



## RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.- 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: I. 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 previsor, 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 fuero 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 fuero 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, bi-ministeriales 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 conexas 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 N° 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 N° 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

Miguel Ángel Cárdenas Frutos  
ENCARGADO DE ARCHIVO CENTRAL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA D.A.S.A.A.  
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



**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**

**CAPITULO 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.

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



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



- 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.

## **CAPITULO 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

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



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



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.

### **CAPITULO 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

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



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



Trabajo, previo informe fundamentado por la Inspectora 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.

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



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



**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:

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





ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



- 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.

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

Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacocho S/N Telf: (591-2) 2408606  
www.mintrabajo.gob.bo  
La Paz - Bolivia



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



**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 denunciados.

**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 Inspectora 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 intervinientes; 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 Inspectora 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 Inspectora 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.

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



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



**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 Inspectora 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 ratificatorio 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 renunciadas 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 dirigentas 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.

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



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



d. Resolución que disponga el rechazo de la denuncia.

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

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



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



**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

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



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



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 Fuero 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 ejecutoria, 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,

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



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



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 N° 1468, de 30 de septiembre de 2022.

**ARTÍCULO 29. (DENUNCIAS PRESENTADAS A PARTIR DE LA VIGENCIA DE LA LEY N° 1468, DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022)** A partir de la vigencia de la Ley N° 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 N° 1468 y el presente Protocolo.

**ARTÍCULO 30. (RECURSOS DE REVOCATORIA INTERPUESTOS CON ANTERIORIDAD A LA PROMULGACIÓN DE LA LEY N° 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 N° 1468, de 30 de septiembre de 2022, serán resueltos como máximo en el plazo de diez (10) días hábiles.

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



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



II. A partir de la vigencia plena de la Ley N° 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 N° 1468 y los Artículos 20 y siguientes del presente Protocolo.

**ARTÍCULO 31. (RECURSOS JERARQUICOS EN CURSO)** Los Recursos Jerárquicos que sean presentados durante el período de tiempo comprendido entre la promulgación de la Ley N° 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 Conminatoria 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:

- Conminatoria de Reincorporación;

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





ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



- Resolución Ministerial que confirme la Conminatoria 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 compeliendo 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.

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