UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES, SEMINARIOS Y TESIS

TESIS DE GRADO

(Tesis para optar al Grado Académico de Licenciatura en Derecho)

"BONO DE CESANTÍA PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS POR PERDIDA DE EMPLEO"

POSTULANTE: MIGUEL ANGEL CARRILLO NAVARRO

TUTOR: DRA. AYDEE CELINA VÁSQUEZ JIMÉNEZ

La Paz – Bolivia
2023

Dedicatoria:

A toda mi familia que son los amores de mi vida agradezco a mis hijas **Mikaela Helena y Alice Valentine** porque gracias a ellas tuve la fuerza para no declinar, surgir y salir adelante a mi compañera de vida **Liz Margot Torres Huanca** por apoyarme y ayudarme en mi etapa académica y en mi vida en general.

Agradecer a mis papas **Edwin Edgar Carrillo Yujra** y **Miriam Jesusa Navarro Illatarco**, quienes me dedicaron todo el tiempo y esfuerzo y me apoyaron en todo momento para culminar mis estudios satisfactoriamente, muchas gracias por su apoyo sin ustedes no sería posible.

A mi abuelo **Miguel Peñaranda Chávez** agradecerle el apoyo y los consejos que me brinda a mi abuelito **Angel Carrillo Huarina,** a mis abuelitas **Elena Illatarco Contreras** y **Basilia Yujra** decirle muchas gracias porque sé que desde el cielo están guiando mis pasos, cuidándome y apoyándome a salir adelante.

Agradecimiento:

A mis docentes de la Universidad Mayor de San Andrés por su paciencia y sus ganas de enseñar a las nuevas generaciones de profesionales para que sigamos el camino del Derecho con vocación de servicio.

A las autoridades de la Universidad Mayor de San Andrés y a mi tutora a quienes pude recurrir para que con su colaboración pueda realizar un mejor análisis y desarrollo de la presente Tesis.

Resumen

El "Bono de Cesantía para Trabajadores Desempleados por Pérdida de Empleo" es un programa destinado a brindar apoyo financiero alimenticio y de salud a los trabajadores que han perdido su empleo involuntariamente por el motivo de que la empresa donde trabajaba el empleado haya cerrado por no ser de gran valor para la sociedad o por la pandemia que hubo a nivel mundial el cual obligo a muchos empleadores a despedir a sus trabajadores por la quiebra de sus empresas. Este bono busca mitigar las dificultades económicas que enfrentan las personas desempleadas, proporcionando un respaldo económico durante un período de transición. Se establece con el propósito de ayudar a cubrir las necesidades básicas mientras los trabajadores buscan nuevas oportunidades laborales. La implementación de este bono puede variar según las políticas y regulaciones de cada país, y suele estar sujeto a ciertos requisitos y condiciones específicas. En última instancia, el Bono de Cesantía para Trabajadores Desempleados por Pérdida de Empleo tiene como objetivo proporcionar un colchón financiero temporal a aquellos que enfrentan la pérdida de empleo, contribuyendo así a la seguridad económica de los trabajadores en momentos de crisis laboral. El bono de cesantía aparte de ser económica también puede ser una ayuda a través de subsidios es decir alimentos como ser arroz cereales aceite leche y demás comestibles que es un apoyo a la canasta familiar del trabajador desempleado, del trabajador que perdió su empleo y a su familia (esposa e hijos) que sirve para nutrir y fortalecer la mente y el cuerpo del trabajador para conseguir un nuevo empleo en el termino del Bono de Cesantía. De la misma manera el bono de cesantía es a través del seguro de salud brindando atención médica en los diferentes seguros que existe como ser la Caja de la Banca Estatal, Caja de Caminos, Caja Cordes, Caja Nacional de Salud, Corporación del Seguro Social Militar (Cossmill), Caja de la Banca Privada y la Caja Petrolera, de forma social, gratuita de alto nivel y sin discriminación a los trabajadores desempleados por la pérdida de su empleo.

Abstract

The "Unemployment Bonus for Unemployed Workers Due to Job Loss" is a program designed to provide financial support for food and health to workers who have lost their job involuntarily due to the fact that the company where the employee worked has closed for not being of great value to society or due to the pandemic that occurred worldwide which forced many employers to fire their workers due to the bankruptcy of their companies. This bonus seeks to mitigate the economic difficulties faced by unemployed people, providing economic support during a transition period. It is established with the purpose of helping cover basic needs while workers look for new job opportunities. The implementation of this bonus may vary depending on the policies and regulations of each country, and is usually subject to certain specific requirements and conditions. Ultimately, the Unemployment Bonus for Workers Unemployed due to Job Loss aims to provide a temporary financial cushion to those facing job loss, thus contributing to the economic security of workers in times of employment crisis. The unemployment bonus, apart from being economic, can also be help through subsidies, that is, food such as rice, cereals, oil, milk and other foodstuffs, which is a support for the family basket of the unemployed worker, the worker who lost his job and his family. (wife and children) that serves to nourish and strengthen the mind and body of the worker to obtain a new job within the term of the Unemployment Bonus. In the same way, the unemployment bonus is through health insurance, providing medical care in the different insurances that exist, such as the State Bank Fund, the Road Fund, the Cordes Fund, the National Health Fund, and the Military Social Security Corporation. (Cossmill), the Private Banking Fund and the Oil Fund, in a social, free, high-level manner and without discrimination to unemployed workers due to the loss of their job.

ÍNDICE:

CAPITULO I 2
INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN. 2
1.1. ENUNCIADO DEL TEMA DE LA TESIS: 2
1.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA: 2
1.3. PROBLEMATIZACIÓN: 3
1.4. DELIMITACIÓN: 4
1.4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA: 4
1.4.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL: 4
1.4.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL: 4
1.5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA TESIS: 4
1.6. OBJETIVOS: 5
1.6.1. OBJETIVO GENERAL: 5
1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 5
1.7. MARCO REFERENCIAL: 6
1.7.1. MARCO TEÓRICO: 6
1.7.2. MARCO CONCEPTUAL: 7
1.8. HIPÓTESIS: 8
1.8.1. VARIABLES: 8
1.8.2. UNIDADES DE ANÁLISIS: 8
1.8.3. NEXO LÓGICO: 8
1.9. MÉTODOS A SER UTILIZADOS EN LA TESIS: 9
1.9.1. MÉTODO DEDUCTIVO: 9
1.9.2. MÉTODO INDUCTIVO: 9
1.9.3. MÉTODO DESCRIPTIVO: 9
1.9.4. MÉTODO HISTÓRICO: 10
1.9.5. MÉTODO DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS: 10
1.9.6. MÉTODO EXEGÉTICO: 11
1.9.7. MÉTODO SISTEMÁTICO: 11

1.9.8. MÉTODO HERMENÉUTICO: 12
1.9.9. MÉTODOS EMPÍRICOS: LA OBSERVACIÓN Y LA MEDICIÓN: 12
1.9.10. MÉTODO ESTADÍSTICO. 13
1.10. TÉCNICAS: 13
1.10.1. RECOLECCIÓN DE DATOS: 13
1.10.2. ANÁLISIS DOCUMENTAL. 14
1.10.3. OBSERVACIÓN. 14
1.10.4. ENTREVISTAS. 14
1.10.5. ENCUESTAS. 15
CAPITULO II 16
MARCO HISTÓRICO 17
2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS. 17
CAPITULO III 29
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL 29
3.1. MARCO TEÓRICO: 29
3.1.1. EL TRABAJO Y LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR: 29
3.1.2. DERECHO A LA CESANTÍA: 30
3.1.3. EL DESEMPLEO. 30
3.1.4. OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO CON RESPECTO A LA PROTECCIÓN AL DESEMPLEO. 33
3.2. MARCO CONCEPTUAL 35
3.2.1. BIENESTAR SOCIAL: 35
3.2.2. BONO: 36
3.2.3. CAUSA: 36
3.2.4. CESANTÍA: 37
3.2.5. DESEMPLEO: 37
3.2.6. SEGURIDAD SOCIAL: 37
3.2.7. TRABAJADOR: 38
CAPÍTULO IV 39

MARCO JURÍDICO 40
4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO: 40
4.2. CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL: 43
4.3. ÁMBITO INTERNACIONAL: 44
4.3.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS: 44
4.3.2. CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA): 45
4.3.3. CONVENIO SOBRE EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESEMPLEO - 1988 (NÚM. 168) 45
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA. 46
4.4.1. LEGISLACIÓN COMPARADA CON LA REPÚBLICA DE ECUADOR: 46
4.4.2. LEGISLACIÓN COMPARADA CON LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA: 50
4.4.3. LEGISLACIÓN COMPARADA CON LA REPÚBLICA DE CHILE: 54
4.4.4. COMENTARIO SOBRE LA LEGISLACIÓN COMPARADA: 57
CAPITULO V 60
MARCO PRÁCTICO 60
5.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS: 60
5.2. Entrevistas realizadas: 68
5.3. COMENTARIO SOBRE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS: 71
CAPITULO VI 73
PROYECTO DE LEY 74
6.1. Antecedentes. 74
6.2. Bases del Proyecto de Ley. 75
6.3. Exposición de motivos. 76
6.4. Nomenclatura empleada. 76
6.5. PROPUESTA DE LEY: 78
CAPÍTULO VII 82
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 83

BIBLIOGRAFÍA: 86
Anexos 93

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

Gráfico 1. Sexo de los encuestados..... 61
Gráfico 2. Edad de los encuestados..... 62
Gráfico 3. Tiempo de trabajo de los encuestados. 63
Gráfico 4. Ingresos mensuales de los encuestados. 64
Gráfico 5. Beneficios sociales y derechos de los trabajadores..... 65
Gráfico 6. Conocimiento de la cesantía..... 66
Gráfico 7. Punto de vista respecto a la implementación del pago de bono de cesantía 67

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1. Nómina de los profesionales entrevistados. 68
Tabla 2. Necesidad de implementar el pago de un bono por cesantía..... 69
Tabla 3. Motivos para implementar un bono de cesantía. 70

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1……79

Anexo 2……79

Anexo 3……80

Anexo 4……81

Anexo 5……81

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. ENUNCIADO DEL TEMA DE LA TESIS:

"Bono de cesantía para trabajadores desempleados por pérdida de empleo"

1.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

Se observa en la realidad social boliviana que cuando una persona pierde su empleo o es desvinculado de su fuente de trabajo, según las condiciones y el tiempo trabajado es acreedor a una indemnización es decir de sus beneficios sociales, igualmente puede recibir un desahucio si las condiciones del caso así lo establecen; Sin embargo, éstos pagos no se dan como un bono de cesantía y son entregados en un pago global por los años de servicio de los trabajadores.

¿Qué pasa con los servidores públicos? Su salario depende del tesoro general de la nación ¿No tienen beneficios sociales?

El desempleo y la pérdida de empleo en nuestros días se torna compleja debido a la pandemia a nivel mundial que como consecuencia nos dejó el cierre de varias empresas grandes, medianas y pequeñas particularmente del sector privado, dejando por lo tanto sin empleo a muchos trabajadores y en muchos casos impagos de sus beneficios sociales, salarios devengados y otros, quedando completamente desprotegido él y su grupo familiar, consecuentemente para preservar el capital humano del país, es importante que el Estado a través del Gobierno pueda implementar el otorgamiento del bono de cesantía a los trabajadores que se encuentran desempleados como a aquellos que perdieron su empleo por diversas circunstancias. Para este reconocimiento se proyectará una Ley, que se sumaría al conjunto de normas laborales que son progresivas y que tienen que garantizar derechos de los trabajadores como un pilar fundamental de cualquier sociedad.

Creemos que, si se llegase a entregar este bono como una prestación en dinero desde el ámbito de la Seguridad Social, se mitigarían los problemas que tienen que pasar los trabajadores que se encuentran desempleados y para aquellos que perdieron su empleo y no cuentan con un salario o haber mensual para poder cubrir sus necesidades básicas consecuentemente con su subsistencia y la de su grupo familiar.

1.3. PROBLEMATIZACIÓN:

- ¿Qué normas existen actualmente aplicables a trabajadores desempleados?
- ¿Existe alguna norma que proteja a los trabajadores sin empleo y a los trabajadores que quedaron desempleados?
- ¿Qué se entiende por ingresos económicos dentro del Derecho?
- ¿Cuál es la razón para la incorporación del bono de cesantía a través de una Ley?
- ¿Qué ventajas tendría el implementar un bono de cesantía a trabajadores sin empleo o que hayan perdido su empleo?
- ¿Tiempo que debería otorgarse el bono de cesantía a los trabajadores desempleados?
- ¿Cuáles son los requisitos para el acceso a este bono de cesantía?
- ¿A parte del bono mencionado, sería bueno implementar otras medidas en favor a los trabajadores que queden desempleados?
- ¿Sería progresiva la normativa laboral que otorgue el bono de cesantía?

1.4. DELIMITACIÓN:

1.4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA:

La Tesis se limitará al estudio de las normas jurídicas de Derecho de la Seguridad Social y Derecho Laboral en nuestro Estado y también de carácter internacional, los pensamientos de distintos tratadistas y la conceptualización de ciertos antecedentes necesarios para comprender la propuesta normativa que se pretende abordar.

1.4.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL:

En lo que respecta a la delimitación temporal, la presente tesis se circunscribirá al estudio del problema planteado en los últimos tres años, con objeto de poder determinar las complicaciones que se presentaron en trabajadores que no tienen empleo y de los que perdieron su fuente laboral y todos sus ingresos.

1.4.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL:

Por motivos metodológicos, la tesis se limitará al estudio del tema planteado, en la ciudad de La Paz, aclarando que la propuesta es de aplicación en todo el Estado Plurinacional Boliviano.

1.5. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA DE LA TESIS:

La presente investigación tiene gran importancia en el ámbito del Derecho y las Ciencias Sociales, ya que se profundizará en una temática poco abordada hasta la fecha, dando nuevos paradigmas sobre la progresividad de los Derechos laborales y sociales y comprender mejor la visión de éstos progresos en la doctrina propuesta por algunos juristas y también en la legislación comparada con otros Estados que tienen mayor gama de normas que protegen a los trabajadores cuando se hallan sin empleo o al perder su trabajo.

Ésta tesis tiene su fundamentación en el Derecho de la Seguridad Social y Derecho laboral que son un Derecho social por excelencia y que tiene un carácter de

progresividad. Las normas que se promulgan en materia laboral y de seguridad social se enfocan en velar y proteger al trabajador que se encuentra en una posición de vulnerabilidad respecto a los empleadores y que son los que sustentan los núcleos familiares que son el pilar de la sociedad.

Vemos la temática como importante ya que, desde la Carrera de Derecho y la investigación, se puede hacer un gran aporte al proponer un anteproyecto de Ley enfocado en la protección de los trabajadores una vez que estos han perdido su fuente laboral y por tanto han perdido sus ingresos mensuales para así poder mitigar los grandes problemas que la problemática de falta de empleo y la pérdida de empleo generan a nivel social.

1.6. OBJETIVOS:

1.6.1. OBJETIVO GENERAL:

- Elaborar un anteproyecto de Ley que reconozca el bono de cesantía para trabajadores sin empleo o que por algún factor hayan perdido su empleo, desde el ámbito de la Seguridad Social como una prestación más.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar cuáles son las normas que existen actualmente en el Estado boliviano aplicables a trabajadores sin empleo o desempleados.

- Mencionar si existe alguna norma que proteja a los trabajadores sin empleo o que quedaron desempleados de sus fuentes laborales.

- Explicar qué se entiende por prestaciones en dinero dentro del Derecho de la Seguridad Social, cuáles son sus implicancias, su impacto y su relación con el Derecho laboral.

- Analizar qué ventajas tendría implementar un bono de cesantía a trabajadores sin empleo o desempleados que hubiesen perdido su empleo y desarrollar los

motivos por los cuales se debe incorporar dicho bono a través de una Ley y por cuánto tiempo debería otorgarse el mismo.

- Establecer cuáles deberían ser los requisitos para ser beneficiario del bono de cesantía.

- Investigar si sería bueno implementar otras medidas en favor a los trabajadores que queden desempleados y las personas desempleadas.

1.7. MARCO REFERENCIAL:

El desarrollo de la Tesis contendrá un marco histórico sobre la evolución de los Derechos sociales, un marco teórico que señalará el pensamiento de distintos autores y los aportes doctrinarios sobre la temática, un marco conceptual que ampliará la gama de conceptos a ser utilizados en la investigación y un marco jurídico que incluya toda la normativa existente sobre la protección de los trabajadores al perder éstos su fuente de trabajo, igual que la legislación comparada con otros Estados.

1.7.1. MARCO TEÓRICO:

El marco teórico estará organizado respecto a toda la doctrina y pensamientos de distintos juristas a lo largo de la historia tanto en el ámbito nacional como en el ámbito internacional, donde se desarrollará toda la gama de concepciones que se tuvo sobre el trabajo, las fuentes de trabajo, las relaciones de dependencia entre trabajador y empleador y el otorgamiento de bonos y prestaciones, tanto en dinero como en especie.

