está disociado del ámbito sindical, por lo que este texto además se constituye en una guía útil para dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados; así como en un insumo que sirve para promover y fortalecer la capacitación sindical y el derecho a la libre sindicalización a favor de las trabajadoras y los trabajadores bolivianos.



BIBLIOTECA LABORAL