



**COMENTARIOS SOBRE LOS DECRETOS SUPREMOS
EMITIDOS POR EL GOBIERNO DEL ESTADO PLURINACIONAL EL 1º DE
MAYO DE 2010**

**DECRETO SUPREMO N° 495
MODIFICA EL ART. 10 DEL DECRETO SUPREMO N° 28699
“REINCORPORACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO”**

El Decreto Supremo N° 495 tiene como objeto modificar el Art. 10 del Decreto Supremo N° 28699, en lo que refiere a la solicitud de reincorporación que podrá efectuar el trabajador que haya sido despedido “injustificadamente”.

El citado Decreto sólo tiene un Artículo, el cual en su párrafo I modifica el Párrafo III del Art. 10 del Decreto Supremo 28699 con el siguiente texto:

“III.- En caso de que el trabajador opte por su reincorporación podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, donde una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación inmediata al mismo puesto que ocupaba la trabajadora o trabajador al momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de la reincorporación, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de trabajo”(TEXTUAL).

Asimismo, su párrafo segundo incluye dos nuevos párrafos al Art. 10 del Decreto Supremo 28699, en los siguientes términos:

“IV.- La conminatoria es obligatoria en su cumplimiento a partir de su notificación y únicamente podrá ser impugnada en la vía judicial, cuya interposición no implica la suspensión de la ejecución” (TEXTUAL).

“V.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo IV del presente Artículo, la trabajadora o trabajador podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan, tomándose en



cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de estabilidad laboral” (TEXTUAL).

COMENTARIOS.-

1. Respecto al primer párrafo del Decreto Supremo 495 se tienen los siguientes comentarios:

- La modificación al Art. 10 del Decreto Supremo N° 28699 consiste en Reemplazar el término “dispondrá” por “conminará” y en eliminar la última parte del párrafo III que señalaba: *“En caso de negativa del empleador, el Ministerio de Trabajo impondrá multa por infracción a leyes sociales, pudiendo el trabajador iniciar su demanda de reincorporación ante el Juzgado del trabajo y Seguridad Social con la prueba del despido injustificado expedida por el Ministerio de Trabajo”.*

Al entender del Ministerio de Trabajo estas modificaciones generan condiciones de aplicabilidad a las norma pues ahora tiene un carácter “conminatorio”.

- Esta modificación otorga facultades a las Jefaturas Departamentales y Regionales a conocer las solicitudes de reincorporación de los trabajadores despedidos injustificadamente.
- Esta norma no establece un procedimiento claro para la tramitación de las solicitudes de reincorporación, en ese contexto, se tienen los siguientes vacíos jurídicos: no se han fijado plazos para la presentación de la solicitud de reincorporación por parte del Trabajador, ni plazos para la emisión de la resolución; tampoco se han definido claramente las competencias y facultades de los funcionarios que conocerán estas solicitudes. Estos vacíos, sin lugar a duda, posibilita a los funcionarios del Ministerio de Trabajo actuar con absoluta discrecionalidad.

2. Respecto al segundo párrafo del Decreto Supremo 495:

- La inclusión del párrafo IV tiene por finalidad establecer el carácter obligatorio del cumplimiento de la conminatoria de reincorporación por parte del empleador a partir del momento de la notificación.
- Se suprime el derecho del empleador de impugnar la resolución de reincorporación a través de los recursos establecidos por la Ley del Procedimiento Administrativo (recurso de revocatoria y recurso jerárquico) teniendo en cuenta que las resoluciones de reincorporación constituyen un acto administrativo definitivo la supresión de los recursos administrativos es



ilegal e inconstitucional, puesto que un Decreto Supremo no puede modificar lo previsto por una ley, norma de mayor jerarquía.

