

Rules & Tips

MAGAZINE

Año 1, N°07
02 de noviembre de 2022

**NUEVO PROCEDIMIENTO DE RESTITUCIÓN DE DERECHOS
LABORALES**

- DERECHOS RESGUARDADOS
- PROCEDIMIENTO, RESOLUCIONES Y REVISIÓN
- DENUNCIAS REALIZADAS ANTERIORMENTE

Por: Dr. Rodrigo Maidana Uría

ABOGADO LABORALISTA

Lic. en Derecho y Ciencias Jurídicas de la Universidad Mayor de San Andrés

Diplomado en Derecho Laboral y Procesal Laboral

Diplomado en Derecho Empresarial y Societario

Diplomado en Educación Superior e Interculturalidad

Experto en Resolución de Conflictos Laborales

Socio de la Firma AboCorp Legal

Responsable de Asesoramiento y Litigio en Derecho Laboral

Contacto

CELULAR: 77765516

SITIO WEB: www.abocorplegal.com

CORREO ELECTRÓNICO: abocorplegal@gmail.com

OFICINA PRINCIPAL

La Paz: Calle Potosí N° 1321, Edif. Max Salzmann, piso 2, of. 207, zona central.

Oficinas regionales en las ciudades de: Santa Cruz, Cochabamba, Sucre.

NUEVO PROCEDIMIENTO DE RESTITUCIÓN DE DERECHOS LABORALES:

El pasado 30 de septiembre de 2022 se promulgó la [Ley 1468 “Procedimiento Especial para la Restitución de Derechos Laborales”](#), y recientemente, el 01 de noviembre de 2022 se dictó la [Resolución Ministerial 1377/22](#), que aprueba el “Protocolo de Actuación para la Aplicación de la Ley 1468”, esta normativa entrará en vigencia plena desde el 03 de noviembre de 2022.

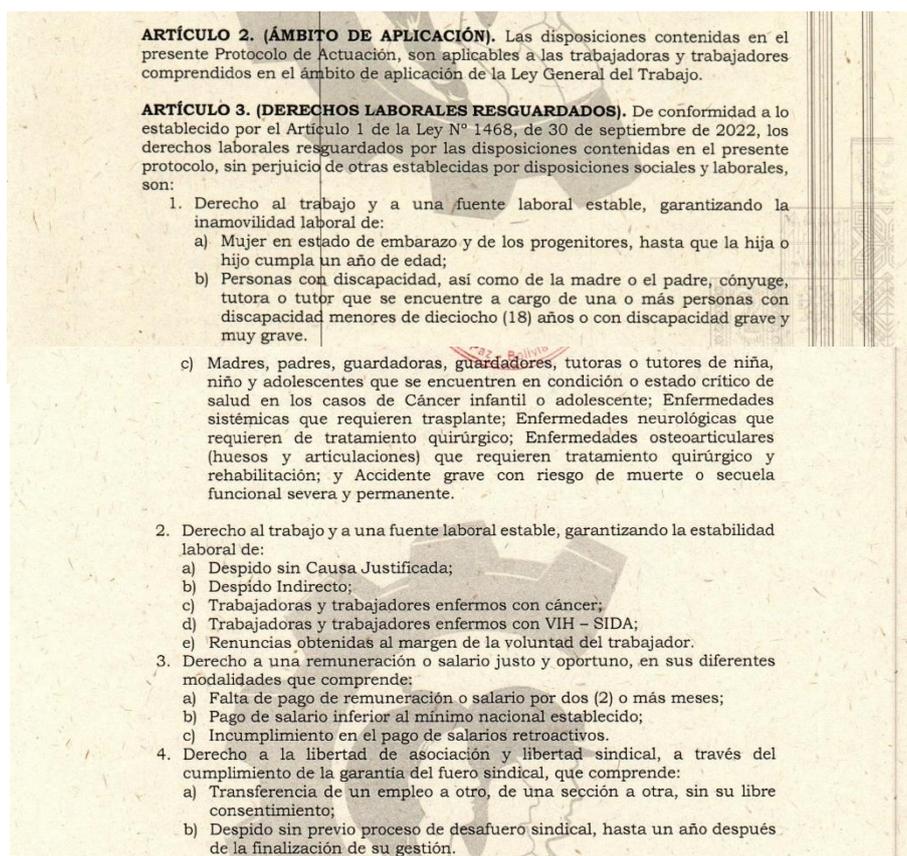
DERECHOS RESGUARDADOS:

Los Trabajadores regulados por la Ley General del Trabajo (LGT) pueden acogerse a este nuevo procedimiento, el cual no es aplicable a funcionarios públicos, tampoco en caso de relaciones de servicios de carácter civil – comercial, sin embargo, éstas deben estar plenamente demostradas por contratos escritos, comprobantes de pago que demuestren la no existencia de relación laboral, sea a través de facturas o recibos y retenciones impositivas en el 15,5% para servicios conforme normativa tributaria y cualquier otro documento que ayude a establecer con claridad y sin lugar a duda que no se trata de una relación laboral, siendo que no es aplicable en caso de servicios que no concurren los elementos esenciales de la relación laboral.

Bajo ese entendido, los trabajadores regulados por la LGT, tienen resguardados los siguientes derechos:

- 1) Derecho a la estabilidad laboral:
 - a) Aplicable a Despidos sin causa justificada, despido indirecto, trabajadores con cancer, trabajadores con VIH-SIDA, renuncias obtenidas al margen de la voluntad del trabajador.
 - b) En caso de renuncia voluntaria, esta no debe ser forzada de ninguna forma, y se recomienda que presentada la renuncia voluntaria se proceda inmediatamente al pago de beneficios sociales y se proceda al refrendado del finiquito ante el Ministerio de Trabajo, si existiera imposibilidad de dicho trámite, por lo menos tener constancia de la renuncia voluntaria a través de una carta escrita y suscrita por el trabajador, esta carta debe constar con sello y/o firma de recepción consignando claramente la fecha, el Formulario único de Finiquito debe consignar todos los beneficios sociales y derechos laborales que le correspondan al trabajador, y debe tener el empleador un comprobante de pago, si es mediante cheque, copia del cheque con firma del trabajador, y luego la constancia de haberlo cobrado, si es mediante transferencia bancaria, se debe adicionar una nota donde el ex trabajador autorice dicho depósito y generar el comprobante del depósito o transferencia, si el pago es en efectivo, generar un recibo o un comprobante de egreso. Si el pago se realizará mediante un acuerdo transaccional de pago de beneficios sociales bajo las condiciones que se hayan acordado mutuamente, se recomienda que sea realizado con certificación de firmas ante Notario de fe pública.
 - c) En caso de cumplimiento de la vigencia del contrato laboral, sea a plazo fijo o por obra o servicio, éste debe estar refrendado por el Ministerio de Trabajo, caso contrario, se debe tener plenamente justificada la causal para que dicho contrato este sujeto a un plazo de vigencia o a una condición, bajo el riesgo de que el Ministerio de Trabajo no le dé validez legal alguna.