Igualmente profundizaremos la concepción de los Derechos Sociales y laborales que se han dado como un modo de defensa del trabajador y que han sido concebidos como derechos de primera generación y consagrados en los derechos constitucionales de los Estados y materia también de organismos internacionales especializados en el tema.

1.7.2. MARCO CONCEPTUAL:

El marco conceptual será enriquecido en el acápite de la Tesis destinado a dichos conceptos, pero entre las principales definiciones que servirán para comprender mejor la temática abordada, tenemos las siguientes:

Derecho a la Seguridad Social.- El Derecho de la Seguridad Social es una rama del derecho en general que regula la rama de la política social y económica del país, a través de los Entes Gestores de Corto y Largo Plazo, busca proteger a sus asegurados cuando sufren contingencias que les produce estados de necesidad, asegurándoles condiciones de vida, salud, y trabajo socialmente suficientes.

Prestación.- Son los beneficios otorgados en especie o en dinero (sanitarios, alimenticios y otros), por cuyo medio la Seguridad Social realiza la protección del trabajador y su familia

Trabajador.- La persona física, sea obrero, empleado o miembro de cooperativa de producción o aprendiz, que está sujeto al campo de aplicación del Código de Seguridad Social.

Trabajo.- Se entiende como derecho del trabajo la labor, la actividad ocupación, faena, tarea, empleo, cargo, destino, oficio y profesión, por tanto el trabajo significa por una parte acción, desarrollo de energía humana y por otro, esfuerzo penoso, fatiga, sacrificio que realiza el ser humano.

Es también la prestación de servicios sujeta a remuneración periódica en caso de subordinación.

En resumen, se define al derecho del trabajo como al conjunto de normas jurídica que se aplican al hecho social del trabajo, en cuanto respecta a las relaciones entre las partes que concurren a él como la colectividad en general.

1.8. HIPÓTESIS:

Implementando una Ley que reconozca un bono de cesantía para los trabajadores desempleados o por la pérdida de empleo, se logrará una menor afectación a la economía de las familias bolivianas y se dará un plazo con la posibilidad para que encuentren nuevas fuentes laborales.

1.8.1. VARIABLES:

1.8.1.1. VARIABLE DEPENDIENTE:

Se logrará la estabilidad de las familias bolivianas y se dará un plazo con la posibilidad para que encuentren nuevas fuentes laborales.

1.8.1.2. VARIABLE INDEPENDIENTE:

Implementando una Ley que reconozca un bono de cesantía para los trabajadores desempleados o para aquellos que han perdido su fuente laboral.

1.8.2. UNIDADES DE ANÁLISIS:

- Antecedentes históricos.
- Aspectos conceptuales y teóricos.
- Legislación nacional y comparada sobre la materia.
- Resultados del trabajo de campo.
- Bases, principios y normas del Proyecto de Ley que se propone.
- Conclusiones, y;
- Recomendaciones.

1.8.3. NEXO LÓGICO:

- Implementando.
- Se logrará.
- Se dará.

1.9. MÉTODOS A SER UTILIZADOS EN LA TESIS:

Los métodos generales son utilizados por su amplitud casi en todas las investigaciones científicas y que las mismas se aplican en todas las etapas del proceso cognoscitivo y por ello los métodos que se utilizarán son los siguientes:

1.9.1. MÉTODO DEDUCTIVO:

Debemos señalar, que, el método deductivo como indica (Maya, 2014, pág. 14) “es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares”, vale decir investigar de lo general a lo particular.

En la presente investigación el método deductivo nos permitirá tomar conocimiento a través del razonamiento lógico de la temática abordada y descomponer las partes fundamentales del todo a lo más particular para entender las partes específicas de las causas de desvinculación laboral y sus consecuencias.

1.9.2. MÉTODO INDUCTIVO:

Al hablar del método inductivo, debemos remitirnos a lo que señala (Morán, 2010, pág. 12) al decir que es aquel en el que “se utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general”.

Se utilizará éste método ya que va de lo particular a lo general, y nos permitirá trascender los casos particulares para llegar a conclusiones generales. La ventaja de este método es que impulsa al investigador a ponerse en contacto directo con el objeto de la investigación.

1.9.3. MÉTODO DESCRIPTIVO:

“Es un método que se basa en la observación, por lo que son de gran importancia los cuatro factores psicológicos: atención, sensación, percepción y reflexión” (Marroquín, 2012, p. 6).

Éste método nos permitirá describir distintos factores y conceptos que abordaremos dentro de la presente investigación sobre las distintas normas existentes en nuestro ordenamiento jurídico, al igual que las concepciones de distintos autores sobre la temática abordada.

1.9.4. MÉTODO HISTÓRICO:

Por método histórico se entiende aquel "procedimiento de investigación y esclarecimiento de los fenómenos culturales, que consiste en establecer la semejanza de dichos fenómenos, tras lo cual infiere una conclusión acerca de su parentesco genético, es decir, de su origen común" (Morán, 2010, p. 12).

Es un método que tiene relación con la dialéctica, que consiste en el estudio de los sucesos acontecidos con anterioridad, para extraer las lecciones de la historia. En el presente tema, será importante para el estudio de los antecedentes del problema objeto de investigación, la evolución de los derechos laborales en el país y el mundo y la implementación de nueva normativa que beneficie a los trabajadores.

> "La aplicación del método histórico exige una serie de fases en la investigación, que resultan imprescindibles para llegar a construir la historia. En cada una de ellas hay que alcanzar unos objetivos determinados y usar unas técnicas que hoy en día se encuentran bastante perfeccionadas. Además, permiten en varias ocasiones, y exigen, compaginar sus técnicas con otras procedentes de ese desarrollo metodológico moderno que tanto estamos repitiendo" (Ruiz, 1976, p. 449).

1.9.5. MÉTODO DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS:

El método analítico consiste en la descomposición de un todo en sus elementos, que también será de mucha utilidad en la presente investigación, ya que nos permitirá estudiar el comportamiento del problema, por separado y en sus partes más importantes. El análisis presupone a la síntesis y viceversa, ya que la síntesis es una

totalidad que contiene todo el sistema de relaciones, que nos permitirá la elaboración de las conclusiones correspondientes. Estos métodos son a entender de (Méndez, 2013, pág. 9), procesos mentales que detalla como:

> "Los conceptos de análisis y síntesis se refieren a dos procesos mentales o actividades que son complementarias entre sí, nos sirven para el estudio de problemas o realidades complejas. El análisis consiste en la separación de las partes de esos problemas o realidades hasta llegar a conocer los elementos fundamentales que los conforman y las relaciones que existen entre ellos. La síntesis, se refiere a la composición de un todo por reunión de sus partes o elementos, que se puede realizar uniendo las partes, fusionándolas u organizándolas de diversas maneras".

1.9.6. MÉTODO EXEGÉTICO:

El método exegético jurídico descansa en el culto al texto de la ley y en descubrir la intención del autor de la ley. Este método considera la norma perfecta y servirá en la presente investigación para conocer cuál fue la intención del legislador al momento de elaborar una norma y resolver las controversias no solo en la norma, sino en la interpretación exegética de la norma, vale decir "al pie", como un análisis semántico y gramatical de la normatividad existente sobre la temática abordada.

A entender de (Vallet de Goytisolo, 2001, pág. 488), "la exégesis parte pues, de la letra de la Ley, para establecer una serie de raciocinios o silogismos basados en los tres principios fundamentales de la lógica formal: el de identidad, el de contradicción y el de *tertium non datur* (principio de tercero excluido)"

1.9.7. MÉTODO SISTEMÁTICO:

El Método sistemático, no contempla la ley en forma aislada, sino dentro de un todo coherente, por lo tanto, para conocer su sentido y su alcance es necesario valorarla

dentro de ese todo, lo propuso el jurista alemán Zacharias, indicando que éste método consiste en:

- La agrupación de normas que tengan un mismo fin, o que se apliquen en una misma materia del Derecho.
- El conocimiento de la estructura de la norma.
- El análisis de la estructura (requisitos, elementos, efectos de la normativa), y
- La explicación de la naturaleza jurídica.

1.9.8. MÉTODO HERMENÉUTICO:

El término hermenéutica, del griego *hermeneutiqué* corresponde en latín a *interpretâri*, o sea el arte de interpretar los textos, para fijar su verdadero sentido, según se señala en (Diccionario Hispánico Universal, 1961 citado por Morella et. al., 2006, p. 173.). La interpretación viene a identificarse con la comprensión de todo texto cuyo sentido no sea inmediatamente evidente y constituya un problema, acentuado, por alguna distancia (histórica, psicológica, lingüística, etc.) que se interpone entre el investigador y el documento objeto de la investigación.

Ayuda a encontrar cual fue la voluntad del legislador al proyectar la Ley General del Trabajo y otras normas referidas al Derecho laboral.

1.9.9. MÉTODOS EMPÍRICOS: LA OBSERVACIÓN Y LA MEDICIÓN:

Los métodos empíricos son aquellos que “revelan y explican las características fenomenológicas del objeto. Estos se emplean fundamentalmente en la primera etapa de acumulación de información empírica y en la de comprobación experimental de la hipótesis de trabajo” (Cobas, et. al., 2010, p. 6).

La observación nos permitirá ver de cerca el problema, siendo objetivos al momento de plasmar lo que se ve en información y la medición nos permitirá medir con datos

cuantitativos resultados que se obtendrán después de aplicar técnicas de recolección de datos.

1.9.10. MÉTODO ESTADÍSTICO.

Jiménez, al hablarnos de la estadística, nos dice que ésta puede definirse como un "método de razonamiento que permite interpretar datos cuyo carácter esencial es la variabilidad (...) la finalidad de la estadística es utilizar datos obtenidos en una muestra para realizar inferencias válidas para una población más amplia de individuos de características similares" (2001, p. 125).

1.10. TÉCNICAS:

Las técnicas de investigación utilizadas en este trabajo son primordialmente la técnica de recolección de datos. Los instrumentos utilizados en esta investigación son específicamente de investigación bibliográficas, reportes informáticos, entrevistas y artículos en diferentes medios de comunicación, etc.

Las técnicas utilizadas en la presente investigación son las siguientes:

1.10.1. RECOLECCIÓN DE DATOS:

Se entiende por recolección de datos todo aquel acopio de información respecto al tema de nuestra investigación, nos permitirá conocer y entender mejor el objeto de estudio.

Toda medición o instrumento de recolección de los datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez. La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Mejía, 2005, p. 82).

1.10.2. ANÁLISIS DOCUMENTAL.

Una vez se recolecten y acopien todos los datos necesarios para la investigación se procederá con la técnica de analizar los datos recolectados, sintetizarlos y plasmarlos en la presente investigación.

“El análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico- sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas” (García, 2002, citado por Elinor & Molina, 2005, p. 19).

A través del cual se esquematiza y sintetiza la información recopilada mencionada anteriormente. En la presente Tesis, se pretende analizar, sintetizar y exponer la información de manera clara y concisa a fin de proporcionar un buen desarrollo teórico y conceptual.

1.10.3. OBSERVACIÓN.

La observación activa es una técnica por la cual se podrá ver y analizar la realidad de nuestro objeto de estudio, su comportamiento y asimilación ante distintas condiciones. A entender de Mejía, “después de conseguir muchas respuestas mediante el cuestionario, se realizan observaciones para confirmar si el comportamiento real de los sujetos concuerda con las actitudes y opiniones que expresaron” (2005, p. 62). A partir de la observación, conoceremos la realidad concreta sobre la situación de los trabajadores que han perdido su fuente laboral.

1.10.4. ENTREVISTAS.

Mejía nos indica que las entrevistas son un método muy útil para recabar datos y gracias a ciertas cualidades especiales todavía se usan muchísimo. Señala que existen dos tipos de entrevistas: estructuradas y no estructuradas; las primeras, son

aquellas en las que existen preguntas y respuestas alternativas que se aplican con rigidez a todos los sujetos, éstas aumentan su confiabilidad, pero pueden mermar su profundidad. Las entrevistas no estructuradas son más informales, aquí es posible interrogar libremente a los sujetos sobre sus opiniones, actitudes, creencias y otros puntos que se vean convenientes (2005, p. 56 - 57).

El procedimiento radica en realizar cuestionarios estructurados y realizar entrevistas a docentes universitarios, autoridades de la carrera de derecho y profesionales titulados de la carrera en los últimos 3 años, a fin de ver su percepción y poder analizar la información que nos brinden.

1.10.5. ENCUESTAS.

La encuesta puede definirse como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra obtenida de un universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (Casas, et. al., 2002, p. 528).

El procedimiento a aplicar será un cuestionario con preguntas cerradas que se realizará a través de *Google forms*; se empleará encuestas a la población paceña en general para ver la percepción que tienen respecto a la implementación de una Ley que reconozca un bono de cesantía para trabajadores desempleados o que por algún factor hayan perdido su empleo.

CAPITULO II

MARCO HISTÓRICO

CAPITULO II

MARCO HISTÓRICO

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Según (Villadiego, 2020) señala que el reparto del trabajo ha sido una constante en la organización colectiva de los seres humanos. Ya en las sociedades más primitivas, unos cazaban y otros recolectaban, unos buscaban agua, otros, refugio.

Poco a poco, el reparto se fue sofisticando y empezaron a surgir las primeras profesiones. Y con ellas, las primeras desigualdades. Incluso antes de que nacieran las ciudades, las jerarquías se habían consolidado y unos trabajaban para otros, a menudo considerados como simple fuerza de trabajo y no como personas. Ya entonces, surgió una conciencia de los abusos laborales y, por ejemplo, en el antiguo Egipto se han encontrado indicios de la primera huelga de la historia, en la que los trabajadores se negaron a seguir construyendo la tumba de Ramsés III (Villadiego, 2020).

> “Para Carlos Marx (1818–1883) el desempleo se genera por la producción y reproducción de capital y a su vez a la acumulación del capital, esto genera en la población desempleos crónicos, flotantes e intermitentes, pues esta producción, reproducción y acumulación del capital genera ejércitos industriales de reserva, que son la mano de obra disponible para el proceso de producción capitalista” en la Edad Media «el problema del desempleo como se entiende hoy aún no existía», había desocupados. No obstante, en aquel tiempo, a la persona que no trabajaba se la tenía por holgazana o vagabunda. En su libro Idle Hands (Manos ociosas), el profesor John Burnett explica que hasta el siglo XIX muchos analistas ingleses identificaban a los desempleados principalmente con los ‘inadaptados’ y trotamundos que dormían a la intemperie y deambulaban de noche por las calles” (Lombo, 2011).

El «descubrimiento del desempleo» tuvo lugar a finales del siglo XIX o principios del XX. Se formaron comisiones gubernamentales especiales para estudiarlo y resolverlo, como la Comisión Selecta de la Cámara de los Comunes británica para tratar la «Consternación por la falta de empleo», de 1895. El desempleo se había convertido en una epidemia (Burnett, 1994, p. 19).

> La conciencia de este problema aumentó drásticamente, sobre todo después de la Primera Guerra Mundial. Esta contienda había eliminado el desempleo. Pero a principios de los años veinte el mundo occidental experimentó una recesión tras otra, lo que culminó en la Gran Depresión, que desde 1929 zarandeó las economías industrializadas del mundo entero. Tras la Segunda Guerra Mundial, muchos países tuvieron un nuevo auge económico y el desempleo disminuyó ostensiblemente (Wikidat, 2022).

Alizaga, señala que el mercado laboral sufrió otro descalabro como consecuencia de la crisis petrolera de los años setenta, y la ola de informatización con su secuela de despidos. El desempleo ha comenzado a propagarse inmisericordemente incluso entre el personal administrativo, que en el pasado se consideraba seguro. El mercado laboral en los diferentes países incesantemente fue luchando por lograr conquistas laborales como una forma de protección por el trabajo realizado.

(Antezana, 2012) señala que en las luchas obreras del 3 y 4 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, donde se produjeron violentos enfrentamientos que causaron muertos y heridos, ya se exigía la reducción de la jornada laboral a ocho horas.

> En Bolivia buscando la dignificación del trabajo, la protección legal y social de la clase trabajadora del país, y en vista de que las relaciones laborales no estaban sujetas a ninguna norma especial, se hizo necesario regular la actividad laboral. Con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose a fin de brindar cierta estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones buscando mejoras salariales y previsiones sociales, se vio imperioso que se cuente con la Ley

> General del Trabajo y la Ley de Seguridad Social (Antezana, 2012, p. 68).

Posteriormente, Antezana (2012) complementa indicando que la reglamentación sobre la estabilidad laboral en Bolivia a lo largo de la historia busca que el empleador no "disfrace" la forma de contratación en desmedro a un derecho primario de la familia: empleo estable con una justa remuneración.