- Se establece que la impugnación de la resolución de reincorporación se efectuará únicamente por la vía judicial, sin embargo, no establece el procedimiento para la misma ni hace referencia a qué norma debería aplicarse al momento de efectuar la citada impugnación.
 - Asimismo, se establece que la impugnación de la resolución de reincorporación por la vía judicial no implica la suspensión de la reincorporación, situación totalmente perjudicial para los empleadores, puesto que tendrán que mantener la relación laboral durante todo el tiempo que dure proceso de impugnación.
3. Las previsiones establecidas en el Decreto Supremo N° 495 vulneran los derechos constitucionales al debido proceso, a la defensa y a la seguridad jurídica de los empleadores, razón por la cual esta norma debería ser demandada de inconstitucional.
 4. La aplicación de esta nueva norma significará un mayor grado de dificultad para que un empleador pueda desvincular trabajadores que hayan incurrido en faltas graves, razón por la cual sugerimos a los empleadores estar debidamente asesorados antes de proceder con despidos.

DECRETO SUPREMO N° 496
COMPLEMENTA EL ART. 6 DEL DECRETO SUPREMO
N° 0012 DE 19 DE FEBRERO DE 2009
“INNAMOVILIDAD DE PROGENITORES”

El Decreto Supremo N° 496 sólo tiene un Artículo que complementa el Art. 6 del Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009 con el siguiente texto:

“ARTÍCULO 6.- (INCUMPLIMIENTO) 1.- En caso de incumplimiento de la inamovilidad laboral, a solicitud de la madre y/o padre progenitores, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social instruirá al empleador, para que cumpla en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la notificación, la reincorporación con goce de haberes y otros derechos sociales por el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral”.



“II.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo precedente, la afectada o afectado podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan, tomándose en cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de inamovilidad laboral”.

COMENTARIOS.-

La complementación efectuada por el Decreto Supremo 496 establece el plazo de 5 días hábiles a partir de la notificación para el cumplimiento de las resoluciones de reincorporación, situación que no guarda verosimilitud con el plazo establecido para la reincorporación de un trabajador despedido injustificadamente.

DECRETO SUPREMO N° 497 SALARIO MÍNIMO NACIONAL GESTIÓN 2010

El Decreto Supremo N° 497 tiene por objeto establecer el nuevo salario mínimo nacional para la gestión 2010 en los siguientes términos:

Con carácter retroactivo al 1° de enero de 2010, el monto determinado para el salario mínimo nacional en los sectores público y privado se fija en Bs. 679,50.-, que corresponde a un incremento del 5% con relación al establecido para la gestión 2009, siendo su aplicación obligatoria y sujeta a las acciones de control y supervisión que realice el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

COMENTARIOS.-

Sobre la aplicación de este Decreto Supremo se debe considerar:

1. Que la nueva Constitución Política del Estado en su Art. 49 párrafo II señala expresamente que: *“la ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos, salarios mínimos nacionales, sectoriales e incrementos salariales...”* consecuentemente, este Decreto Supremo tiene como fundamento una disposición constitucional.
2. Que el nuevo salario mínimo nacional debe efectuarse con carácter retroactivo a partir del 1° de enero de 2010 afectará a: el Bono de antigüedad, los Subsidios, el Pago del RC IVA por parte del trabajador, a la Aplicación de la Ley del Trabajador Estacional.- Los trabajadores que tengan remuneraciones mayores a 60 salarios mínimos nacionales, deberán considerar el nuevo salario mínimo nacional a efectos de realizar sus aportes a la Cuenta Provisional Básica.



3. Esta norma no prevé un plazo máximo para que los empleadores puedan aplicarla, razón por la cual se estima que el Ministerio de Trabajo reglamentará su aplicación.

DECRETO SUPREMO N° 498
INCREMENTO SALARIAL GESTIÓN 2010

El Decreto Supremo N° 498 tiene por objeto establecer el incremento salarial para la Gestión 2010, con retroactividad al 1° de enero de 2010 para los trabajadores del Sector Salud, Personal Docente y Administrativo del Magisterio Fiscal, Miembros de la Policía Boliviana, Fuerzas Armadas del Estado y del Sector Privado.

