

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS



TESIS DE GRADO

**“LIMITES JURIDICOS - LABORALES PARA DETERMINAR LAS
CAUSALES DEL DESPIDO JUSTIFICADO”**

(TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN DERECHO)

Postulante: Daniela Denisse España Cuellar
Tutor: Dr. Iván Ramiro Campero Villalba

**LA PAZ – BOLIVIA
2014**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi señora madre Irma Cuellar Navarro de España, que está al lado del divino creador; por su innegable amor, por su sacrificio y entereza durante toda su vida y porque siendo una mujer y madre maravillosa me enseñó a luchar por las aspiraciones que uno tiene.

A mi segunda madre María Isabel Aguilar Quiroga quien estuvo a mi lado siempre apoyándome, dándome confianza, cariño y enseñándome que con fé y amor todo se puede lograr.

A mi amado esposo Erick Vaca Aguilar por su amor, confianza y apoyo incondicional en mi diario vivir, así como en la realización de este siguiente paso hacia la profesionalización.

A mis adoradas hijas quienes son las que día tras día me impulsaron con su amor e inocencia a culminar las metas trazadas en mi vida para realización personal así como para bienestar suyo.

AGRADECIMIENTOS

Mis agradecimientos son a Dios por iluminar mi camino y llevarme hacia donde él tiene planeado algo para mí.

Al Dr. Iván Campero Villalba quien con su guía, visión y entereza brindada a todos sus estudiantes, colabora en la realización de más producción intelectual.

Un agradecimiento especial a Enrique España Ortiz, mi señor padre, Víctor Vaca, mi querido suegro, Roberto España mi adorado hermano y todas aquellas personas quienes con su tiempo, apoyo, compañía, confianza y fortaleza me impulsaron para la realización y la culminación de la presente tesis.

RESÚMEN ABSTRACT

El despido trae consigo más de un problema para quien padece de este hecho, siendo un acontecimiento que hace que el trabajador sea excluido de su fuente laboral y sea afectado en su estabilidad laboral, por ende en su estabilidad económica y familiar.

Por ello existe la necesidad de que cuando se produzca un despido se realice por causales graves y justificadas, para que así no se genere el desempleo que por sí ya es elevado en nuestro país.

La presente investigación, al tener como objetivo “Analizar y proponer modificaciones y/o complementaciones a las causas tipificadas en la Ley General del Trabajo y el Decreto Supremo 28699 por las cuales se produce el despido justificado, para establecer si las mismas tienen límites en su aplicación en el momento en el que el empleador recurre a ellas, así como establecer si las mismas son concordantes a las normas garantistas como la estabilidad laboral señala en la Constitución Política del Estado” se sustenta en el análisis del régimen jurídico laboral actual, así como el análisis del proceso histórico del despido en Bolivia.

Así mismo la presente investigación se respalda en el Derecho Comparado, tomando en cuenta a su vez a otras legislaciones, que efectúan una enumeración de las causas que autorizan al empleador a extinguir unilateralmente el contrato, sin responsabilidad derivada de tal proceder, por existir justa causa para ello.

Con estos conocimientos se determinará los límites que permitirán dejar sin duda hasta que medida un empleador tiene la facultad de despedir si abusar de dicho derecho, lo cual permitirá la protección de la Estabilidad Laboral a través de una clasificación que deje de manifiesto los motivos que subyacen a la configuración de una causal de despido justificado, tomando en cuenta el nivel de responsabilidad que el trabajador tiene, para que la misma tenga coherencia, estabilidad y funcionalidad, esto para evitar una legislación confusa, cambiante y sujeta a interpretaciones eventualmente arbitrarias.

INDICE

PORTADA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN ABSTRACT

INDICE

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1. Enunciado del título del tema	1
2. Identificación del problema	1
3. Problematización	3
4. Delimitación de la investigación	4
Temática.....	4
Espacial.....	4
Temporal.....	4
5. Fundamentación e importancia de la Investigación	5
6. Objetivos a los que se ha arribado en la investigación	6
Objetivos Generales	6
Objetivos Específicos	7
7. Marco de referencia	7
7.1. Marco histórico	7
7.2. Marco teórico	10
7.3. Marco conceptual	11
7.4. Marco jurídico	13
8. Hipótesis de trabajo	16
8.1.1 Independientes	17
8.1.2 Dependientes	17
8.2 Unidades de análisis	17
8.3 Nexos lógicos	18
9. Métodos y técnicas a utilizar en la tesis	18
9.1.1 Métodos generales	18
9.1.1.1 Método analítico	18
9.1.1.2 Método sintético	18

9.1.2 Métodos específicos	18
9.1.2.1 Método gramatical	18
9.1.2.2 Método teleológico	18
9.1.2.3 Método exegético	19

INTRODUCCION

CAPITULO I

MARCO HISTÓRICO

1. La regulación del despido dentro de la legislación laboral en Bolivia	20
1.1. Origen y evolución legislativa	21
1.2. Las características y principios del derecho del trabajo en relación con el despido sin justa causa	24
1.2.1. Antecedentes	25
1.2.2. La estabilidad laboral en Bolivia	28
1.3. Ordenamiento jurídico laboral relacionado a la estabilidad laboral y al despido en Bolivia	32
1.4. El contrato de trabajo en Bolivia: su regulación jurídica	35
1.4.1. Terminación del contrato de trabajo	38
1.5. El despido en Bolivia	41
1.5.1. Justas causas de despido	44
1.5.2. Despido injustificado	45

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

EL ABUSO DEL DERECHO DE DESPEDIR	48
2.1. El despido como derecho potestativo	50
2.2. Naturaleza jurídica del despido	51
2.3. Modalidades del despido	51
2.3.1. Despido directo	51
2.3.2. Despido indirecto	52
2.4. Teoría del despido abusivo y notoria mala conducta	52
2.4.1. El despido abusivo en la doctrina nacional	53
2.4.1.1. Abuso del Derecho y Despido	54
2.4.1.2. El Despido Abusivo en la Doctrina	55

CAPÍTULO III MARCO JURIDICO

3. NORMATIVA LABORAL DE LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA

3.1. Nueva Constitución Política del Estado	62
3.2. Ley General del Trabajo	64
3.2.1. Decreto reglamentario de la Ley General de Trabajo	66
3.3. Recomendaciones y convenios de la OIT relacionadas con la estabilidad laboral y el despido	67
3.3.1. Recomendación proferida en 1963	67
3.3.2. Convenio 158	68
3.3.3. Recomendación 166 de la OIT	69
3.4. Decreto Supremo N° 28699	69
3.5. Decreto Supremo N. 0495	71
3.6. Resolución Ministerial 868/10	72
3.7. Decreto Supremo N. 0107	74

CAPÍTULO IV

LEGISLACIÓN COMPARADA

4.1. El Despido en la Legislación de Nicaragua	75
4.2. El Despido En La Legislación Peruana	77
4.3. Ley Federal Del Trabajo En México	79
4.4. Ley De Indemnización Por Despido Sin Justa Causa En Puerto Rico	81
4.5. Estatuto de los Trabajadores en España	82

CAPITULO V

TRABAJO DE CAMPO

5.1. Datos obtenidos sobre el despido justificado	87
5.2. Análisis e Interpretación de Datos.	91

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

6.1. CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.....94

6.2. PROPUESTA DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO94

CAPÍTULO VII

Conclusiones100

CAPÍTULO VIII

Recomendaciones103

BIBLIOGRAFIA105

ANEXOS

LÍMITES JURIDICOS LABORALES PARA DETERMINAR LAS CAUSALES DEL DESPIDO JUSTIFICADO

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

A partir de la incorporación del Decreto Supremo 28699 se abrogó el artículo 55 del polémico Decreto Supremo 21060 del 29 de agosto de 1985, después de 25 años de lamentable vigencia, este artículo en su texto íntegro disponía:

“Art.55° Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario”,

Así también se abrogó el artículo 39 del Decreto 22407 sobre la libre contratación, esto dio lugar a la reivindicación de los derechos laborales esenciales, constituyéndose el decreto 28699 como un reglamento reivindicatorio, en estricta sujeción de la L.G.T., que en lo esencial ratifica el principio intervencionista del Estado sobre la relación de trabajo con preferencia hacia el trabajador.

El mencionado decreto reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados, en los marcos señalados por la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias.

El decreto de estabilización laboral precisa además, que **los trabajadores no podrán ser despidos por causas injustificadas**, esto señalado en su Art. 10° que dispone:

“Art. 10° (Beneficios sociales o reincorporación). I. Cuando el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el Artículo 16° de la Ley

General del Trabajo, podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación.”

De acuerdo a la Ley General del Trabajo las causales de despido justificado, son:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- b) Revelación de secretos industriales;
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- d) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos.¹
- e) Incumplimiento total o parcial del convenio;
- g) Robo o hurto por el trabajador².

Consecuentemente el despido por causas no contempladas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, deberá ser probado ante el Ministerio de Trabajo, el trabajador podrá optar por el pago de beneficios, o por su reincorporación, sin perjuicio de iniciar proceso y pago de daños y costas³. Considerando todo lo mencionado, si bien el decreto 28699 garantiza la estabilidad laboral, es evidente que no existe una clasificación acerca de los hechos o faltas que determinen las causas de un despido justificado, ya que si bien el artículo 16 de la Ley General del Trabajo señala las causales, estas son de manera muy general y confusa dando lugar a diversas interpretaciones.

Esto hace que si las causas del despido no están justificadas en la Ley General del Trabajo deberán ser probadas en el Ministerio de Trabajo, lo cual generaría mucha contradicción y perjuicio tanto para el empleador como para el

¹ Decreto Supremo 1592, de 19 de abril de 1949

² Ley General del Trabajo artículo 16 pág.6

³ Decreto Supremo 28699

trabajador; debido a que lo que es justo para el empleador, para el trabajador siempre es injusto.

Sin embargo para determinar las causas de un despido injustificado debería partirse primero, por precisar cuando un despido es justificado y cuales son los límites jurídicos laborales para determinar el mismo, además que se debería aplicar una gradación de estos.

Dicho de otra manera la Ley General del Trabajo y el Decreto Supremo 28699, si bien establecen las causas del despido justificado la estabilidad laboral y el debido proceso no se encuentran garantizados, ambas necesitan de límites jurídicos laborales que determinen cuando un despido es injustificado, mediante la clasificación de las faltas o hechos por las cuales un despido es justificado de manera más clara, al margen del reglamento interno que cada empresa pueda tener, para que nos permita controlar la responsabilidad del trabajador en cuanto a la causa de su despido tomando en cuenta el grado de responsabilidad del trabajador y así poder evitar despidos injustificados y arbitrarios, que a la larga podrían generar despidos de forma abusiva, cuando se plantee una situación en cierta medida, en la que el empleador recurra a infundiosos argumentos relativos a las causas descritas en la Ley General del Trabajo, para pretender ocultar, detrás de estos, la presencia de otras motivaciones del despido, dado el vacío jurídico que existe en la mencionada legislación.

3. PROBLEMATIZACIÓN.

- ¿Cómo podría resolverse el problema de la ambigüedad y desactualización que existe sobre la interpretación de las causas del despido justificado señaladas en la Ley General del Trabajo y el Decreto Supremo 28699?

- ¿La estabilidad laboral y el debido proceso señaladas en la Constitución Política del Estado son garantizados cuando se aplican las causales de despido justificado señaladas en la Ley General del Trabajo?
- ¿Cómo podríamos mejorar las causales del despido justificado en base a la legislación comparada para que esta sea completa, cabal y responda a garantías y derechos de los trabajadores y empleadores?

4. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA TESIS.

4.1. Delimitación Temática.

La presente investigación se circunscribe en el ámbito jurídico- laboral, toda vez que el empleador así como el trabajador, son amparados con las medidas legales y reglamentarias laborales aplicadas actualmente, estas medidas se encuentran sin lineamientos específicos que determinen las causas injustificadas del despido, haciendo necesaria una clasificación de las faltas y hechos que determinen las causas justas del despido.

4.2. Delimitación Espacial.

Siendo que la disposición legal correspondiente a la Ley General del Trabajo en cuanto a su jurisdicción y competencia es de aplicación obligatoria para todo el país, es necesario atender esta circunstancia, por lo cual se entiende que nuestro espacio se delimita en el Estado Plurinacional de Bolivia, específicamente en el Departamento de La Paz.

4.3. Delimitación Temporal.

El periodo de tiempo de la investigación comprende a partir del año 2006 al 2009. Abarca desde el 1 de mayo del 2006 porque el Decreto Supremo 28699 que hace alusión a la política del gobierno de garantizar la continuidad del contrato de trabajo en las relaciones socio-laborales y el incremento de los

niveles productivos de las empresas públicas y privadas, fue promulgada en la mencionada fecha, hasta marzo del 2009, debido a que se han elaborado decretos complementarios hasta esta fecha, como el Decreto Supremo 0012 que básicamente reglamenta las condiciones de inamovilidad laboral de madre y padre progenitores y el Decreto Supremo 29608 que complementa la proyección, incorporación, ascenso y estabilidad laboral de personas con discapacidad,⁴ dichos decretos son de importante relevancia respecto a la estabilidad laboral, constituyéndose como garantía para que no se produzcan despidos injustificados.

5. FUNDAMENTOS E IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA TESIS.

La estabilidad de los trabajadores en Bolivia es una de las grandes preocupaciones de la época actual, porque la estabilidad garantiza al empleado su permanencia en su fuente laboral y de esta manera su seguridad económica.

Es decir que donde no existe estabilidad, el empleador puede privar al trabajador de su empleo mediante el despido, de este modo se priva al trabajador de su medio de subsistencia tanto personal como familiar, produciendo la desocupación y por ende la inestabilidad social.

La Ley General del Trabajo y distintos Decretos Supremos, como el 28699, el 0012, el 29608 velan por la estabilidad laboral, pero existen vacíos jurídicos respecto a las causales generales del despido justificado y en qué situación debería darse este, para así garantizar la estabilidad.

En la actualidad a pesar de las disposiciones jurídicas que protegen al empleado, se evidencia que existe indefensión por parte del trabajador, en cuanto a la determinación de cuando se considera una causa justa de despido,

⁴ Delta Consult L.T.D.A.

que hagan alusión al despido siempre y cuando este haya sido analizado tomando en cuenta el grado de responsabilidad del trabajador, por lo que surge la necesidad de establecer el despido siempre y cuando este sea como una sanción cuya consecuencia sea de gravedad y trascendencia, es así que el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, debe señalar límites jurídico laborales sobre las causas del despido, para que el despido se justifique en causas auténticas, justas, contemporáneas y serias, basándose en un daño objetivo referido a la conducta del trabajador y así mediante previa intervención de una autoridad judicial que califique la justicia o injusticia del despido guardando una adecuada proporcionalidad entre la sanción y la conducta sancionada, debiendo atenerse para su imposición a la entidad de la falta, así como a las circunstancias profesionales y personales de su autor, por el claro matiz subjetivista que la caracteriza, tal y como obligan los más elementales principios de justicia, que exigen una perfecta proporcionalidad entre el hecho y su sanción, para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, para poder evitar una legislación confusa, dispersa en una gran cantidad de cuerpos y disposiciones y que dan lugar a incoherencias y recargas innecesarias en los tribunales de trabajo cuando surge un despido.

6. OBJETIVOS DEL TEMA DE LA TESIS.

La investigación va orientada a la obtención de los siguientes objetivos:

6.1. Objetivo General.

Analizar las causas tipificadas en la Ley General del Trabajo por las cuales se produce el despido justificado, para proponer términos actuales, modificaciones y complementaciones para que cuando el empleador recurra a ellas sea por motivos graves y así se garantice la estabilidad laboral.

6.2. Objetivos Específicos.

- Verificar cuales son los medios de protección por los cuales la actual Ley General de Trabajo y la Constitución Política del Estado regulan la estabilidad laboral.
- Comparar las causas del despido justificado tipificadas en nuestro ordenamiento laboral con las utilizadas por las legislaciones de otros países, estableciendo de manera complementaria si estas legislaciones tienen límites jurídicos a sus causales y lo que estas consideran por justa causa.

7. MARCO DE REFERENCIA.

7.1. Marco Histórico.

El 21060 de 29 de agosto de 1985 dio lugar a la aparición de contratos civiles, comerciales, subcontratos, comisiones, sociedades, contratos de servicios, trabajo a domicilio y las diversas formas reguladas por la Ley Civil.

Los instrumentos legales aludidos han sido utilizados en respuesta a la pretendida estabilidad laboral de algunos gobiernos de turno y anteriores a 1985:

1. Durante el gobierno de facto del General René Barrientos O., ha sido emitido el D. L. 7072 de 23 de febrero de 1965 de consolidación de una tregua social para evitar conflictos entre los empleadores y trabajadores (Art.1º). De manera literal, el Art. 2º había previsto:“Art. 2º Siendo una de las causas de inestabilidad social el problema originado por la desocupación y la falta de nuevas fuentes de trabajo, en defensa de los Trabajadores se PROHIBE el retiro individual o colectivo de obreros y empleados en general, a partir de la fecha hasta que se constitucionalice el país”. Excepcionalmente, el Art. 3º había dispuesto: “Art. 3º En los casos en que, por razones excepcionales de necesidad u otras que adujeren las empresas, se recabará con carácter previo la autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

Finalmente, el Art. 4º de la mencionada disposición sustantiva, había normado: “Art. 4º Quedan exceptuados de los alcances previstos en el Artículo 2º del presente Decreto, los trabajadores sujetos a contratos a plazo fijo, los que estuvieren dentro del término de prueba y los que incurrieren en las causales de los Arts. 16º de la Ley General del Trabajo y 9º de su Decreto Reglamentario”.

Indudablemente, la prohibición de retiro individual o colectivo de los trabajadores hacía necesaria la suscripción de relaciones contractuales ajenas o que eviten la relación de dependencia laboral.

2. Durante el gobierno de Alfredo Ovando Candia (transitorio) ha sido emitido el Decreto Supremo No. 09190 de 23 de abril de 1970 en cuyo Art. 1º se había dispuesto: “Art. 1º Se prohíbe el retiro individual o colectivo de trabajadores en general a partir de la fecha, hasta que el Gobierno dicte las medidas necesarias mediante las cuales se establezcan un régimen permanente que norme las relaciones obrero-patronales”. Para casos excepcionales, en el Art. 2º se había dispuesto: “Art. 2º En caso de que las empresas aleguen motivos excepcionales de necesidad y fuera necesario un retiro de determinado número de trabajadores, deberá obtenerse, con carácter previo la autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social”. En el Art. 3º se había exceptuado de la prohibición: “Art. 3º Quedan exceptuados de los alcances del presente Decreto, los trabajadores que hubiesen incurrido en las causales del Art.15º de la Ley General del Trabajo y los contratos a plazo fijo”.

Incuestionablemente, la estabilidad laboral también hacía necesaria la elaboración de contratos civiles o similares que eviten una relación laboral dada la prohibición expresa de retiro de trabajadores amparados por la norma laboral.

3. Durante el gobierno (transitorio) de la señora Lidia Gueiler Tejada ha sido emitido el Decreto Supremo No. 17289 de 18 de marzo de 1980 en cuyo Art. 1º

se había previsto: “Art. 1º Se determina que las siguientes categorías de trabajadores, se exceptúan del período de prueba prevista en el Art. 13º de la Ley General del Trabajo:

- a. Los postulantes que poseen títulos universitarios, certificados de Institutos, centros de enseñanza o capacitación como a personas aptas para el trabajo que acrediten su idoneidad profesional.
- b. Los que son admitidos al trabajo mediante concurso de méritos o examen de competencia.
- c. Los recontratados.
- d. Las relaciones de trabajo por cierto tiempo o realización de obra o servicio determinado o de corta duración.

Esta disposición legal, de forma indirecta garantiza la inamovilidad de aquellos trabajadores incluidos en la excepción al período de prueba, por cuanto, no podrán ser objeto de retiro, al encontrarse al margen o en la excepción al período de prueba. De allí que también hacía necesaria la suscripción de contratos civiles o similares con las personas incluidas en la excepción al período de prueba.

4. Durante el gobierno de facto de Luis García Meza ha sido emitido el Decreto-Ley No. 17610 de 17 de septiembre de 1980 en cuyo Art. 1º se había previsto: “Art. 1º Dispónese la elaboración del Programa Social de Proceso de Reconstrucción nacional, relativo a:

– Salario mínimo vital garantizado, garantía de la ocupación e incremento de nuevas fuentes de trabajo. De manera complementaria en el Art. 3º se había dispuesto: “Art.3º Las empresas privadas estarán obligadas al mantenimiento del nivel de ocupación y remuneraciones, con las necesarias garantías por parte del Estado, para el desarrollo normal de sus actividades”.

Consecuentemente, las disposiciones legales de gobiernos de derecho y de facto detalladas han impulsado una tendencia hacia la estabilidad de los trabajadores. Lo que ha derivado en una práctica insulsa del empleador de retirar a un trabajador y, luego de un período de tiempo, bien sea por disposición del Ministerio del Trabajo o un fallo jurisdiccional del juez laboral, reincorporar al trabajador con el pago de derechos retroactivos a la fecha del retiro indebido.

El escenario descrito, naturalmente, ha dado lugar a la suscripción de contratos de índole civil y sus variantes en la intención de evitar los efectos laborales puntualizados.

De allí que, contrariamente a la exposición de motivos, el Art. 55º del Decreto Supremo No. 21060 ha reducido la proliferación de contratos civiles, ante la disyuntiva del empleador de disponer un retiro (sin necesidad de justificación) y con el pago de los beneficios sociales. Por lo tanto, la aseveración (en la exposición de motivos) resulta impropia.

5. En consecuencia como fundamento en la parte considerativa, al decretarse el Decreto Supremo No. 28699, se hace alusión a la política del gobierno de garantizar la continuidad del contrato de trabajo en las relaciones socio-laborales y el incremento de los niveles productivos de las empresas públicas y privadas, sin embargo dicho decreto aún no garantiza a su cabalidad la estabilidad laboral, por existir un vacío jurídico respecto a las causas o hechos que determinan un despido justo.

7.2. Marco Teórico.

El trabajo es una necesidad básica para la subsistencia; y el derecho al trabajo es un derecho fundamental sustentado en la C.P.E.

En consecuencia la estabilidad laboral se constituye como el respaldo jurídico del Estado para el trabajador mediante el contrato de trabajo, pero es

necesario hacer alusión a la teoría del derecho a despedir, así como a la teoría gradualista que procede cuando el trabajador haya incurrido en conductas de especial gravedad y trascendencia, pues no toda falta **laboral** o incumplimiento del mismo puede generar la sanción más grave que prevé el ordenamiento laboral que debe ser reservada a aquellos comportamientos que evidencien una especial dosis de gravedad.

Se determina entonces que la ausencia de mayor garantía para el empleado, podría generar despidos injustos a la larga.

Consecuentemente la ausencia de un conocimiento profundo respecto a la estabilidad laboral, la rescisión del contrato por decisión unilateral y la problemática del objeto de investigación, demuestran que en la actualidad es necesario plantear una lista legal por la cual se da el despido justificado, para proporcionar protección jurídica al trabajador, guardando la debida proporcionalidad entre la sanción y la conducta, haciendo un análisis individualizado de cada conducta tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción.

7.3. Marco Conceptual.

Trabajo.- Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica, por la tarea, el tiempo o el rendimiento⁵.

Contrato de Trabajo.- Es aquel que regula las relaciones que se manifiestan entre quienes se obligan a prestar su actividad laboral en situación de dependencia o subordinación, mediante el pago de una remuneración, en condiciones de trabajo impuestas, por lo menos, por las leyes o las convenciones colectivas de trabajo, y quienes dirigen y organizan ese trabajo,

⁵ CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO, Diccionario Jurídico Elemental, Pág. 313

dentro de los límites del orden público laboral y de las obligaciones que se entendieron comprendidas en la relación.⁶

Derecho del Trabajo.- Según Pozzo el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, ya sean estas relaciones de carácter individual o colectivo.⁷

Despido.- En Derecho Laboral se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.⁸

Justa Causa.- En una noción técnica de amplitud, por Justa Causa se comprende todo motivo suficiente, moral y legítimo para obrar. Para que pueda calificarse de Justa Causa la de un despido tiene que estar concretamente prevista en el ordenamiento positivo o ajustarse a la interpretación que la doctrina y los tribunales le otorguen a las causas formuladas por el legislador⁹.