> En 1920 se crea el sistema de seguridad social boliviano, como respuesta al desarrollo de la red de ferrocarriles que contaba con altas tasas de siniestralidad. Durante las décadas de los años 1940 y 1950 se generaliza la protección al trabajador y a su entorno familiar. Ello se formaliza en 1956, cuando se promulga el Código de Seguridad Social que da participación a tres actores en el funcionamiento del sistema: estado, trabajadores y empleadores (Antezana, 2012, p. 68).

De acuerdo al Código de Seguridad Social boliviano sancionado el 14 de diciembre de 1956 y que rige el funcionamiento de las Cajas de Salud, el sistema está fundado en “los principios de solidaridad económica y social, universalidad en el campo de aplicación y contingencias cubiertas y personas protegidas, unidad legislativa y de gestión”[1]. El mismo incorpora “ocho de las nueve contingencias recomendadas por el Convenio 102 de la OIT, relativas a la norma mínima de la seguridad Social: Enfermedad, Maternidad, Riesgos Profesionales, Invalidez, Vejez, Muerte, Asignaciones Familiares y Vivienda de Interés Social” (Antezana, 2012, p. 71).

Las disposiciones del Código de Seguridad Social boliviano regulan las prestaciones del Seguro Social Obligatorio (que comprende los seguros de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte) y las Asignaciones Familiares (subsidios matrimoniales, de natalidad, de lactancia, familiar y de sepelio). Desde su creación hasta la actualidad el sistema de seguridad social ha sido objeto de varias reformas entre ellas tenemos las que a continuación describimos.

[1] Antezana de Guzmán, P. Historia Del Derecho Laboral. La Paz – 2012.

En 1970, el Consejo Técnico de Seguridad Social propone dos modificaciones al sistema: por una parte, la creación del Instituto Nacional de Seguridad Social con funciones de alta dirección, planificación y supervisión; y por otra, una racionalización de las cotizaciones laborales, patronales y estatales para afrontar la iliquidez y déficit financieros que presentaban algunas instituciones (Antezana, 2012, p. 68).

Se promulga entonces el 30 de abril de 1970 el Decreto Ley 9195 que dispone que el Ministerio de Previsión Social y Salud Pública asuma las funciones de tutela sobre las instituciones de la seguridad social y se crean las subsecretarías de Salud y la de Previsión Social con categoría de Vice Ministerios.

> El 28 de marzo de 1972 se promulga el Decreto Ley 10173, conocido como el de Racionalización de la seguridad social. En él se abordan tres aspectos fundamentales: la elaboración de nuevos estatutos orgánicos que reglaran la gestión de las Cajas existentes y potenciales, el aumento de las bases salariales diarias y mensuales para el cálculo de los subsidios por incapacidad temporal y otras prestaciones, y el establecimiento de un esquema porcentual de contribución al sistema: un aporte patronal del 15%, aporte laboral del 3.5% y aporte estatal del 1.5% sobre el monto total de las remuneraciones de todos los trabajadores incorporados obligatoriamente al campo de aplicación del código de la seguridad social (Antezana, 2012, p. 68).

A partir de 1987, y luego de la crisis inflacionaria de 1984-1985, surge la necesidad de reformar el sistema de seguridad social. El estado se encuentra ante una situación crítica, con deudas cuantiosas al sistema de Cajas. A partir de la ley 924 del 14 de abril de 1997 y su decreto reglamentario (21637) de junio del mismo año, el presidente en ejercicio Paz Estenssoro reforma el sistema de seguridad social, separando los regímenes de pensiones (régimen de Largo Plazo) y de salud (régimen de Corto Plazo).

Como vemos Bolivia fue creciendo en un tema normativo para proteger a los trabajadores pero algo con lo que cualquier país debe luchar y párrafos anteriores

hemos enseñado como el desempleo era considerado un mal hábito y como este se convirtió en la lucha de eliminarlo de todos los países a raíz de los antecedentes que se han vivido en otros países el 2009 Bolivia promulga su nueva Constitución Política en la cual incluye artículos que protegen los derechos de los trabajadores en ella dice que, “toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna” (Art. 46 CPE). Pero, este derecho constitucional no estaba ni está realmente garantizado para todos los bolivianos.

El gobierno en el 2017 aseguro que Bolivia tiene en la actualidad la tasa de desempleo más baja de la región con 4,1%; seguida de Ecuador con 5,4%; Argentina y Perú con 6,5%; y Chile con el 6,8%, entre los más bajos. Según los datos del último censo (2012), en Bolivia un 65% de población en edad de trabajar tiene entre 15 y 64 años; apenas seis de cada cien son adultos mayores y el resto (29%) son niños.[2]

De acuerdo a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social del 2016, por nivel de instrucción, el 48,8 % de las personas desempleadas tiene educación superior, mientras que el 39,2 % presenta educación secundaria.

Entre los censos de 2001 y 2012, en Bolivia se crearon más de 1,1 millones de puestos laborales. Es más, en 2015, el índice de desempleo llegó a un mínimo histórico del 3%.

> En 2016, el desempleo creció al 4,4%. Este fenómeno, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), puede generar un deterioro de la calidad del trabajo, ya que incluso los trabajadores con formación universitaria pueden verse obligados a aceptar trabajos por debajo de su formación. El subempleo en Bolivia se manifiesta, principalmente, entre

[2] Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. Memoria de la Economía Boliviana 2021. La Paz – 2022.

> los jóvenes, las mujeres y nuevos profesionales con alto nivel educativo y representa el 20% de la población en edad de trabajar, según Bruno Rojas, investigador del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (Antezana, 2012, p. 68).

Existía y existe también un gran porcentaje de personas en el país que no cuentan con un empleo de alta productividad. Esto les impide contar con los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas. En muchas ocasiones debido a las condiciones limitadas de las familias, estas tienden a acercarse al sector informal debido a que éste no exige a las personas más que la voluntad de hacer y cierta habilidad.

El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas señala que el ex presidente de Bolivia, Evo Morales, anunció el 2017 del mes de mayo que el Gobierno invertirá 346 millones de dólares en planes para reducir el desempleo en las áreas urbanas y la pobreza en las zonas rurales.

> “Este importe es la suma de los 146 millones de dólares que se destinó a un «plan de empleo urgente» y los 200 millones dirigidos al nuevo fondo para proyectos productivos de los pueblos indígenas. Con estos nuevos proyectos el Gobierno pretendía reducir la tasa de desempleo del 4 al 2,7% en el país. Con todo este plan el 2017 el ex presidente Evo Morales pretendía que los índices muestren a un país con varias oportunidades de empleo” (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

Pero esto no termino ni redujo el desempleo en Bolivia pues con la llegada de la pandemia a igual que en los demás países Bolivia se vio afecta aumentando sus niveles de desempleo.

> El incremento del desempleo va de la mano de la economía informal, y en

> tiempos de pandemia la situación se ha agravado, dadas las medidas de restricción, y protocolos de bioseguridad que se exigen a las empresas para evitar la propagación del coronavirus, muchas empresas no han podido subsistir dado que la demanda de bienes y servicios ha reducido considerablemente, por lo que en muchos casos se ha optado por el cierre de empresas y varias están pagando las indemnizaciones a sus trabajadores. El impacto de la cuarentena por la pandemia del coronavirus sobre el trabajo comenzó a sentirse con rigor en Bolivia y casi duplicó el desempleo en menos de un semestre de 4,8 registrado al cierre del 2019 a 8,1 por ciento a mayo de 2020. Según el Centro de Desarrollo Laboral y Agrario, la pobreza se ha agravado, la tasa de desempleo urbano ha subido de 4,2 % a 7,4 % y la informalidad ronda al 80 % de la población económicamente activa. El Banco Mundial pronosticó que la recesión en Bolivia puede provocar en 2020 una caída del 5,9 % del Producto Interior Bruto, la peor cifra desde los años 80 (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

Tras el incremento de desempleo en Bolivia y el mundo por las consecuencias de la cuarentena 2019 y parte del 2021 surge la pregunta: ¿qué protección hay para los desempleados? Razón por lo que desde antes de la pandemia incluso la mayoría del mundo carece de seguro de desempleo.

Igualmente, el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (2022) indica que los únicos países en américa latina que cuentan con un seguro de desempleo son Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador y Uruguay, el séptimo de la lista podría ser Venezuela, pero como pasa con frecuencia en este tipo de estudios internacionales, los autores del estudio no lograron información para confirmar si aún sigue vigente.

> El seguro de desempleo o seguro de cesantía en América latina en los países que hemos mencionado tuvieron diferentes años de creación en el país de Uruguay fue creado en 1981, en el país de Brasil fue creado en 1986, en Argentina fue creado en 1991, en el país de Chile fue creado el 2001, en el país de Colombia fue creado en el 2013 y en el país de Ecuador en el 2016 (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

La administración del Seguro de Desempleo (SD) en el Uruguay está a cargo del Banco de Previsión Social (BPS), mientras el diseño del programa es una responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Los primeros antecedentes del SD en el Uruguay pueden encontrarse ya en 1919, cuando fue creado un programa de seguro para funcionarios públicos. Un programa de seguro de desempleo similar al actual fue creado en 1958, teniendo modificaciones posteriores en 1962 y 1982. Con el Decreto-ley 15.180 de 1981 se incorpora la suspensión dentro de las causales de uso del programa (Bonino-Gayoso y García 2015). La última versión funcionó hasta 2009, año en que se le introdujeron importantes modificaciones.

> El seguro de desempleo brasileño fue creado en 1986 y expandido a lo largo de los años 90 y 2000. Durante el 2008, 6.7 millones de trabajadores recibieron beneficios, con un valor medio de R$ 595 (US$ 275), equivalente a 1.3 veces el valor actual del salario mínimo (R$ 465). A pesar de ser un programa con cobertura relativamente extensa, solamente 35% de la población económicamente activa en el país es asalariada con registro (lo que se conoce como carteira de trabalho assinada), y de ese número solamente 2/3 cumplen con los requisitos mínimos de elegibilidad (por lo menos seis meses de contribuciones durante los últimos tres años). El pago del beneficio varía entre 3 a 5 meses, dependiendo del tiempo de servicio del trabajador o trabajadora. En marzo de 2009, el gobierno anunció la extensión del pago del beneficio por dos meses adicionales para trabajadores de sectores altamente afectados por la crisis (minería, siderurgia) que perdieron su trabajo a partir de

noviembre de 2008. Aproximadamente 216.500 trabajadores se beneficiarán de esta medida, a un costo equivalente a 0.013% del PIB (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

En argentina el seguro de desempleo fue creado en 1991 el seguro por desempleo fue y es una herramienta a través de la cual el Ministerio se propone contrarrestar la caída abrupta de ingresos generada por la pérdida involuntaria del empleo, reducir el riesgo al desaliento y ayudar a la búsqueda y selección de un nuevo trabajo. Fue creada para los trabajadores y trabajadoras asalariados/as registrados/as, legalmente despedidos "sin justa causa" o "por fuerza mayor", o bien que hayan perdido su trabajo por quiebre de la empresa en la que trabajaban.

El seguro de desempleo en Chile fue creado el 2000 y el 1 de octubre de 2002 entró en vigencia la Ley 19.728, la cual regulaba y regula el seguro de cesantía que protege a los trabajadores en caso de desempleo. Este se encuentra en la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) y, según el artículo 10 de la ley en cuestión, las cotizaciones -tanto de cargo del empleado como del empleador- deben ser liquidadas y pagadas por este último en dicha entidad durante los primeros 10 días del mes siguiente al remunerado. En Chile el seguro de cesantía se conforma de dos tipos de fondos, Cuenta individual de Cesantía (CIC) la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) es conformada por los aportes del trabajador y los aportes del empleador. El beneficiario puede usarlo sin importar la causa del desempleo, y el fondo de Cesantía Solidario básicamente, el Fondo de Cesantía Solidario es un financiamiento complementario compuesto por los aportes del empleador y del Estado. Como tal, no pertenece a ningún trabajador en específico, y solo puede ser utilizado por las causales de despidos sin culpa, por necesidades de la empresa y/o en casos fortuitos (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

En países como en Colombia el pago del seguro de desempleo fue evolucionando de a poco la fecha de creación según los datos es en el año 2001 pero la evolución empezó en 1945 la ley 6 del 19 de febrero, estableció el auxilio de Cesantías que consiste en un mes de salario por cada año trabajado, en 1968 a través del Decreto 3118 se crea el Fondo Nacional del Ahorro (FNA), en 1990 se incorporó la Ley 50 del régimen especial de cesantías, en la que se obliga a los empleadores a consignar en los diferentes fondos, las Cesantías de sus empleados acusadas en el año inmediatamente anterior, el 2011 Los empleadores empezaron a realizar el pago de las Cesantías de sus empleados a los diferentes fondos privados a través de los Operadores de Información autorizados por el Ministerio, el 2012 se habilita a operadores privados para el pago de Cesantías a través de su Portal Transaccional, el Fondo Nacional del Ahorro establece un convenio con los Operadores de información para recibir el pago de Cesantías. Desde hace 6 años, se integró dentro del portafolio de servicios de los Operadores de Información la liquidación y pago de los aportes a Cesantías. A partir ese momento, los operadores de PILA han venido acompañando a sus empresas clientes facilitando el proceso tradicional.

En otros países como Ecuador el seguro de desempleo fue creado oficialmente el año 2016, el Seguro por Cesantía en Ecuador, al ser adaptado a un hipotético modelo de Seguro por Desempleo, ha tenido un impacto protector tenue en la población durante el periodo de estudio comprendido entre los años 1990 y 2016. Su evolución se ve marcada por una cobertura muy limitada y valores en constante fluctuación, los últimos alterados drásticamente por el evento de la dolarización[3]. Pese a ello, en los últimos años del estudio correspondiente, se ve una marcada tendencia al alza en los valores del índice de este modelo, motivados por el aumento del número de trabajadores cubiertos por este programa. Al comparar al modelo con valores internacionales durante el periodo 1990–2010, es evidente que las protecciones ecuatorianas están muy por debajo de aquellas de países socialmente más responsables (Porras, 2015, p. 99).

[3] Porras Velasco, A. La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. Quito – 2015.

El Seguro de cesantía en Bolivia aún no existe, se ha tocado el tema de dar un seguro al desempleado, pero aún no se ha ratificado en ningún decreto los únicos antecedentes que se tienen son las recomendaciones de Organismos como el FMI, Banco Mundial, el PNUD y otras agencias de las Naciones Unidas recomendaron casi de siempre la creación de bonos de cesantía para los trabajadores retirados en los países pobres. La primera "relocalización" masiva en Bolivia en 1985 apenas creó el Fondo Social de Emergencia (FSE) que no pudo ocupar a miles de trabajadores mineros y fabriles retirados. Tampoco apoyo la actividad productiva necesaria para la economía nacional. Al respecto el ex ministro Herbert Muller declaró el año 1994 que, si las condiciones son favorables, es posible que, en el futuro en función a los alcances de un proyecto, pueda aplicarse un seguro de cesantía o seguro de desempleo para los funcionarios públicos que queden sin su fuente de trabajo. En el año 1995 se sabía que la probabilidad del bono está en función de los alcances del mismo que, sólo beneficiaría a los trabajadores del sector público. En explicación de Muller el año 1994 el proyecto "todavía no había sido presentado de manera oficial (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1. MARCO TEÓRICO:

3.1.1. EL TRABAJO Y LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR:

Almada indica que la revolución, hecha por los liberales burgueses, buscaba inicialmente su fundamentación en el "derecho al trabajo" en el sentido de "libertad para trabajar"[4]. La libre contratación y libre elección deben ser respetadas frente a la intervención del Estado. También frente a los gremios, que mantenían el monopolio de las actividades, los liberales propugnan la liberalización del trabajo en un marco de pactos entre propietarios y asalariados. Por supuesto es un avance si se tiene como punto de partida las explotaciones que los aprendices sufrían en aquella época y quienes trabajaban en condiciones al borde de la subsistencia. Los gremios eran vistos como atasco al desarrollo debido a sus restricciones. Con la liberalización del control corporativo de los gremios, se alcanzaría un mayor nivel de ocupación (p. 26).

> Sin embargo, el proceso exige un análisis más pormenorizado. La libre contratación también era interesante para la nueva clase social, la burguesía, quien buscaba contratar fuerza de trabajo a precios más ventajosos. Así, en nombre de ese derecho al trabajo, comprendido como libertad, se introduce una gran mano-de-obra de mujeres y niños en el mercado de trabajo consiguiendo bajar los salarios, al aumentar la oferta de trabajadores. Como afirma Muniesa, "La libertad de empleo, cuya traducción significa sencillamente despido libre y especulación sobre el estado de necesidad del trabajador que vende su mercancía: la capacidad de trabajar; tal libertad no es libertad" (Muniesa, 2008, p. 14, citado por Almada, 2016, p. 26).

[4] Reyes, L. Derecho Laboral Empresarial. Perú - 2012.