- d) En caso de despido legal y justificado, se deben realizar los procesos correspondientes, según la causal invocada, respetando el derecho a la defensa y al debido proceso.
- e) En los casos de despidos injustificados será aplicable este procedimiento.
- 2) Derecho a la Inamovilidad laboral, aplicable a:
 - a) Mujeres en estado de embarazo;
 - b) Varones progenitores;
 - c) Personas con discapacidad, deben contar con carnet de discapacidad;
 - d) Padres, tutores o cónyuges de personas con discapacidad grave y muy grave o personas con discapacidad menores de 18 años;
 - e) Padres, guardadores o tutores de menores de edad en condición o estado crítico de salud, en casos de Cáncer infantil o adolescente, enfermedades sistémicas que requieran trasplante, enfermedades neurológicas que requieran tratamiento quirúrgico, enfermedades osteoarticulares que requieran tratamiento quirúrgico y rehabilitación, y accidente grave con riesgo de muerte o secuela funcional severa y permanente.
- 3) Derecho a una Remuneración justa y oportuna:
 - a) Falta de pago de salarios por 2 o más meses;
 - b) Pago de salario inferior al mínimo nacional (en caso de llegara a instancia judicial, este podría ser multado con el 100%, conforme el Artículo 47 del Reglamento a la Ley General del Trabajo);
 - c) Incumplimiento en pago de salarios retroactivos (el retroactivo que normalmente se dispone el 1 de mayo de cada año).
- 4) Derecho al Fuero sindical.



PROCEDIMIENTO, RESOLUCIÓN Y REVISIÓN

El procedimiento será explicado a través del siguiente flujograma:



Desde luego cada paso o etapa dentro del proceso tiene sus características y particularidades, y aplicaciones según cada caso concreto.

DENUNCIAS REALIZADAS ANTERIORMENTE:

Las denuncias presentadas con anterioridad a la vigencia de la Ley 1468 y la R.M. 1377/22, estaban reguladas por el D.S. 495 y la R.M. 868/10 (que solo se mantiene vigente para casos de acoso laboral a varones), bajo ese entendido, se establece un proceso de adecuación, que detallamos según la instancia en que se encontraban:

- 1) Si la denuncia fue presentada y se fijo a través de la “Única citación”, audiencia para el 3 de noviembre de 2022 o después, esta deberá ser reagendada y se adecuará al procedimiento descrito anteriormente.
- 2) Si ya se sostuvo la audiencia, se seguirá el trámite de la R.M. 868/10, es decir que el inspector tendrá 2 días para emitir su informe y el Jefe Departamental o Regional del trabajo 3 días para disponer la Conminatoria de Reincorporación, luego de ello el trámite se ajustará al procedimiento nuevo.
- 3) Si ya se emitió la conminatoria de reincorporación, el procedimiento se ajustará al nuevo, es decir que el recurso a plantearse será de Revisión, y ya en los plazos establecidos, se debe entender que el plazo para el recurso de revocatoria es de 10 días, pero el de revisión es de solo 5 días, por lo que al no estar detallado esto en la Resolución Ministerial 1377/22 se recomienda que se presente en el plazo de 5 días hábiles, o en el primer día de vigencia de dicha Resolución, a fin de evitar rechazos inlímite por parte del Ministerio de Trabajo.
- 4) Si se está en plazo o se interpuso recurso jerárquico, este tendrá el mismo trámite que el recurso de revisión.
- 5) Si el proceso ya cuenta con Resolución Ministerial, que confirma la conminatoria, necesita de Resolución Constitucional que le otorgue la tutela y de Sentencia Constitucional Plurinacional que confirme la tutela, y con ello se debe solicitar al Ministerio de Trabajo la cuantificación a fin de presentarlo ante Juez Laboral para la Ejecución.

Rules & Tips Magazine, es una publicación que comparte normativa actualizada, análisis, y recomendaciones, relacionados al Derecho Laboral, Derecho Comercial y Derecho Tributario, redactados por los profesionales de la firma de abogados AboCorp Legal. Tiene todos los Derechos Reservados, cualquier publicación que cite el contenido de esta publicación debe mencionar la fuente respetando el derecho de autor.

Durante la gestión 2022 la suscripción es gratuita, así como el acceso a los documentos anexos.

Si recibió este documento de manera indirecta y desea suscribirse a Rules & Tips Magazine, envíe un correo electrónico a abocorplegal@gmail.com consignando (1) su nombre completo, (2) el correo al cual desea que se le envíe el material y la publicación, y (3) un número de celular (opcional) si desea recibir información adicional sobre novedades, cursos y productos.