Estabilidad en el Empleo.- Para Deveali es el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas.¹⁰

Derecho del Trabajo: Para Pérez Botija, el derecho del trabajo sería el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y

⁶ MARTINEZ VIVOT JULIO J., Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Astrea, Pág. 98,99

⁷ MARTINEZ VIVOT JULIO J., Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Astrea, Pág. 32,33

⁸ CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO, Diccionario Jurídico Elemental, Pág. 99,100

⁹ GABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral, Pág. 945, 946

¹⁰ DEVEALI MARIO L., Lineamientos del Derecho del Trabajo, Pag 265

trabajadores y de ambos con el estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo¹¹.

Despido Injustificado: Para Pla Rodríguez, quien prefiere hablar de despido "especialmente injustificado", estamos ante el mismo cuando se presenta una particular antijuridicidad en el despido, ya sea por los motivos que lo determinaron, por la forma en que se produjo, por la resonancia que tuvo o por la difusión que le dio el empleador. Habría entonces para el autor un despido "especialmente injustificado" cuando ocurra "un actuar particularmente objetable del empleador".

Pérez del Castillo considera que existe un exceso en la facultad de despedir cuando hay una violación grave de un deber fundamental, se deben violar normas básicas del derecho. Es decir, para este autor "...se llama despido abusivo a la extinción antijurídica o especialmente injustificada por el patrono".

Límite: En el ámbito legal límite proviene del vocablo latín limes, genitivo de limitis, hace referencia a una restricción, al alcance de algo, hasta donde se puede llegar.¹²

7.4. Marco Jurídico.

Artículo 16 de la Ley General del Trabajo.- No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a. Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- b. Revelación de secretos industriales;

¹¹ MARTINEZ VIVOT JULIO J., Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Astrea,

¹² REVISTA JURIDICA ON LINE, Artículo los Los Límites del Derecho, www.revistajurídicaonline.com

¹³ MARTINEZ VIVOT JULIO J., Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Astrea,

- c. Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- d. Inasistencia injustificada de más de seis días continuos (D.S.1592, de 19 de abril de 1949)
- e. Incumplimiento total o parcial del convenio;
- f. Robo o hurto por el trabajador.

Art. 9. Decreto de 23 de agosto de 1943, reglamentario de la ley general del trabajo

No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a. Perjuicio material causado con intención en las máquinas, productos o mercaderías;
- b. Revelación de secretos industriales;
- c. Omisiones e imprudencias que afecten a la higiene y seguridad industriales;
- d. Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o de más de seis en el curso de un mes;
- e. Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa;
- f. Retiro voluntario del trabajador, antes de los términos fijados en el artículo 13 de la ley o en el del contrato;
- g. Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador;
- h. Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo;
- i. Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente.

Artículo 46 de la Constitución Política del Estado.- Toda persona tiene derecho:

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

Artículo 48 de la Constitución Política del Estado.- 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 a 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.

VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.

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

Artículo 115 de la Constitución Política del Estado.-

II. El Estado garantiza el derecho al debido proceso, a la defensa y a una justicia plural, pronta, oportuna, gratuita, transparente y sin dilaciones.

Artículo 450° del Código Civil Boliviano.- (Noción).

Hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo para constituir, modificar o extinguir entre sí una relación jurídica.

Artículo 451° del Código Civil Boliviano. (Normas generales de los contratos. aplicación a otros actos).

I. Las normas contenidas en este título son aplicables a todos los contratos, tengan o no denominación especial, sin perjuicio de las que se establezcan para alguno de ellos en particular y existan en otros códigos o leyes propias.

II. Son aplicables también, en cuanto sean compatibles y siempre que no existan disposiciones legales contrarias, a los actos unilaterales de contenido patrimonial que se celebran entre vivos así como a los actos jurídicos en general.

Artículo 519° del Código Civil Boliviano.- (Eficacia del contrato).

El contrato tiene fuerza de ley entre las partes contratantes. No puede ser disuelto sino por consentimiento mutuo o por las causas autorizadas por la ley.

8. HIPÓTESIS DE TRABAJO

La implementación de límites jurídicos laborales que regulen las causas del despido justificado, mediante una clasificación de las faltas o hechos que

determinen las causas procedentes del despido justo en Bolivia, mediante el uso de definiciones apropiadas, así como el respaldo o demostración correspondiente para que se produzca un despido, permitirá que exista una adecuada aplicación de las causas por las que se produce el despido justificado con el objeto de la protección de la estabilidad laboral.

8.1 Variables.

8.1.1. Independientes.

Entendida como aquella característica o propiedad que se supone ser la causa del fenómeno estudiado, la misma influye en la variable dependiente siendo que esta se determina por el objeto de estudio o investigación y siendo estas las causas del despido justificado en la presente tesis, la variable independiente es: **“La clasificación de las causales que determinan el despido justificado en Bolivia”**

8.1.2. Dependientes.

Siendo aquella que dentro de una hipótesis representa la consecuencia, el efecto o aquella propiedad o característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la Variable Independiente, tenemos:

“Adecuada aplicación de las causas del despido justificado, protección de la estabilidad laboral”

8.2. Unidades de análisis.

El despido

Las causas del despido

La justa causa

8.3. Nexo lógico.

Permitirá

9. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA TESIS.

9.1. Métodos.

9.1.1. Métodos Generales.

9.1.1.1. Método Analítico

Dirigido a comprobar la hipótesis utilizaré el método analítico, el mismo que me permitirá realizar la descomposición de los artículos de la Ley General del Trabajo en su parte constitutiva, para descubrir los elementos más simples de un todo complejo.

9.1.1.2 Método Sintético

La síntesis permitirá por su parte la reconstrucción de un todo, es decir cuál es la finalidad y la naturaleza jurídica de estas reglamentaciones mediante el ensamblaje de sus elementos constitutivos.

9.1.2. Métodos Específicos.

9.1.2.1. Método Gramatical

Para los aspectos interpretativos de las normas utilizaré el método gramatical, que me posibilitará tomar en cuenta el origen de las palabras y la interpretación que se les da a cada una de ellas

9.1.2.2. Método Teleológico

Complementando el método gramatical con el método teleológico, el mismo ayudará a encontrar el interés jurídicamente protegido, debido a que toda norma jurídica protege un interés.

9.1.2.3. Método Exegético

Para lograr la determinación del alcance y espíritu a través de un análisis sistemático, de la Ley General del Trabajo en su artículo 16, así como en su Decreto Reglamentario en su artículo 9, involucra una interpretación crítica y completa de un texto, extrayendo el significado y la interpretación del mismo.

9.2. Técnicas

Las técnicas utilizadas, fueron la utilización de Diarios de Campo mediante los cuales se sistematizó la información adquirida mediante encuestas realizadas a trabajadores, quienes señalaban haber sido despedidos de manera injustificada o quienes conocían alguna persona que habría sido despedida por causas injustificadas, llevando un control que permitió la recolección de datos de trabajadores despedidos injustificadamente.

El fichaje siendo una técnica auxiliar, coadyuvo a registrar los datos más relevantes realizados en la investigación debidamente elaborados y ordenados, mismos que serán utilizados en la Defensa de la Tesis.

Así como entrevistas realizadas con preguntas abiertas con el objetivo de lograr una aproximación a las construcciones de significación de las causales justas del despido por entendidos en la materia, identificando los problemas que los mismos fueron encontrando, para de esta manera recoger la información y aproximarla a los resultados planteados en la tesis.

INTRODUCCIÓN

En Bolivia la regulación del despido se dio a partir del 24 de mayo de 1939, el gobierno del Coronel Germán Busch dicta un Decreto, que en la actualidad se conoce como Ley General del Trabajo que por la presión de empresarios y personalidades no pudo entrar en vigencia sino recién el 8 de diciembre de 1942

Es así que siendo el trabajo el eje principal de la economía familiar y nacional es un aspecto delicado a tratar dentro de la sociedad.

Ahora bien, sabemos que en Bolivia según la legislación laboral vigente, cuando un empleador decide realizar un despido; éste se ampara en las causales señaladas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, así como en el artículo 9 de su Decreto Reglamentario; lo cual genera seguridad jurídica para el empleador de que el despido que está realizando está justificado por ley.

El desarrollo del presente trabajo pretende analizar la norma que da un marco de las causas justas para el despido, siendo que estas deberían tomar en cuenta aspectos como la gravedad de la falta, en cuanto al tipo de actividad que realiza el trabajador, así como el nivel de responsabilidad que el mismo tiene, es decir establecer límites jurídicos para aplicar estas causas, este hecho que debería ser obligatorio en toda institución o empresa pública o privada, evitaría las consecuencias evidentemente graves que todo despido lleva siempre aparejadas, sobre todo para el trabajador que lo padece, y que al afectar tanto a el mismo como a sus familiares, pone de relieve la acusada trascendencia social de este hecho.

Para lograr el objetivo abordaré temas relacionados al despido y la doctrina nacional y extranjera, con el fin de llegar a conclusiones en las cuales quede plasmado el enfoque que planteo, para que de esta manera exista una

clasificación omnicomprendiva de las causales del despido y así se comprendan de manera precisa los límites jurídicos laborales del despido justificado, basándonos en el grado de responsabilidad del empleado.

Así mismo analizaré conceptos que permitan una mejor claridad en la aplicación de las causales del despido justificado, así como una nueva mentalidad más amplia, respecto a la manera de proceder ante la posibilidad de realizar el mismo

Las Fuentes consultadas son las legislaciones laborales de otros países, así como la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, el Decreto Supremo N^o 28699, así como libros de consulta respecto al despido en Bolivia, utilizando de esta manera las técnicas de investigación históricas, lógicas y teóricas.

CAPITULO I

MARCO HISTÓRICO

1. LA REGULACIÓN DEL DESPIDO DENTRO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN BOLIVIA.-

Para empezar el estudio propuesto, como preámbulo, antes de abocarnos directa y minuciosamente al Despido en nuestro país, consideraremos el largo y complejo proceso que nos ha dejado el colonialismo; sobre el caso el profesor Walker Linares en su texto de Derecho del Trabajo, señala: “los conquistadores españoles, en su afán de lucro explotaron duramente a los indígenas”¹³; de manera similar el Dr. Isaac Sandoval R. expresa: “la conquista y la colonización de América generó relaciones sociales de producción, nacidos de la guerra primero y de la dominación colonial..... Se generalizan la encomienda de servicios personales de tributo y la mita”.

Estas instituciones se han desarrollado, cada una con características propias, que han afectado sobre el conjunto de la población constituyéndose, en instrumentos de sometimiento y abuso en la explotación minera y agraria.

Ante las constantes denuncias, que recibieron de todas aquellas atrocidades, la corona española a través de las leyes y ordenanzas han pretendido frenar todo ese abuso antihumano; particularmente con la dictación de las Leyes de Indias, para cuyo cumplimiento y vigilancia habían sido tomados defensores de oficio y visitadores especiales; lamentablemente en su

¹³ LINARES, Walker; Curso de Derecho del Trabajo.

aplicación, se tiene un resultado negativo; pese a todo ello, todo el proceso de las leyes se recopilan por orden del Rey Carlos II.

El Dr. Roberto Pérez P. advierte, que la legislación de Indias es considerada como una obra monumental de juristas e historiadores.

La legislación de Indias, en su contenido, consideraba aspectos del Derecho del Trabajo, que para su época eran avanzados; dentro de ella tenemos la jornada de trabajo de 8 horas, que el salario debía cancelárseles en dinero y no en especie, además debía pagarse todos los sábados, mandaban a prestar asistencia a los enfermos gratuitamente, también se sancionaba al patrón que daba castigos corporales.

El desarrollo y particularmente la aplicación de la Ley de Indias en las relaciones de trabajo, tiene una connotación que la misma historia jurídica-social, le ha asignado un sitio dentro de la vida de la sociedad. A decir verdad, quedó todo el intento de la Ley de Indias escrita y no cumplió su objetivo en la vida práctica.

1.1. ORIGEN Y EVOLUCION LEGISLATIVA.-

Partiendo del antecedente de la legislación de Indias, específicamente en lo concerniente al derecho del trabajo, se buscaba la clarificación de los sistemas de trabajo, que se empleaban tanto en la agricultura como en las minas.

Ya en la vida republicana, todo este tratamiento jurídico-laboral, no había mejorado; sino al contrario las relaciones y las condiciones de vida, quedaron en el abandono por la autoridades políticas; sus consecuencias no tardaron en observarse, tales como la usurpación de tierras de los campesinos bajo el denominativo de haciendas, los campesinos ya no eran propietarios sino

simples trabajadores de la tierra. Tratando de evitar esas anormalidades, el Libertador Simón Bolívar, dicta el 4 de julio de 1825 en Cuzco un Decreto que tenía la misión de regular la tenencia de la tierra y la dignificación del trabajo, inspirado en ideas que por entonces se hallaban en boga: el liberalismo e individualismo en su sentido amplio, tanto en lo político, filosófico y económico, indujo a romper con todo ese sistema de sometimiento y explotación.

Si bien, el trabajador no había sufrido los resultados de una revolución industrial como en Europa, de hambre y miseria; nuestra economía estaba sustentada por los aborígenes, diseminados en el campo y la minería, que por entonces toda la administración se hallaba bajo las fuerzas de los criollos y feudales peninsulares que quedaron y que detentaban el poder económico y político. Constituyéndose en el pilar de la explotación, eran considerados los intocables hasta sus últimos reductos políticos. Todos los intentos de romper con este grupo, fueron vanos, porque nunca sintieron el respeto y la obediencia por la ley.

Sobre el tema, Rojas Araujo en su texto “La Revolución derrotada” señala: “la aristocracia feudal utilizaba a su grupo como instrumentos de defensa: puesto que su esencia clasista, tendía en el país a mantener subordinados a los criollos y campesinos.

Es así como Bolivia cobró su autonomía con una sociedad democrática de apariencia, pero con privilegios desmesurados y sin un pensamiento político definido, donde todos tenían el deseo de mandar y simplemente quienes obedecían las leyes eran los cholos y los indios.

La legislación se hallaba inspirada en la defensa individualista de una clase social: particularmente en materia laboral, se aplicaba el Derecho Civil y Mercantil, que no era otra cosa que la vigencia del derecho romano, como la

institución del contrato de arrendamiento de servicios y de obra (*locatio operis*). Sin embargo al margen de todo ello, nuestro país no podía estar alejado del tratado de Versalles del año 1919, a cuya suscripción asistió el Ministro Plenipotenciario Ismael Montes: constituyéndose entonces, la Liga de Naciones y la organización de la Oficina Internacional de Trabajo, cuya principal finalidad, estaba orientada a mantener la paz mundial en base a la justicia social.

Esa paz social en Bolivia, estaba sujeta a la aplicación del Derecho Privado, además el proletariado había aparecido con la presencia del indio trabajador en la minería. En tanto la gran industria de Europa no tenía esa característica de influencia al igual que en otros países: en cuanto a la organización socio-jurídico laboral, recién el año 1924 se dictan leyes como la reparación de accidentes de trabajo y otra de protección a los empleados del comercio, se constituyen en la apertura de la legislación laboral.

Continuando con éste proceso de la economía jurídica laboral citamos al gobierno del general David Toro, en el que se dictan algunas normas como respuesta a la presión del movimiento obrero: dentro los aspectos que se han dictado, se hallaba la sindicalización, el trabajo obligatorio y la creación del Ministerio de Trabajo y de Previsión Social. En consecuencia, a meridiana claridad, podemos observar y llegar a la conclusión que todas las conquistas sociales por regla general, son producto de la presión y del sacrificio de la clase trabajadora, al respecto el profesor Abelardo Villalpando resumía que: “La historia del movimiento obrero es muy rica en sucesos y enseñanzas”.

Toda la secuencia de la agitada y conflictiva aplicación de normas y leyes, que manifiestan la clara ausencia de un ordenamiento jurídico especializado, como efecto de la falta de una orientación jurídica, es inicialmente subsanado durante el gobierno del Coronel Germán Busch que

dicta una Decreto el 24 de mayo de 1939, que en la actualidad se conoce como Ley General del Trabajo: que por la presión de empresarios y personalidades, no pudo entrar en vigencia, sino recién el 8 de diciembre de 1942, cuando se convirtió en Ley de la República, para su aplicación en todo el ámbito del territorio nacional. La legislación laboral, ha tenido un lento avance en aspectos sociales, sin embargo cabe hacer notar que las constituciones de 1938, 1945, 1947, 1961 y la última 1967, han abordado en sus textos derechos y garantías, orientadas a defender el capital humano, las fuentes de trabajo, la regulación de los contratos de trabajo individual y colectivo, el derecho a la sindicalización, la huelga, etc.

En el Art. 156 de la antigua Constitución Política del Estado se determinaba:” el trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico”; en tanto el Art. 157 de la misma disponía:” que el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado”.

En la práctica, el contenido de la antigua Constitución Política del Estado, particularmente en lo concerniente al aspecto social, no es más que una utopía, sin trascendencia alguna, nadie puede ignorar que a cambio de dar pasos positivos en beneficio de los trabajadores, nuestra legislación ha retrocedido para reubicarse en aquellos años en los que el trabajo así como hoy, estaba regido por los principios de autonomía de la voluntad y de la libertad contractual de las partes, aplicando además para su regulación la ley de la oferta y la demanda como si se tratase de una mercancía.

En la actualidad la Constitución Política del Estado establece en el artículo 46 numeral 2 que toda persona tiene derecho “a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.”; así como también señala el Artículo 48 en su parágrafo II que “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.”; el párrafo VI que señala que “las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos, número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad. Es también importante mencionar el artículo 49 párrafo III que indica que “el Estado protegerá la estabilidad laboral.”; que “se prohíbe el despido injustificado” y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Si bien es cierto que se han incrementado los artículos que protegen a los trabajadores estos son tomados en cuenta de una manera superficial dentro de las instituciones o empresas al momento de realizar un despido y no garantizan que el trabajador sea despedido solo en el caso de una causa justificada.

1.2.- LAS CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON EL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.-

1.2.1.- ANTECEDENTES.

El trabajo, es el eje principal de la economía familiar y nacional; por lo que constituye para el hombre, el medio de vida para obtener y satisfacer sus necesidades más cotidianas y elementales, a través del salario que percibe como fruto de la venta de su esfuerzo de trabajo, en condiciones de subordinación y dependencia.

Tal vez uno de los mayores temores que deben enfrentar las personas, es precisamente la pérdida de su fuente de ingreso; día a día los trabajadores enfrentan la real y latente posibilidad de perder el sustento y por lo tanto la posibilidad de no poder responder por sus familias.

El Derecho Laboral está sometido a constantes cambios sociales respecto de los cuales debe acomodar sus estructuras y normatividad a la realidad social y debe promover los cambios respaldándose en sus propios principios.

Con el fin de resaltar la importancia de tener perfectamente clara la función social del Derecho Laboral, y en la medida en que nuestro estudio involucra el tema de la responsabilidad derivada del despido sin justa causa, me parece conveniente resaltar una de las principales características del Derecho Laboral el cual es su **autonomía** y si bien las ramas del Derecho no pueden estudiarse las unas desligadas de las otras, la autonomía del Derecho Laboral adquiere vital importancia en este tema, en la medida en que los planteamientos que propongo, si bien es cierto son traídos del Derecho Civil, al ser aplicados al Derecho Laboral adquieren una connotación especial.

En el fondo, lo que buscamos es un cambio de mentalidad para que las relaciones entre trabajadores y empleadores no sigan teniendo esos prejuicios que han convertido al lugar de trabajo en un sitio que dificulta la convivencia entre unos y otros.

Obviamente es difícil dicho cambio de mentalidad, tomando en cuenta que el Derecho Laboral es un derecho **clasista**, existiendo los propietarios de los bienes y medios de producción y los asalariados, lo cual genera un conflicto que tiende a aflorar en el despido.

Por esta razón, es que todas las legislaciones en general, han procurado obtener el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. En la unificación de criterios sobre este aspecto, ha sido de gran importancia la labor de la OIT, la cual ha procurado mediante sus recomendaciones reivindicar los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, es preciso aclarar que el derecho laboral al independizarse del derecho civil, adopta la importante labor de ser el regulador de las relaciones entre empleadores y trabajadores, y debido a que surge como una reivindicación social de los asalariados, a él no le interesan tanto las construcciones jurídicas ni las discusiones doctrinarias, siempre y cuando sea una herramienta útil en la protección de los derechos de los trabajadores, y de ahí su concepción e inspiración **proteccionista**.

El trabajo, subjetivamente tiene su estructura en el principio de **continuidad**; además se supone que el contrato de trabajo se desarrolla indefinidamente, mientras el hombre está dentro los márgenes de la vida útil.

Sin embargo, para el sistema capitalista liberal o neo-liberal, la continuidad en el empleo del trabajador no está dentro de su filosofía: en consecuencia la experiencia nos demuestra que la inestabilidad laboral es un factor que hace disminuir los sueldos o salarios de los trabajadores, con la finalidad patronal de obtener ganancias más elevadas. De esta manera, el sistema capitalista frena la tendencia del aumento de salarios y además, se opone a las demandas y reivindicaciones de los trabajadores, así también como la garantía de la permanencia en su trabajo.

Todos estos hechos, se manifiestan con el único interés del empleador, de mantener y obtener mayores utilidades. Para el efecto, es imprescindible recurrir a los despidos injustificados, vulnerando y avasallando principios

propios del derecho del trabajo, como es el principio de continuidad y el tracto sucesivo.

El trabajador, pese a la evolución que ha sufrido en lo social, en la actualidad por la misma situación que se vive, de crisis económica requiere de una estabilidad en el empleo, que garantice la subsistencia de todo el núcleo familiar.

El despido constituye una anomalía jurídica, por cuanto no debe ser la punta de lanza del empleador, para garantizar su explotación arbitraria y el trabajador no debe ser considerado una mercancía.

Por lo tanto, el presente trabajo pretende delinear aspectos que garanticen y coadyuven en buena medida a la estabilidad laboral estableciendo los límites jurídicos laborales que determinen las causales por las cuales un despido se considere justificado.

1.2.2.- LA ESTABILIDAD LABORAL EN BOLIVIA.-

Uno de los principales principios del trabajo sino el principal, es la estabilidad, que otorga a los trabajadores la posibilidad y seguridad de conservar sus empleos.

Tradicionalmente la estabilidad se clasifica en propia e impropia. De la fuente a propiciado otra clasificación más completa que incluye dos distinciones sucesivas: en efecto se distingue la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa; la primera se configura cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador; la estabilidad relativa, en cambio, se configura en los restantes casos en que exista protección contra el despido pero ella no llega a asegurar la reincorporación efectiva del trabajador.

Es necesario aclarar que la idea de estabilidad no debe entenderse ligada a la idea de evitar a toda costa la pérdida de empleo, sino por el contrario, a la idea de que un trabajador identificado con la causa de su empleador, será mucho más eficiente que un trabajador que solo trabaja sin sentir como propio lo que hace y por lo tanto él mismo genera su propia estabilidad, es por esto que para algunos autores el despido constituye una anomalía jurídica por cuanto “ atentaría contra el principio de estabilidad en el empleo, principio que es clave en el derecho del trabajo, toda vez que la tendencia natural de la actividad del trabajo es precisamente su continuidad y permanencia en el tiempo hasta los límites de la propia capacidad profesional”¹⁴

Con el fin de poder observar con mayor claridad la idea de estabilidad y así poder centrar nuestro estudio con una base mas internacional, que nos permita observar en donde nos encontramos, me refiero en un primer momento a la recomendación de la O.I.T. proferida en 1963 relativa a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador: “Normas de aplicación general 2.1. no deberá procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la conducta del trabajador basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa”.¹⁵

Esto nos hace entender que el contrato de trabajo por lo general, es celebrado por tiempo indeterminado o indefinido después de un período de prueba y además se trata de un hecho de tracto sucesivo, que presupone una vinculación que se prolonga en el transcurso del tiempo, que se inicia con el período de prueba hasta cuando obtenga su jubilación, que sería el único motivo para poder dar por terminada la relación de trabajo.