3.1.2. DERECHO A LA CESANTÍA:

Velásquez señala que el Seguro de Cesantía tiene como finalidad proporcionar prestaciones monetarias a todos los asalariados regidos por el Código del Trabajo del país, una vez que enfrenten el evento de la cesantía, y apoyar su reinserción en empleos productivos mediante servicios de empleo y de capacitación laboral. Su financiamiento proviene de cotizaciones periódicas de empleadores y de trabajadores, a los que se suma un aporte estatal anual. Dichas contribuciones son depositadas en cuentas individuales, patrimonio del trabajador, y en un Fondo de Reparto, con el objetivo de financiar un conjunto de beneficios, los que varían según sea la causal que genere la cesantía y el tipo de contrato del trabajador protegido[5].

> "Las reformas al Seguro de Cesantía buscan fundamentalmente remover barreras que innecesariamente limitan el acceso a los beneficios y ampliar el universo potencial de beneficiarios al Fondo de Cesantía Solidario al incorporar a los trabajadores contratados a plazo" (Velásquez, 2011, p. 3).

Otro desafío es el de lograr una óptima integración entre el Seguro de Cesantía y los servicios de empleo, los cuales han mostrado escasa efectividad y un persistente bajo nivel de desarrollo en el tiempo" (Velásquez, 2011, p. 4).

3.1.3. EL DESEMPLEO.

El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (2022) indica que el desempleo es uno de los problemas latentes en la actualidad en nuestro país, sin embargo, este no se encuentra normado de dentro la seguridad social, pese a que la constitución Política del Estado, señala que el régimen de seguridad social cubre también el desempleo y pérdida de empleo. El cual debe estar normado dentro del sistema de Seguridad Social. Ese extremo motivo la realización de la presente investigación

[5] Velásquez, M. D. El seguro de cesantía: más protección en un contexto de crisis. Santiago, Chile: Oficina Internacional del Trabajo de la OIT. Chile - 2011.

para que se pueda demostrar los fundamentos jurídicos que motiven una ley de Seguro contra el Desempleo.

> “La Instauración del Seguro Contra el Desempleo para el trabajador desempleado, sería un gran alivio económico, este sería sustentado por el trabajador, el empleador y el Estado. El aporte del Seguro de Desempleo, que se plantea en el presente trabajo de investigación tiene un componente de ahorro mediante un fondo solidario inversamente proporcional; es decir, los que ganan más aportaran más y los que ganan menos aportaran menos, dicha prestación corresponderá a un salario mínimo nacional, para lo cual el trabajador deberá cumplir los requisitos y obligaciones establecidas para este efecto. El soporte económico tiene un componente de aporte solidario y financiado con un aporte tripartito; Trabajador, Empleador y Estado, los porcentajes serán determinados en la reglamentación de la presente propuesta. La administración de los aportes y el pago de beneficios, estará a cargo del Fondo de Seguro Contra el Desempleo y bajo la tuición del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Supervisado y fiscalizado por comisiones de la asamblea plurinacional y otras instituciones que determine su reglamento” (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

La tasa de desempleo en Bolivia bajó de 8,2% en 2005, a 3,2%, en 2012, el porcentaje más bajo de la región latinoamericana, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Mientras que la organización no gubernamental Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) también reconoció el descenso del índice de paro laboral del 12,1% en 2005 a aproximadamente el 8% en 2011. Contribuyeron al descenso del paro laboral en el país las políticas de desarrollo aplicadas por el Gobierno Nacional a partir de 2006, como la implementación de la reforma de la seguridad social, la creación de nuevas fuentes de empleo y el fortalecimiento de los servicios públicos de salud y educación, entre otros factores (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

> De esta manera puede explicarse cómo en las últimas siete gestiones la tasa de desempleo bajó en Bolivia. Mientras que otros países de la región latinoamericana presentan un cuadro muy diferente respecto al desempleo: México (4,8%), Ecuador (5,3%), Uruguay (6,1%), Argentina (7,2) y Colombia (10,4%). Por la prolongación de la crisis financiera internacional los países desarrollados como Estados Unidos aún presentan un porcentaje elevado de paro laboral (7,6%), al igual que España (27,16%) o Francia (10,8%). Para el CEDLA, el descenso de la tasa de desempleo en Bolivia se presenta de la siguiente manera: 2005 (12,1%), 2006 (11,3%), 2007 (9,5%), 2008 (10,2%), 2009 (11%) y 2011 (7,9%). Medidas gubernamentales De igual manera tiene gran importancia la elevación del monto de la inversión pública desde 2006, que crea nuevas fuentes de empleo y dinamiza la economía nacional. Por ejemplo, en 2005 la inversión pública sólo llegó a $us. 629 millones, en tanto que en 2012 el monto de la inversión pública ejecutada fue de $us. 2.874 millones. Y para la presente gestión la inversión pública se elevó en el Presupuesto Reformulado 2013 de $us. 3.806 millones a $us. 4.634 millones, cifras récord en la historia de la economía nacional (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

Esta capacidad estatal para incrementar la inversión pública se explica por hechos como la nacionalización de sectores claves de la economía boliviana 26 como el de hidrocarburos, minero, servicios y eléctrico, proceso que dio al Estado boliviano la posibilidad de poder contar con más recursos para canalizarlo a través de la inversión pública. A la creación de un clima económico favorable en el país también contribuyeron factores como la estabilidad económica, en medio de la galopante crisis financiera internacional, y el crecimiento sostenido de la economía nacional que en 2011 y 2012 fue del 5,20%, con una proyección para 2013 del 5,5%.

> Este clima favorable incentivó la apertura de nuevas empresas en el país. Por ejemplo, en 2005 había en Bolivia 19.778 emprendimientos empresariales y hasta junio de 2013 esta cifra creció a 96.201 empresas activas, con la

consiguiente generación de nuevas fuentes de empleo, que ayudaron al descenso de la tasa de paro laboral. Más empleos con el BDP Otra fuente de canalización de recursos al sector productivo desde una instancia estatal es el Banco de Desarrollo Productivo (BDP) que entre 2007 y 2012 dio $us. 214 millones en créditos para áreas como la producción de alimentos, textiles, artesanía, metalurgia y otros. La importancia de la labor del BDP se visualiza cuando se subraya que entre 2007 y 2012 con el monto de créditos concedidos se creó 569.293 fuentes de empleos directos e indirectos. El Gobierno Nacional, además, dispone de programas especiales para la creación de fuentes de empleo. Uno de ellos se llama “Mi primer empleo digno”, 27 que comenzó en septiembre de 2008 y continúa vigente, y que en su fase piloto logró beneficiar a más de 2.500 jóvenes de entre 18 y 25 años de edad (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

3.1.4. OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO CON RESPECTO A LA PROTECCIÓN AL DESEMPLEO.

El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (2022) establece que este es un principio básico de la normativa de la OIT que “Todo miembro deberá formular, como objetivo prioritario, una política destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, por todos los medios adecuados, incluida la Seguridad Social” (Convenio 168 de la OIT, aprobado el 21 de junio de 1988). Pero no menos significativo es el reconocimiento del derecho a la existencia digna (que ya había sido defendida de modo anticipatorio por Menger y el “Laboratorio Weimar” en sus diversos cauces de realización.

Así en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, se establece que “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegura, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial: alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica, servicios sociales necesarios, seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez,

> vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. En este marco la política de protección contra el desempleo se hace “pro activa” sin descuidar su función primaria de carácter reparador realizando derechos sociales de prestación (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

Ello supone que debe respetarse la lógica respectiva de esos dos tipos de medidas y su necesaria coordinación para conseguir los fines de protección del trabajador desempleado. El principio de coordinación es que el que, por el momento, se refleja en el Convenio OIT, núm.168 (1988), sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo.

> Por lo demás, en la Recomendación OIT, núm.176 (1988), con el mismo título, hacer notar que “uno de los objetivos prioritarios de la política nacional debería ser el fomento del pleno empleo productivo y libremente elegido por todos los medios adecuados, incluida la seguridad social” art. 2). Aunque adquiere fuerza la orientación neoliberal que ve en las medidas reparadoras un obstáculo para la realización de políticas activas, cuando no un simple instrumento de aquéllas al servicio de estas últimas (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

En aquél sentido, el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (2022) aclara que se debería tender a no subordinar las políticas de indemnización reparadora del desempleo a las políticas activas de empleo. Se trataría de satisfacer un conjunto integrado de prestaciones reparadoras y de activación encaminadas teleológicamente a la inserción o reinserción laboral del desempleado. El compromiso que se adquiere sería bidireccional en cuanto que impondría deberes de actuación positiva a los poderes públicos y obligaciones de búsqueda activa de empleo por el sujeto protegido por el sistema de desempleo de la Seguridad Social. Sin embargo, los vientos fríos que corren actualmente parecen dirigirse más unidireccionalmente al desempleado que a los propios poderes públicos, como si se

presumiere que en gran medida la situación de desempleo (que padece) le fuere a él esencialmente imputable.

> La Seguridad Social y sus objetivos se resumen en los siguientes: a) Protección total y coordinada de las diversas contingencias que sin culpa del trabajador, pueden traer como resultado la pérdida temporal o permanente del salario; asistencia médica y asignaciones familiares; b) Extensión de esta protección a todos los adultos en la medida en que lo necesiten, así como a las personas a su cargo; c) Seguridad de recibir prestaciones que aun siendo módicas, permitan mantener un nivel de vida socialmente aceptable, y que se otorguen en virtud de un derecho legal bien establecido; d) Financiamiento por métodos que obliguen a la persona protegida a tener presente en cierta medida el costo de las prestaciones que recibe pero que, al mismo tiempo, implican una amplia aplicación del principio de solidaridad entre ricos y pobres, hombres y mujeres, asalariados y personas muy jóvenes o de edad demasiado avanzada para trabajar, personas robustas o endebles; Estos objetivos fueron incorporados en las recomendaciones sobre la seguridad de los medios de vida y sobre la asistencia médica que adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo en su histórica reunión de Filadelfia en 1944. Cinco años después la O.I.T. dio efectivización a esas recomendaciones a través de convenios y en 1952 adoptó el Convenio sobre Seguridad Social (normas mínimas) que se halla en actual vigencia (Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, 2022).

3.2. MARCO CONCEPTUAL

3.2.1. BIENESTAR SOCIAL:

El bienestar social se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos

que dan lugar a la tranquilidad y satisfacción humana[6]. El bienestar social es una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro. Aun así, el bienestar, como concepto abstracto que es, posee una importante carga de subjetividad propia del individuo, aunque también aparece correlacionado con algunos factores económicos objetivos. El bien social no implica un colectivismo, donde todos son teóricamente dueños de todo, pero la propiedad, posesión y uso se transforman en una abstracción puesto que carecen de derecho de propiedad individual (Marca, 2014, p. 16).

3.2.2. BONO:

Tarjeta, vale u otro documento, dado liberal o benéficamente, para que el portador pueda cambiarlo por dinero, comestibles y otros artículos de primera necesidad.[7] En algunos ensayos de colectivismo se ha pretendido reemplazar con bonos de trabajo el dinero que, como retribución, debía recibir el trabajador. En términos de comercio, bonos son los títulos de la deuda emitida por la tesorería del Estado o de otra corporación pública (Osorio, 2002, p. 135).

3.2.3. CAUSA:

"El motivo que nos mueve o la razón que nos inclina a hacer alguna cosa. También, el antecedente necesario que origina un efecto. Se habla asimismo de causa como fundamento por el cual adquirimos algún derecho…" (Cabanellas, 2000, p. 66)

> "En materia de obligaciones y de contratos, se conoce como causa, para unos autores, el fin mediato que se busca en el contrato o que produce la obligación; para otros, posiblemente con mejor propiedad, el propósito o razón que motivó a cada una de las partes a celebrar el contrato. La causa

[6] Lombo Ibarra, H. Teoría del empleo y el desempleo. Consideraciones para el caso colombiano. Colombia - 2011.
[7] Antezana de Guzmán, P. Historia Del Derecho Laboral. La Paz – 2012.

> constituye un elemento esencial, hasta el punto que, faltando de ella, el contrato no produce ningún efecto. La causa de las obligaciones y contratos tiene que ser verdadera, lícita y no opuesta a la moral y a las buenas costumbres" (Marca, 2014, p. 14).

3.2.4. CESANTÍA:

"Estado de cesante, del empleado público a quien se priva de su empleo y en algunos casos, del sueldo. Para que en determinadas circunstancias perciba el empleo cesante, la cesantía puede equipararse a la jubilación o retiro, cuando se ha producido por edad o invalidez. También puede representar un correctivo de impuesto al empleado por el mal desempeño de su función o por su mala conducta" (Osorio, 2002, p. 177).

3.2.5. DESEMPLEO:

En el concepto legal español, el desempleo es la situación en que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su ocupación, sin causa imputable a ellos, y ven reducidas, en una tercera parte o más, sus jornadas ordinarias de trabajo. Por lo común, se equipará a paro forzoso (Cabanellas, 2000, p. 126).

3.2.6. SEGURIDAD SOCIAL:

"La seguridad social es un sistema protectivo mucho más avanzado que el inaugurado con el seguro social, pues su campo de aplicación de personas protegidas alcanza a toda la población y su cobertura protectora está dirigida a todas las necesidades y se funda en el visionario principio de proporcionar a la sociedad la mayor suma de felicidad posible…" (Campero & Espada, 2005, p. 22).

> Es el conjunto de normas que tiende a proteger la salud del capital humano del país, la continuidad de sus medios de subsistencia, la aplicación de medidas adecuadas para la rehabilitación de las personas inutilizadas y la concesión de los medios necesarios para el mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar.

> Se la entiende en su sentido amplio y superado ya el restrictivo de previsión social que entrañaba las prestaciones gratuitas por cuenta de entidades o del Estado a favor de los trabajadores, mientras que la seguridad social es el derecho que estos adquieren y pueden exigir por su propia contribución, la de los patrones y del Estado (Marca, 2014, p. 15).

3.2.7. TRABAJADOR:

La persona quien trabaja; o todo aquel que realiza una labor socialmente útil[8], "…Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado (Cabanellas, 2000, p. 387).

[8] Sánchez Castañeda, A. Derechos de los trabajadores. Colección Nuestros Derechos. México – 2016.

CAPÍTULO IV

MARCO JURÍDICO

CAPÍTULO IV

MARCO JURÍDICO

4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO:

El Marco Jurídico esta dado en primer lugar por la Constitución Política del Estado, que en sus Artículos 45, 46 y establece el Derecho a la Seguridad Social y el Derecho al Trabajo.

SECCIÓN II

DERECHO A LA SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 45.

I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social.

II. La seguridad social se presta bajo los principios de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia. Su dirección y administración corresponde al Estado, con control y participación social.

III. El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; **desempleo y pérdida de empleo**; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales.

IV. El Estado garantiza el derecho a la jubilación, con carácter universal, solidario y equitativo.

V. Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y práctica intercultural; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatales y posnatal.

VI. Los servicios de seguridad social pública no podrán ser privatizados ni concesionados.

SECCIÓN III

DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO

Artículo 46.

I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Artículo 48.

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.

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.

V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

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

Artículo 49.

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, **bonos, primas u otros** sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.

III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Artículo 50.

El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre

empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

Artículo 54.

I. Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa.

III. Las trabajadoras y los trabajadores, en defensa de sus fuentes de trabajo y en resguardo del interés social podrán, de acuerdo con la ley, reactivar y reorganizar empresas en proceso de quiebra, concurso o liquidación, cerradas o abandonadas de forma injustificada, y conformarán empresas comunitarias o sociales. El Estado podrá coadyuvar a la acción de las trabajadoras y los trabajadores.

4.2. CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL:

TÍTULO I - DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I - NATURALEZA Y FINES

Artículo 1°.- El Código de Seguridad Social es un conjunto de normas que tiende a proteger la salud del capital humano del país, la continuidad de sus medios de subsistencia, la aplicación de medidas adecuadas para la rehabilitación de las personas inutilizadas y la concesión de los medios necesarios para el mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar.

TÍTULO II - DE LAS PRESTACIONES DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO

CAPÍTULO II - DE LAS PRESTACIONES EN DINERO

SECCIÓN A - CONDICIONES PARA EL DERECHO A LAS PRESTACIONES

SUBSECCIÓN A - DE LOS SUBSIDIOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 36°.- En caso de que la enfermedad determine un estado de incapacidad para el trabajo, el asegurado tiene derecho, a partir del cuarto día del reconocimiento de la incapacidad por los servicios médicos de la Caja, a un subsidio diario que se pagará mientras dure la asistencia sanitaria, conforme a los períodos previstos en el artículo 16º. Para el derecho al subsidio de enfermedad se aplicarán las disposiciones del artículo 19º. En caso de cese del trabajo, de un trabajador sujeto al seguro y cuando la enfermedad se produzca después de la cesantía el asegurado tendrá derecho a las prestaciones en especie según el artículo 19º, sin derecho a las prestaciones en dinero.