Este Decreto Supremo dispone los siguientes incrementos:

1. (BASE DEL INCREMENTO SALARIAL EN EL SECTOR PRIVADO).

Para la Gestión 2010, el Incremento salarial en el Sector Privado será convenido entre los sectores patronal y laboral, sobre la base de un incremento del 5% a la remuneración básica.

El incremento es de carácter retroactivo con vigencia al 1° de enero de la presente gestión, su aplicación estará sujeta a la reglamentación emitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión, Social.

2. (INCREMENTO SALARIAL PARA EL SECTOR SALUD).

Se establece el incremento salarial del 5% a la remuneración básica del sector salud, cuyo alcance comprende a los profesionales y trabajadores que cumplen funciones en los Centros de Atención Médica en Salud, bajo dependencia de los Servicios Departamentales de salud, el Instituto Nacional de laboratorios en Salud INLASA, las Escuelas de salud, el Instituto Nacional de salud Ocupacional -INSO y profesionales médicos que participan en programas administrados por el Ministerio de Salud y Deportes en la atención médica.

3. (INCREMENTO SALARIAL PARA EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL MAGISTERIO RURAL).

Se establece el incremento salarial del 5% a la remuneración básica del personal docente y administrativo de las Unidades Educativas, Pedagógica Mariscal Sucre, Escuelas Superiores de Formación de Maestros e Institutos Técnicos y Comerciales sujetos a reglamento y escalafón del Magisterio Fiscal Nacional.



4. (INCREMENTO SALARIAL EN LA POLICIA BOLIVIANA Y LAS FUERZAS ARMADAS DEL ESTADO).

Se establece el incremento salarial del 3% a la remuneración básica de los miembros de la Policía Boliviana y de las Fuerzas Armadas del Estado.

COMENTARIOS.-

Respecto al incremento salarial de la gestión 2010 se efectúan los siguientes comentarios:

1. El Decreto Supremo N° 498 en su Artículo 9 señala: *“se prohíbe a los ejecutivos de las entidades públicas o autoridades que los representen, suscribir convenios en materia salarial que comprometan recurso públicos, al margen de lo dispuesto por el presente Decreto Supremo”* (TEXTUAL).

Inmediatamente a continuación el Art. 10 del citado Decreto Supremo establece que en **“el sector privado”** el incremento salarial será convenido sobre la base de un incremento del 5% a la remuneración básica, es decir, que aquel reducido grupo de funcionarios públicos que se beneficiarán con un incremento salarial en la gestión 2010 no tienen posibilidad alguna de negociar un incremento superior al fijado por este Decreto, por otro lado, el sector privado deberá negociar su incremento salarial sobre la base del 5%, situación que denota la discriminación que existe entre trabajadores del sector público en relación a los del sector privado.

2. Respecto al incremento en el sector privado, se debe tener en cuenta que el mismo es retroactivo al 1° de enero de 2010 y que su aplicación está reglamentada por el Ministerio de Trabajo.
3. Una vez más esta norma no prevé una excepción para aquellos empleadores que no tengan las posibilidades económicas de efectuar el incremento salarial en la gestión 2010.
4. **Miranda & Asociados sugiere a todos sus clientes: efectuar el incremento salarial una vez el Ministerio de Trabajo haya emitido la respectiva Reglamentación a este Decreto Supremo.**



COMENTARIOS SOBRE LAS PROPUESTAS DE NUEVA LEGISLACIÓN LABORAL

El 18 de febrero de 2010 se ha conocido de la versión oficial del Anteproyecto de Código de Trabajo elaborado y propuesto por el Ministerio de Trabajo, en los últimos meses este documento ha sido analizado tanto por los empleadores como por los trabajadores, en ese contexto, las organizaciones del empresariado privado y de los trabajadores han emitido comentarios, posiciones, críticas y hasta nuevas propuestas de legislación laboral.