¹⁴ **ALMANZA Pastor, Jose M.** El Despido Nulo. Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires; Editorial De Palma, 1988. Pag. 240

¹⁵ **O.I.T.** Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra , 1963

Sobre el tema varios tratadistas, con la intención en parte de explicar el problema lo han abordado a fondo y en segundo lugar, quizá la más importante en lo que se refiere a la posible solución, para evitar los efectos de la extinción o resolución del contrato de trabajo.

Es así, que para el presente estudio citaré aquellas estructuras que son el pilar y la arquitectura del instituto de la estabilidad.

Deveali señala: “Es el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas”¹⁶

Mario de la Cueva, ha conceptuado la estabilidad como “la permanencia, persistencia o curación indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución”¹⁷.

Guillermo Cabanellas estima: “la estabilidad absoluta o perdurabilidad en el empleo, es aquella que surte el efecto esencial de no poder quedar el trabajador sin empleo, mas que probando una justa causa que extinga el nexo laboral”.

El profesor Sergio Bachiller conceptualiza de la siguiente manera: “estabilidad, es el derecho que garantiza al trabajador la conservación del empleo”.

Habiendo considerado autores que han pretendido explicar de una forma precisa el significado, el contenido y el fin de la estabilidad en el empleo; vamos

¹⁶ **DEVEALI M.**; El Derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias, Argentina, Ed. Astrea, 1983, Tomo I, Pág. 547.

¹⁷ **MIROLO, Rene R.**; Estabilidad y despidos sin justas causas, Argentina, Ed. Abeledo Perrot, 1969, Pás. 10.

a pretender rescatar de toda esa doctrina, el alcance y la importancia que tiene la estabilidad en el aspecto social y económico para el trabajador.

Por ende, el principio doctrinal de la estabilidad, es aquel que tiene por efecto anular la facultad que tiene el empleador de despedir sin justa causa. De esta manera, la estabilidad viene a ser el derecho que se otorga al trabajador como garantía de la conservación del empleo mientras quiera y pueda hacerlo; es en ésta circunstancia que la estabilidad se extingue, cuando existe la imposibilidad de continuar con la relación laboral.

La misma doctrina admite que no existe una norma jurídica que obligue a la reinstalación, cuando el despido es con justa causa, pero si es procedente cuando el despido se da por causas injustificadas por parte del empleador.

La estabilidad en el empleo, en nuestro país ha sido objeto de ciertas consideraciones y análisis dentro de las relaciones de trabajo, como consecuencia de la falta de un precepto legal, orientado a garantizar jurídicamente el presente y el futuro de los trabajadores.

La falta de una clasificación específica de las causales para realizar un despido justificado, les ha permitido a los empleadores despedir de manera injustificada a los trabajadores, sin determinar cuáles han sido las causales que han originado el despido, desconociendo toda norma jurídica inherente a la estabilidad laboral, dañando de éste modo el aspecto social y la economía de los trabajadores, puesto que la indemnización económica no alcanza a reparar el daño causado y más aún incide trascendentalmente en la situación futura del trabajador en la sociedad de la cual forma parte.

Todos estos matices mencionados, nos sirven de parámetro indicador para delinear el perfeccionamiento del instituto de la estabilidad, a través de orientaciones modernas de nuestra disciplina jurídica; mas aún, hoy en día cuando se halla en vigencia la libre contratación y rescisión de la fuerza de trabajo, siendo la opción de la nueva política económica neoliberal, estableciendo la supremacía del régimen capitalista en contra de los trabajadores, que solamente tienen su fuerza de trabajo para su subsistencia.

Entonces, por su importancia es evidente que es necesario interpretar y complementar adecuadamente el Art. 16 de la Ley General del Trabajo debido a que el mismo determina las causales del despido de manera general y sin mecanismos de defensa para el trabajador, lo cual genera despidos por parte del empleador sin justa causa, siendo necesario un ordenamiento jurídico llamado a proteger al trabajador, con una normativa cristalina para ambas partes.

1.3.- ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL RELACIONADO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y AL DESPIDO EN BOLIVIA.-

Revisando el ordenamiento jurídico laboral de nuestro país y en vista de que esta próxima la promulgación de una nueva Ley General del Trabajo, se evidencia que las leyes sociales a partir de 1924 y en particular la Ley general del Trabajo del 8 de diciembre de 1942 y otras disposiciones, no hacen mención expresa al derecho de estabilidad, sino únicamente se refieren a las modalidades del contrato de trabajo, su duración, sobre los despidos, indemnizaciones, etc. ; razón suficiente para considerar que no existe, ni puede hablarse de una estabilidad en el empleo, que garantice la continuidad del trabajador durante su vida laboral; es por ello que el trabajador está sometido a los peligros del despido injustificado.

Es imprescindible puntualizar que, se reconoce la estabilidad relativa o impropia en la Ley General del Trabajo, misma que no origina la ineficacia del despido; pero si señala que el trabajo podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio. En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindirle sin previo aviso a la otra parte; es así que podemos evidenciar como en el transcurso del tiempo se ha tocado el tema del despido:

a. Ley General del Trabajo

Art. 13. Modificado por Ley del 8 de diciembre de 1942.

Art. 1. Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses, que se refutan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo. Esta forma de despido resulta la prueba de la injusticia del despido.

Posiblemente, una cierta forma acaso indirecta de abrir el camino al reconocimiento a la estabilidad en el empleo en Bolivia, se dictan las siguientes resoluciones:

b. D.L. Nro. 07072 del 23 de febrero de 1965.

Art. 2. Siendo una de las causas de inestabilidad social el problema originado por la desocupación y la falta de nuevas fuentes de trabajo, en defensa de los trabajadores se prohíbe el retiro individual o colectivo de obreros y

empleados en general, a partir de la fecha hasta que se constitucionalice el país.

c. D.S. Nro. 09190 del 23 de abril de 1970.

Art. 1. Se prohíbe el retiro individual o colectivo de trabajadores en general, a partir de la fecha hasta que el gobierno dicte las medidas necesarias mediante las cuales se establezca un régimen permanente que norme las relaciones obrero patronales.

d. D.S. Nro. 17289 del 18 de marzo de 1980.

Se determina que las siguientes categorías de trabajadores, se exceptúan del periodo de prueba previsto en el Art. 13 de la Ley General del Trabajo.

- a. Los postulantes que poseen títulos universitarios, certificados de institutos, centros de enseñanza o capacitación como personas aptas para el trabajo que acreditan su idoneidad profesional.
- b. Los que son admitidos al trabajo mediante concurso de méritos o examen de competencia.
- c. Los recontratados.
- d. Las relaciones de trabajo por cierto tiempo o la realización de obra o servicio determinado o de corta duración.

e. D.L. Nro. 17610 del 17 de septiembre de 1980.

Art. 1. Dispone la elaboración del programa social del proceso de reconstrucción nacional, relativo a:

- Salario mínimo vital garantizado.
- Garantía de la ocupación e incremento de nuevas fuentes de trabajo.
- Seguridad social y un adecuado control de gestión.
- Formación técnica y cultural de los trabajadores y sus familiares.
- Funcionamiento normal de las organizaciones sindicales y empresariales.
- Viviendas y sedes sociales.

Art. 2. Se establece un pacto social entre empresarios y trabajadores del sector público y privado sobre la base de los compromisos adquiridos en el marco de la legislación social vigente.

Art. 3. Las empresas privadas estarán obligadas al mantenimiento del nivel de ocupación y remuneraciones, con las necesarias garantías por parte del Estado para el desarrollo normal de sus actividades.

Todas las disposiciones citadas han sido abrogadas con la dictación del D.S. 21060, las mismas que importan un retroceso en las conquistas y beneficios obtenidos por la clase trabajadora. En consecuencia las disposiciones precedentes temporarias, han quedado solo en una mera tendencia progresista. Hallándose la estabilidad en manos y en la voluntad del empleador, teniendo toda la plenitud para extinguir la relación laboral de acuerdo a sus intereses, amparándose de manera equívoca en el Art. 16 de la Ley General del Trabajo.

1.4. EL CONTRATO DE TRABAJO EN BOLIVIA: SU REGULACION JURIDICA.-

Siguiendo el curso de nuestra investigación, hemos podido establecer que la legislación del trabajo en nuestro país, ha sido incorporada muy tardíamente; al respecto el Dr. Alfredo Palacios señala: “pocos años antes de la emancipación de las colonias, los trabajadores careciendo en absoluto de conciencia de clase, carecían también de toda organización que los agrupara”¹⁸. Esta apreciación nos explica la ausencia y el vacío que existía en la legislación como consecuencia de la desorganización, por la situación en la que se encontraban los encomendados, así como los mitayos asignados a cada conquistador pese a las intenciones protectoras de la Ley de Indias, de una u otra manera pretendían resurgir el feudalismo.

La emancipación de la colonia, si bien introduce reformas e innovaciones para el comportamiento de los habitantes del país, lo hace inspirada en la filosofía del individualismo.

Todas aquellas injusticias del colonialismo, habían inspirado al Libertador Simón Bolívar a dictar las normas a las que nos hemos referido anteriormente y que volvemos a mencionarlas:

- 1.- “Que ningún individuo del estado exija directamente o indirectamente el servicio personal de las personas indígenas, sin que preceda un contrato libre del precio de su trabajo”.
- 2.- “Los jornales de los trabajadores en minas, obrajes y haciendas deben satisfacerse, según el precio que contrataren, en dinero contante sin obligarles a recibir especies contra su voluntad y a precios que no sean corrientes de plaza”¹⁹

Del análisis de ambos artículos extractamos una garantía para la prestación del trabajo; también podemos señalar que el trabajo humano estaba catalogado como una mercancía, que se podía encontrar en cualquier lugar;

¹⁸ **PALACIOS, Alfredo**; Nuevo Derecho, Argentina, 1.954, Ed. Claridad, pág. 168.

¹⁹ **SANDOBAL, Isaac** y otros: Digesto Laboral, La Paz, 1.987 Págs 3- 50

para ello se tomaba en cuenta el Código Civil inspirado en el individualismo del siglo XVIII, más propiamente nos referiremos al Código Napoleón, que ha influido en la mayoría de los países como una exigencia del individuo para proteger su propiedad y sus relaciones obligacionales.

El Código Civil determinaba en el art. 1.180 “el de obra es un contrato por el cual una de las partes se obliga a hacer algún servicio o trabajo, mediante un precio estipulado entre ellos. El Código Civil, se encargaba de regular las relaciones de la fuerza de trabajo a falta de ausencia de una legislación laboral; este antecedente permite a través de los años tomar la iniciativa de preocuparse por el hombre trabajador desde un punto de vista social y humano, para otorgarle leyes e instituciones que protejan al trabajador, que desde la aparición del capitalismo hay sido generador de riquezas y también sometido a la explotación del hombre por el hombre.

En consecuencia, con el propósito de responder a las necesidades de los trabajadores bolivianos, el 8 de diciembre de 1.942 se promulga la Ley General del Trabajo; pretendiendo llenar ese vacío, que existía dentro el campo social; lamentablemente se había omitido dar un concepto preciso y concreto sobre el contrato de trabajo, para así no recurrir a la aplicación del Código Civil sobre este aspecto.

La reglamentación del 23 de Agosto de 1.943, ha pretendido salvar de alguna manera la definición anotada en líneas generales: Art. 5. “Es contrato individual de trabajo, aquel en virtud del cual uno o más personas se obligan a prestar servicios manuales o intelectuales a otra u otras.”²⁰.

Esta definición con ser muy esquemática, nos da sin embargo una idea más o menos aproximada de lo que entendemos por contrato de trabajo; si bien

²⁰ SANDOVAL, R. Isaac; Legislación del trabajo, La Paz 1980 pág.224.Ed.Urquizo

toma en cuenta la prestación de servicios, no considera en cambio la ejecución de obras, ni mucho menos menciona la relación laboral, que hoy en día es más usual. Tampoco toma en cuenta la remuneración que es un elemento necesario para la eficacia de un contrato de trabajo o para la prestación de servicios, teniendo como presupuesto que todo contrato de trabajo es oneroso, sinalagmático, conmutativo y de tractu sucesivo; se supone, que una ley o una norma jurídica es y debe ser la línea de conducción para el juzgador. Por lo que es necesario reformular esta definición con otra de carácter más social y sentido común, que responda específicamente a la protección de los trabajadores, cual es el fin del Derecho Laboral.

1.4.1. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En el desarrollo de la presente tesis nos interesa cuando la terminación se da por voluntad de una de las partes, en este caso por parte del empleador donde se requiere una causa justificada, porque sino de lo contrario la actitud de quien rompe el vínculo se considera lesiva para los intereses de la otra parte.

“Cuando la disolución del contrato se produce por:

- Causas imputables al trabajador se considera despido justificado
- Cuando no son imputables al trabajador se considera injustificado
- Cuando el trabajador esta imposibilitado para sus prestaciones y debe disolver el vínculo contractual por hechos imputables al patrón es un despido indirecto.

- Cuando el trabajador pone fin sin justa causa al contrato, se considera renuncia o dimisión.”²¹

Existen varias causas extintivas del contrato de trabajo, pero la que nos interesa para el desarrollo de la presente tesis es la que se dá por decisión unilateral del empleador; que se divide en dos:

- a) Con justa causa, por graves hechos imputables al trabajador
- b) Sin justa causa, por ser falsas las acusaciones dirigidas al despedido.

Es así que como bien sabemos el contrato de trabajo desde el punto de vista doctrinal. Al igual que en otros contratos del Derecho en General , recorre las tres etapas siguientes y que son:

- a) El nacimiento de la relación
- b) El tiempo de su ejercicio o aplicación
- c) La extinción

El Dr. Enrique Herrera nos ofrece la siguiente definición “La extinción es el hecho o acto jurídico por el que se produce la disolución o finalización de la relación contractual.”²²

Se refiere a la terminación de todos los derechos y obligaciones emergentes del contrato de trabajo que correlativamente unía a las partes. (Empleador y trabajador).

Por otro lado la extinción de la relación laboral, va acompañada, de un hecho que puede ser de carácter individual o no, pero orientada por la capacidad individual que tienen la capacidad legal de crear, modificar, transmitir y extinguir un derecho; además se debe señalar que la evolución del derecho del trabajo, establece el orden público del mismo y el carácter protectorio del

²¹ **GOYENA, Juan Carlos** Ruptura Abusiva del Contrato de Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires.1966.Pag.889.

²² **HERRERA, Enrique**; Extinción de la Relación de Trabajo, Buenos Aires, Ed. Astrea, 1.987, Pág.7

trabajador; limita en cierta forma, la libertad de rescindir el contrato de trabajo al empleador.

Cabe señalar que las causales de extinción pueden ser bilaterales y unilaterales, estas últimas que son las que en la presente investigación nos interesan.

Estas causas unilaterales son dadas con la participación voluntaria de una de las partes.

Estas causas pueden ser justificadas, injustificadas, de forma indirecta y mediante renuncia al empleo.

Ahora bien en el despido injustificado, estamos frente a un derecho subjetivo y propio del empleador, que tiene la facultad de resolver la relación laboral unilateralmente, pese a que el despido sin justa causa o intempestivamente (ad nutum), es un acto jurídico que produce la extinción de la relación de trabajo.

Esta forma de despido, corresponde particularmente a un hecho de abuso de Derecho del Empleador, que a falta de actos y conductas culpables atribuibles al trabajador, debe romper con la vocación de permanencia y continuidad de la relación de trabajo, alegando e invocando falsas causales tipificados como actos ilegítimos, contrarios a la estabilidad y al Derecho al Trabajo.

En resumen la disolución del contrato de trabajo que se da sin causas imputables al trabajador, es debido a que en la Ley General del Trabajo no se hace una mención específica acerca de las causales del despido justificado, más allá del artículo 16 de la mencionada ley, misma que genera muchos vacíos, que dan lugar a que se den de manera masiva los despidos por parte del empleador por causales injustificadas o sin justa causa, esto debido a que

es insuficiente la fundamentación legal y doctrinal, que dá la facultad de extinguir el contrato de trabajo.

Es por tal causa inevitable el afirmar lo mencionado por el Dr. Juan Carlos Goyena que indica “la rescisión del contrato no obedece a causas auténticas y justas, contemporáneas y serias...es un daño objetivo, referido a la conducta, solo en cuanto esta la revela, pero que no puede excluirse de ponderarle a la ley de su expresión sobre la perdurabilidad de la relación de trabajo”.²³

1.5. EL DESPIDO EN BOLIVIA.-

El despido hace referencia a la terminación del contrato por iniciativa de una de las partes y con resistencia por la otra, en general se refiere a “ privar de ocupación, empleo o actividad al empleado”²⁴

En nuestro país no se niega en realidad el derecho a despedir, sino al contrario se parte del supuesto que el despido es un derecho patronal, que en nuestra legislación es dificultado económicamente y sancionado.

Es decir en Bolivia las normas del Derecho del Trabajo tratan de evitar que el empleador haga uso de su facultad de despedir sin justa causa, facultad ésta que al mismo tiempo le ha sido otorgada por la legislación laboral, pero se le consagra un desestimulo en nuestra Ley General del Trabajo que se encuentra en el artículo 13 de este cuerpo legal, que erróneamente se lo califica de indemnización.

Hay que decir que la efectividad de que la indemnización sea un freno para el despido es variable, debido a que se entiende que la misma se trata de

²³ **GOYENA, Juan Carlos**; Ruptura Abusiva del Contrato de Trabajo, Pág. 47, Ed. Depalma – Buenos Aires, 1.966.

²⁴ Ob.Cit. Pag 939

una compensación en dinero, calculada en función a la antigüedad del trabajador, por eso su carácter tarifario hace que la eficacia de esta medida sea relativa en cuanto a que si el trabajador no tiene mucha antigüedad la indemnización será mínima lo cual no afectará al empleador y podrá realizar el despido de manera injustificada teniendo valga el termino una sanción mínima ya que rara es la persona que siendo despedida solicitaría la reincorporación a un ambiente de trabajo en el cual sabe que de alguna manera ya no es bienvenido.

Entonces en Bolivia rige un régimen de estabilidad relativa, en el cual lo que se ha implementado es una medida de desestimulo al empleador vía el pago de una indemnización por el despido sin justa causa, que tiene como finalidad hacer oneroso para el empleador hacestableer el uso de esta facultad.

A mi parecer la verdadera naturaleza de la llamada indemnización es un mecanismo legal protector: de protección al trabajador, a su permanencia en el trabajo y una forma de desestimar a los empleadores para que no utilicen la figura del despido de manera desmedida, es decir la indemnización del despido sin justa causa, se consagra en aras de tutelar la concebida estabilidad relativa.

Según lo que aboga la OIT en la enumeración de aquellos motivos que no pueden ser considerados como justa causa para despedir a saber:

Artículo 5. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
- b) Ser candidato o representante de los trabajadores, actuar o haber actuado en esa calidad.

- c) Presentar una queja o participar en un procedimiento establecido contra un empleador por supuestas violaciones de leyes, reglamentos o recurrir ante las autoridades administrativas competentes.
- d) La raza, color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social.²⁵

Así mismo la recomendación 166 de la O.I.T., plantea los mecanismos para que efectivamente la terminación de la relación laboral de manera unilateral por parte de los empleadores, en primer lugar, sea el último recurso del empleador, en segundo lugar, se desestimule a los empleadores en la utilización del despido unilateral, y en tercer lugar para que de tomarse la decisión de poner fin al contrato de trabajo, ésta sea consultada con el trabajador y así evitar al máximo las consecuencias desfavorables de la misma. La O.I.T. recomienda:

“Recurso contra la terminación: Se busca que el trabajador tenga la posibilidad de conciliar con su empleador antes de interponer un recurso contra la terminación unilateral de la relación de trabajo y que los trabajadores tengan la posibilidad de tener conocimiento de los recursos pertinentes en relación con la terminación de la relación de trabajo.”

Con base en las recomendaciones de la O.I.T. se puede afirmar que el criterio generalizado es la búsqueda de la estabilidad en el empleo, pero más allá de la misma se propende por una forma de terminación digna, observando respeto por los derechos de los trabajadores a todo nivel.

²⁵ **OIT CONVENIO 158** tomado de Franciscio Lafont de León. Tratado de Derecho Laboral Internacional. Bogotá: Ediciones Ciencia y Derecho, 1996

1.5.1. JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO.-

Por Justa Causa se comprende “todo motivo suficiente, moral y legítimo para obrar”²⁶

Por justa causa se comprende “todo motivo suficiente, moral y legítimo para obrar de determinada manera”²⁷

La causa justificada se genera cuando existe “un incumplimiento de las obligaciones propias del trabajador que, por su gravedad, no admita la continuidad de la relación laboral”²⁸. En esta circunstancia la actitud del empleador opera frente al incumplimiento con los caracteres señalados, es debido a esto que los autores españoles llaman a este despido con el nombre de despido disciplinario.

Para que pueda calificarse de justa causa la de un despido tiene que estar concretamente previsto en el ordenamiento positivo o ajustarse a la interpretación que la doctrina y los tribunales le otorguen a las causas formuladas ambiguamente por el legislador, además la justa causa debe ser alegada y, de controvertirla el despido , probada por el empleador.

Así también la justa causa puede ser definida de la siguiente forma: “es justa causa para la rescisión del contrato de trabajo, sin carga de especie alguna para el residente, toda y cualquier falta grave que importe en flagrante y profunda quiebra de confianza mutua que este contrato supone”²⁹

²⁶ **GOYENA, Juan Carlos**:Ruptura Abusiva del Contrato, Pag. 945, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1966.

²⁷ Ob. Cit. Pag 946

²⁸ **BACHILLER, Sergio;BERASTEGUI, Miguel; PALMIGIANO, Juan**: Lecciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pag. 19, Abeledo-Perrot, Buenos Aires.

²⁹ **MORAES FILHO, Evaristo**, La Justa Causa en la Rescisión del Contrato de Trabajo, Pags. 35-36.

En este entendido se entiende por justa causa para la rescisión del contrato de manera unilateral por parte del empleador, la reconocida por la jurisprudencia basándose en normas imperativas de aplicación, cuyo motivo es cualquier falta grave que importe en flagrante y profunda quiebra de confianza, que este contrato supone, es sinónimo de justo motivo y falta grave enfocados como causas del despido imputables al trabajador.

Esta forma de rompimiento unilateral del contrato de trabajo, por parte del empleador no se basa en ninguna razón o causal legal. Se puede decir, que el despido por más antijurídico que sea, es válido y produce efectos resolutorios del contrato de trabajo.

1.5.2. DESPIDO INJUSTIFICADO.-

El Dr. Juan del Granado C. expresa “la rescisión unilateral del contrato de trabajo se denomina despido intempestivo o sin causal justificada del trabajador, despido que puede ser directo cuando el empleador declara expresamente su voluntad de prescindir de los servicios del trabajador”

Son actos jurídicos unilaterales, por los cuales una de las partes ejerce las facultades resolutorias que le son propias, extinguiendo el vínculo laboral que lo unía a la otra parte, sin expresión formal de causa.

Se considera despido sin justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrón o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del lugar de trabajo.

En este entendido el despido sin justa causa se produce cuando la sola voluntad del empleador es suficiente por sí misma para despedir al trabajador

sin haber cometido alguna falta grave tipificada dentro nuestro ordenamiento jurídico.

El establecimiento de una gradación en las faltas parece inlogable sobre la base de la enumeración de la ley y ante casuismo tan frondoso como resulta posible.

Es por ello que las causas del despido deberían analizarse en cuanto a si son crónicas o esporádicas, graves o leves y basándonos en que la justa causa del despido debe ser motivo determinante de la terminación de la relación laboral siempre y cuando esta demuestre culpa por parte del trabajador.

Es así que en nuestra legislación se debería reconocer como justa causa aquella que como señala Peretti Griva” todo acontecimiento tan grave e imputable a una de las partes, que no permitiera la continuidad de la relación, ni siquiera en forma provisional.”³⁰

Entonces estamos en presencia de un despido injustificado, básicamente en tres casos:

- a) El primero y más evidente, es cuando el empleador despide al trabajador sin expresar causa alguna;
- b) El segundo, cuando el empleador despide al trabajador señalando una causal específica de despido, comprendida entre las mencionadas por la Ley General del Trabajo, sin embargo, el trabajador no está de acuerdo con la referida causal, por estimar que no han concurrido en la especie, los hechos en los que se sustenta, y;

³⁰ **PERETTI Griva**, Contrato de empresas privadas. Milan 1925. Pag.357.

c) Finalmente, podemos decir que estamos frente a un despido injustificado, cuando el empleador pone término al contrato de trabajo vigente, expresando una causal determinada, la cual es efectiva en la realidad, pero, no cumple con las formalidades del despido, señaladas expresamente en la Ley General del Trabajo. A este respecto, debemos decir que, para poner término al contrato de trabajo, el empleador debe comunicarlo por escrito al trabajador, expresando, la o las causales invocadas y los hechos en que se funda para realizar el despido.