DISPOSICIONES COMUNES A LAS PRESTACIONES EN DINERO

Artículo 81°.- Para el cálculo de las prestaciones en dinero, previstas en el presente Código, el salario se tomará en consideración en su totalidad hasta un límite máximo de Bs 6.000.-- diarios o Bs 180.000.- mensuales, y en la proporción del 30% por las sumas excedentes. El tope indicado, no podrá en ningún caso ser inferior al promedio general ponderado de los salarios de los trabajadores asegurados.

Artículo 82°.- La revisión de los cálculos del artículo anterior, se efectuará cuantas veces considere necesario el Consejo Ejecutivo de la Institución.

4.3. ÁMBITO INTERNACIONAL:

La investigación comprenderá las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo y las Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derecho social suscritos por el Estado, entre los que están la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos de San José de Costa Rica y otros que atañen a la presente investigación.

4.3.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS:

Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, establece en su artículo 25, inciso 1), lo siguiente:

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

4.3.2. CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA):

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, también llamada "Pacto de San José de Costa Rica", promulgada el año 1969, consagra en su artículo 10 el Derecho a la indemnización, estableciendo lo siguiente:

Artículo 10. Derecho a Indemnización.

Toda persona tiene derecho a ser indemnizada conforme a la ley en caso de haber sido condenada en sentencia firme por error judicial.

4.3.3. CONVENIO SOBRE EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESEMPLEO - 1988 (NÚM. 168)

Artículo 22

Cuando una persona protegida haya recibido directamente de su empleador o de cualquier otra fuente, en virtud de la legislación o de un convenio colectivo, una indemnización de cesantía cuyo principal objeto sea ayudar a compensar la pérdida de ganancias sufrida en caso de desempleo total:

> **(a)** las indemnizaciones de desempleo a que tenga derecho el interesado podrán suspenderse por un período equivalente a aquel durante el cual la

indemnización de cesantía permita compensar la pérdida de ganancias sufrida; o bien

(b) la indemnización de cesantía podrá reducirse en una cuantía equivalente al valor convertido en un pago único de las indemnizaciones de desempleo a que el interesado tendría derecho durante un período equivalente a aquel durante el cual la indemnización de cesantía permite compensar la pérdida de ganancias sufrida, a elección de cada Miembro.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. LEGISLACIÓN COMPARADA CON LA REPÚBLICA DE ECUADOR:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE LA REPÚBLICA DE ECUADOR

La Constitución Política de Ecuador vigente desde el 20 de octubre de 2008 y cuya última modificación fue el 13 de julio de 2011, establece los parámetros para la otorgación del bono de cesantía para trabajadores que pierden su fuente laboral, estableciendo lo siguiente:

TITULO II - DERECHOS

CAPÍTULO SEGUNDO - DERECHOS DEL BUEN VIVIR

SECCIÓN OCTAVA - TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los

hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

CAPÍTULO SEXTO - TRABAJO Y PRODUCCIÓN

SECCIÓN TERCERA - FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

TITULO VII - RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

CAPÍTULO PRIMERO - INCLUSIÓN Y EQUIDAD

SECCIÓN TERCERA - SEGURIDAD SOCIAL

Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

LEY Nro. 55 - LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

La Ley Nro. 55, también conocida como Ley de la Seguridad Social de fecha 30 de noviembre del año 2001, establece los parámetros necesarios para la entrega del bono de cesantía para lo que establece lo siguiente:

CAPITULO OCHO - DE LA RECAUDACIÓN Y DE LA MORA PATRONAL

PARÁGRAFO 1 - DE LA RECAUDACIÓN

Art. 76.- RETENCIÓN DE CESANTÍA Y FONDOS DE RESERVA.- Una vez que se estableciere glosas en contra de los empleadores y otros responsables del pago de sueldos y remisión de aportes y descuentos al Instituto, o que tuvieren a su cargo o manejaren dinero o especies del Seguro Social, a éstos se suspenderá el derecho a la prestación del Seguro de Cesantía y a la devolución de fondos de reserva. Esta situación se mantendrá hasta que, por sentencia ejecutoriada, se declare la falta de responsabilidad de la persona o personas comprendidas en esta disposición o hasta que se extinga la glosa por su pago.

CAPITULO TRES

DEL SEGURO COLECTIVO DE CESANTÍA

Art. 170.- LINEAMIENTOS DE POLÍTICA.- El Seguro General Obligatorio protegerá al afiliado en relación de dependencia contra la contingencia de cesantía:

a. A los actuales trabajadores afiliados menores de cuarenta (40) años, los comprendidos entre cuarenta (40) y cuarenta y nueve (49) años que ejerciten la opción por el sistema mixto de pensiones y, los que ingresaren como afiliados al IESS a partir de la vigencia de esta Ley, mediante la contratación de una póliza de seguro colectivo, debidamente reasegurada, que se financiará con una fracción de los rendimientos de la inversión del fondo de reserva del trabajador, en los términos que señala esta Ley; y,

b. A los trabajadores afiliados mayores de cuarenta (40) años que no ejerciten la opción por el sistema mixto de pensiones, y los mayores de cincuenta (50) años amparados por el régimen de transición, tendrán derecho a la prestación de cesantía en la forma que señalan los artículos 283 y 284 de esta Ley. En cuanto a los derechohabientes de este grupo de asegurados, se estará a lo dispuesto en el artículo 285 de esta misma Ley.

TITULO IX - DE LA PROTECCIÓN CONTRA EL RIESGO DE CESANTÍA A TRAVÉS DEL FONDO DE RESERVA DEL TRABAJADOR

CAPITULO UNO - DEFINICIONES

Art. 274.- CESANTÍA.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá como cesantía la falta de ingresos provenientes del trabajo de un empleado u obrero o servidor público, afiliado al IESS, siempre que:

a. El afiliado no haya abandonado voluntariamente su trabajo; no se entenderá abandono voluntario la firma de un Acta de Finiquito;

b. La terminación de la relación laboral haya sido resuelta unilateralmente por el empleador;

c. La permanencia en el trabajo supere los doce (12) meses; y,

d. El afiliado cesante no tenga acceso a recibir otras prestaciones del IESS.

CAPITULO DOS - DE LAS PRESTACIONES

Art. 276.- FORMA DE APLICACIÓN.- Las empresas adjudicatarias administradoras del ahorro previsional que administren, por encargo del afiliado, la cuenta individual del Fondo de Reserva, contratarán un seguro colectivo contra la contingencia de cesantía definida en esta Ley, y el afiliado tendrá derecho a la prestación de cesantía cada vez que hubiere acumulado un fondo de reserva equivalente a 48 imposiciones mensuales en dicha cuenta individual.

Art. 277.- PRESTACIÓN DE CESANTÍA.- La prestación de cesantía consistirá en la entrega de una suma de dinero equivalente a tres (3) veces la remuneración imponible mensual promedio actualizada de los últimos doce (12) meses de aportación previas al cese.

Esta remuneración imponible comprenderá toda la materia gravada para efectos de la aportación a los dos regímenes del sistema de pensiones.

CAPITULO TRES - DEL RÉGIMEN DE TRANSICIÓN

Art. 283.- Prestación por cesantía.- La prestación por cesantía consiste en la entrega de dinero al afiliado/da, por parte del IESS en los casos en los que éste lo requiera por encontrarse en situación de desempleo. El monto de la prestación estará dado por el fondo acumulado en la cuenta individual de cesantía del afiliado/a y podrá recibirse cuantas veces éste quede cesante, siempre que en cada oportunidad reúna los requisitos y condiciones señalados por la ley.

4.4.2. LEGISLACIÓN COMPARADA CON LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

Publicada en la Gaceta Oficial de Venezuela en fecha jueves 30 de diciembre de 1999, establece en su artículo 92 el Derecho de los trabajadores al bono de cesantía, indicando lo siguiente:

CAPÍTULO V - DE LOS DERECHOS SOCIALES Y DE LAS FAMILIAS

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

LEY DEL RÉGIMEN PRESTACIONAL DE EMPLEO DE VENEZUELA:

La Ley del Régimen de Prestacional de Empleo Nº 38.281 del 27 de septiembre de 2005 establece en su Título VI referido a la afiliación y la prestación dineraria del trabajador o trabajadora dependiente, no dependiente y asociado las particularidades y requisitos para ser beneficiario del bono de cesantía, señalando lo siguiente:

TÍTULO VI - DE LA AFILIACIÓN Y LA PRESTACIÓN DINERARIA DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA DEPENDIENTE, NO DEPENDIENTE Y ASOCIADO

CAPÍTULO II - DE LAS PRESTACIONES AL TRABAJADOR CESANTE

Artículo 31. Prestaciones.

El Régimen Prestacional de Empleo otorgará al trabajador o trabajadora cesante beneficiario, las prestaciones siguientes:

1. Prestación dineraria mensual hasta por cinco meses, equivalente al sesenta por ciento (60%) del monto resultante de promediar el salario mensual utilizado para calcular las cotizaciones durante los últimos doce meses de trabajo anteriores a la cesantía.

2. Capacitación laboral para facilitar el mejoramiento o recalificación del perfil ocupacional del trabajador o trabajadora, con el propósito de coadyuvar a su reinserción en el mercado de trabajo.

3. Orientación, información, intermediación y promoción laboral.

4. Los demás servicios que esta Ley garantiza.

Estas prestaciones dinerarias serán canceladas por la Tesorería de Seguridad Social con cargo al Fondo Contributivo del Régimen Prestacional de Empleo, y serán inembargables, salvo en los casos de obligaciones de carácter familiar previstos en la ley.

Artículo 32. Requisitos para las prestaciones dinerarias.

Para que los trabajadores o trabajadoras tengan derecho a las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Empleo, deberá verificarse el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Estar afiliado al Sistema de Seguridad Social.

2. Que el trabajador o trabajadora cesante haya generado cotizaciones exigibles al Régimen Prestacional previsto en esta Ley, por un mínimo de doce meses, dentro de los veinticuatro meses inmediatos anteriores a la cesantía.

3. Que la relación de trabajo haya terminado por:

    a) Despido, retiro justificado o reducción de personal por motivos económicos o tecnológicos.

    b) Reestructuración o reorganización administrativa.

    c) Terminación del contrato de trabajo a tiempo determinado o por una obra determinada.

    d) Sustitución de empleadores o empleadoras no aceptada por el trabajador o trabajadora.

    e) Quiebra o cierre de las actividades económicas del empleador o empleadora.

4. Que el trabajador o trabajadora cumpla las obligaciones derivadas de los servicios de intermediación, asesoría, información, orientación laboral y capacitación para el trabajo.

Para que los trabajadores o trabajadoras no dependientes tengan derecho a las prestaciones dinerarias previstas en la presente Ley, deben haber perdido involuntariamente la fuente de ingresos y cumplir con los requisitos establecidos en

los numerales 1, 2 y 4 de este artículo, de conformidad con lo previsto en la Resolución Especial que se apruebe a tal efecto.

En cada caso, una vez verificada la cesación por parte del Instituto Nacional de Empleo, debe iniciarse el procedimiento que permite al trabajador o trabajadora acceder a las prestaciones que el Régimen Prestacional previsto en esta Ley garantiza.

Artículo 34. Continuidad parcial.

Salvo que haya perdido el derecho a las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Empleo, por las causales señaladas en esta Ley, el trabajador o trabajadora cesante beneficiario que haya recibido durante un período menor a los cinco meses las prestaciones que el Régimen Prestacional de Empleo le garantiza, tendrá derecho frente a una nueva contingencia de cesantía, a recibir las prestaciones por el período que restare de la anterior contingencia, a menos que reuniere el número suficiente de cotizaciones que le permita recibir las prestaciones durante el tiempo máximo previsto en esta Ley. En cualquier caso, esta prestación no podrá ser superior al tiempo y al porcentaje previstos en esta Ley.

CAPÍTULO III - DEL ACCESO A LA PRESTACIÓN DINERARIA

Artículo 35 Notificación a la Tesorería de Seguridad Social y al Instituto Nacional de Empleo.

Los empleadores y empleadoras deben informar a la Tesorería de Seguridad Social y al Instituto Nacional de Empleo la suspensión y la terminación de la relación laboral dentro de los tres días hábiles siguientes a la terminación de la relación de trabajo, indicando expresamente su causa, y entregará al trabajador o trabajadora cesante beneficiario una planilla de cesantía según formato producido por el Instituto Nacional de Empleo, sellada y firmada por el empleador o empleadora, en el lapso de los tres días hábiles siguientes a la cesantía.

Los trabajadores o las trabajadoras no dependientes y asociados notificarán directamente al Instituto Nacional de Empleo las circunstancias de la cesantía y llenarán la planilla que le permite iniciar los trámites ante el Instituto Nacional de Empleo.

Artículo 36. Calificación del derecho.

El Instituto Nacional de Empleo verificará, a solicitud de parte o de oficio, a través de todas las pruebas permitidas en la ley, la cesantía; y calificará el derecho del trabajador o trabajadora cesante a las prestaciones del Régimen Prestacional de Empleo.

CAPÍTULO IV - RESPONSABILIDAD DEL EMPLEO

Artículo 39. Responsabilidad del empleador o empleadora.

El empleador o empleadora que no se afilió, o no afilió a su trabajador o trabajadora al Régimen Prestacional de Empleo, queda obligado a pagar al trabajador o trabajadora cesante todas las prestaciones y beneficios que le correspondan en virtud de esta Ley en caso de cesantía, más los intereses de mora correspondientes.

4.4.3. LEGISLACIÓN COMPARADA CON LA REPÚBLICA DE CHILE:

LEY 21263 DE LA REPÚBLICA DE CHILE:

La Ley 21263, también denominada Ley que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la Ley Nº 19.728, con motivo de la pandemia originada por el Covid-19, y perfecciona los beneficios de la Ley Nº 21.227, establece los parámetros del pago del bono de cesantía de los trabajadores y sus porcentajes:

TÍTULO I - FLEXIBILIZA REQUISITOS DE ACCESO AL SEGURO DE DESEMPLEO Y MEJORA PRESTACIONES

Artículo 1º.- Los trabajadores afiliados al seguro de la ley Nº 19.728 que se encuentren cesantes, sea que hayan suscrito un contrato de trabajo de duración indefinida o a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado o un contrato de jornada parcial, podrán acceder hasta el 31 de octubre de 2020 a las prestaciones con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía y a los giros con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de dicha ley, si cumplen cualquiera de los requisitos alternativos señalados en el inciso primero del artículo 2 de la ley Nº 21.227 respecto del número de cotizaciones, las que deberán encontrarse registradas con anterioridad al término del contrato.

Asimismo, accederán a las prestaciones en las condiciones que establece esta ley, los trabajadores cesantes que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 12 y en el inciso primero del artículo 24, ambos de la ley Nº 19.728.

Artículo 3º.- Las prestaciones que se paguen con cargo a los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía, durante el periodo de vigencia de esta ley, se regirán por la tabla incluida en este artículo, tanto para los contratos de trabajo de duración indefinida como para los contratos a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado. En ambos casos, con cargo a dicha cuenta se pagará el número de prestaciones y montos que se alcancen a financiar de acuerdo con los porcentajes indicados para cada mes en la tabla de este artículo.

La prestación por cesantía que se recibirá durante los meses que se indican en la primera columna de la tabla señalada en este inciso, corresponderá al porcentaje indicado en la segunda columna, que se calculará sobre el promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador, en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anteriores al término del contrato de trabajo:

MESES	PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	55%
Cuarto	55%
Quinto	55%
Sexto o superior	50%

Para el financiamiento de las prestaciones a que se refiere este artículo, se girarán los recursos de la Cuenta Individual por Cesantía del trabajador y, cuando éstos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4º de esta ley.

Artículo 4º.- Las prestaciones que se paguen con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la ley Nº 19.728, durante el periodo de vigencia de la presente ley, se regirán por la tabla incluida en este artículo, tanto para los contratos de trabajo de duración indefinida como para los contratos a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado. En ambos casos se pagará un máximo de cinco prestaciones en los porcentajes indicados para cada mes.

Artículo 5º.- Los trabajadores afiliados al seguro de la ley Nº 19.728 que se encuentren cesantes y no cumplan los requisitos de acceso establecidos en el artículo 12 de la ley Nº 19.728, ni los del artículo 1º de esta ley, podrán solicitar sólo las prestaciones con cargo a su Cuenta Individual por Cesantía, en conformidad al artículo 3º. Ello, hasta el número de meses y en los porcentajes respectivos que alcancen a financiarse con los recursos disponibles en dicha Cuenta. Para el

cálculo de las prestaciones, se considerará el promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador, en los últimos tres meses en que se registraron cotizaciones.