Actualmente, el Gobierno Nacional ha manifestado que el Anteproyecto de Código Laboral propuesto por el Ministerio de Trabajo ha sido descartado, sin embargo, también ha manifestado su intención de modificar la legislación laboral vigente en un corto plazo, en ese contexto, es importante que los empleadores se encuentren debidamente preparados para la vigencia de una nueva norma laboral para lo cual sugerimos consideren los siguientes aspectos:

1. Los empleadores conozcan la situación real de las relaciones laborales en su empresa.

Es importante que los empleadores antes de la vigencia de una nueva norma laboral conozcan:

- *Si sus actividades se desarrollan dentro del marco de la legislación laboral.*
- *La adecuada aplicación de normas laborales.*
- *La situación real de la Empresa en cuanto al cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social respecto a sus trabajadores y al Ministerio de Trabajo.*

El objetivo de conocer la situación real de las relaciones laborales en su empresa le permitirá reconducir sus relaciones laborales al marco de la ley, establecer políticas salariales y de contratación, asimismo, identificar posibles contingencias y riesgos legales para poder establecer cuáles son las medidas adecuadas para eliminarlos o prevenirlos.



2. Conocer los efectos que tendrá el reemplazo de la actual legislación laboral.

Nuestra actual legislación laboral se encuentra regulada por la Ley General del Trabajo y por otras normas legales conexas (Leyes, Decretos Leyes, Decretos Supremos, Resoluciones Ministeriales y otros que se han emitido desde el año 1927 a la fecha.

A partir de la promulgación y publicación del Nuevo Código del Trabajo, la actual Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y todas aquellas disposiciones legales conexas (Decretos Leyes, Decretos Supremos, Resoluciones Ministeriales, etc.) quedarán abrogadas y/o derogadas.

Consecuentemente, todas las normas laborales que actualmente regulan las relaciones laborales quedarán sin efecto y esas relaciones laborales pasarán a ser reguladas por este nuevo Código del Trabajo con todos sus pros y contras, por tanto, aquellos empleadores que por la naturaleza de sus actividades y su rubro se encuentran sujetos a normativa especial y específica deberán verificar si este nuevo Código mantiene vigente el marco jurídico en el que desarrollan sus actividades.

Miranda & Asociados, pone a su disposición de sus clientes su amplia experiencia en asesoramiento de temas laborales y en especial asesoramiento en la aplicación de las nuevas normas laborales emitidas por el Gobierno.

3. Viabilidad económica.

Definitivamente, cualquier nueva legislación laboral establecerá nuevos beneficios para los trabajadores (nuevos bonos, ampliación de la base de cálculo del bono de antigüedad, licencias con goce de haber, pago de trabajos efectuados en sábados a partir del medio día, domingos y feriados, etc.) hechos que sin lugar a duda significarán un incremento en los costos laborales del empleador.

Lamentablemente, los proyectistas del Ministerio de Trabajo, no han considerado en qué porcentaje se incrementarán los costos para los empleadores y si éstos últimos tienen las posibilidades económicas para asumir estas nuevas cargas sociales, motivo por el cual, teniendo como punto de partida el conocimiento de la situación real de su empresa, antes de la vigencia de esta norma es recomendable efectuar una simulación económica a efectos de poder conocer con la mayor



precisión posible el impacto económico que tendrá la implementación de este nuevo Código y efectuar medidas preventivas que están permitidas por la actual legislación laboral.

Miranda & Asociados, pone a su disposición su amplia experiencia en asesoramiento en temas laborales tanto en la aplicación de las nuevas normas laborales emitidas por el Gobierno como en las acciones preventivas a seguir antes de la vigencia de nuevas normas laborales.

La Paz, 12 de mayo de 2010.

Alejandro Pemintel Echenique
Abogado Asociado
MIRANDA & ASOCIADOS