Ahora bien debemos tomar en cuenta que si el trabajador no está de acuerdo con el despido por considerar que el mismo no es justificado legalmente, puede o bien aceptar el despido y recibir sus beneficios sociales o solicitar su reincorporación en la vía administrativa ante el Ministerio del Trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

EL ABUSO DEL DERECHO DE DESPEDIR

La Ley General del Trabajo prevé que los daños que provoca el despido se reparan por un desahucio y una indemnización.

Buena parte de la doctrina boliviana considera que existe un régimen de despido libre, lo que significa que el empleador está facultado para despedir si se ampara en las causales del art. 16 de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario; esta facultad está limitada por un lado por la obligación automática de pagar la indemnización legal y por otro lado por el cuidado en el uso adecuado de tal facultad.

Cuando en nuestro país el contrato se regía por la Ley 21060, el empleador podía despedir en cualquier momento sin expresión de causa, pudiendo solo el trabajador reclamar una indemnización en la medida que lograra probar el daño que se le hubiese causado.

A partir de la sanción de las leyes de protección al trabajador, se implementa la indemnización por despido, estableciendo que ya no debe probarse daño alguno ya que esta indemnización es una reparación fija del daño que probablemente padezca el trabajador.

Pero esta salida operada por dichas leyes es la solución para los casos en que se produzcan despidos a través del ejercicio normal del derecho del empleador de despedir (siempre que entendamos que posee dicho derecho).

Pero aún quedan por solucionar los casos excepcionales donde se advierte el ejercicio de aquel derecho de forma notoria y claramente abusiva. Y para dar solución a estos es que se debería admitir la clasificación de las causales del despido justificado dejando de manifiesto los motivos que provocan la configuración de la causal del despido justificado.

La teoría del despido abusivo surge de la aplicación del principio general del abuso del derecho, que nace con la Teoría General del Derecho, en materia laboral.

El abuso del derecho está caracterizado por “la intención de perjudicar, la negligencia o la ligereza inexcusable, y tiene clara evidencia en la brusca ruptura del contrato de trabajo por voluntad de una de las partes. El poder reconocido al empleador y las posibilidades otorgadas al trabajador están condicionados limitativamente por el abuso de autoridad, íntimamente ligado al abuso del derecho, en que pueden incurrir recíprocamente ambos sujetos de la relación”³¹

La expresión abuso del derecho encierra una antítesis o paradoja jurídica, porque donde el abuso comienza, allí termina el derecho.

Es en este entendido que en el presente capítulo, se intenta dar una noción general de lo que la Doctrina ha entendido por despido abusivo y la recepción que dichos conceptos han tenido en la Jurisprudencia Nacional, esto con la finalidad de crear mecanismos certeros para determinar las causales del despido justificado.

³¹ **GOYENA, Juan Carlos**; Ruptura Abusiva del Contrato de Trabajo, Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1966. Pag. 46

2.1. EL DESPIDO COMO DERECHO POTESTATIVO.-

El despido es un derecho potestativo que tiene el empresario para denunciar la relación laboral, deriva de un acto de voluntad unilateral por lo cual le pone fin a la relación de trabajo³²

El despido es “el acto unilateral por el cual una de las partes, asalariado o empleador pone fin por voluntad unilateral al contrato de trabajo”³³

El despido es la ruptura de la relación laboral en forma unilateral por el empleador, por lo que para que este se produzca son necesarios dos presupuestos: que exista una relación laboral y que se produzca su ruptura.

De las definiciones vertidas podemos entender el despido como un acto unilateral por el cual el empleador pone fin a la relación laboral. Esta definición es correcta pero tenemos que precisar que para que esa decisión tomada por parte del empleador produzca los efectos deseados por él, es indispensable que el trabajador tome conocimiento de la misma, por lo que debemos agregar que es una decisión unilateral recepticia; solo recepticia, ya que no será trascendente la conformidad o disconformidad del trabajador sino solo su mero conocimiento.

³² ; Tratado de Derecho Laboral; Derecho Individual del Trabajo, Tomo II, Editorial Heliasta S.R.L., 1988, Pag. 120.

³³ **DE FERRARI, Francisco**; De las Relaciones Individuales de Trabajo, Formación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo, Vol. II, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1977, Pag. 452.

La importancia en la determinación del momento en que el trabajador toma conocimiento de la decisión se fundamenta en el hecho de que dicha fecha será de gran interés a la hora no solo del cálculo para la indemnización, sino para contabilizar la antigüedad y el monto de la remuneración, así como para la determinación del comienzo y fin de la relación laboral.

2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO.-

Según la doctrina alemana se trata de “una denuncia que en esos casos el contrato llega a su fin por una declaración unilateral de voluntad”³⁴

2.3. MODALIDADES DEL DESPIDO

2.3.1. DESPIDO DIRECTO.-

Es el que se produce cuando el empleador, un superior o encargado de personal o quien ejerza de hecho la representación de la empresa, comunica directamente al trabajador su decisión de prescindir de sus servicios. La comunicación podrá ser verbal o por escrito, aunque la comunicación escrita es más precisa y clara frente a la verbal que luego podrá generar problemas tanto a la hora de probarla como ante la posibilidad de una mala interpretación en las expresiones utilizadas.

La comunicación debe revestir el carácter de una declaración de voluntad firme, seria, inequívoca y precisa.

³⁴ ; Tratado de Derecho Laboral; Derecho Individual del Trabajo, Tomo II, Editorial Heliasta S.R.L., 1988, Pag. 120.

2.3.2. DESPIDO INDIRECTO.-

Se configurará siempre que el empleador viole el contrato de trabajo, pero él nunca podrá considerarse configurado hasta tanto el trabajador no lo aduzca, no obstante la voluntad del trabajador es la que perfecciona el despido indirecto, no lo origina. Es el incumplimiento del empleador el que habilita al trabajador a considerarse despedido.

La participación del trabajador en la conformación del despido indirecto encierra riesgos para este, ya que puede ser discutible si los hechos configuran o no una violación contractual. Un error en la apreciación de los mismos podrá derivar en la pérdida del trabajo sin derecho a reclamación alguna.

Para la determinación de la fecha en que se produce el despido indirecto hay que estar atento al momento en que este es invocado por el trabajador.

2.4. TEORÍA DEL DESPIDO ABUSIVO Y NOTORIA MALA CONDUCTA.

En el Derecho romano, el principio Qui jure suo utitur, neminem laedit (quien usa de su derecho a nadie perjudica) parecía inconciliable con la doctrina moderna que le pone límites al ejercicio del derecho o analiza los fines con que se ejercita.

El despido abusivo se produce cuando existe un abuso en el ejercicio del derecho, dando lugar a una indemnización.

La notoria mala conducta sería una conducta incuestionablemente grave del trabajador que pone en crisis la relación de trabajo. Se puede manifestar por un solo hecho lo suficientemente grave a tal efecto, o por varios hechos reiterados en el tiempo. Se la considera usualmente como una conducta especialmente calificada que hace imposible la continuación normal del vínculo laboral.

Todo lo antes expuesto determina que ella configure una justa causa que libera al empleador de la obligación de indemnizar al despido.

Las conceptualizaciones de despido abusivo y notoria mala conducta revisten ciertas características comunes pero antitéticas al mismo tiempo. Ambas se vinculan como conductas graves, extremas, antijurídicas y por ende esencialmente ilícitas en el marco contractual protagonizado por las partes intervinientes en la relación laboral.

2.4.1. EL DESPIDO ABUSIVO EN LA DOCTRINA NACIONAL.

2.4.1.1. Abuso del Derecho y Despido

La teoría del abuso del derecho fue elaborada en el marco de la Teoría General del Derecho y por tanto con vigencia y aplicación en todas las ramas jurídicas.

Esta teoría parte de la consideración de que quien usa de su derecho con abuso, debe responder por el daño que dicho abuso produce.

Dicha teoría se articuló en estos términos por Planiol; “Los derechos no son casi nunca absolutos: la mayoría están limitados en su extinción y sometidos para su ejercicio a condiciones diversas. Cuando se sale de estos límites, o no se observan esas condiciones, uno se desenvuelve, en realidad, sin derechos. Puede haber abusos en la conducta de los hombres, pero cuando éstos ejercen sus derechos, sino cuando los rebasan; el hombre abusa de las cosas, pero no de los derechos. En el fondo, todo el mundo está de acuerdo; solamente donde unos dicen: hay uso abusivo de un derecho, los otros responden: es un acto realizado sin derecho”³⁵

Quien habrá de evaluar y determinar cuando una persona se excede en su accionar y daña a otra será el Juez. Es por ello que se sostiene que el abuso del derecho es un "standard", un criterio de apreciación que proviene de las decisiones judiciales.

Armonizando la teoría general del abuso del derecho con el instituto del despido del derecho laboral, es que se construyó la figura del despido abusivo. Este se basa en la existencia del derecho de despedir que, al ser utilizado con exceso, dará lugar a una indemnización por daños y perjuicios basada en las normas de responsabilidad del derecho común.

Dogmáticamente se han elaborado tres criterios para configurar el abuso de derecho y que son:

- a. **Criterio subjetivo:** Quienes lo sostienen afirman que el abuso del derecho existe cuando el ofensor actuó con intención de dañar, es decir que actúa con dolo, aun cuando hay sostenedores de este criterio que solo requieren la existencia de culpa.

³⁵ Compendio de Derecho Laboral, Pag.890

- b. **Criterio objetivo:** Este se basa en la afirmación de que los derechos subjetivos se otorgan para ser ejercido con un determinado fin y el titular que falsea ese fin comete abuso de derecho al desvirtuar el fin social del derecho.

- c. **Criterio mixto:** Al combinar los criterios anteriores concluye que habrá abuso de derecho en cualquiera de los casos, ya sea vistos desde un criterio objetivo como subjetivo.

Por otra parte el Dr. Jorge Gamarra considera que “la figura del abuso de derecho está basada en la ilicitud; se trata de un acto lícito porque su autor está haciendo uso de un derecho y que pasara a ser ilícito cuando hay exceso.”

El despido siempre ocasionara daños al trabajador. Además del daño material, es común que cause también daño moral. La cuestión se centrara entonces en determinar cuáles daños se encuentran cubiertos por la indemnización y cuáles pueden ser indemnizados por sobre ella.

2.4.1.2. El Despido Abusivo en la Doctrina

En nuestro país se ha admitido la teoría del despido abusivo, aunque han existido discrepancias sobre la existencia o no de la facultad de despedir en manos del empleador.

El jurista uruguayo De Ferrari desarrolló el despedido abusivo, haciendo una distinción entre las indemnizaciones por despedido, de la indemnización por falta de preaviso y por ruptura abusiva del contrato, de acuerdo a los daños que ellas tendían a reparar.

En base a tal distinción sostuvo que la indemnización solo cubre los daños que en todos los casos causa el despedido, y que se debe por parte del empleador por el simple hecho de rescindir el contrato; la indemnización por falta de preaviso tiende a resarcir los daños provenientes de la ruptura brusca del contrato, y la indemnización por despedido abusivo reparará el daño que provocó el abuso o culpa del empleador. Es decir, que para el autor, el despedido abusivo procede cuando existe culpa o falta del patrono.

En tanto para Pla Rodríguez, quien prefiere hablar de despedido "especialmente injustificado", estamos ante el mismo cuando se presenta una particular antijuridicidad en el despedido, ya sea por los motivos que lo determinaron, por la forma en que se produjo, por la resonancia que tuvo o por la difusión que le dio el empleador. Habría entonces para el autor un despedido "especialmente injustificado" cuando ocurra "un actuar particularmente objetable del empleador".

Como consecuencia de los diversos problemas que el tema ha planteado, el Dr. Pla Rodríguez ha analizado diversas interrogantes que han ido surgiendo.

a) Si corresponde o no la reclamación de daños y perjuicios por encima de la indemnización fijada. A lo cual responde afirmativamente, puesto que se bien, se establece un tope máximo respecto de lo que debe pagarse como

consecuencia de un despido injusto, se refiere a las indemnizaciones fijadas legalmente y no a las indemnizaciones por despido abusivo donde se indemniza siguiendo el criterio propio de las normas de responsabilidad civil.

b) Respecto de cuales serán los jueces competentes para entender en estos reclamos. Se ha entendido que, puesto que los reclamos de daños y perjuicios por despido abusivo constituyen un conflicto individual de trabajo, será por tanto competente la justicia del trabajo.

c) En cuanto a la pertinencia o no de la expresión "despido abusivo", opina el autor que la misma se refiere al despido injustificado.

En cambio hay autores como Raso Delgue que no comparten la existencia del despido como un derecho del empleador y por tanto significaría un reconocimiento a su existencia hablar de despido abusivo y prefieren denominarlo despido arbitrario.

d) La indemnización por despido abusivo se basa en daños y perjuicios reales que puedan demostrarse y que guardan relación con las consecuencias dañosas del despido. Por lo tanto, debe descontarse de la cifra total tendiente a reparar los perjuicios del despido abusivo, aquellos perjuicios que la indemnización fijada haya aspirado a reparar.

e) Por ultimo y en cuanto a si debe o no incluirse en la reclamación el daño moral, el Dr. Pla Rodríguez entiende que no hay motivo para descartarlo en el ámbito laboral, puesto que es admitido en el derecho uruguayo con carácter general.

Por su parte, Barbagelata ha sostenido que la indemnización cubre únicamente el daño que normalmente causa el despido, aunque, generalmente

resulta insuficiente para absorber la integridad de los daños causados por aquel y que siendo ilícito o abusivo deben resarcirse por el empleador responsable con las indemnizaciones previstas en el régimen civil. Tanto cuando el despido es en si mismo ilícito, por sus móviles, por contrariar una regla de derecho, la moralidad, las buenas costumbres o el orden público, o por discriminatorio; o cuando se acompaña de circunstancias que implican un comportamiento ilícito; o cuando las conductas ilícitas son el antecedente inmediato del despido o cuando el despido opera en oportunidad de haber un ejercicio abusivo de la facultad de despedir.

Este autor también analiza como habrá de probarse el carácter abusivo del despido y afirma que el carácter tuitivo del derecho laboral debe reflejarse en el proceso laboral y esto lo conduce a admitir una inversión en la carga de la prueba a favor del trabajador y colocando del lado del empleador la prueba del cumplimiento de las obligaciones normales que le impone el contrato de trabajo.

En este entendido se considera de utilidad la teoría del uso abusivo del derecho en relación al contrato de trabajo, debido a que la reparación de perjuicios es un principio general. El despido es un derecho y por tanto exige ser ejercido de forma responsable. Siempre que en ejercicio de este derecho se actúe con imprudencia, descuido, contra el fin social o sin un motivo serio y legítimo, se está configurando un despido abusivo, aun cuando no haya intención de dañar. Por lo cual, lo que define el surgimiento de la responsabilidad es la naturaleza del acto patronal y no los daños que este genere.

En tanto, Mantero ha sostenido que es abusivo no solo el despido que tiene una causa ilícita, aunque no esté dirigido a causar un daño, sino también aquel que obedece a una causa lícita pero que se cumple con intención de dañar.

Ermida Uriarte realiza un análisis del concepto del despido abusivo partiendo de la discusión de la existencia o no de un derecho patronal de despedir. Puesto que el mismo puede resultar contradictorio con el derecho al empleo, con los principios de continuidad y protector. Al respecto entiende que predomina la convicción de que el empleador goza de la facultad de despedir. Pero la técnica del abuso del derecho es una tendencia a limitar esa facultad, ya que se la sujeta a ciertos límites, que cuando son sobrepasados y causan un daño, obligan a su íntegra reparación. El abuso del derecho sería una excepción de la excepción, porque, la regla general es que todo daño debe ser reparado. La excepción a ello es que el daño haya sido causado en ejercicio de un derecho y la excepción a la excepción es que ese derecho haya sido ejercido con exceso o abuso, en cuyo caso, el daño causado, sí debe ser reparado.

Existe entonces abuso de un derecho cuando este se ejerce sobrepasando sus límites internos o propios, y para cuya determinación serían aplicables los principios de buena fe y de justa causa. La noción de buena fe nos permite definir los límites recíprocos de las esferas de acción posibles, propias de cada uno; y la noción de justa causa como un acto sin motivo, sin causa real y seria.

La teoría general del abuso del derecho expuesta es de recibo en el derecho laboral no solo por tratarse de un principio general del derecho, sino también por su función ética y moralizante.

Para considerar un despido como abusivo es necesario determinar las condiciones y requisitos que deben darse. Pero también resulta imprescindible descartar elementos para realizar una correcta delimitación. Y uno de los elementos a descartar lo constituye la entidad del daño causado, ya que esto interesaría a la hora de fijar la indemnización, pero no cuando tratamos de determinar si hubo o no un despido abusivo.

Pérez del Castillo considera que existe un exceso en la facultad de despedir cuando hay una violación grave de un deber fundamental, se deben violar normas básicas del derecho, lo cual será precisado por el juez en cada caso concreto.

Es decir, para este autor "...se llama despido abusivo a la extinción antijurídica o especialmente injustificada por el patrono".

Por su parte la Dra. Cristina Mangarelli, quien realiza un profundo análisis no solo de doctrina sino también de jurisprudencia, llega a diversas conclusiones. En principio cuestiona la existencia del derecho de despedir y sostiene que el patrón tiene el deber de mantener el empleo al trabajador, o sea, no despedirlo sin justa causa. En caso de violación de esta obligación la consecuencia será el deber de abonar la indemnización tarifada por despido. La única justa causa reconocida por nuestro derecho es la notoria mala conducta.

Considera la autora que la indemnización global cubre únicamente el daño moral y material que ocasiona la violación del deber del empleador de no

despedir sin justa causa. Para poder reclamar una indemnización por encima de la fijada, debe existir un incumplimiento por parte del empleador, distinto del deber de no despedir sin justa causa.

Y, en oportunidad de analizar este tema, el Dr. Helios Sarthou expresa que para caracterizar al despido abusivo es conveniente dividir la rescisión del contrato de trabajo por voluntad unilateral patronal en un acto rescisorio puro y un acto rescisorio impuro. En el primero estamos en presencia del ejercicio de la voluntad rescisoria estricta que pondrá fin al contrato de trabajo, sin aspectos complementarios que impurifiquen en forma antijurídica la decisión patronal. Y el receso unilateral patronal impuro es aquel que incorpora elementos adicionales que son fuente de la antijuridicidad o ilicitud o de abusividad. Este último es el campo del llamado despido abusivo.

Entonces el despido abusivo "se configura cuando el receso unilateral ejercido por el patrono no se limita a la extinción del contrato, sino que por existir mala intención, culpa grave y aun culpa leve causa un perjuicio, no por la circunstancia misma del despido sino por la complementariedad antijurídica en que está envuelto"

De todas formas debemos recordar que para el Dr. Sarthou no existe un derecho a despedir absoluto y abstracto como poder patronal, por lo que no podría abusarse de lo que no se tiene.

Es decir que el ejercicio del derecho de despido debe tener un motivo legítimo y en caso contrario, implicaría un abuso que expondría al culpable a una reparación de daños y perjuicios. En resumen el despido abusivo es aquel que se adopta sin justa causa o motivo justificante, o con mala fe o deslealtad.

CAPÍTULO III

MARCO JURIDICO

3. NORMATIVA LABORAL DE LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA

La compleja existencia de cuerpos legales en el ordenamiento jurídico coadyuva para aplicar el método de aproximación “deductivo” siguiendo este parámetro se tiene:

3.1. NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

El primer cuerpo legal de nuestro país y fundamento de todas las demás es la nueva Constitución Política del Estado del 25 de enero del 2009 promulgada el 7 de febrero de 2009.

Ahora bien la Constitución Política del Estado restringe de cierta manera el despido, salvo causas justificadas y para disolver el contrato de trabajo o acuerdo de partes trata de garantizar al trabajador la denuncia arbitraria del contrato de trabajo, por ello resaltaremos las partes sobresalientes relacionadas al presente estudio en los siguientes artículos:

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.

VI. **Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil**, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o

hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.

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.

I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

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.

3.2. LEY GENERAL DEL TRABAJO

La Ley General del Trabajo, base de la actual legislación laboral de Bolivia, fue promulgada en 1942, en un momento en el cual las condiciones políticas, culturales y particularmente económicas, eran diametralmente opuestas a las que prevalecen hoy. Esta situación hizo que en el tiempo se fueran adicionando una serie de disposiciones complementarias que no sólo han hecho más confusa la ley original, sino que muy especialmente, permitieron la pérdida de su coherencia.

En Bolivia se entiende que el empleador tiene el derecho de despedir como ya lo vimos en un capítulo anterior, es así que podemos evidenciar aquello con los siguientes artículos y así también podemos observar las causas por las cuales un despido se considera justificado y por lo tanto la persona despedida no goza de beneficios sociales.

Artículo 13. (modificado por la Ley de 8 de diciembre de 1942). Cuando fuere **retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad**, el patrono estará obligado independientemente del **desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios**, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo...”.

Artículo 16. No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- b) Revelación de secretos industriales;
- c) Omisiones o imprudencia que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- d) Inasistencia injustificada de mas de tres días;
- e) El incumplimiento total o parcial del convenio;
- f) Retiro voluntario del trabajador;
- g) Robo hurto por el trabajador.

Artículo 17. El contrato a plazo fijo **podrá rescindirse** por cualesquiera de las causas indicada en el Artículo anterior, y **en caso distinto, se estará a lo dispuesto por el Artículo 13.**

La conclusión incuestionable del artículo 13 es que el empleador libremente puede retirar al trabajador; aún cuando sea por causal ajena a su voluntad o sin que exista justificación; sin embargo, está obligado al pago de beneficios sociales al trabajador.”. El artículo 17 implica también que, el empleador puede determinar el retiro o la rescisión del contrato de plazo fijo sin que la conducta del trabajador se adecue a una de las causales del Art. 16º de la LGT (retiro justificado sin goce de beneficios sociales); de ser así, está obligado al pago de los beneficios sociales a favor del trabajador, en aplicación del Art. 13º de la misma LGT.

3.2.1 DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.

El Decreto de 23 de agosto de 1943, reglamentario de la ley general del trabajo. (en su tenor actualizado hasta 1992).

Artículo 8. Cuando fuere retirado el trabajador por causa ajena a su voluntad, el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnizarlo por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaron a un año, en forma proporcional a los meses trabajados, descontando los tres primeros meses, que se reputan de prueba; excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado, que no sufrirán ningún descuento de tiempo. Se reputa como período de prueba sólo el que corresponde al inicial de los primeros tres meses mas no a los subsiguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga. Si el trabajador tuviera más de 15 años de servicios y el obrero más de 8 años percibirá la indicada indemnización aunque se retirase voluntariamente. Para los efectos de esta indemnización se computará el tiempo de servicios desde la promulgación de la ley que se reglamenta.

Artículo 9. No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- j. Perjuicio material causado con intención en las máquinas, productos o mercaderías;
- k. Revelación de secretos industriales;
- l. Omisiones e imprudencias que afecten a la higiene y seguridad industriales;
- m. Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o de más de seis en el curso de un mes;
- n. Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa;
- o. Retiro voluntario del trabajador, antes de los términos fijados en el artículo 13 de la ley o en el del contrato;
- p. Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador;
- q. Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo;
- r. Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente.

3.3. RECOMENDACIONES Y CONVENIOS DE LA OIT RELACIONADAS CON LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESPIDO

3.2.1. RECOMENDACIÓN PROFERIDA EN 1963

Con el fin de observar con mayor claridad la idea de estabilidad y así poder centrar nuestro estudio con una base más sólida, es que hacemos alusión a la recomendación vertida en la Conferencia Internacional del Trabajo de Ginebra relativa a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador: “Normas de aplicación general: no deberá procederse a la terminación laboral al menos que exista una causa justificada relacionada con la

conducta del trabajador basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa”.³⁶

3.2.2. CONVENIO 158

Siguiendo las recomendaciones de la OIT, la citada organización busca la estabilidad en el empleo y que las relaciones laborales se desarrollen dentro de un ámbito de buena fe, en especial en lo que a terminación unilateral de la relación de trabajo concierne y en general lo que se busca es que ese tipo de terminación laboral unilateral obedezca siempre a causas justificadas y que la figura del despido injustificado no sea utilizada por el empleador.

