

**LEY N° 1468**  
**LEY DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**LUIS ALBERTO ARCE CATAORA**  
**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 Inspectora 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 Inspectora 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 Inspectora 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 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 constituya título coactivo a efectos de la presente Ley.

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

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

### **CAPÍTULO III**

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

#### **ARTÍCULO 14. (PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN).**

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

**II.** Sin perjuicio de lo señalado en el Parágrafo anterior, la trabajadora o 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**, Maria 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 Montaña 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.