Para los efectos del cobro de las prestaciones del inciso precedente, no regirá lo dispuesto en el artículo 51 de la ley Nº 19.728 para los trabajadores que se encuentran cesantes a la entrada en vigor de la presente ley. La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá pagar las prestaciones que señala el inciso precedente, si el trabajador no registrare cotizaciones en su Cuenta Individual por Cesantía los dos meses anteriores a la fecha de la solicitud.

4.4.4. COMENTARIO SOBRE LA LEGISLACIÓN COMPARADA:

El otorgamiento de un Bono de cesantía es considerado un avance de los Derechos laborales de los trabajadores que son desvinculados de su fuente laboral esto dentro de la progresividad de la norma y de los Derechos laborales.

Es por ello que muchos países han adoptado dentro de su legislación a través de leyes y decretos el establecimiento del pago de este Bono en pro de las personas que pierden su fuente de trabajo dónde se deben cumplir ciertos requisitos como ser la permanencia por un determinado periodo de tiempo en su fuente laboral y que se cumplan algunos presupuestos jurídicos.

Por lo mencionado es que se han tomado en cuenta como legislaciones comparadas las de la República de Costa Rica, la República de Chile y la República Bolivariana de Venezuela que son países que ya han adoptado dentro de su legislación el derecho de bono de cesantía para trabajadores que sean desvinculados de su fuente de trabajo.

Costa Rica es el país de la región que tiene mayores avances dentro de sus normas laborales y de Seguridad Social ya que este Bono se encuentra reconocido desde de su Constitución Política del Estado que es la norma fundamental de su ordenamiento

jurídico leyes nacionales y reglamentos específicos para la otorgación de dichos bonos.

Por otro lado, podemos apreciar que dentro de Venezuela se establece de igual manera el pago del bono de cesantía desde su Constitución Política del Estado al igual que en la normativa nacional, que significa un avance en la defensa de la población trabajadora.

Finalmente tenemos el caso de la República de Chile que si bien no consagra en su Constitución Política del Estado el pago de este bono es a partir de la emergencia sanitaria declarada a raíz de la pandemia por Covid-19, que el Estado vecino adopta a partir de una Ley la posibilidad de que se pague el bono de cesantía para aquellos trabajadores que pierdan su fuente laboral bajo ciertos parámetros y en ciertos porcentajes acordes al tiempo en el que estuvieron trabajando antes de desvincularse de su fuente laboral.

Por lo tanto, podemos apreciar tres legislaciones de la región que tienen un gran avance respecto a la progresividad del derecho laboral y de Seguridad Social consagrado en sus Constituciones y en sus leyes nacionales qué puede servir como un ejemplo para que Bolivia a posteriori pudiese adoptar dentro de una siguiente Carta Magna o dentro de un nuevo Código de la Seguridad Social el pago de este Bono en beneficio de toda la población que se encuentre trabajando.

CAPITULO V

MARCO PRÁCTICO

CAPITULO V

MARCO PRÁCTICO

5.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS:

Dentro de las técnicas utilizadas en la investigación se realizó una encuesta enfocada a la población paceña en general, con un cuestionario de XXXXX preguntas que se explican a continuación y que dieron como resultado datos que serán analizados en el presente capítulo.

Población: La población es todo el universo de estudio, en el que se realiza la investigación, en éste caso son todos los trabajadores, en ellos se observan variables, que son características que cambian de individuo a individuo.

Muestra: Es el subconjunto de la población universo. En la presente encuesta se preguntó a 150 encuestados de la población. Todos ellos son los elementos de la población que se midieron, para realizar inferencia respecto a la población.

Tipo de muestra: PROBABILÍSTICA, ya que la selección de la muestra fue aleatoria y esto nos garantiza independencia en las observaciones.

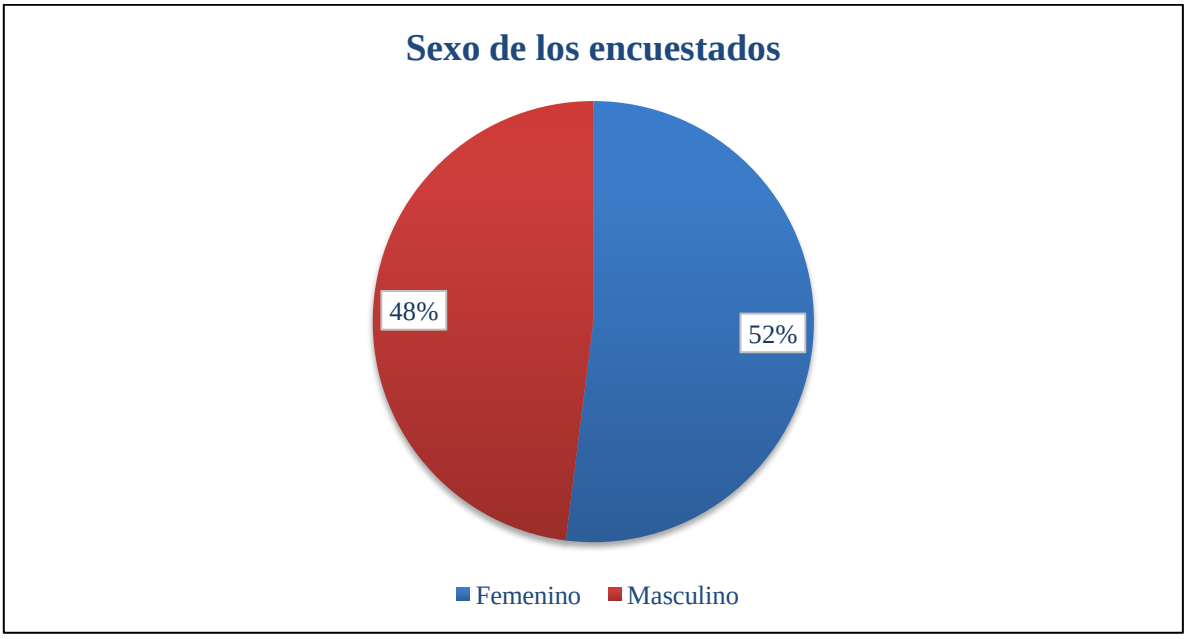
Cuestionario: El cuestionario de la encuesta fue de preguntas cerradas, en las que los encuestados debían elegir una sola opción o varias en el caso de las preguntas que así lo permitían.

“ENCUESTA SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES RESPECTO AL PAGO DE UN BONO DE CESANTÍA PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS POR PÉRDIDA DE EMPLEO”

Descripción: La presente encuesta, tiene fines netamente investigativos para la realización de la tesis de licenciatura en Derecho: " BONO DE CESANTÍA PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS POR PERDIDA DE EMPLEO". Se les agradece de antemano el ayudar respondiendo las siguientes preguntas marcando la respuesta que considere pertinente o aquellas que considere pertinentes, donde así se le pida.

Pregunta 1. Sexo de los encuestados:

Gráfico 1. Sexo de los encuestados



Fuente: Elaboración propia.

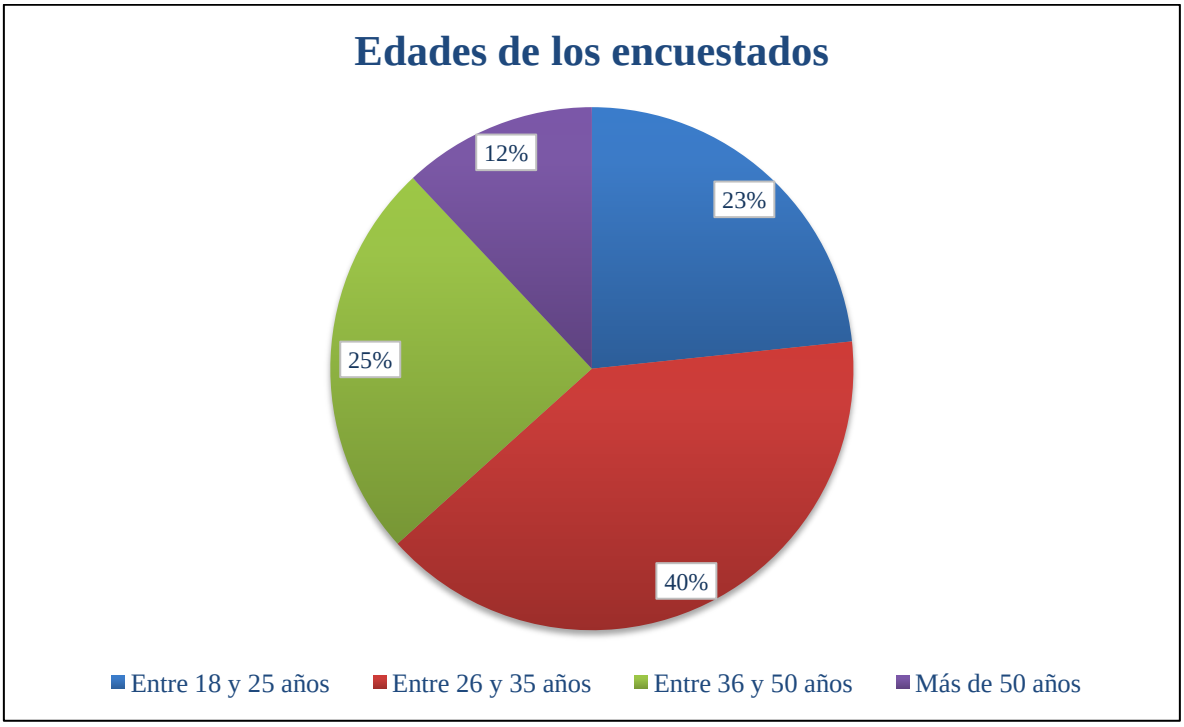
Interpretación:

Dentro de los 150 encuestados, vemos que 78 personas son de género femenino, lo que equivale a 52% de los encuestados, y un número de 72 encuestados son de género masculino, que corresponde al 48% de la población consultada. Por lo que se llega a ver que la encuesta tendrá una visión equilibrada entre las opiniones de varones y mujeres trabajadores que darán su punto de vista desde la realidad que atraviesan.

La selección de la muestra de personas que fueron encuestadas, fue aleatoria, garantizando una independencia en las observaciones y que nos permitirá tener un tipo de muestra probabilística.

Pregunta 2. Edad de los encuestados:

Gráfico 2. Edad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

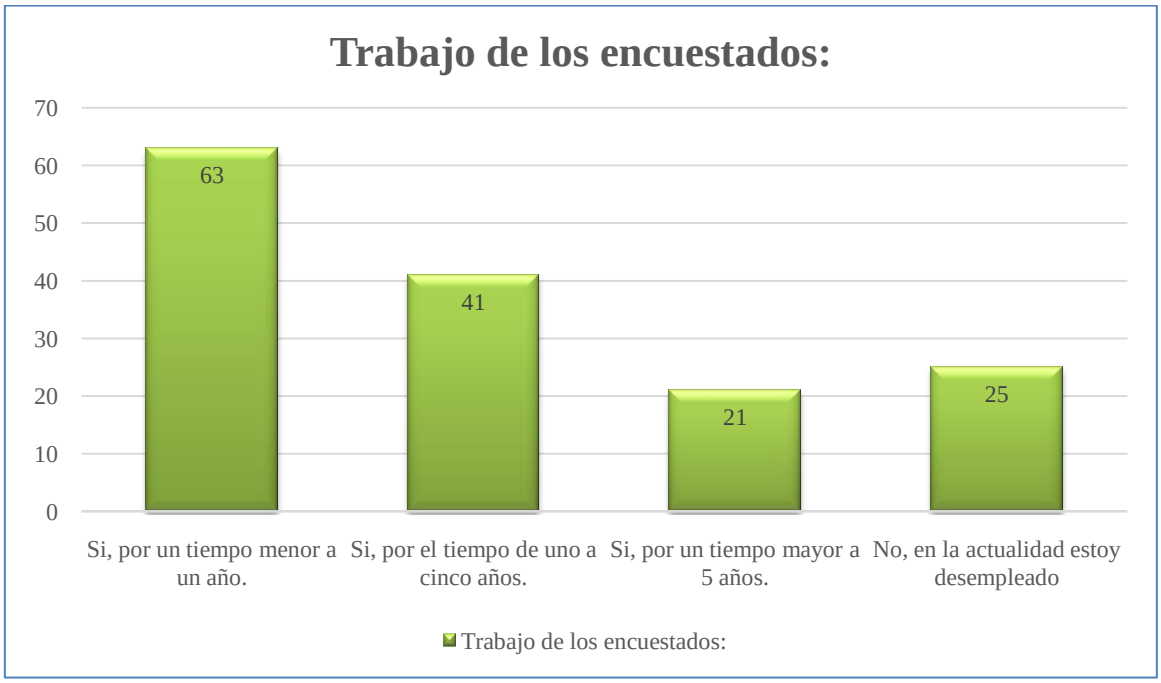
Dentro de los 150 encuestados, se tiene los siguientes resultados: 35 personas tienen una edad comprendida entre los 18 y 25 años, equivalente al 23% de los resultados; 60 personas tienen una edad entre los 26 a 35 años de edad, correspondiente al 40% de los encuestados; 37 personas tienen una edad entre los 36 y 50 años de edad, equivalente al 25% de los encuestados y el restante 12% muestra la cantidad de encuestados mayores a 50 años de edad, vale decir 18 encuestados.

Estos datos reflejan que los resultados obtenidos serán a partir de las opiniones de una población trabajadora, en su mayoría joven, que tiene distintas necesidades, que

pueden encontrase trabajando un número reducido de años y les puede interesar la implementación de una propuesta normativa.

Pregunta 3. ¿Actualmente se encuentra trabajando? Y de ser así ¿Durante cuánto tiempo se encuentra en la misma fuente laboral?

Gráfico 3. Tiempo de trabajo de los encuestados.



Fuente: Elaboración propia.

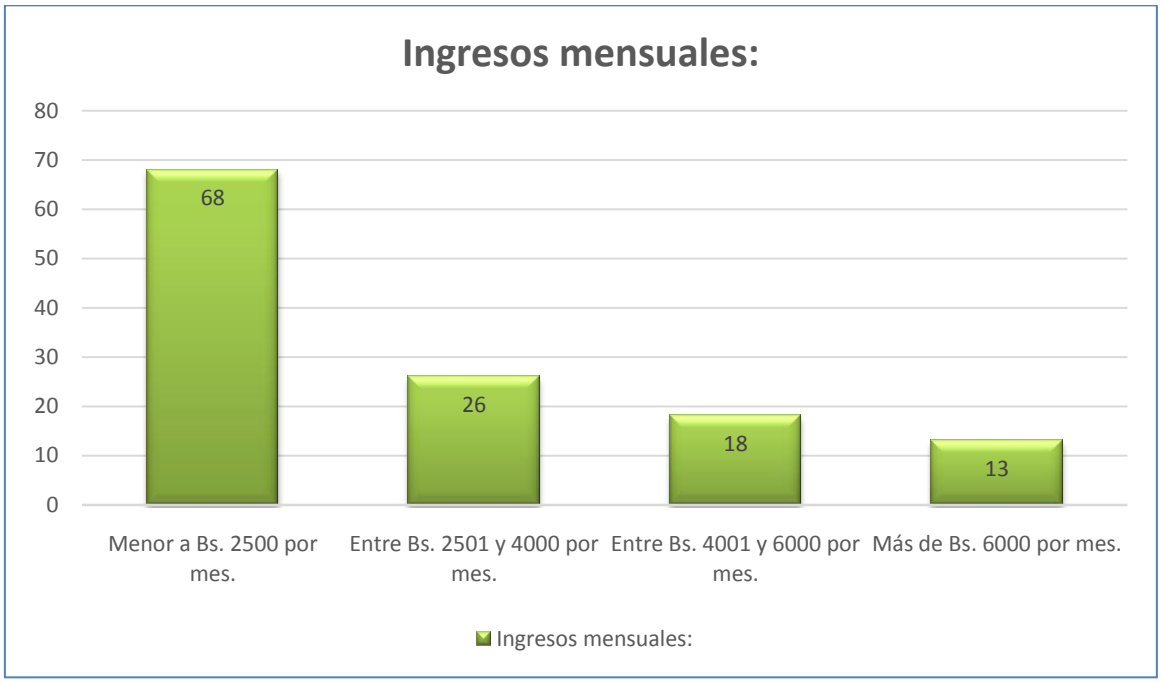
Interpretación:

Al consultar a la población si se encuentran trabajando actualmente recibimos las siguientes respuestas: 125 encuestados actualmente se encuentran trabajando y 75 personas estarían desempleadas. Al consultar por cuanto tiempo se encuentran en su fuente laboral, obtuvimos los siguientes resultados: Un total de 63 personas se encuentran trabajando menos de un año; un total de 41 personas están trabajando por un lapso entre uno y cinco años; y tan solo 21 personas se encuentran trabajando por un periodo igual o mayor a cinco años.