Esa buena fe por la que aboga la OIT se ve reflejada en la enumeración de aquellos motivos que no pueden ser considerados como justa causa para despedir y son:

“Artículo 5. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación laboral figuran:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores, actuar o haber actuado en esa calidad

³⁶ OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1963.

- c) Presentar una queja o participar en un procedimiento establecido contra un empleador por supuestas violaciones de leyes, reglamentos o recurrir ante las autoridades administrativas competentes
- d) La raza, color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social.”

3.2.3. RECOMENDACIÓN 166 DE LA OIT

La recomendación 166 de la OIT plantea los mecanismos para que efectivamente la terminación de la relación laboral de manera unilateral por parte del empleador, en primer lugar, sea el último recurso del empleador, en segundo lugar se desestimule a los empleadores en la utilización del despido unilateral y en tercer lugar para que, de tomarse la decisión de poner fin al contrato de trabajo, ésta sea consultada con el trabajador y así evitar al máximo las consecuencias desfavorables de la misma, la OIT recomienda: “ que el trabajador debería tener derecho a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador, o por un fondo constituido, mediante cotizaciones de los empleadores o prestaciones de seguro de desempleo...”

3.3. DECRETO SUPREMO N° 28699

DE 1º DE MAYO DE 2006 Estabilidad Laboral, Derogación Art. 55 Del D.S. 21060

Artículo 9.- (DESPIDOS).

I. En caso de producirse el despido del trabajador el empleador deberá cancelar en el plazo impostergable de quince (15) días calendario el finiquito correspondiente a sueldos devengados, indemnización y todos los derechos que correspondan; pasado el plazo indicado y para efectos de mantenimiento de valor correspondiente, el pago de dicho monto será calculado y actualizado en base a la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda – UFV's, desde la fecha de despido del trabajador asalariado hasta el día anterior a la fecha en que se realice el pago del finiquito.

II. En caso que el empleador incumpla su obligación en el plazo establecido en el presente artículo, pagará una multa en beneficio del trabajador consistente en el 30% del monto total a cancelarse, incluyendo el mantenimiento de valor.

Artículo 10.- (BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACION).

I. Cuando el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo, podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación.

II. Cuando el trabajador opte por los beneficios sociales, el empleador está obligado a cancelar los mismos además de los beneficios y otros derechos que le corresponda, en el tiempo y condiciones señaladas en el artículo séptimo de la presente ley.

III. En caso de que el trabajador opte por su reincorporación, podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio de Trabajo, donde una vez probado el despido injustificado, se dispondrá la inmediata reincorporación al mismo puesto que ocupaba a momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales actualizados a la fecha de pago. En caso de negativa del empleador, el Ministerio de Trabajo impondrá multa por Infracción a Leyes

Sociales, pudiendo el trabajador iniciar la demanda de Reincorporación ante el Juez del Trabajo y Seguridad Social con la prueba del despido injustificado expedida por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 11.- (ESTABILIDAD LABORAL).

I. Se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, en los marcos señalados por la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias.

II. Mediante Decreto Supremo, el Poder Ejecutivo reglamentará la forma y alcances de la Estabilidad Laboral.

3.5. DECRETO SUPREMO N. 0495

(Modifica el Parágrafo III de del artículo 10 del Decreto Supremo 28699 de 1 de mayo de 2006).

El Decreto Supremo 28699 del 01/05/2006 modificado por el Decreto Supremo 0495 del 01/05/2010, establece que en caso de despido injustificado que no el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el art. 16 de la Ley General del Trabajo y art. 9 de su Decreto Reglamentario, el trabajador podrá optar por la Reincorporación laboral o el pago de beneficios sociales, ahora bien, en caso de que el trabajador opte por su reincorporación laboral podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, donde una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación inmediata al mismo puesto que ocupaba la trabajadora o trabajador al momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan.

El Decreto Supremo 0495 determina que la conminatoria es obligatoria en su cumplimiento a partir de su notificación y únicamente podrá ser impugnada en la vía judicial, cuya interposición no implica la suspensión de su ejecución, asimismo indica que la trabajadora o trabajador podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan.

3.6. RESOLUCIÓN MINISTERIAL 868/10

Reglamento de Procedimiento de Reincorporación Laboral.

Esta Resolución tiene por objeto establecer mecanismos y procedimientos para reglamentar nuevamente el Procedimiento de Reincorporación Laboral para aquellos los trabajadores que hayan sido retirados de su fuente laboral por causas no contempladas en el art. 16 de la Ley General del trabajo y art. 9 de su Decreto Reglamentario. (Se debe tomar en cuenta que la Resolución Ministerial 551/06 de fecha 06 de diciembre de 2006 ya establecía el procedimiento Administrativo para la Reincorporación).

Artículo 2.- (PROCEDIMIENTO DE REINCORPORACIÓN).- Las trabajadoras y los trabajadores Que hayan sido retirados de su fuente laboral por causas no contempladas en el artículo 16 de la Ley General de Trabajo y artículo 9 de su Decreto Reglamentario, que opten por la reincorporación a su fuente de trabajo, se sujetaran al siguiente procedimiento:

I Presentar lo solicitud de reincorporación de forma personal, a través de su apoderado o representante sindical, de manera verbal o escrita ante la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo según corresponda

II Tratándose de varias trabajadoras y trabajadores despedidos, podrán solicitar su reincorporación de manera conjunta

III Recibida la solicitud, el Inspector de Trabajo en el día emitirá una única citación a la empleadora o al empleador fijando día y hora de audiencia y requiriendo la presentación de la documentación de descargo que considere necesaria, incluyendo el certificado de aportes al seguro Social Obligatorio, sin perjuicio de aquellos documentos que presente la trabajadora o trabajador

IV La audiencia se llevará a cabo el día y hora señalado en la citación, al Inspector de Trabajo escuchará a las partes, otorgándoles un tiempo prudencial para que expongan sus argumentos.

V De manera excepcional y únicamente cuando el Inspector de Trabajo requieran otros documentos mencionados en la audiencia como justificativo del despido. Podrá declarar un único cuarto intermedio no mayor a dos (2) días hábiles para la presentación de los mismos.

VI Expuestos los fundamentos, en el plazo improrrogable de dos (2) días hábiles de concluida la audiencia, el Inspector de Trabajo elevará informe al Jefe Departamental o Regional de Trabajo debidamente fundamentado, recomendando la reincorporación en los casos que correspondan.

VII Recibido el informe, el Jefe Departamental o Regional de Trabajo conminará al empleador para que en el plazo máximo de tres (3) días hábiles improrrogables de recepcionada la Conminatoria, reincorpore a la trabajadora o trabajador al mismo puesto que ocupaba al momento del despido, más el pago de salarios y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de reincorporación.

VIII La incomparecencia del empleador o su representante legal a la audiencia, se considerará como prueba plena y aceptación de despido injustificado,

debiendo procederse en rebeldía conforme a lo señalado en los párrafos precedentes.

IX. La conminatoria es obligatoria en su cumplimiento a partir de su notificación y no admite recurso ulterior alguno, pudiendo únicamente ser impugnada en la vía judicial cuya interposición no implica la suspensión de la reincorporación

3.7. DECRETO SUPREMO N. 0107

Artículo 1. (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y el goce pleno de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores dependientes asalariados de las empresas, sea cual fuere la modalidad de éstas.

CAPÍTULO IV

LEGISLACIÓN COMPARADA

Algunas legislaciones establecen la indisolubilidad del vínculo contractual laboral e incluso se elimina la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo por la voluntad unilateral del patrono, empresario o empleador, aún cuando hubiera de traducirse esa ruptura del contrato en un resarcimiento de daños y perjuicios causados por el despido injustificado, así también existen legislaciones que reconocen la estabilidad relativa lo cual da lugar a la rescisión del contrato sin causa justificada, pero con indemnización compensatoria suficiente.

Podemos señalar una clasificación citada por Juan Carlos Goyena la cual tiene los siguientes grupos:

- a) “Legislaciones que establecen la inamovilidad absoluta para todos los trabajadores, pero con aplicación muy relativa, como Mexico y Brasil.
- b) Legislaciones que disponen la inamovilidad plena para algunos trabajadores o circunstancias especiales, como España y Argentina.
- c) Legislaciones que reconocen la estabilidad relativa y admiten la rescisión del contrato sin causa justificada, pero con indemnización compensatoria suficiente, que integran la mayoría de los países iberoamericanos.”²

4.1. EL DESPIDO EN LA LEGISLACION DE NICARAGUA

LEY Nº 185 – CODIGO DEL TRABAJO

“**ART 48.** El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

- a) Falta grave de probidad;

2. Ruptura Abusiva del Contrato de Trabajo, Juan Carlos Goyena, Editorial Depalma 1966, Pag. 902

- b)** Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;
- c)** Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos en la empresa;
- d)** Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa. El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental de Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelará de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.”³

COMENTARIO:

El referido Código no define lo que debe entenderse por falta de probidad, ahora bien si entendemos el termino haciendo alusión a la rectitud, integridad y honradez en el actuar, el mismo puede ser comprendido de distintas maneras, así mismo ocurre con los términos utilizados en cuanto a injuria y calumnia que produzca desprestigio.

Sin embargo cabe señalar que en el país de Nicaragua antes de realizar el despido este debe ser autorizado por un inspector que también toma en cuenta lo indicado por el trabajador, lo cual implica equilibrio para ambas partes en la decisión que tomará el inspector y lo mismo evita un despido injustificado de manera oportuna.

3. www.oiss.org/estrategia/spip.php?article269

4.2. EL DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

Art. 23 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

- a) “El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas.
- b) El rendimiento deficiente e relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en laborales bajo condiciones similares.
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen medico previamente convenido o establecido por ley.
- d) La comisión de falta grave
- e) La condena por delito doloso
- f) La inhabilitación del trabajador”⁴

COMENTARIO: En el Perú se utiliza los términos de despido arbitrario y despido improcedente, incausado o inmotivado, se entiende por despido incausado el despido de hecho, por despido fraudulento la atribución de falta grave inexistente, y por despido nulo el producido por discriminación.

El trabajador de régimen laboral privado que es materia de un despido incausado debe seguir un proceso de amparo para ser repuesto, un proceso ordinario laboral para demostrar que el despido es fraudulento, allí no se repone, solo se indemniza y, en caso de despido nulo, debe seguir un proceso ordinario laboral con derecho a reposición. En el caso de los trabajadores del régimen laboral público corresponde un proceso contencioso administrativo de reposición con derecho a ser repuesto y con la opción de solicitar medida cautelar de reposición.

El despido justificado puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador a incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, pero

dicho procedimiento de despido entendido como legal debe ser realizado por el empleador otorgándole por escrito un plazo de 6 días naturales para que pueda defenderse, salvo en los casos flagrantes

Así mismo el despido nulo aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en el artículo 29° del Decreto Legislativo N.° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2°; inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28° de su Constitución.

Se produce el denominado despido nulo, cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.

- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición). Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.

- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).

- Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (Cfr. Ley N.°26626). - Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley 27050).

Hablamos de despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

Aparece la modalidad de despido fraudulento se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria

a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.

Se puede evidenciar de esta manera que el Legislación peruana las causas justas del despido se realizan por causas relacionadas a la capacidad del trabajador o relacionadas a su conducta, y para aplicar cualquier causal debe ser respaldada para que la misma tenga efecto.

4.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MEXICO

El tema del despido es muy especial, aun entre los expertos del derecho laboral; no obstante, seguiremos lo señalado por los artículos de la Ley Federal del Trabajo y trataremos de ajustarnos a lo que en la práctica se resuelve en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aclarando que existen diferentes criterios entre los miembros de integran diversas juntas en el país de México.

Según la Ley federal de Trabajo, Existen dos tipos de extinción de la relación laboral: la terminación y la rescisión. En el artículo 53 de la ley, textualmente dice:

ARTICULO 53

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

ARTICULO 434

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- ii. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- iii. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- iv. Los casos del artículo 38;
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Como se puede apreciar, en estos artículos se indican las causas de la terminación de la relación laboral, las cuales no dan al trabajador el derecho a ser indemnizado en forma legal.

En el artículo 46 de la ley federal del trabajo se dispone que tanto el trabajador como el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación laboral que los una, siempre que tengan causa justificada para hacerlo.

ARTICULO 46

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

COMENTARIO: Es importante notar, que se hace mención a la existencia de una causa justificada como requisito indispensable para poder rescindir la relación de trabajo; en sentido inverso, podemos afirmar que si la causa por la que se rescinde la relación es injustificada, se incurrirá en responsabilidad.

Para terminar lo expuesto, hay dos formas de extinguir la relación laboral: por terminación y por rescisión. La terminación no da derecho al trabajador a solicitar el pago de indemnización alguna, salvo que la fuente de trabajo vaya a ser cerrada total o parcialmente en forma definitiva. La rescisión puede ejercitarse por el patrón y por el trabajador, y ser justificada o no. Quien la ejercite deberá probar que fue justificada, ya que de no hacerlo será responsable de las consecuencias legales que ello implica.

4.4. LEY DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN PUERTO RICO.

Art. 2. - Justa causa para el despido. (29 L.P.R.A. sec. 185b)

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- a)** Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b)** La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- c)** Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- d)** Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

6 . m.monografias.com-Derecho

Disponiéndose que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las

operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

COMENTARIO: No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.

En la ley de Puerto Rico todas las causas señaladas como despido justificado deben ser verificadas por un Inspector Laboral y el mismo se encarga de aprobar si el despido corresponde o no, situación que debería ser aplicada también en nuestro país, para evitar la gran carga de procesos y denuncias que cursan en juzgados, así como en el Ministerio de Trabajo.

4.5. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA

Art. 54.- (Despido Disciplinario).-

1. El contrato de trabajo podrá rescindirse por decisión del empresario mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se consideran incumplimientos contractuales:
 - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual por razón de sexo al empresario.⁵

COMENTARIO: La normativa laboral española está regulado por el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y desarrollada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 24 de marzo).

La Ley protege al trabajador frente al despido, siempre y cuando no se cumplan, por parte del empresario, la duración y los requisitos establecidos en el Contrato de Trabajo.

El empleo solo puede ser interrumpido si hay algún motivo claro de rescisión del contrato de trabajo firmado por ambas partes (Trabajador y empresario), o bien si este contrato fue firmado para una duración

determinada. De lo contrario estaremos hablando de un despido improcedente.

El período de aviso deberá estar especificado en el Contrato de Trabajo, de lo contrario se estará a lo dispuesto en la Ley que rige en el momento de la extinción del contrato de trabajo.

La forma de comunicación del despido al trabajador deberá ser por escrito, haciendo constar las causas que lo motivaron con sus fechas, además de la fecha en que tendrá efectos el despido.

Si el despido es improcedente, tendrá derecho a una indemnización correspondiente a 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. Si es procedente no tendrá derecho a ningún tipo de indemnización ni compensación económica alguna.

Por Ley en España el despido será procedente, improcedente o nulo; será procedente si la empresa puede probar que:

- Ha cometido faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el Trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

El despido será improcedente, cuando no se cumplan los requisitos establecidos en la Ley sobre tiempo y forma de la comunicación del despido o

cuando la empresa no pueda probar la sanción que impuso en su momento.

El despido será nulo cuando:

- Este haya sido motivado por causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzcan con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
- Se realice durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, y el motivo del despido sea alguna de las causas descritas anteriormente.

Las compensación por un despido declarado como nulo será la readmisión en el puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía el trabajador con anterioridad al despido, abonando la empresa al trabajador los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido.

Por tanto se puede evidenciar que para que un despido sea procedente deben ser probadas las causas del mismo, y lo más importante señalar de manera escrita y en tiempo oportuno las causas de la rescisión del contrato de manera unilateral por parte del empleador, así mismo es el empleador el que decide si readmitir al trabajador en caso de despido improcedente o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio.

Cabe señalar que el Estatuto de los Trabajadores en España señala de manera detallada las formas y efectos de extinción del contrato por causas objetivas, más allá de tener un enunciado de causales, lo cual de cierta manera pone límites a la aplicación de las causales del despido procedente en dicho país.

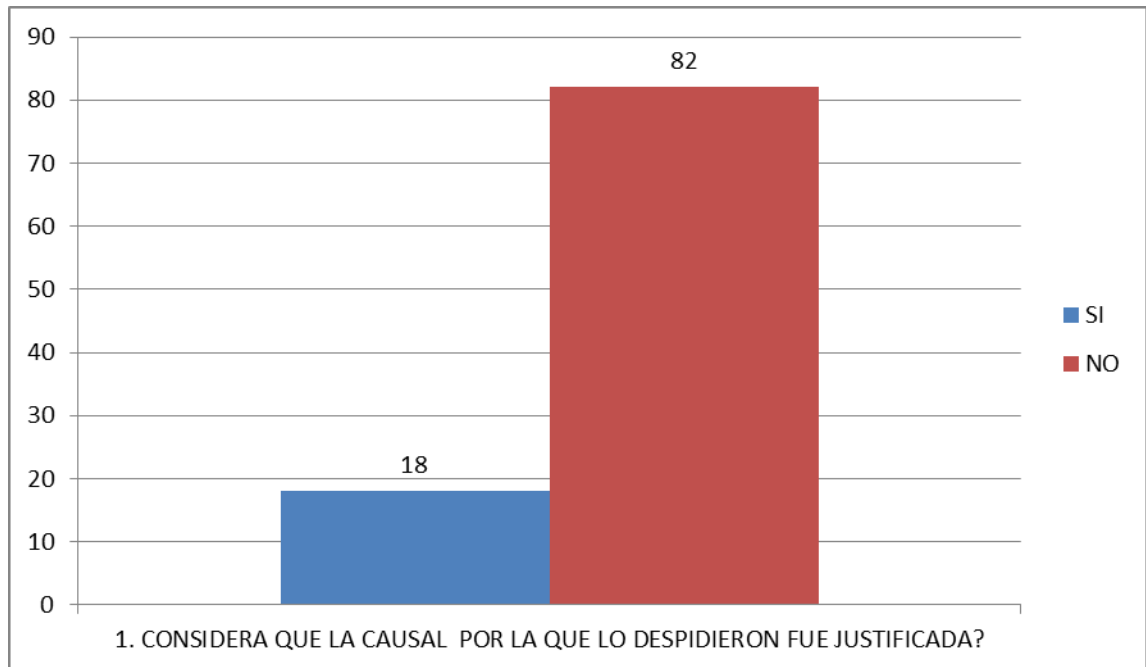
CAPÍTULO V

TRABAJO DE CAMPO

5.1 DATOS OBTENIDOS SOBRE EL DESPIDO JUSTIFICADO RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

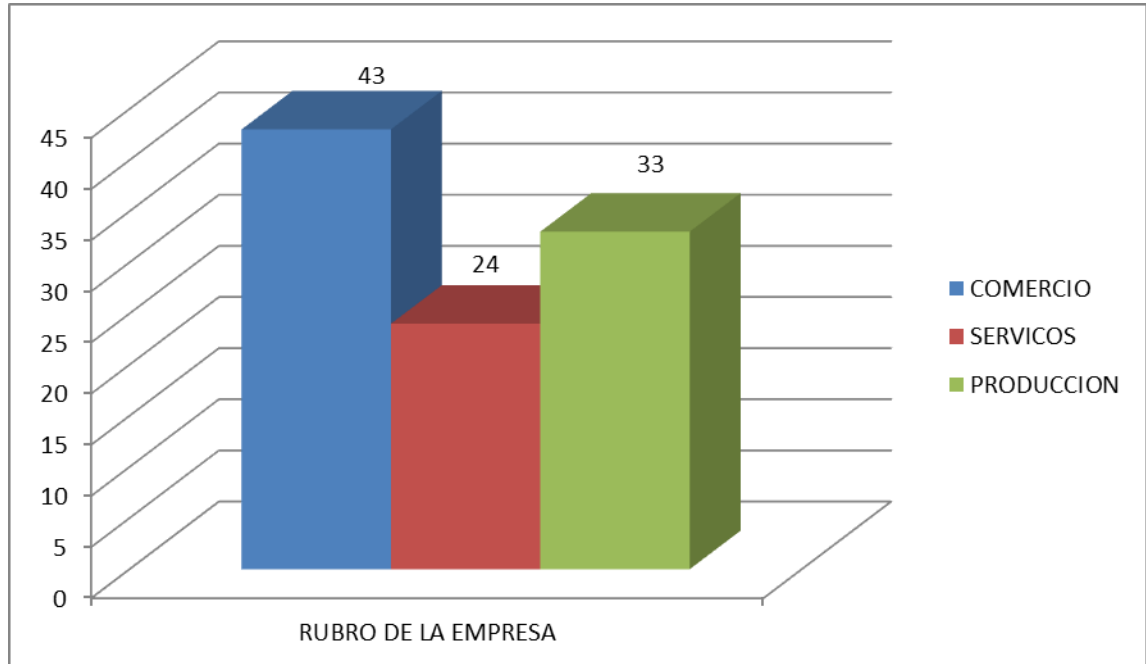
GRAFICACION DE DATOS

Dentro del cuestionario realizado a 100 personal las cuales ya tuvieron alguna experiencia personal de despido, respecto a la consulta de si “**considera que la causal por la que lo despidieron fue justificada?**”, tenemos un 82% de la muestra que considera que su despido fue injustificado y basado en argumentos expuestos por el empleador los cuales no tuvieron derecho a un reclamo o una mediación.



Dentro de las actividades que desarrollaba la empresa de la persona despedida podemos observar que un 43% pertenecía al rubro de comercio, un 33% al rubro de Producción y un 24% al rubro de servicios, lo cual marca la tendencia a la realidad de nuestro país dada que la mayor parte de la fuente laboral está orientada al rubro de comercio, lo cual de cierta forma también nos muestra

que las causales expuestas en la Ley general del trabajo deberían estar enfocadas por rubros de actividades ya que las formas y/o funciones que desempeña un empleado en una empresa varía de acuerdo al rubro de la misma.

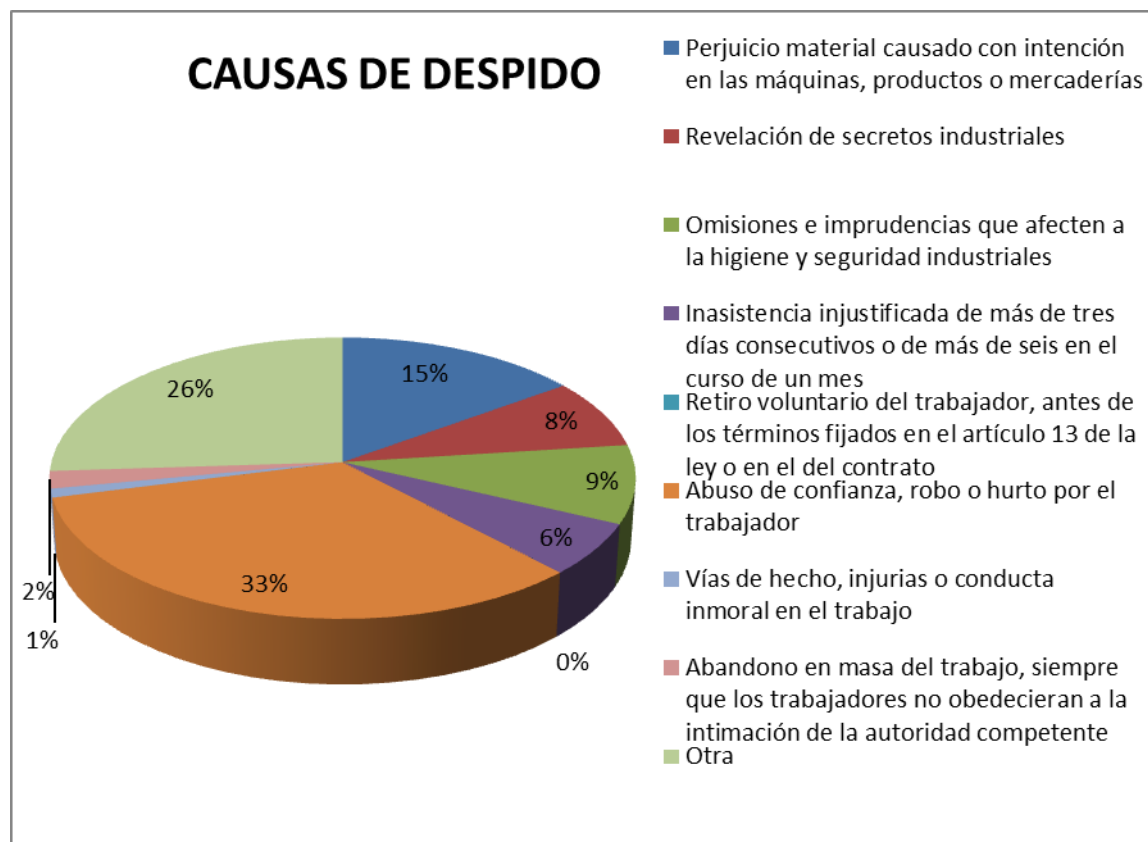


Ye en el análisis de las causales del despido podemos ver que la mayor argumentación del empleador para justificar el despido bien por la causal *Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador* (33%) misma que en consideraciones de los encuestados fueron hechos que en su mayor parte no fueron demostrados y más sirvieron como argumento para el despido. Una gran parte también cito dentro de *Otras* (26%) la causa del despido, siendo los argumentos mas frecuentes la re-estructuración de la empresa o el cierre de la misma, pero según los mismos encuestados estas empresas continúan desempeñando sus funciones e incluso el cargo que ocupaban sigue desempeñándose dentro de la empresa.

Otra causal con representatividad en la muestra es la de *perjuicio material causado con intención en las máquinas, productos o mercaderías* (15%) que de igual manera fueron argumentos utilizados por los empleadores para el despido

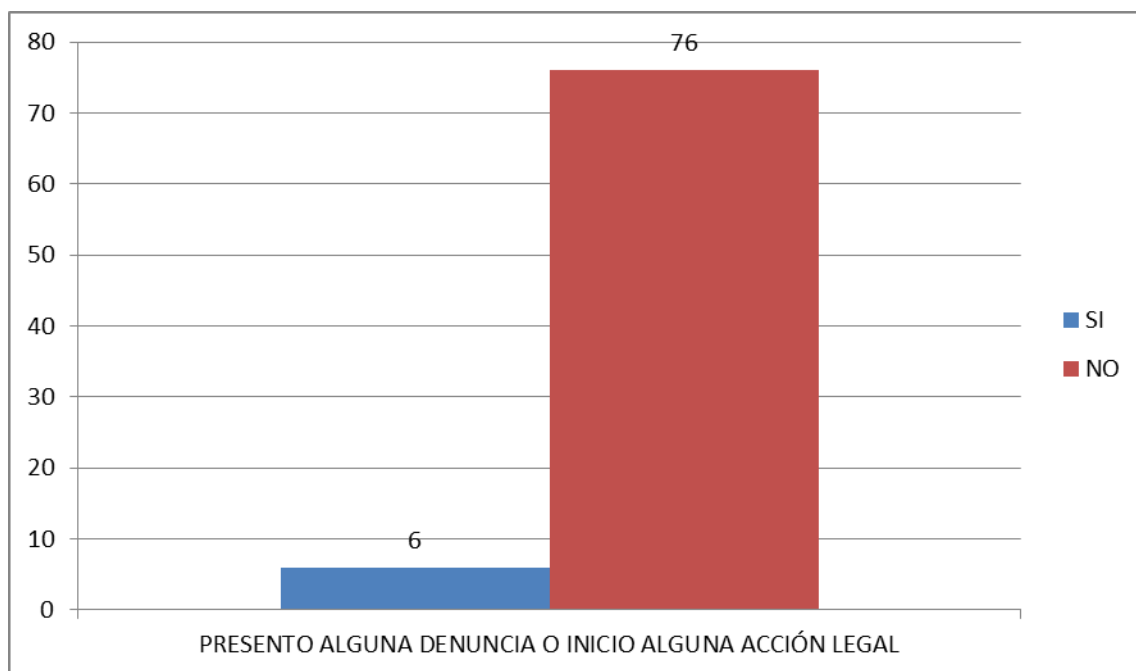
sin poder demostrar fehacientemente que el empleado haya ocasionado un daño real o permitir un peritaje que determine lo indicado.

Otras causales representativas fueron las de *omisiones e imprudencias que afecten a la higiene y seguridad industriales (9%)* sobretodo en rubros de servicios: *revelación de secretos industriales (8%)*, *Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o de más de seis en el curso de un mes(6%)*, donde de igual forma muchos argumentan que el motivo de su inasistencia si tenia justificación desde su punto de vista, inclusive se habría presentado documentación para descargo, pero desde el punto de vista de su empleador, la inasistencia fue injustificable.

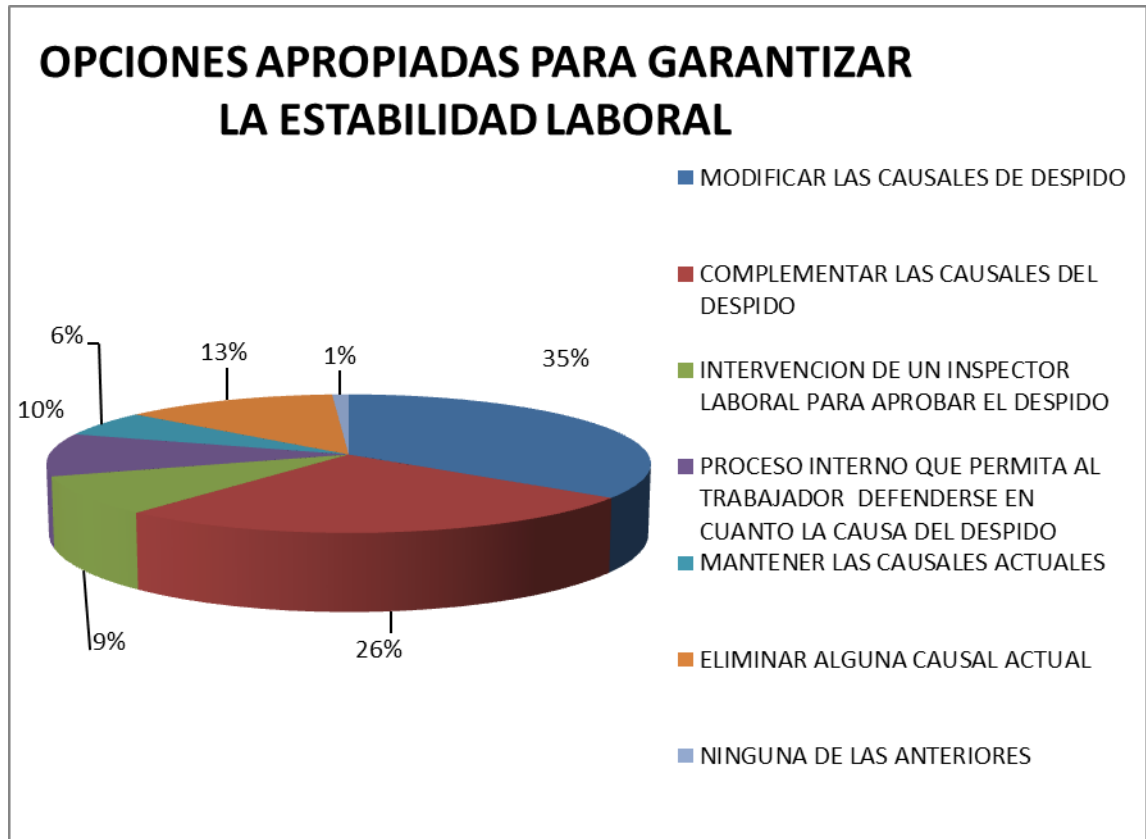


Dentro de la muestra también se considero, si de las persona que consideraban su despido había sido injustificado (pregunta 1 del cuestionario), estas habrían presentado alguna denuncia o iniciado alguna acción legal ante el despido pero

76 personas (93%), no lo realizaron principalmente por falta de credibilidad ante una instancia que pueda defender sus derechos, toda vez que este tipo de tramites puede demandar de tiempo, dinero, y desgaste por parte del denunciante. Tan solo 6 personas (7%) inicio una denuncia la cual no tuvo ningún resultado.



Por último se consideró la opinión de los encuestados en referencia que acciones seria a su consideración las apropiadas para poder garantizar una mejor estabilidad laboral y el criterio de los encuestados muestra que la acción pasa por la **Modificación de las causales de despido** (35%), una acción podría ser el **Complementar las causales del despido** (26%) y como tercera opción en importancia la **Eliminación de alguna causal actual** (13%) por lo cual se considera que con estas 3 respuestas que aglutinan el 74% de la opinión se justifica la hipótesis propuesta en la presente tesis.



5.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En las entrevistas realizadas se hace evidente la existencia de criterios a ser analizados:

1ero.- Hay que tener presente que actualmente nos movemos en un entorno laboral cambiante en continua evolución. Es interesante el analizar las respuestas planteadas ya que las personas despedidas se sienten desamparadas cuando esto se produce, en las legislaciones de otros países debido a que en las mismas existen causales del despido justificado similares a la nuestra, como en otras dignas de imitar y adecuar a nuestra legislación laboral, esto en el entendido de que establecen de manera objetiva y con la terminología adecuada las causales del despido justificado.

2do.- Así mismo el artículo 16 de la Ley General del Trabajo señala de manera genérica las infracciones por las cuales un trabajador puede ser despedido justificadamente, pero al analizar legislaciones de otros países podemos ver que un empleador puede aplicar como sanción una de estas causas amparadas

por ley, especificando objetivamente las causales de rescisión o terminación, es decir respaldándose con algo relacionado a la causal de despido, claro es el caso de la legislación peruana en los casos que despiden por el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas, este debe ser debidamente certificada por el Ministerio de Salud y así mismo ocurre en cada causal.

De igual se maneja los términos del plazo razonable en el cual se determina un periodo de tiempo en el cual el empleado puede presentar descargos para defenderse de la o las causales por las cuales se habría determinado como justa causa para despedirlo, cuestión que no ocurre en nuestra legislación por lo que la misma requiere ser complementada y/ o modificada según la segunda pregunta de la encuesta.

3era.- También hay que tener presente que en la legislación de Nicaragua el despido debe ser autorizado por un inspector que evalúa el caso concreto y también toma en cuenta lo indicado por el trabajador, lo cual implica equilibrio para ambas partes en la decisión que tomará el inspector y lo mismo evita un despido injustificado de manera oportuna y el llegar a instancias judiciales, que como se evidencia en la tercera pregunta es alto el porcentaje de personas que optan por no sentar una denuncia, ni reclamar sus derechos.

4ta.- Así mismo se puede evidenciar que en comparación con las legislaciones de estos países, la legislación boliviana es la única que maneja terminología no aplicable a todas las entidades laborales que rige, es decir la terminología no es adecuada, claro ejemplo es la causal de secretos industriales no aplicable por decir a una entidad financiera y de igual manera dicha causal no responden a garantías y derechos del trabajador en su totalidad.

El debido proceso que hace mención nuestra Constitución, no es practicada en el momento de realizar un despido justificado lo cual debería también ser aplicado en similitud a la legislación nicaragüense.

Cabe señalar que en la mayoría de las legislaciones analizadas el despido se maneja en tres perspectivas, tales son las detalladas anteriormente como despido procedente, improcedente y nulo.

Basándonos en un 90% de la población encuestada es necesaria la modificación y/o complementación de las causas justas del despido. En ese sentido el artículo 16 de La Ley General del Trabajo y el Decreto Supremo 28699 no son funcional en cuanto su aplicación debido a la inadecuada terminología empleada, a las causales que son genéricas y ambiguas, y a que no puede defenderse el trabajador antes del despido ya que las mismas no establecen plazos de, ni una autoridad que corrobore que el despido es justificado, lo cual hace que la idea de límites en la aplicación de estas causales no sea evidente en nuestro país, a no ser que se deba llegar a instancias judiciales una vez realizado el despido.

Entonces siendo el principal objetivo del derecho establecer límites dentro de los cuales se desarrollen las relaciones humanas, es así también que para establecer una causal del despido justificado, de igual manera deben figurar estos límites que rigen toda sociedad civilizada.

Dicho esto se entiende que a medida que se produce el avance de la tecnología, la ciencia, etc., no podemos estancarnos en definiciones que deben ser adecuadas a la actualidad que se vive.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

6.1. CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

Por la evolución de la sociedad es necesario que existan cambios, modificaciones, creaciones o complementaciones de las leyes para poder llegar a una mejor interpretación y aplicación.

Por ello es necesario que exista la necesidad de limitar entendiéndose de reglamentar de mejor manera y con condiciones normativas más garantistas las causales del despido justificado en la Ley General del Trabajo.

De esta manera no es necesaria la creación de una Ley sino su sola adecuación a la realidad actual con terminología adecuada que proteja tanto a empleadores y trabajadores.

Por lo cual es necesario implementar nuevos elementos, así como readecuar algunos utilizados en las causas tipificadas como justas para realizar un despido.

6.2. PROPUESTA DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

LEY N°
LEY DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2014
EVO MORALES AYMA
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

Por cuanto, la Asamblea Legislativa Plurinacional, ha sancionado la siguiente Ley:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

DECRETA:

LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 16 DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

Artículo 1. (Objeto) La presente Ley, tiene por objeto establecer, regular modificar y/o complementar las causas del despido justificado de la Ley General del Trabajo en su artículo 16 y sus procedimientos en parte para que sean estas aplicadas, con objetividad, veracidad, imparcialidad, inmediatez, con el fin de garantizar condiciones justas para la aplicación del despido justificado, para garantía de la estabilidad laboral.

Artículo 2. (Fundamentos) Los fundamentos en los que se basa el presente anteproyecto son los siguientes:

- Establecer límites a la aplicación de las causales del despido justificado.
- Establecer con la terminología adecuada cuando una causa se considera justificada para realizar un despido.
- Establecer condiciones normativas garantistas para los trabajadores.
- Efectivizar las garantías constitucionales que son inherentes a cada persona.

- Mejorar y fortalecer la eficiencia y eficacia de la regulación y/o control de la aplicación de las causas justas del despido

Artículo 3. Se incorporan, complementan y rectifican causales del despido justificado, quedando redactado de la siguiente forma:

“Artículo 16. (Definición y Clasificación).

- I. Constituyen justas causas de despido aquellas en las que el despido está basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador.
- II. Las causales del despido justificado son consideradas aplicables en los casos en los que el empleador verifique, alegue y pruebe los hechos en los que pretende fundar su despido, para que el despido pueda ser calificado como procedente.
- III. En materia del despido justificado el trabajador tiene el plazo de 6 días para presentar descargos respecto a la causal de despido que se le atribuye, antes de que el mismo sea aplicado ó 30 días calendario para aquellos trabajadores

Se entenderá por justa causa para el despido:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas que a continuación se señalan:

- a) Todo daño material causado intencionalmente o con negligencia grave a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás

objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

b) El que el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o industriales de la empresa o dé a conocer asuntos de carácter reservado del empleador, o se aproveche de ellos; o por divulgar asuntos administrativos que perjudique a los intereses del empleador.

c) Omisiones, imprudencias o descuidos inexcusables causados por la negativa a adoptar medidas preventivas o procedimientos establecidos, que afecten a la seguridad o higiene industrial o que pongan en peligro la seguridad del establecimiento o personas.

d) Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o de más de seis en el curso de un mes, de modo tal que si las inasistencias no han podido ser justificadas por medio escrito y debidamente valoradas

e) Incumplimiento total o parcial del convenio; entendida como la Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento de la entidad siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

f) Robo o hurto por el trabajador, con sentencia ejecutoriada en proceso penal que confirme la comisión de dicho delito.

g) Que el trabajador siga un patrón de conducta impropia o desordenada, que impliquen actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores.

h) Vías de hecho, injurias, las ofensas verbales o físicas al empleador o a las personas que trabajan en la empresa. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte de dichas personas.

i) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales correspondientes.

j) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando una vez informado mediante escrito del rendimiento bajo, pasados los 30 días de plazo razonable no se corrija a pesar del requerimiento del empleador.

Artículo 3. Se incorpora el cargo de inspector laboral quien será informado de que se realizará un despido bajo las causales de despido justificado y será el encargado de autorizar si el despido procede o no, una vez que se entrevista con ambas partes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA. En tanto se considere necesario, el Órgano Ejecutivo dispondrá la participación del Ministerio de Trabajo hasta la implementación adecuada de los Inspectores de Trabajo, para la correcta interpretación y aplicación de las causales de despido.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. Se autoriza al Órgano Ejecutivo, mediante la entidad cabeza del Ministerio de Trabajo, a organizar y publicar el texto ordenado de la Ley General del Trabajo, así como emitir el Decreto Reglamentario pertinente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

Remítase al Órgano Ejecutivo, para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional, a los 11 días del mes de noviembre del año dos mil catorce.

Fdo. H. René Oscar Martínez, Hector Enrique Arce Zaconeta, Andres A. Villca Daza, Clementina Garnica Cruz, Pedro Nuny Caity, Angel David Cortés Villegas.

Por tanto, la promulgo para que se tenga y cumpla como Ley del Estado Plurinacional de Bolivia.

Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los veintiun días del mes de septiembre de dos mil catorce.

FDO. EVO MORALES AYMA, Oscar Coca Antezana, Sacha Sergio Llorentty Soliz, Rubén Aldo Saavedra Soto, Luís Alberto Arce Catacora, Nilda Copa Condori.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación nos ha permitido analizar en los capítulos precedentes aspectos que están centrados en el Derecho del Trabajo, con relación al despido en Bolivia. El régimen jurídico del despido es uno de los componentes fundamentales de cualquier sistema de relaciones laborales. Por lo tanto, al analizar la evolución de la legislación sobre despidos fue inevitable describir otras normas que regulan otros aspectos de la relación laboral, ya que se complementan mutuamente. Analizando dicha evolución desde los antecedentes más importantes de la legislación sobre despidos en Bolivia y haciendo especial referencia a la exigencia de una causa para realizar el despido; en efecto sin pretender haber agotado el tema, resaltamos las siguientes conclusiones:

Primera.-

La investigación realizada permitió analizar, identificar, conocer y comprender en un nivel académico y científico la compleja y difícil situación de las personas que son despedidas por causales tipificadas en la Ley General del Trabajo.

Del análisis realizado a las causas tipificadas en nuestro ordenamiento jurídico por las cuales se realiza un despido justificado, se evidencia que las mismas son muy genéricas, ambiguas y no tienen límites jurídicos, en el entendido que no están tipificados estos límites en la legislación vigente, por lo cual es necesario que las sanciones estipuladas en la Ley General del Trabajo

especifiquen o determinen cuando se considera una causa justa para que el empleador realice un despido.

Segunda.-

El estudio documental, las encuestas, la comparación de las causales con otros países, el análisis de la protección de la estabilidad laboral referido al problema de investigación y sobre todo las reflexiones de los datos obtenidos y conceptuales producidos durante el proceso de investigación permitieron constatar que el Principio de Estabilidad en el empleo, está garantizado de manera enunciativa en nuestra legislación, pero que esto no impide que un empleador prescinda del trabajo personal subordinado que le presta un trabajador a su servicio.

No obstante este principio de estabilidad comprendiéndose que no es absoluto, debe ser protegido mediante normas garantistas, ya que puede rescindirse la relación laboral invocando una justa causa previamente establecida en la ley y que se considere tan grave que haga inconveniente la subsistencia de la relación laboral.

Tercera.-

Es importante también resaltar que la normativa en cuanto al despido justificado en otras legislaciones es mucho más amplia y detallada, por lo cual estas establecen límites jurídicos a las causas del despido justificado, debiendo ser un ejemplo a seguir para aplicarlas en nuestra legislación laboral, redactándolas de manera omnicomprensiva, de tal modo que no dé lugar a vacíos, ni ambigüedades, esto velando por los derechos de los trabajadores, entendiendo que al proteger al mismo en el mantenimiento de su fuente laboral, se protege también la estabilidad del núcleo familiar por ende el bienestar de la

sociedad en su conjunto, ya que sea como sea que se produzca el despido, siempre ocasionará en el trabajador daños morales y materiales.

En este sentido, al haber analizado e interpretado el despido laboral que se da mediante causales justificadas y habiendo examinado su naturaleza, cabe señalar que para proteger al trabajador de despidos abusivos y arbitrarios deben incorporarse tal como lo señalé límites jurídicos laborales a las causales tipificadas en nuestra legislación, dichas límites haciendo referencia a la reducción de vaguedades de los conceptos usados para determinar las causales del despido justificado, permitirán establecer límites jurídicos laborales para realizar un despido entendido como justificado siempre y cuando el mismo sea aplicado respetando los enunciados de la teoría gradualista, del uso reservado del derecho de despedir del empleador, así como el principio de primacía de la Realidad, esto para que cuando un empleador quiera despedir a un trabajador deba objetivamente con conceptos descriptivos decir en que causas se ampara, demostrando aquel hecho y demostrando en que ha causado perjuicio el trabajador, para así determinar cuándo es justo un despido.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

En materia laboral el análisis que se realizó en la presente tesis no conlleva a la estabilidad laboral absoluta, sino plantea el reforzamiento de los niveles de protección al trabajador frente los derechos patronales ejercidos de manera abusiva, respecto al poder para extinguir unilateralmente una relación laboral.

Que el presente trabajo de investigación, en el futuro sea considerado como documento base de estudios realizados en cuanto al despido.

Esto debido a que en nuestra legislación no se efectúa una clasificación omnicompreensiva de todas las causales del despido justificado, sino una enumeración de ciertos supuestos en que se han configurado tales causales.

Ahora, si bien es cierto que es imposible una clasificación exhaustiva de tales causales. Sin embargo puede adoptarse condiciones normativas garantistas mediante la especificación de cuando una causa se considera justa , así como una clasificación que deje de manifiesto los motivos que subyacen a la configuración de una causal de despido justificado, sin que esta sea tan general y subjetiva. Esto supone que el empleador debe evaluar muy bien la situación, de forma objetiva, justa y equitativa, antes de proceder a dar por terminado un contrato.

En nuestra Legislación laboral el despido procede cuando el trabajador incurre en una de las causales señaladas en la Ley General del Trabajo o en su

Decreto Reglamentario, es importante hacer notar, que en nuestra legislación existe un vacío jurídico respecto a la determinación o especificación de cuando una causa se considera justa o injusta para que el empleador realice un despido.

El trabajador no tiene respaldo jurisdiccional, tanto en la vía administrativa como en la vía judicial cuando es despedido; en la vía administrativa por parte del Ministerio de Trabajo, el despido se considera justo solamente amparándose en el artículo 16 de La Ley General del Trabajo, pero las causas justas o injustas son determinadas a juicio de valor que evidentemente nunca son iguales.

Normativamente se determina que no existe algo que respalde al trabajador, que indique cuando se cumplirá un retiro justo, así como los casos en los que se debería dar.

Es en este entendido que se deben centralizar las causas por las cuales se realiza un despido justificado, siendo estas detalladas mediante términos adecuados y aplicables de manera objetiva a la realidad laboral del trabajador tomando en cuenta el grado de responsabilidad del mismo.

Se deben ampliar las causales que determinan un despido justificado respondiendo a derechos y garantías de los trabajadores en su totalidad, mediante normas claras y precisas que promuevan la estabilidad laboral.

“TODO LO JUSTO ES LEGAL PERO NO TODO LO LEGAL ES JUSTO”

BIBLIOGRAFÍA

ALMANZA PASTOR, Jose M. Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Editorial Depalma, 1998. Pag. 240.

ALONSO OLEA, Manuel y **CASAS BAAMONDE**, Maria Emilia, Derecho del Trabajo. Madrid: Debate, 1991.

ANAM, Digesto Laboral Boliviano.

AZURDUY ROSELL, Raúl. Curso de Derecho Laboral (Sustitutos y adjetivos) Actualizado.

BEJARANO COTO, Oscar; Estabilidad en el Empleo, Despido y Flexibilidad Laboral, Editorial Juritexto.