Estos datos reflejan una realidad dentro del Estado, que es que muchas personas no permanecen por largos periodos de tiempo en la misma fuente laboral, debido a distintos factores que se presentan en el pasar del tiempo y debido a que a veces necesitan encontrar otra fuente de trabajo por necesidad ya que los gastos suelen incrementarse mensualmente o son retirados de sus fuentes laborales.

Pregunta 4. Si su respuesta anterior fue SI, ¿Cuál es el rango aproximado de sus ingresos o haberes mensuales?

Gráfico 4. Ingresos mensuales de los encuestados.



Fuente: Elaboración propia.

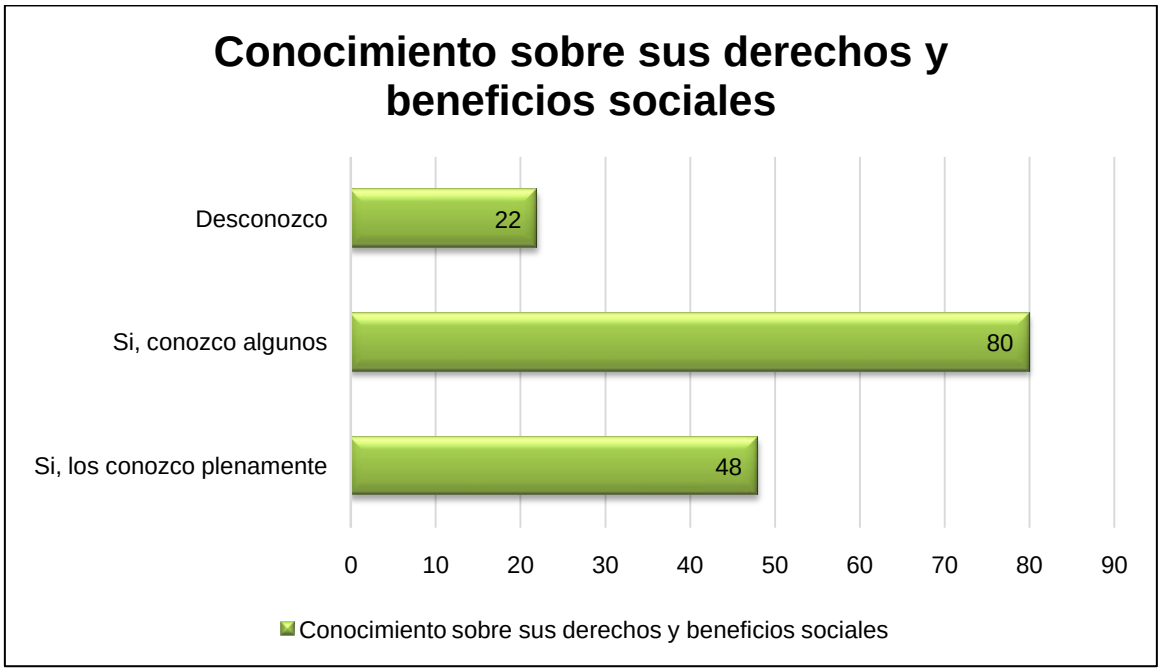
Interpretación:

Al consultar a las personas que se encuentran trabajando actualmente (125 en total) sobre sus niveles aproximados de ingresos mensuales, obtuvimos las siguientes respuestas: Un total de 68 personas indicaron que su haber básico mensual es menor a Bs 2500 por mes; un total de 26 personas señalaron que su haber mensual es entre Bs. 2501 y 4000 por mes; 18 encuestados, por su parte perciben entre Bs. 4001 y 6000 mensualmente y por último son 13 las personas que reciben un salario mayor a Bs. 6000 por mes.

Estos datos reflejan que la mayor parte de los trabajadores reciben un salario menor a los 4000 Bs., por lo que el aporte para ser acreedor de un bono de cesantía no significaría un impacto económico muy fuerte.

Pregunta 5. ¿Conoce usted sobre los derechos laborales y beneficios sociales que tiene como trabajador?

Gráfico 5. Beneficios sociales y derechos de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

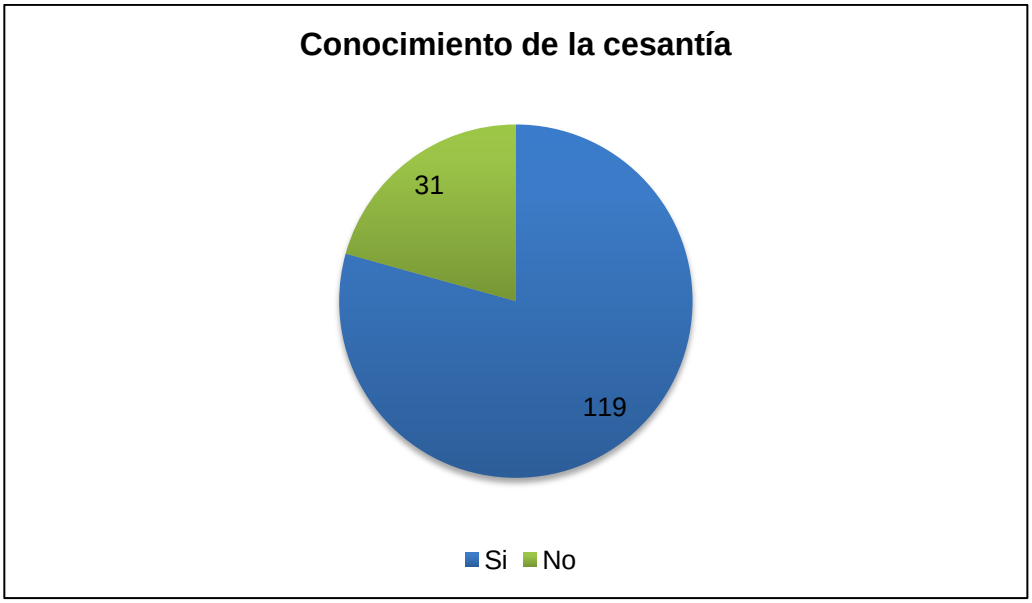
La presente pregunta nos llama bastante la atención, ya que de los 150 encuestados, solo un total de 48 personas respondieron que conocen plenamente sus derechos laborales y beneficios sociales y el restante porcentaje respondió que solo conoce algunos o definitivamente desconoce.

Siendo los demás datos obtenidos, los siguientes: 80 personas conocen algunos derechos y beneficios sociales y 22 personas desconocen sobre los derechos laborales y beneficios sociales.

Estos datos son muy alarmantes, ya que en su mayoría siendo trabajadores, no son conocedores de los derechos que tienen, seguidos de sus beneficios sociales por lo cual estos derechos pueden ser vulnerados por parte de los empleadores o superiores.

Pregunta 6. ¿Conoce usted o escuchó hablar de que en otros países de la región se puede acceder a un bono de cesantía al momento de dejar su fuente laboral?

Gráfico 6**. Conocimiento de la cesantía.**



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

De los 150 encuestados, 119 indicaron que si conocen del pago de un bono de cesantía en otros países de la región al momento de dejar o desvincularse de sus fuentes de trabajo y 31 personas indicaron que no lo conocen.

Esto puede ser porque no existe mucha información al no encontrarse en nuestra legislación la cesantía normada, desconociendo en muchos casos de este derecho laboral que ya se ha implementado en muchos otros países de la región.

Pregunta 7. Si su respuesta fue SÍ, ¿está de acuerdo con que se implemente en nuestro país el pago de dicho bono de cesantía?

Gráfico 7. Punto de vista respecto a la implementación del pago de bono de cesantía

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se preguntó a las 119 personas que habrían respondido que sí conocen del bono de cesantía y su implementación en otros países de la región, y obtuvimos los

siguientes datos un total de 101 personas están de acuerdo con poder ser acreedores de dicho bono de cesantía. Por otro lado, 18 consultados respondieron que no se encuentran de acuerdo con recibir dicho beneficio social.

Este dato es bastante importante, ya que comprueba la hipótesis planteada en nuestra investigación y permite proponer la promulgación de una normativa que de forma progresiva permita el pago del bono de cesantía a los trabajadores al retirarse o desvincularse de sus fuentes de trabajo.

5.2. Entrevistas realizadas:

Dentro de las entrevistas se realizaron a profesionales abogados especialistas en Derecho laboral y de la seguridad social, quienes dieron su opinión respecto a la posibilidad de implementar el pago de un bono por cesantía para los trabajadores que pierden su fuente laboral.

Tabla 1**. Nómina de los profesionales entrevistados.**

Tabla 1

Nómina de los profesionales entrevistados.

Nº	Nombre y apellido	Profesión	Institución
1	Dr. Jhamil Encinas Mercado	Abogado	VES asesoramiento
2	Dr. Jonathan Flores Mendoza	Abogado	Profesional independiente
3	Dra. Rocío Quisbert Monzón	Abogada	Gestora Pública

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Comentario:

Los tres profesionales que han sido entrevistados, son abogados de la Universidad Mayor de San Andrés y de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, que cuentan con su área de especialidad en Derecho Laboral y Derecho de la Seguridad

Social, ellos gentilmente aceptaron que se les realice la entrevista explicada a continuación:

Entrevista realizada:

"ENTREVISTA A PROFESIONALES PARA CONOCER SU PERSPECTIVA RESPECTO AL PAGO DE UN BONO DE CESANTÍA A TRABAJADORES QUE PERDIERON SU FUENTE DE TRABAJO"

Estimado(a) doctor(a)/, muchas gracias por aceptar la presente entrevista, si me permite deseo hacerle dos preguntas y le pido que estas puedan ser respondidas desde su perspectiva profesional:

Pregunta 1. ¿Consideraría necesaria la implementación de una ley que establezca el pago de un bono por concepto de cesantía para trabajadores desempleados y por pérdida de empleo?

Tabla 2**. Necesidad de implementar el pago de un bono por cesantía.**

Tabla 2

Necesidad de implementar el pago de un bono por cesantía.

Dr. Jhamil Encinas Mercado	Dr. Jonatan Flores Mendoza	Dra. Rocío Quisbert Monzón
Inicialmente debemos mencionar que los derechos laborales y de la seguridad social son Derechos que tienden a ser progresivos, en beneficio de los trabajadores; por ello a mí me parece bastante importante y necesaria la implementación	A mi parecer son diversos los motivos que nos llaman la atención y resaltan la necesidad de que se regule el pago de un nuevo bono, que vaya a favorecer a los trabajadores desempleados o a	Bueno, por la experiencia que tenemos los abogados que nos dedicamos al Derecho laboral, se ve necesaria la promulgación de una nueva gama de normas que permitan proteger con mayor efectividad a

de una Ley que dentro de ese margen de progresividad, permita la implementación de un bono de cesantía para aquellos trabajadores que hayan sido desvinculados de su fuente laboral o que hayan perdido su empleo.	aquellos que hayan perdido su fuente de trabajo por distintos factores o motivos y más aun actualmente que todavía estamos atravesando un momento difícil e irregular a raíz de la pandemia por Covid-19.	los trabajadores, dentro de las cuales me parece excelente la propuesta de un pago de bono de cesantía, que debe estar a cargo de la Gestora Pública, ya en funcionamiento.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 2. Habiéndonos dado una respuesta positiva, ¿Cuál o cuáles cree que son los principales motivos por los que se debe implementar ésta norma y posteriormente el pago de dicho bono de cesantía?

Tabla 3. Motivos para implementar un bono de cesantía.

Tabla 3

Motivos para implementar un bono de cesantía.

Dr. Jhamil Encinas Mercado	Dr. Jonatan Flores Mendoza	Dra. Rocío Quisbert Monzón
Los motivos serían los siguientes: 1) La necesidad de dar cobertura a los trabajadores desempleados y que hayan perdido su fuente laboral. 2) La importancia de dicho bono para el sustento de los trabajadores y sus familias en	El principal motivo es la necesidad de cubrir los gastos de las familias bolivianas a partir de la población trabajadora que se encuentra desempleada para que tengan una forma de subsistencia en el transcurso de tiempo de	Por simples motivos que son: el derecho a la alimentación, a una vida digna, etc. consagrados en nuestra C.P.E., pero que no podrían materializarse si las personas desempleadas no cuentan con un haber

lo que encuentran una nueva fuente laboral. 3) La característica principal de las normas laborales, que es la progresividad que deben tener, y este pago de bono representaría un progreso en las normas laborales.	conseguir una nueva fuente laboral. También, por la necesidad que emerge a partir de la pandemia por Covid-19 que marca el inicio de una nueva realidad.	básico que les permita ejercitar sus derechos de manera propositiva y progresiva. Ahí es donde se encuentran los motivos fundamentales, en nuestra Carta Magna.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

5.3. COMENTARIO SOBRE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS:

Al consultar a Los profesionales abogados sobre su punto de vista de la necesidad de implementar una Ley que establezca el pago de un Bono por concepto de cesantía para trabajadores desempleados o que hayan perdido sus fuentes laborales, encontramos que los tres profesionales nos dan una respuesta favorable indicando que sería importante y necesaria la promulgación de dicha Norma Jurídica que pueda llegar a precautelar los derechos de las personas enmarcados en la Constitución Política del Estado, normas y tratados internacionales en materia de Derechos Humanos y que se encontraría dentro de la progresividad del Derecho Laboral y del Derecho de la Seguridad Social.

También señalaron que es importante que esté Bono sea otorgado y regulado a través de una norma a partir de los efectos ocasionados por la pandemia que se atraviesa por el Covid-19, cuyos efectos negativos aún prevalecen y se mantienen vigentes; existiendo así la sugerencia de que la fiscalización del pago de este bono esté a cargo de la Gestora Pública en el margen de sus funciones y atribuciones legalmente conferidas.

Respecto a la segunda pregunta referida a cuáles son los principales motivos por los que se debe implementar la Norma que establezca el pago del Bono de cesantía a los trabajadores que hayan perdido su fuente laboral, obtuvimos como respuesta qué es necesario dar una cobertura a los trabajadores desempleados a partir de este Bono; Igualmente, la importancia del bono para el sustento de los trabajadores y sus familias hasta que estos puedan encontrar una nueva fuente laboral

Por otro lado, se menciona que este bono estaría acordé a los principios, Derechos y valores consagrados en la Constitución Política del Estado como lo son el derecho a la alimentación y el derecho a una vida digna; finalmente, la necesidad sobreviniente a causa de la nueva realidad negativa que se vive ocasionada por la pandemia de coronavirus desde la gestión 2020 hasta la fecha

CAPÍTULO VI

PROYECTO DE LEY

CAPITULO VI

PROYECTO DE LEY

6.1. Antecedentes.

La iniciativa propone la creación de una ley que se pague un bono de cesantía para trabajadores desempleados en el Estado Plurinacional de Bolivia a fin de implementar este bono por pérdida de empleo.

> De acuerdo con esto, en el contexto social de los trabajadores que han perdido sus empleos y En Bolivia buscando la dignificación del trabajo, la protección legal y social de la clase trabajadora del país, y en vista de que las relaciones laborales no estaban sujetas a ninguna norma especial, se hizo necesario regular la actividad laboral. Con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose a fin de brindar cierta estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones buscando mejoras salariales y previsiones sociales, se vio imperioso que se cuente con la Ley General del Trabajo y la Ley de Seguridad Social (Antezana, 2012, p. 68).

Posteriormente, Antezana (2012) complementa indicando que la reglamentación sobre la estabilidad laboral en Bolivia a lo largo de la historia busca que el empleador no "disfrace" la forma de contratación en desmedro a un derecho primario de la familia: empleo estable con una justa remuneración.

De acuerdo al Código de Seguridad Social boliviano sancionado el 14 de diciembre de 1956 y que rige el funcionamiento de las Cajas de Salud, el sistema está fundado en “los principios de solidaridad económica y social, universalidad en el campo de aplicación y contingencias cubiertas y personas protegidas, unidad legislativa y de gestión”. El mismo incorpora “ocho de las nueve contingencias recomendadas por el Convenio 102 de la OIT, relativas a la norma mínima de la seguridad Social:

Enfermedad, Maternidad, Riesgos Profesionales, Invalidez, Vejez, Muerte, Asignaciones Familiares y Vivienda de Interés Social" (Antezana, 2012, p. 71).

Las disposiciones del Código de Seguridad Social boliviano regulan las prestaciones del Seguro Social Obligatorio (que comprende los seguros de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte) y las Asignaciones Familiares (subsidios matrimoniales, de natalidad, de lactancia, familiar y de sepelio). Desde su creación hasta la actualidad el sistema de seguridad social ha sido objeto de varias reformas entre ellas tenemos las que a continuación describimos.

6.2. Bases del Proyecto de Ley.

Las bases jurídicas para la presente propuesta de Ley, son las siguientes:

- Constitución Política del Estado. (9 de febrero de 2009). Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Código de Seguridad Social. (14 de diciembre de 1956). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado
- Ley de accidentes de Trabajo. (19 de enero de 1920). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Ley de ahorrro de obrero obligatorio. (25 de enero de 1924). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Ley de atención dental gratuita. (9 de enero de 1920). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Ley de descanso dominical. (23 de noviembre de 1915). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Ley de protección a los empleados de comercio e industria. (21 de noviembre de 1924). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.