BOLIVIA. LEYES, DECRETOS, ETC. 1942. Ley general del trabajo. Cochabamba, Bolivia: Serrano. 367 p. (Diciembre).

BOLIVIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL. 1991. Anteproyecto de la Ley General del Trabajo. La Paz, Bolivia. 59 p.

BUEN LOZANO, Néstor; Derecho del Trabajo, 19ª, ed., México-Porrúa, 1992, t. II, pág. 87.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Buenos Aires, Editorial Heliasta.

CALAMANDREI, Piero. Instituciones del Derecho Procesal Civil, Buenos Aires: Editorial Heliasta. Pag. 418

COUTURE, Eduardo. Estudios del Derecho Procesal Civil . Medellín: Editorial Librería Jurídica Sanchez, Pag. 276.

CLAURE SENSANO, Gonzalo E. Legislación Laboral Aplicada.

CLAVEL, Hernán. Anteproyecto de Ley General del Trabajo, La Paz, Bolivia 2010.

DICCIONARIO, Manual e Ilustrado de la Real Lengua Española;4ta Ed.Madrid, Espasa-Calpe, 1989.

EL DIARIO, Periódico; 17 de mayo de 2010.

GALIANA MORENO, Jesús M.; Medidas no judiciales de solución de los conflictos colectivos de trabajo: modelos normativos europeos./en/ Revista de Trabajo No. 81, 1986.

GARCIA SERRANO, Carlos; Despido y Crisis Económica, Editorial Lex Nova.

GONZÁLES GONZALES, Alfonso, El Despido (Cuestiones Prácticas, Jurisprudencia y Preguntas con respuestas); 2da edición , Lex Nova.

GUERRERO, Euquerio; Manual de derecho del Trabajo; México, D.F. Porrúa, 1994.

HERNANDEZ VIGUERAS, Juan; La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales. 1era. Ed. Madrid: MTSS, 1992.

HUANCA AYAVIRI, Felix; Sistema de Resolución de Conflictos Laborales de Bolivia, Costes Sociales y Políticas Públicas, 2005.

LAFONT, Francisco. Tratado de Derecho Laboral, Bogotá. Universidad Sergio Arboleda. 1999.

LA RAZÓN. Periódico; viernes 19 de febrero de 2010.

LOFFREDO, Antonio. La Regulación del despido en Italia, Boletín de Noticias Comfia – Info. Resumen diario, Fecha artículo: jueves 21 mayo 2009 06:30:01 CEST.

MORA, Jhon james; El Justo despido y el mercado laboral (Una aplicación para España).

OIT; Desempleo y flexibilidad del mercado laboral. Finlandia y Austria. Madrid: MTSS, 1992.

OIT; Conciliación y Arbitraje de los conflictos de trabajo. Ginebra, 1981.

OLMOS OSINAGA, Mario. Compendio de Derecho del Trabajo (Doctrina, legislación. jurisprudencia).

ORTIZ PORRAS, Carolina; Las Causas del Despido en Mexico.

PAREDES, R. 1991. El Código laboral peruano como obstáculo para las reformas estructurales. Washington D.C.: Banco Mundial.

PLA RODRÍGUEZ, Américo; Los Principios del derecho del Trabajo; 2da. Ed. Buenos Aires: Depalma, 1990.

RAMIREZ ENRIQUE, Luis; Derecho del Trabajo y Derechos Humanos: Editorial B&f.

RIVERA RODRIGUEZ, Heiner Antonio; Precedentes vinculantes en materia de despidos. Moquegua, 04 de enero 2008.

SANDOVAL RODRIGUEZ, Isaac; et al: Digesto Laboral Boliviano. La Paz: Curcusí, 1987.

TRIGO, Félix Ciro, Derecho Constitucional Boliviano; 1era Edición Buenos Aires, Imprenta López, 1952.

VILLAN CABRERA, Dominga. La Necesidad de un Reglamento para el seguimiento y conclusión en casos de demandas de Reincorporación Laboral.

PAGINAS WEB

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.html>

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.html>

prensabolivia@interlatin.com

www.LexJuris.com

<http://www.tc.gob.pe/precedentes.html>

<http://www.derechocambiosocial.com/anexos/tribunal%20constitucional.htm>

<http://www.justiciayderecho.org/articulos/PJ%20vs%20TC%20%20Juan%20Monroy.pdf>

<http://www.derechocambiosocial.com/anexos/tribunal%20constitucional.htm>

www.mintrabajo.gob.bo/SeccionTrabajo.asp

http://www.legislacionmunicipal.fam.bo/Archivo/Docs/Leyes/Ley_General_Trabajo.pdf

ANEXOS



CUADRO COMPARATIVO DE LAS CAUSALES DEL DESPIDO JUSTIFICADO

MEXICO	PUERTO RICO	VENEZUELA
<p>Artículo 47.-</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dolo del trabajador o sindicato que propone al trabajador (datos o certificados falsos) , que presumen aptitudes que no se tienen. 2. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal de la empresa o establecimiento. 3. Daño en maquinarias o productos. 4. Negligencia que cause perjuicio. 5. Imprudencia o descuido inexcusable que ponga en peligro la seguridad del establecimiento o personas. 6. Inmoralidad 7. Revelar secretos. 8. Faltas injustificadas por mas de tres ocasiones en un lapso de treinta días, a partir de la primera falta. 9. Desobediencia; por el trabajo contratado; dentro de la jornada , y con los medios suficientes; excepción, caso fortuito o fuerza mayor. 10. Negativa a adoptar medidas preventivas o procedimientos para evitar accidentes o enfermedades 11. Concurrencia en estado de ebriedad o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes; excepción; que exista prescripción médica y se haga del conocimiento del patrón. 12. Sentencia ejecutoriada en proceso penal que impida el cumplimiento del trabajo. 13. Despido por causas análogas. 	<p>LEY DE DESPIDO INJUSTIFICADO</p> <p>Art. 2. - Justa causa para el despido. (29 L.P.R.A. sec. 185b)</p> <p>Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada. (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento. (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. <p>Disponiéndose que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.</p> <ol style="list-style-type: none"> (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público. (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. <p>No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.</p> <p>(Mayo 30, 1976, Núm. 80, p. 267, art. 2; Julio 3, 1986, Núm. 65, p. 231; Octubre 3, 1986, Núm. 9, p. 697; Diciembre 20, 1991, Núm. 115, art. 5; Julio 30, 2007, Núm. 95, art. 1, adiciona el segundo párrafo del inciso (d).)</p>	<p>Causas justificadas de despido</p> <p>El artículo 102 de la LOT establece como causas justificadas de despido los siguientes hechos del trabajador:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo; b. Vías de hecho, salvo en legítima defensa; c. Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él; d. Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la seguridad o higiene del trabajo; e. Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; f. Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes. g. La enfermedad del trabajador se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador deberá, siempre que no exista circunstancias que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo; h. Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias; i. Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento; j. Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; y k. Abandono del trabajo. <p>Luego en el Parágrafo Único del mismo artículo se establece como abandono del trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo del sitio de la faena, sin permiso del patrono o de quien a éste represente; b. La negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. c. No se considerará abandono del trabajo la negativa del trabajador a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; y d. La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del resto de la ejecución de la obra.

CUADRO COMPARATIVO DE LAS CAUSALES DEL DESPIDO JUSTIFICADO

CHILE	ESPAÑA	EL SALVADOR
<p>CODIGO DEL TRABAJO Art. 160.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales</p> <p>1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas que a continuación se señalan:</p> <p>a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones</p> <p>b) Conductas de acoso sexual</p> <p>c) Vias de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.</p> <p>d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.</p> <p>e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña y</p> <p>f) Conducta de acoso laboral</p> <p>2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito</p>	<p>ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Art. 54.-DESPIDO DISCIPLINARIO</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador.</p> <p>2. Se considera incumplimientos contractuales:</p> <p>a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo</p> <p>b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo</p> <p>c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.</p> <p>d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo,</p> <p>e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.</p> <p>f) La embriaguez habitual o toxicomania si repercuten negativamente en el trabajo.</p> <p>g) El acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.</p>	<p>CODIGO DEL TRABAJO SECCION TERCERA CAUSALES DE TERMINACION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO</p> <p>Art. 50.-El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:</p> <p>1ª- Por haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</p> <p>2ª- Por negligencia reiterada del trabajador;</p> <p>3ª- Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza.</p> <p>4ª- Por revelar el trabajador secretos de la empresa o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios al patrono;</p> <p>5ª- Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;</p> <p>6ª- Por cometer el trabajador, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa o establecimiento, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono;</p> <p>7ª- Por cometer el trabajador actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;</p> <p>8ª- Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;</p> <p>9ª- Por ocasionar el trabajador, maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos del patrono;</p> <p>10ª- Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6ª y 7ª de este artículo, o la de sus compañeros de trabajo;</p> <p>11ª- Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo;</p> <p>12ª- Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días;</p> <p>13ª- Por no presentarse el trabajador, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas; o por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa dentro de los tres días a que se refiere el Art. 45;</p> <p>14ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo;</p> <p>15ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona del patrono, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún jefe de la empresa o establecimiento o compañero de trabajo; y en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad;</p> <p>16ª- Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;</p> <p>17ª- Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;</p> <p>18ª- Por ingerir el trabajador bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo, o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;</p> <p>19ª- Por infringir el trabajador algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los seis meses anteriores, por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo; y</p> <p>20ª- Por incumplir o violar el trabajador, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24. (10)</p>

ANALISIS DE AUTOS SUPREMOS

AUTO SUPREMO 127

MILTON ARDAYA C/YPFB

En el presente auto la parte demandante solicita **reliquidación de beneficios sociales**, la cual se dispuso en el Juzgado 3ro de trabajo y seguridad social de Santa Cruz, pero siendo apelada esta por la parte demandada interpone recurso de casación, indicando:

- En el fondo: se le negó la legítima defensa por la interpretación ilegítima de decretos supremos
Que según el art. 120 de la LGT la acción se encontraba prescrita
- Como fundamento de forma: que el juez de la causa no resolvió en sentencia la excepción de falta de acción y derecho opuesta por YPFB.

Solicitud de la parte demandada: Que se declare improbadamente la demanda y probadas las excepciones de prescripción y de falta de acción y derecho.

Problema: Se refiere a la suspensión laboral que puede darse por razones biológicas, patológicas, político sindicales.

Análisis: Se puede constatar que el demandante ha prestado sus servicios por 2 periodos claramente diferenciados y que lo mismo ocurre con el co-demandante, habiendo un lapso de 10 meses aproximadamente que los demandantes no prestaron sus servicios, siendo cubiertos los beneficios sociales por los 2 periodos.

El despido al final del primer periodo fue intempestivo cancelando al demandante un finiquito y un desahucio pertinente.

En el segundo periodo de trabajo se lo considera como una nueva relación laboral, no existiendo pruebas que demuestren la relación como indefinida por lo tanto no hubo interrupción, no tratándose de reincorporación por suspensión sino de recontractación, con una relación laboral nueva.

Conclusión: Los jueces de grado no dieron correcta aplicación a las normas otorgando indebidamente derechos sociales que legalmente no corresponden a los actores.

Se declara IMPROBADA LA DEMANDA.

AUTOS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA PRIMERA

Expediente Nº 334/02

AUTO SUPREMO Nº 141 - Social Sucre, 14 de marzo de 2007.

DISTRITO: Santa Cruz

PARTES: Ninfo Barrios Durán y otro c/ Empresa de Seguridad y Vigilancia EMNAVI

=====

VISTOS: El recurso de casación de Fs. 91 a 93, interpuesto por Lorgio Fernández Mansilla, propietario y gerente de la empresa demandada de Seguridad y Vigilancia EMNAVI, contra el auto de vista Nº 120 de 9 de abril de 2002, cursante a Fs. 87 a 88, pronunciado por la Sala Social y Administrativa de la Corte Superior del Distrito Judicial de Santa Cruz, dentro del proceso laboral seguido por Ninfo Barrios Durán y Juan Carlos Beyuma Aranibar, contra la empresa que representa el recurrente, la contestación del recurso de Fs. 94, el auto concesorio del recurso de Fs. 95, los antecedentes procesales; y,

CONSIDERANDO I: Que, tramitado el proceso laboral, el Juez Tercero del Trabajo y Seguridad Social de la ciudad de Santa Cruz, el 29 de septiembre de 2001, pronunció sentencia de Fs. 65 a 67, declarando probada en parte la demanda interpuesta por Ninfo Barrios Durán y Juan Carlos Beyuma Aranibar de Fs. 5-6 y su complementación de Fs. 7 y vuelta, sin costas, y siendo el salario de ambos ex - trabajadores de Bs. 350.- mensual, el que se halla por debajo del mínimo legal, por lo que en sujeción del Art. 52 de la Ley General del Trabajo, determinó el sueldo de ambos actores, en el mínimo legal de Bs.- 400.- mensual, ordenando que la Empresa demandada EMNAVI, representada por Lorgio Fernández Mansilla, su propietario, pague a favor de: **1)** Ninfo Barrios Durán, la suma de Bs.- 468.-, por desahucio, indemnización, aguinaldo y sueldo devengado, y **2)** a Juan Carlos Beyuma Aranibar, el monto de Bs. 3.776,65.-, por concepto de desahucio, indemnización, aguinaldo y sueldo devengado. Con los reajustes previstos conforme el D.S. Nº 23381 de 29 de diciembre de 1992, al momento del pago.

En grado de apelación a instancia de la parte demandada y uno de los actores -Juan Carlos Beyuma Aranibar-, la Sala Social y Administrativa de la Corte Superior del Distrito Judicial de Santa Cruz, emitió el auto de vista No. 120 de 9 de abril de 2002, que corre a Fs. 87 a 88 de obrados,

confirmando en todas sus partes la sentencia apelada de Fs. 65-67 de obrados, sin costas, por la doble apelación.

Que contra el mencionado auto de vista, la entidad demandada a través de su propietario y gerente, Lorgio Fernández Mansilla, interpone recurso de casación en el fondo de Fs. 91 a 93; bajos los siguientes argumentos:

Alega la interpretación errónea o aplicación indebida de la ley, específicamente del Art. 253 inc. 1 del Código de Pdto. Civil, la infracción de los Arts. 16 de la Ley General del Trabajo y 9 incisos a) y g) de su Decreto Reglamentario, señalando como jurisprudencia los Autos Supremos números 191/1987 de 24 de febrero de 1987 y 153/1987 de 20 de julio de 1987, en cuanto a que las irregularidades cometidas por el trabajador en el desempeño de sus funciones, son causas para su despido sin goce de beneficios sociales.

La vulneración del Art. 253 inc. 3) del Código de Pdto. Civil, en la apreciación de las pruebas, en razón a que como parte demandada -a su parecer- demostró con pruebas, las infracciones cometidas por los trabajadores, por lo cual perdieron su derecho a los beneficios sociales impetrados; asimismo arguye que también se estableció que los demandantes abandonaron su fuente laboral, al respecto señala como jurisprudencia el Auto Supremo N° 94/1988 de 17 de marzo de 1988.

Finaliza solicitando a este Tribunal, "se case el auto de vista y se aplique correctamente las leyes conculcadas".

CONSIDERANDO II: Que, del examen del proceso y la revisión de obrados, corresponde analizar si las denuncias formuladas en este recurso son evidentes, para determinar lo que corresponda en derecho, de cuyo análisis, se desprende lo que a continuación sigue:

Que, los tribunales de instancia realizaron una adecuada valoración y apreciación de la prueba adjunta al proceso, con la facultad conferida por el Art. 158 del Cód. Proc. del Trab., al formar libremente su convencimiento sobre los elementos probatorios, para concluir en la resolución objeto del recurso, disponiendo el pago de los beneficios sociales demandados.

En efecto, no se advierte que el tribunal de alzada hubiera incurrido en interpretación errónea y aplicación indebida de la ley, al contrario dicha resolución cumple los principios de congruencia, pertinencia y exhaustividad consagrados en los Arts. 190 y 236 del Código de Pdto. Civil al haberse pronunciado sobre los puntos resueltos en la sentencia y que fueron objeto del recurso de apelación y fundamentación; de donde se desprende que el recurso de casación no es más que la

reiteración de una parte de los argumentos del recurso de apelación formulado por el demandado, los cuales ya merecieron análisis y resolución.

Que, los fallos de instancia, con referencia a los beneficios sociales se ajustan a lo dispuesto por los Arts. 3 incs. g) y h), 66 y 150 del Código Procesal del Trabajo, al ser un deber primordial del Estado proteger los derechos de los trabajadores, en cumplimiento con los principios de primacía de la realidad, de proteccionismo, in dubio pro operario e inversión de la prueba, proclamados en los Arts. 162 de la Constitución del Estado y 4º de la L.G.T.

Que con referencia a la denuncia de interpretación errónea de la ley, y vulneración de los Arts. 16 de la Ley General del Trabajo y 9 incisos a) y g) de su Decreto Reglamentario; no es evidente, toda vez que si bien existe a Fs. 16, una denuncia formulada ante la Policía Técnica Judicial por parte del demandado, contra Juan Carlos Meyuba Aranibar y Ninfo Barrios Durán, por la supuesta comisión del delito de hurto de 1.500.- kilos de material chatarra, de la "Empresa Solo Tubos Import Export", para fines de la investigación del hecho (lugar donde los actores vigilaban), sin embargo ello no comprende la comisión del hecho acusado; puesto que en sujeción de las normas en el área penal, Convenciones, Tratados Internacionales vigentes y la propia Constitución Política del Estado en su Art. 16, se presume la inocencia del ser humano mientras no se pruebe su culpabilidad, vale decir, no existe condena alguna, sin un juicio previo tramitado dentro de un proceso legal y con el valor pasado en autoridad de cosa juzgada. Además en el curso del proceso, la parte demandada, no ha demostrado la tramitación de un sumario contra los actores, para justificar sus despidos.

Que por otro lado, tampoco es evidente que los demandantes hubieran abandonado su trabajo, porque de los elementos que acompañan el proceso, se colige que los ex - trabajadores, al haber sido despedidos del cargo de vigilantes que desarrollaban, recurrieron ante la Dirección Dptal. de la Inspectoría del Trabajo (Fs. 1-4), buscando apoyo a sus requerimientos laborales, al haber el empleador, rescindido unilateralmente el contrato laboral suscrito; consiguientemente, las denuncias formuladas por parte del recurrente, carecen de asidero legal y, en lo que respecta a la cita de la jurisprudencia invocada, los merituados fallos no contradicen al presente proceso, debido a que no es un hecho similar para aplicarla al de la especie.

Que así analizados los datos procesales, se concluye de manera incuestionable que el auto de vista se ajusta a las normas legales en materia laboral y Constitucional; por lo que corresponde aplicar los Arts. 271-2) y 273 del Código de Pdto. Civil, con la permisón de la norma remisiva del Art. 252 del Cód. Proc. del Trabajo.

POR TANTO: La Sala Social y Administrativa Primera de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con la atribución contenida por el inc. 1) del Art. 60 de la L.O.J., declara **INFUNDADO** el recurso de casación planteado por la empresa demandada de Fs. 91-93, con costas.

Se regula el honorario profesional de abogado en la suma de Bs. 400.-, que el Tribunal Ad quem ordenará se cancele.

Relatora: Ministra Dra. Beatriz Sandoval de Capobianco.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Fdo. Dra. Beatriz Sandoval de Capobianco.

Dr. Jaime Ampuero García.

Sucre, 14 de marzo de 2007.

Proveído: Ricardo Medina Stephens.- Secretario de Cámara.

SALA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA PRIMERA

Expediente Nº 38/04

AUTO SUPREMO Nº 127 - Social Sucre, 19 de marzo de 2008.

DISTRITO: Santa Cruz

PARTES: Milton Ardaya Domínguez y otro c/ Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos

=====

VISTOS: El recurso de casación en el fondo y en la forma de fs. 117-121, interpuesto por Marcelo Zamora Toledo, en representación de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (Y.P.F.B.), contra el Auto de Vista Nº 325 de 12 de noviembre de 2003 cursante a fs. 109-110, dictado por la Sala Social y Administrativa de la Corte Superior del Distrito Judicial de Santa Cruz, en el proceso social por reliquidación de beneficios sociales seguido por Milton Ardaya Domínguez y Freddy López Rodríguez contra la institución que representa el recurrente; la respuesta de fs. 122-123, el auto que concede el recurso de fs. 124, el dictamen fiscal de fs. 131, los antecedentes del proceso, y

CONSIDERANDO I: Que, tramitado el proceso social, el Juez Tercero del Trabajo y Seguridad Social de la ciudad de Santa Cruz, pronunció en 12 de julio de 2003, la Sentencia Nº 42, cursante a fs. 92-94, declarando probada en parte la demanda de fs. 26-28, sin costas, e improbada la excepción perentoria de prescripción de fs. 41-42; disponiendo que Y.P.F.B. cancele a favor de Milton Ardaya Domínguez el monto de Bs. 135.978,66 y a Freddy López Rodríguez la suma de Bs. 55.223,01, por concepto de reliquidación de beneficios sociales; montos a los que dispuso el reajuste previsto en el D.S. Nº 23381 de 29 de diciembre de 1992.

Apelada la sentencia por la parte demandada, la Sala Social y Administrativa de la Corte Superior del Distrito Judicial de la ciudad de Santa Cruz, mediante Auto de Vista Nº 325 de 12 de noviembre de 2003, cursante a fs. 109-110, confirma la sentencia de fs. 92-94 de 12 de julio de 2003, con costas.

Contra el referido auto de vista, el representante de la entidad demandada interpone el recurso de casación de fs. 117-121, con los siguientes argumentos:

a) Como recurso de casación en el fondo, aduce que el Tribunal ad quem quebrantó el art. 7º de la C.P.E. porque negó a Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos su legítima defensa

interpretando ilegítimamente los Decretos Supremos N° 0961 de 13 de enero de 1970, 16187 de 9 de febrero de 1979 y 17286 de 19 de marzo de 1980, además que por disposición del art. 120 de la L.G.T. el derecho para interponer la acción se encontraba prescrito y que las resoluciones de instancia constituyen fallos ultra petita, parcializados que pone en duda la administración de justicia, la seguridad jurídica y el debido proceso.

b) Como fundamento de forma, expresa que el Juez de la causa no ha resuelto en sentencia la excepción de falta de acción y derecho opuesta por Y.P.F.B, vulnerando las normas del Código de Procedimiento Civil.

Concluye solicitando la casación del auto de vista, se declare improbadamente la demanda y probadas las excepciones de prescripción y de falta de acción y derecho.

CONSIDERANDO II: Que, así interpuesto el recurso, corresponde su análisis y consideración en base a los antecedentes del proceso, de donde se tiene:

Que, uno de los problemas mas debatidos en la doctrina del derecho del trabajador está referido a la suspensión de la relación laboral, porque se entiende que en condiciones normales la prestación de servicios del trabajador en beneficio del empleador impone mantener una vocación de continuidad en el tiempo con una estabilidad que permita desempeñar el trabajo sin presión alguna; pero se presentan diferentes circunstancias por las que el trabajador se ve impedido de desempeñar su tarea con normalidad, ya sea por razones de orden biológico (necesidad de descanso), patológico (enfermedad o accidente) y hasta por causas político-sindicales; de darse tales circunstancias imprevistas, no implica que la relación de trabajo se vea interrumpida sino que se mantiene hasta que desaparezca la causa que motivo dicha suspensión.

Que, bajo el marco doctrinal precedente, el D.S. N° 17286 de 18 de marzo de 1980, ha establecido con claridad los alcances de la reincorporación de los trabajadores a sus antiguas fuentes de trabajo por causas político-sindicales a efectos de conservar su antigüedad y los aportes al seguro social por el período de suspensión decretado por la empresa, cuya normatividad se encuentra establecida en los Decretos Supremos Nos. 09061 de 13 de enero de 1970 y 17167 de 9 de febrero de 1979 y los arts. 1° y 2° del D.S. N° 09495 de 3 de diciembre de 1970.