- Ley de Servicio médico gratuito. (20 de febrero de 1920). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Ley General del Trabajo. (24 de mayo de 1939). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Ley sobre enfermedades profesionales. (18 de enero de 1924). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Decreto Supremo de protección del niño y la mujer. (21 de septiembre de 1929). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Decreto Supremo No. 5315. (30 de septiembre de 1959). Reglamento del Código de Seguridad Social. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- Decreto Supremo que reglamenta la huelga. (24 de septiembre de 1920). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.

6.3. Exposición de motivos.

Al respecto, cabe aclarar que, con la mencionada iniciativa legislativa, se pretende sentar las bases para el establecimiento e implementación de un bono de cesantía para trabajadores desempleados y por pérdida de empleo con el objeto de brindar a los ciudadanos una seguridad social. Esto implica la protección de aquellos que están en necesidad de desempleo.

6.4. Nomenclatura empleada.

La propuesta de modificación planteada, regirá bajo una Ley, a través de un procedimiento legislativo, que consiste en un conjunto de pasos a seguir para que un proyecto se convierta en ley. En las fases del procedimiento se encuentra la iniciativa, discusión, aprobación, sanción, promulgación y finalmente la publicación. En la iniciativa legislativa, podemos evidenciar aquellos que tienen el derecho de presentar los proyectos de ley. La Constitución Política del

Estado en el Artículo 162 fija cinco actores para presentar esta iniciativa entre ellos se encuentran:

- Los asambleístas nacionales.
- Los ciudadanos que pueden presentar proyectos a través de la iniciativa legislativa ciudadana.
- El órgano ejecutivo, que es el mayor productor de leyes.
- El tribunal supremo de justicia.
- y por último los Gobiernos Autónomos Municipales, es decir, las gobernaciones a nivel departamental o gobiernos municipales.

Estos son los cinco actores que tienen la posibilidad de presentar un proyecto de ley en Bolivia.

6.5. PROPUESTA DE LEY:

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA
ANTEPROYECTO DE LEY

LUIS ALBERTO ARCE CATACORA

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

PROYECTO DE LEY PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PAGO DE UN BONO DE CESANTÍA EN BOLIVIA

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 48 de la Constitución Política del Estado, establece que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio; los derechos y beneficios que nacen de ellas no pueden renunciarse, siendo nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos; los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia siendo inembargables e imprescriptibles.

Que es necesario establecer un procedimiento para el pago de un bono de cesantía para aquellos trabajadores que son desvinculados o dejan sus fuentes laborales, para apalear las necesidades emergentes de las trabajadoras y trabajadores

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL,

DECRETA:

"LEY PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PAGO DE UN BONO DE CESANTÍA EN BOLIVIA"

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). La presente Ley tiene por objeto establecer el procedimiento para el pago del bono de cesantía para trabajadores desempleados y por perdida de sus empleos.

ARTÍCULO 2.- (DEFINICIONES). A efectos de la presente Ley, se entenderán los términos utilizados de la siguiente manera:

- **Bono.-** Activo financiero con vencimiento a medio y largo plazo que genera rentabilidad para el inversor, habitualmente mediante pagos periódicos hasta el momento de su vencimiento.
- **Cesantía.-** Rescisión de un contrato laboral por el empleador.
- **Desempleo.-** Situación en que se encuentra quien, pudiendo y queriendo trabajar, pierde su empleo o ve reducida su jornada ordinaria de trabajo.
- **Trabajador.-** Persona que presta un servicio retribuido.

ARTÍCULO 3.- (FINALIDAD). La presente Ley tiene por finalidad otorgar un bono de cesantía a todos los trabajadores desempleados y a quienes perdieron su empleo por diferentes causas como una compensación por tiempo de servicios.

ARTÍCULO 4.- (PROCEDIMIENTO Y REQUISITOS PARA LAS PRESTACIONES DINERARIAS PARA EL PAGO DE BONO DE CESANTÍA).

I. Para que los trabajadores tengan derecho a las prestaciones dinerarias del Régimen Nacional de Empleo, deberá verificarse el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Estar afiliado al Sistema de Seguridad Social.

2. Que el trabajador cesante haya generado cotizaciones exigibles conforme normativa vigente, por un mínimo de doce meses, dentro de los veinticuatro meses inmediatos anteriores a la cesantía.

3. Que la relación de trabajo haya terminado por: Despido O retiro justificado o reducción de personal por motivos económicos o tecnológicos; reestructuración o reorganización administrativa; por terminación del contrato de trabajo a tiempo determinado o por una obra determinada y finalmente por quiebra o cierre de las actividades económicas del empleador.

4. Que el trabajador cumpla las obligaciones derivadas de los servicios de intermediación, asesoría, información, orientación laboral y capacitación para el trabajo.

II. Para que los trabajadores o trabajadoras no dependientes tengan derecho a las prestaciones dinerarias previstas en la presente Ley, deben haber perdido involuntariamente la fuente de ingresos y cumplir con los requisitos establecidos en los numerales 1, 2 y 4 del parágrafo I) de este artículo, de conformidad con lo previsto en la Resolución Especial que se apruebe a tal efecto.

ARTÍCULO 5.- (FINANCIAMIENTO). Las fuentes de financiamiento para el pago del bono de cesantía serán las siguientes:

1. Por un aporte del empleador del 0,5% mensual del salario de los trabajadores dependientes de su empresa o fuente laboral que serán aportados a la Gestora Pública donde el Estado deberá a través de fondos de inversiones garantizar su rendimiento y sostenibilidad.

2. El Órgano Ejecutivo del Estado a través del Presupuesto Operativo Anual de la gestión inmediatamente siguiente a la puesta en vigencia de la presente Ley deberá prever fondos para la Gestora Pública que lleguen a cubrir el bono de cesantía para trabajadores independientes o por cuenta propia que hayan perdido su fuente de trabajo por invalidez temporal.

ARTÍCULO 6.- (DE LA SOLICITUD Y EL PAGO DEL BONO).

I. Los trabajadores que hayan cumplido un (1) año de trabajo de manera continua, podrán a simple solicitud escrita y sin necesidad de otro requisito, exigir al empleador su pago de bono de cesantía

II. El pago al que hace referencia el Parágrafo anterior, deberá efectuarse en un pago único y definitivo, en un plazo de treinta (30) días calendario, computables a partir de la solicitud, prohibiéndose su fraccionamiento.

III. En caso de incumplimiento de pago dentro del plazo establecido, el empleador pagará el monto del total de la indemnización por tiempo de servicio actualizado en base a la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda - UFVs, más una multa en beneficio del trabajador consistente en el treinta por ciento (30%) del monto total a cancelarse.

ARTÍCULO 7.- (SANCIÓN). El incumplimiento de la presente Ley constituirá infracción de Leyes Sociales, estableciéndose las sanciones conforme a la normativa vigente.

DISPOSICIONES ABROGATORIAS Y DEROGATORIAS.

ÚNICA. Se abrogan y derogan todas las disposiciones contrarias a la presente Ley.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES:

Primera. La Constitución Política del Estado vigente, consagra y reconoce los derechos sociales además de garantizar su cumplimiento y respeto. La Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario han sido concebidos de acuerdo a los fundamentos del Derecho del Trabajo, tomando como referente la desigualdad de las partes y la debilidad del trabajador en las relaciones laborales, dando lugar a que el Estado asuma su tutela.

Segunda. La dificultosa situación económica que se traducía en despidos y cierres de empresas, provocó la evolución de las normas laborales hacia una mayor protección de la estabilidad de los trabajadores en sus fuentes laborales, dictándose el Decreto Supremo Nº 17289 de 18 de marzo de 1980 que fue a reconocer la estabilidad laboral “de entrada” a empleados con una específica formación académica o que hubieran sido contratados mediante exámenes de oposición y competencia, al prohibir que éstos se sometieran a un término probatorio de tres meses para recién ser ratificados en sus puestos de trabajo.

Tercera. La nueva legislación al adoptar diversas modalidades de flexibilidad, debe respetar los derechos fundamentales de las personas contenidos en la Constitución Política del Estado y los Convenios Internacionales suscritos y aprobados por Bolivia, propugnando a su protección y observancia; debe incorporar también las nuevas formas de contrato, establecer claramente los derechos y las obligaciones de las partes además de las instancias que garanticen su cumplimiento.

Cuarta. Los logros de la humanidad deben servir precisamente al ser humano, al individuo común cuya existencia depende de un trabajo o de un empleo. El sistema actual tiene como actores principales a la economía y al mercado, cuando el actor

principal, el fin último de toda actividad humana debe ser ante todo el hombre y su bienestar.

Quinta. Bolivia en su afán de implementar normativa y responder a las diferentes crisis sociales ha derogado, elaborado y promulgado varias normativas que protegen a los trabajadores y también a los desempleados, actualmente Bolivia cuenta con su Constitución Política del Estado promulgada el 2009, Ley general del trabajo promulgada el 8 de diciembre de 1942 con sus diferentes modificaciones, ley de seguridad social de 23 de diciembre de 1949 con sus diferentes modificaciones, pero no se ha creado una ley o decreto respecto a la protección de trabajador desempleado , es decir un seguro de cesantía.

Sexta. Se elabora un modelo de Norma en Base a la Constitución Política, las leyes vigentes que regulan los derechos laborales y la normativa internacional para regular un seguro de cesantía en Bolivia.

6.2. RECOMENDACIONES: Tras la investigación del trabajo se apreciaron diferentes aspectos que pueden contribuir al bienestar del trabajador en Bolivia ya sea que esté trabajando o este desempleado se recomienda lo siguiente para futuras investigaciones:

Primera. Es necesario que se siga profundizando en la temática del estudio de los derechos laborales que con el trascurrir el tiempo van cambiando y actualizándose por los cambios constantes que vive la sociedad, por ello es importante que se cumplan con los tratados o recomendaciones que promulgan las organizaciones internacionales respecto a la protección de los derechos laborales, es así que la normativa debería ir creciendo para cumplir estas promulgaciones de los organismos internacionales.

Segunda. Por último, pero no menos importante se recomienda a los académicos, profesionales en distintas áreas del conocimiento, como a abogados y docentes universitarios a continuar con la investigación sobre este seguro de cesantía puesto

que, a diferencia de otros países, Bolivia es el único país que no ha actualizado sus normas respecto a un seguro de cesantía pues otros países de Latinoamérica ya realizarnos varias reformas para actualizar este seguro de cesantía.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA:

- ALIZAGA, M. (2015). Desempleo por falta de calidad en la educación nicaragüense: Blog de internet, disponible en: https://ingemprendedores.wordpress.com/2015/05/24/antecedentes/

- ÁLVAREZ CASTILLO, J. L. (1994). Métodos y Técnicas de investigación familiar. En Familia. Revista de Ciencias y Orientación Familiar (Número 9). https://doi.org/10.36576/summa.28138.
- ÁLVAREZ, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa* (Primera edición ed.). (U. P. Neiva, Ed.) Neiva, Colombia: Neiva. Recuperado el 14 de noviembre de 2019.

- AMÉRICAS, U. d. (Ed.). (2010). Entrevistas Procedimientos y técnicas de evaluación cualitativa. *LA ENTREVISTA*. Santiago, Chile. Recuperado el 23 de octubre de 2022.

- ANTEZANA DE GUZMÁN, P. (2012). Historia Del Derecho Laboral. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 5, 67-78. Obtenido de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&tlng=es.

- AVILA SILVA, J. M., (2021) La enseñanza del derecho a través de las tecnologías de la información y la comunicación en la globalización. 37.

- BAENA PAZ, G. (2014). Metodología De La Investigación. Serie integral por competencias (Libro Online) (Número 2017). http://www.editorialpatria.com.mx/pdffiles/9786074384093.pdf

- BURNETT, J. (1994). Idle Hands: The Experience of Unemployment, 1790 - 1990. Routledge. ISBN 9780415055017. Consultado el 07 de noviembre de 2022.
- CABANELLAS DE LAS TORRES, G. (2000). Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires, Argentina: Ed.: Omeba.
- CAMPERO VILLALBA, I. & Espada Lascano, S. (2005). Introducción al Estudio de la Seguridad Social. La Paz, Bolivia: Ed. Illimani.
- CASAS ANGUITA, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Atención Primaria, 31(8), 527–538. https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)70728-8
- CÓBAR, M. D. R. del V. (2011). Declaración Universal. Copredeh, 47.
- CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL. (14 de diciembre de 1956). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO. (9 de febrero de 2009). Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- DACRUZ, E. B. (2014). Introducción al Derecho del Trabajo. Actualidad Laboral, 11, 7. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4998893
- DECRETO SUPREMO DE PROTECCIÓN DEL NIÑO Y LA MUJER. (21 de septiembre de 1929). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- DECRETO SUPREMO No. 5315. (30 de septiembre de 1959). Reglamento del Código de Seguridad Social. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.

- DECRETO SUPREMO QUE REGLAMENTA LA HUELGA. (24 de septiembre de 1920). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- DICCIONARIO ON-LINE. (s.f.). Recuperado el 14 de noviembre de 2019, de Definición. De: https://definicion.de/recoleccion-de-datos/
- GÓMEZ, R. G. (2018). Panorama del derecho laboral en México. Revista Jurídica Derecho, 7(9), 54–72. http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a04.pdf
- HERNÁNDEZ, M. A. (2010). Estudio de encuestas. 3ra Educación Especial. Recuperado el 21 de febrero de 2018
- LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO. (19 de enero de 1920). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- LEY DE AHORRO DE OBRERO OBLIGATORIO. (25 de enero de 1924). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- LEY DE ATENCIÓN DENTAL GRATUITA. (9 de enero de 1920). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- LEY DE DESCANSO DOMINICAL. (23 de noviembre de 1915). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- LEY DE PROTECCIÓN A LOS EMPLEADOS DE COMERCIO E INDUSTRIA. (21 de noviembre de 1924). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- LEY DE SERVICIO MÉDICO GRATUITO. (20 de febrero de 1920). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- LEY GENERAL DEL TRABAJO. (24 de mayo de 1939). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.

- LEY SOBRE ENFERMEDADES PROFESIONALES. (18 de enero de 1924). La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado.
- LOMBO IBARRA, H. (2011). Teoría del empleo y el desempleo. Consideraciones para el caso colombiano. Blog en línea, disponible en: https://www.gestiopolis.com/teoria-empleo-desempleo-caso-colombiano/#autores
- MARROQUÍN PEÑA, R. (2012). Metodología de la Investigación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 1–26. http://200.48.31.93/Titulacion/2013/exposicion/SESION-4-METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.pdf
- MEJÍA M, E. (2005). Tecnicas e instrumentos de investigación. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación, 9972-834-08–05, 7. http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf
- MELIÁN VEGA, J. (2003). Métodos de la ciencia jurídica. Revista De La Facultad De Ciencias Jurídicas, 178–187.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS. (2022). Memoria de la Economía Boliviana 2021. La Paz, Bolivia. Disponible en: https://repositorio.economiayfinanzas.gob.bo/documentos/2018/UAEF/Memorias/MEB_2021.pdf
- MONTERO PIÑAR, I., Hernández-Aguado, I., & Ruiz Pérez, I. (1995). Métodos estadísticos. Medicina Clinica, 104(10), 397–398. https://doi.org/10.15381/anales.v28i3.9646
- MORALES, E. (2016). Análisis, Síntesis y Comprensión de lectura. Revista de Investigación Social, 2(1245–7895), 26–53.

- MORÁN, G., & ALVARADO, D. (2010). Metodología de la investigación. En Banrepcultural.Org. http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=EARTH.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=022575%5Cnhttp://www.banrepcultural.org/sites/default/files/manual_de_redaccion_cientifica.pdf

- PORRAS VELASCO, A. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. Revista de Derecho, No. 24. Quito, Ecuador.

- OSORIO, M. (2002). Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.

- REYES, L. (2012). Derecho Laboral Empresarial. In Red Tercer Milenio (Vol. 1).

- RUIZ BERRIO, J. (1976). El Metodo Historico En La Investigacion Historica De La Educacion. Revista Española de Pedagogía | REP, Núm. 134, 459–475.

- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, A. (2016). Derechos de los trabajadores. Colección Nuestros Derechos. Derechos de Los Trabajadores. Colección Nuestros Derechos, 3, 104. www.inehrm.gob.mx

- VELÁSQUEZ, M. D. (2011). Chile, el seguro de cesantía: más protección en un contexto de crisis. Santiago, Chile: Oficina Internacional del Trabajo de la OIT.

- WIKIDAT. (2022). Tasa de desempleo. Blog de internet, disponible en: https://es.wikidat.com/info/tasa-de-desempleo

ANEXOS

Anexos

Anexo 1

Anexo 2