A tal efecto conviene precisar que el mencionado Decreto Supremo 17286 de 18 de marzo de 1980, en su art. 1° determina ampliar los alcances del art. 6° del D.S. N° 1592 de 19 de abril de 1949, Reglamentario de la Ley de diciembre de 1948, referido al retiro voluntario estableciendo con claridad el tiempo de servicios de los trabajadores despedidos por causas político-sindicales, añadiendo dos causales más: inc. i) Los períodos de ejercicio sindical con declaratoria en comisión del Ministerio de Trabajo, y j) El tiempo de cesantía ocasionado por motivos político sindicales

debidamente comprobados conforme al D.S. N° 16167 de 9 de febrero de 1979. En el caso analizado se puede constatar que el actor Milton Ardaya Domínguez ha prestado sus servicios a la entidad demandada por dos períodos claramente diferenciados, el primero, que comprende desde el 3 de mayo de 1977 al 16 de noviembre de 1988 y el segundo, del 22 de septiembre de 1989 al 15 de mayo de 2000; situación similar ocurre con el co-demandante Freddy López Rodríguez cuyos periodos trabajados abarcan desde el 1º de abril de 1985 hasta el 30 de enero de 1989 y del 22 de septiembre de 1989 al 15 de mayo de 2000, resultando que los beneficios sociales para los dos períodos de cada uno de los trabajadores han sido cubiertos por la parte empleadora conforme se acredita por las liquidaciones de fs. 4, 6, 20 y 22, resultando por ello que, existe un tiempo de más de 10 meses, en los que los demandantes no prestaron sus servicios laborales a Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos y que en definitiva dichos periodos no pueden ser asimilados ni tener la característica de la "suspensión".

Que, las resoluciones ministeriales a las que hacen referencia los actores por las cuales pretenden sustentar que sus despidos al final del primer período obedecieron a motivos político-sindicales, no pueden ser entendidas como protectoras de los derechos sociales, por cuanto, debe quedar claro que habiendo cobrado los finiquitos por dichos períodos trabajados, consta en los mismos que la causa del despido fue intempestiva, atribuible al empleador, cobrando por tanto, el desahucio pertinente, no siendo evidente que el distracto laboral se haya originado por causas político-sindicales, que dicho sea de paso no se encuentra probado en autos; consiguientemente, el segundo período de trabajo para ambos trabajadores, se considera como una nueva relación de trabajo, y que los efectos contenidos en las referidas resoluciones no enervan las pruebas aportadas por ambas partes para lograr reconocer la relación como indefinida, por cuanto, hubo interrupción y no se trata de una reincorporación por suspensión, sino de recontrataciones con consecuencias de una relación laboral nueva; aceptar el razonamiento del Tribunal ad quem y del Juez a quo, implicaría dar lugar a un enriquecimiento ilícito malinterpretando disposiciones legales que norman situaciones bajo las que no pueden ampararse los ex trabajadores de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos.

Por lo relacionado precedentemente se puede afirmar con absoluta claridad que los jueces de grado no han dado correcta aplicación a las normas que sustentan sus decisorios, incurriendo en las infracciones que denuncia la empresa recurrente, otorgando indebidamente derechos sociales que legalmente no corresponden a los actores, lo que debe ser enmendado.

Estando resuelto el fondo de la controversia, este Supremo Tribunal no considera necesario pronunciarse sobre la excepción de prescripción ni sobre los fundamentos del recurso de casación en la forma, debiendo resolverse el recurso conforme disponen los arts. 271 inc. 4º) y 274-II del

Cód. Pdto. Civ., aplicables al caso de autos por mandato de la norma remisiva contenida en el art. 252 del Cód. Proc. Trab.

POR TANTO: La Sala Social y Administrativa Primera de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en aplicación del art. 60 inc. 1) de la L.O.J., CASA el Auto de Vista N° 325 de 12 de noviembre de 2003 cursante a fs. 109-110 y, deliberando en el fondo, declara IMPROBADA la demanda de fs. 26-28 de obrados; sin responsabilidad por ser excusable.

Para resolución, según convocatorias de fs. 156 y 158, intervienen los Sres. Ministros Hugo R. Suárez Calbimonte y Eddy Walter Fernández Gutiérrez, de Sala Social y Administrativa Segunda.

Fue disidente la Sra. Ministra Beatriz Sandoval de Capobianco, cuyo voto fue por la nulidad de obrados.

Relator: Ministro Dr. Jaime Ampuero García.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Fdo. Dr. Jaime Ampuero García.

Dra. Beatriz Sandoval de Capobianco.

Dr. Hugo R. Suárez Calbimonte

Dr. Eddy Walter Fernández Gutiérrez

Sucre, 19 de marzo de 2008

Proveído: Ricardo Medina Stephens.- Secretario de Cámara.

SALA SOCIAL Y ADM. II. AUTO SUPREMO: Nº 308

Sucre, 12 de marzo de 2.007

DISTRITO: Chuquisaca PROCESO: Social.

PARTES: Ader Heriberto Barrón Achá y otros c/ "CEDEC".

MINISTRO RELATOR: Dr. Eddy Walter Fernández Gutiérrez.

+++++

VISTOS: El recurso de casación en el fondo de fs. 385-387, interpuesto por Justo Antezana Terrazas, en representación del Centro de Estudios para el Desarrollo de Chuquisaca "CEDEC", contra el auto de vista Nº 382/2006 de 1º de septiembre de 2006 (fs. 363-364), pronunciado por la Sala Social y Administrativa de la Corte Superior del Distrito Judicial de Chuquisaca; dentro el proceso social que siguen Ader Heriberto Barrón Achá, Armando Zambrana Hurtado, Elías Avendaño Risueño y Virginia Castro Acuña, contra la entidad recurrente, la respuesta de fs. 389, los antecedentes del proceso; y,

CONSIDERANDO I: Que, tramitado el proceso laboral, la Jueza Segundo del Trabajo y Seguridad Social de la ciudad de Sucre, emitió la sentencia Nº 23/06 de 12 de mayo de 2006 (fs. 318-320), declarando probada en parte la demanda de fs. 5-7 y 13-14 e improbada la excepción perentoria de falta de acción y derecho de fs. 229-231, sin costas, disponiéndose en consecuencia que el "CEDEC" representado por Justo Antezana Terrazas, cancele a favor de los actores Ader Heriberto Barrón Achá, Armando Zambrana Hurtado, Elías Avendaño Risueño y Virginia Castro Acuña, los beneficios sociales demandados, conforme las liquidaciones individuales insertas a fs. 320 y 320 vlt., por concepto de indemnización, desahucio, salarios devengados y vacaciones.

En grado de apelación deducida por la entidad demandada, por auto de vista Nº 382/2006 de 1º de septiembre de 2006 (fs. 363-364), se confirma la sentencia apelada, con la modificación en cuanto a la vacación de los actores en dicho fallo, quedando definitivamente modificado el monto que se ha mencionado en la sentencia, consiguientemente el "CEDEC" deberá pagar de la siguiente manera: a Ader Heriberto Barrón Achá Bs. 37.736,50.-, Armando Zambrana Hurtado Bs. 17.590,15.-, Elías Avendaño Risueño Bs. 17.486,50.- y Virginia Castro Acuña Bs. 30.769,50.- haciendo un total de Bs. 103.582,65.- que mandará pagar el Juez de la causa, sin costas por la modificación.

Que, contra el auto de vista de 1º de septiembre de 2006, la entidad demandada, interpone recurso de casación en el fondo, acusando error de hecho en la apreciación de las literales de fs. 212-228 (notas o cartas de la financiadora de los proyectos y el informe de la consultora SINERGIA), que dan por descontado cualquier proceso previo a los despidos justificados por las causales estipuladas en el art. 16 de la L.G.T. y 9º de su D.R. (como exige el auto de vista), cifrados en los memorandos de fs. 1-4, por la serie de irregularidades y perjuicios ocasionados al CEDEC, que está en liquidación (Res. 02/06 de 24/3/2006 de fs. 28-29), por la desconfianza y falta de credibilidad provocada maliciosamente por los demandantes en los entes financiadores, en incumplimiento de sus contratos, incurriendo el Tribunal de alzada en el mismo error que la Juez a quo, al omitir un pronunciamiento sobre dichas pruebas, que son la base ineludible de la excepción perentoria de falta de acción y derecho opuesta en su defensa, quebrantando una vez más su derecho a la defensa previsto en el art. 16 de la C.P.E., violando el principio de inversión de la prueba estipulado en los arts. 3 inc. h), 66 y 150 del Cód. Proc. Trab., error y falta de pronunciamiento que trae como consecuencia una inadecuada e incorrecta aplicación de los arts. 12 y 13 de la L.G.T, dando lugar a una inconsistente sentencia y auto de vista ahora recurrido, en el que no existe un pronunciamiento completo y cabal sobre los puntos apelados, incurriendo en infracción de los arts. 236 y 237 del Cód. Pdto. Civ., por lo que solicita que la Corte Suprema en una de sus Salas Sociales, se sirva casar el auto de vista impugnado y, deliberando en el fondo, revoquen la sentencia de primera instancia cursante a fs. 318-325 de obrados declarando improbadamente la demanda de fs. 5-7 y, a su vez, se declare probada la excepción perentoria de falta de acción y derecho, con la debida condenación de costas y multa a los infractores.

CONSIDERANDO II: Que, conforme la amplia jurisprudencia del Tribunal Supremo, el recurso de casación es una nueva demanda de puro derecho debiendo contener los requisitos enumerados en el art. 258 del Cód. Pdto. Civ.; debe fundamentarse por separado de manera precisa y concreta las causas que motivan la casación, ya sea en la forma o en el fondo, no siendo suficiente la simple cita de disposiciones legales, sino demostrar en qué consiste la infracción que se acusa.

Que, de la revisión del recurso, se colige que el recurrente no cumplió los requisitos enumerados en el inc. 2) del art. 258 del Cód. Pdto. Civ., porque si bien plantea el recurso de casación en el fondo, el mismo carece de fundamentación, porque apartándose del objeto del recurso de casación en el fondo, cuál es precisar en qué consisten las infracciones de las norma legales aplicadas en el fallo, sólo se limita a reiterar cuestiones de hecho no probadas en el proceso, como la supuesta incursión de los actores en la sanción de los arts. 16 incs. a), b) y c) de la L.G.T. y 9º incs. a), b), c), e) g) y h) de su D.R., aduciendo causales de forma como la infracción del art. 236 del Cód. Pdto. Civ., a modo de fundamento de fondo y, lo que es peor, confundiendo en su petitorio una de las formas propias de resolución del recurso ordinario de apelación prevista en el art. 237 inc. 3) del Cód. Pdto. Civ., como es la revocatoria total o parcial de la sentencia, con la forma de resolución

del recurso extraordinario de casación en el fondo prevista en el art. 274 de la misma norma procesal civil., por la que se declara la casación total o parcial del auto de vista, elemental diferencia que no distingue el recurrente.

Que, en ese marco legal, lo expuesto en el recurso resulta insuficiente y hace inviable su consideración, porque impide a este Tribunal Supremo abrir su competencia.

POR TANTO: La Sala Social y Administrativa Segunda de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con la atribución contenida en el inc. 1) del art. 60 de la L.O.J., arts. 271 inc. 1) y 272 inc. 2) del Cód. Pdto. Civ., aplicables por mandato del art. 252 del Cód. Proc. Trab., declara IMPROCEDENTE el recurso de casación de fs. 385-387, con costas.

Se regula el honorario profesional de abogado, en la suma de Bs. 500.-, que mandará pagar el Tribunal ad quem.

Relator: Ministro Dr. Eddy Walter Fernández Gutiérrez.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Firmado: Dr. Eddy Walter Fernández Gutiérrez.

Dr. Juan José González Osio.

Sucre, 12 de marzo de 2007

Proveído: Ma. del Rosario Vilar G.

Secretaria de Cámara de la Sala Social y Adm. II.

SALA SOCIAL Y ADM. II. AUTO SUPREMO: Nº 1076

Sucre, 20 de octubre de 2.006

DISTRITO: Santa Cruz PROCESO: Social.

PARTES: José Oswaldo Antelo Díaz y otros c/ La Financiera de Desarrollo de Santa Cruz "FINDESA" S.A.M. en Liquidación.

MINISTRO RELATOR: Dr. Eddy Walter Fernández Gutiérrez.

+++++

VISTOS: El recurso de casación en el fondo y en la forma de fs. 503-508, interpuesto por Oscar Alfonso Ichazo Aguilera y Oscar Jaime Ortiz Saucedo, apoderados legales de Financiera de Desarrollo de Santa Cruz "FINDESA" S.A.M. en Liquidación, contra el auto de vista Nº 511 de 18 de noviembre de 2004 (fs. 455-459), complementado mediante auto Nº 526 de 26 de noviembre de 2004 (fs. 461), pronunciado por la Sala Social y Administrativa de la Corte Superior del Distrito Judicial de Santa Cruz; dentro el proceso social que sigue José Oswaldo Antelo Díaz, Roger Mario Arredondo Morales, Ricardo Álvaro Guzmán Bowles y Gerardo Morales Calzadilla contra la entidad que representan los apoderados recurrentes, la respuesta de fs. 510-511, el dictamen fiscal de fs. 514-515, los antecedentes del proceso; y,

CONSIDERANDO I: Que, tramitado el proceso laboral, la Jueza Cuarto del Trabajo y Seguridad Social de la ciudad de Santa Cruz, emitió sentencia el 24 de agosto de 2004 (fs. 421-425), declarando probada en parte la demanda, con costas, ordenando que la Financiera demandada a través de su Presidente y Vocal de la Comisión Liquidadora, cancele por conceptos de desahucio, indemnización, aguinaldo doble por duodécimas, 15 días de vacación y 26 días de sueldos devengados, en los montos siguientes: para Roger Mario Arredondo Morales Bs.- 98.381.-, a Ricardo Álvaro Guzmán Bowles Bs.- 98.381.-, a Gerardo Morales Calzadilla Bs.- 96.730.- y para José Oswaldo Antelo Díaz Bs.- 23.891.-, haciendo un gran total de Bs.- 317.383.-, con las actualizaciones y reajustes dispuestos en el art. 2º del D.S. Nº 23381 de 29 de diciembre de 1992.

En grado de apelación, por auto de vista Nº 511 de 18 de noviembre de 2004 (fs. 455-459), complementado mediante auto Nº 526 de 26 de noviembre de 2004 (fs. 461), se confirma parcialmente la sentencia y, deliberando en el fondo, restituye los derechos sociales por sustitución de pre-aviso desahucio e indemnización por el tiempo de servicios del demandante José Oswaldo Antelo Díaz, en el monto total de Bs.- 120.290.-, Sin costas por la doble apelación.

Que, contra el auto de vista, los apoderados de la entidad demandada, interponen recurso de casación en el fondo y en la forma (fs. 503-508), alegando:

a) En el fondo, la violación de los arts. 1º del D.S. N° 1592 de 19 de abril de 1949, 12 y 13 de la L.G.T., por cuanto el razonamiento del Tribunal ad quem de no considerar la carta de fs. 275, como renuncia voluntaria de José Oswaldo Antelo Díaz, es forzado, puesto que desde el momento en que éste actor pone a disposición del Presidente del Directorio de la Junta General de Accionistas su cargo para que ésta autoridad tenga la libertad de designar a otra persona, es porque se aceptó su renuncia, asimismo esta renuncia es un acto jurídico unilateral por el que se expresa la voluntad de dar por concluida la relación de trabajo y que no está condicionada a la aceptación o constancia de una consideración previa, ahora bien, el hecho de que hayan continuado en el ejercicio de sus labores no significa una restitución a su fuente de trabajo del señor Antelo, sino simplemente que debían mantenerse en el cargo juntamente con los Vocales cesantes hasta que se concluyan con los trámites inherentes a la representación legal del nuevo Directorio, además que el señor Antelo debía continuar en el servicio por 30 días más desde la fecha de recepción de su renuncia, para cumplir con el plazo del pre-aviso establecido en el art. 12 de la L.G.T., consiguientemente el Tribunal de apelación al darle a la carta de renuncia una interpretación distinta y otorgar los beneficios sociales de indemnización y desahucio por tiempo de servicios, infringió las normas enunciadas precedentemente.

Luego, con relación a los demás actores, expresan los apoderados recurrentes, que de la lectura del acta de 18 de diciembre de 2003, se evidencia el despido de los Vocales Roger Arredondo M., Ricardo Álvaro Guzmán B. y Gerardo Morales C., habida cuenta que el señor Antelo se retiró voluntariamente; pero dichos despidos han sido justificados por su mal comportamiento en el ejercicio de su trabajo, incurriendo en una serie de hechos tipificados dentro de las causales de los incs. e) y g) del art. 16 de la L.G.T. y 9º de su D.R., sosteniendo que el despido fue justificado, porque fue realizado conforme a las atribuciones del Presidente y Vocales ahora demandantes, quienes tenían la obligación de precautelar, cuidar, resguardar todos los bienes activos de la entidad con expresa prohibición de atender otros negocios, causando daño a la empresa tal cual se acredita por el informe de auditoría de fs. 396-409, cobrando sumas elevadas en dólares y por gastos de representación sin ningún descargo; asimismo, permitieron que el abogado de planta sujeto a sueldo mensual patrocine causas según se evidencia de las actas de fs. 252-260; luego aducen los recurrentes, que el demandante Ricardo Álvaro Guzmán, durante el tiempo de su gestión estuvo como Gerente de la Cámara Agropecuaria del Oriente, o sea ejercía dos cargos a la vez; finalmente mencionan la contratación de un señor Alejandrino Clauere Cuellar para el desempeño del cargo de Auxiliar de Catastro, pero ocurre que no se sabe donde y que labores se desempeñó, percibiendo salarios en forma regular, por ello se establece que era un empleado

fantasma. Continúan los apoderados recurrentes arguyendo como una nueva forma de violación de los arts. 12, 13 y 16 de la L.G.T., una serie de denuncias relativos a los importes salariales percibidos por los ahora demandantes, reiterando que dichos actores incurrieron en las causales de los incs. e) y g) de los arts. 16 de la L.G.T. y 9º de su D.R. y que el Tribunal de alzada inventó una tesis pretendiendo revolucionar el sistema laboral, al indicar que en los casos de robo y hurto debe mediar un proceso penal concluido con sentencia ejecutoriada para ser considerada como prueba válida dentro del proceso laboral, al amparar su resolución en el art. 67 del Cód. Proc. Trab., vulnerando de esta manera los arts. 66 y 150 de dicho adjetivo laboral, por lo que indica que dicho Tribunal se habría aplazado.

b) En la forma, denuncian la infracción del art. 137 del Cód. Pdto. Civ., por cuanto el auto de apertura del término probatorio no se habría citado por cédula, con la intervención de un testigo, correspondiendo declarar su nulidad por falta de seguridad jurídica.

Concluye solicitando se anule obrados hasta que se practique en forma debida con el auto de relación procesal o, en su defecto, se case el auto recurrido y, deliberando en el fondo, se declare improbadada la demanda.

CONSIDERANDO II: Que, así planteado el recurso, corresponde su análisis, de donde se tiene:

1. La doctrina del derecho laboral insiste en la distinción entre los hechos y actos que por sí solo producen la extinción de la relación laboral, de aquellos otros que habilitan a una u otra parte a declarar su resolución que puede ser por justa causa, renuncia, voluntad del empleador, etc. Sobre las causas que atañen a la decisión propia del trabajador, se encuentra precisamente la renuncia, entendida como la disposición del empleado de dar por extinguida la relación de trabajo, que surtirá sus efectos tan solo con la comunicación al vencer el plazo del pre-aviso.

En el caso de autos, según se establece del contenido de la misiva de fs. 275 de 15 de diciembre de 2003, el demandante José Oswaldo Antelo Díaz, ante la designación del nuevo Prefecto del Departamento de Santa Cruz, coloca a su disposición el cargo que venía desempeñando como Presidente de la Comisión Liquidadora de FINDESA S.A.M., actitud que no puede ser entendida como "renuncia voluntaria", como pretende el recurrente, por cuanto, conforme se advierte del acta de la Junta General de Accionistas de dicha entidad de 18 de diciembre de 2003 (fs. 47-49), el trabajador continuó desempeñando sus servicios por propia instrucción de la referida Junta; en consecuencia, el Tribunal ad quem, al haber revocado en parte la sentencia apelada, determinando el pago de los beneficios sociales de desahucio e indemnización a favor del codemandante José Oswaldo Antelo Díaz, obró correctamente, observando a cabalidad las disposiciones legales contenidas en los arts. 162 de la C.P.E. y 4º de la L.G.T.

2.- Ahora bien, los apoderados recurrentes aducen que a los actores no les correspondería ningún beneficio social, por cuanto incurrieron dentro de las previsiones contenidas en los incs. e) y g) de los arts. 16 de la L.G.T. y 9º del D.R.L.G.T.; al respecto conviene precisar que es la propia entidad que reconoce el despido de los demandantes -a su juicio justificado- debido a que no cursa en obrados un proceso interno administrativo durante la vigencia que tuvo la relación laboral que acredite que los trabajadores hubieran incumplido total o parcialmente el contrato de trabajo; es más, la propia entidad acepta la continuidad de la prestación de sus servicios, como consintiendo los actos que ahora denuncia como irregulares (fs. 47-49); luego, no consta en el expediente proceso penal que evidencie que la conducta de los actores haya merecido sentencia penal ejecutoriada por los delitos de robo y hurto, lo contrario, implicaría la vulneración del principio de inocencia consagrado en el art. 16 de la C.P.E., en concordancia con el art. 67 del Cód. Proc. Trab.; en suma la entidad Financiera demandada, en el curso del proceso y durante la estación probatoria, no ha demostrado sus afirmaciones, incumpliendo con la inversión probatoria impuesta por los arts. 66 y 150 del referido adjetivo laboral.

3. Finalmente, lo denunciado como casación en la forma por falta de notificación cedulaaria con el auto de relación procesal; conviene precisar que, según el tratadista Eduardo Couture en su obra Fundamentos de Derecho Procesal Civil (Pág. 121-122), define el proceso judicial "Como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión", razonamiento que se explica en el contenido del art. 57 del Cód. Proc. Trab. que dice "consistiendo el proceso en el desarrollo de las diversas etapas en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, el juez impedirá a los momentos procesales ya extinguidos o consumados...", operándose en consecuencia la preclusión procesal; mas aún, cuando la empresa Financiera recurrente, no ha hecho uso de los recursos procesales que le franquea la ley en su oportunidad, admitiendo su consentimiento con los actos procesales desarrollados dentro del proceso; por consiguiente no es posible dar cabida a la nulidad solicitada.

Consiguientemente, se concluye que el Tribunal de alzada, no incurrió en las vulneraciones de las disposiciones que acusan los apoderados recurrentes, correspondiendo resolver el mismo de acuerdo a los arts. 271 inc. 2) y 273 del Cód. Pdto. Civ., aplicables por la permisión del art. 252 del Cód. Proc. Trab.

POR TANTO: La Sala Social y Administrativa Segunda de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con la atribución contenida en el art. 60 inc. 1) de la L.O.J., en desacuerdo con el dictamen fiscal de fs. 514-515, declara INFUNDADO el recurso de fs. 503-508, con costas.

Se regula honorario profesional de Abogado, en la suma de Bs.- 500.-, que mandará pagar el Tribunal ad quem.

Relator: Ministro Dr. Eddy Walter Fernández Gutiérrez.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Firmado: Dr. Eddy Walter Fernández Gutiérrez.

Dr. Juan José González Osio.

Proveído: Sucre, 20 de octubre de 2.006

Ma. del Rosario Vilar G.

Secretaria de Cámara de la Sala Social y Adm. II.

Empresarios ya no podrán despedir sin justificativo

(La Paz - La Prensa)

A partir de hoy, ningún trabajador podrá ser despedido por causas injustificadas y nadie podrá percibir un salario mínimo inferior a los 500 bolivianos, según dos decretos de cumplimiento obligatorio aprobados por el Gobierno nacional en las últimas horas.



Al proclamar la muerte del neoliberalismo y el inicio de la economía social de mercado, el vicepresidente Álvaro García Linera afirmó que se reivindicaron derechos laborales esenciales al abrogar el artículo 55 del polémico Decreto Supremo 21060, después 21 años de lamentable vigencia, y también con un modesto incremento salarial después de siete años.

El Decreto 28699 anuló el artículo 55 del Decreto 21060 y el artículo 39 del Decreto 22407 sobre la libre contratación, al constituir un reglamento reivindicativo en estricta sujeción de la Ley General del Trabajo, que en lo esencial ratifica el principio intervencionista del Estado sobre la relación de trabajo con preferencia hacia el trabajador.

“Se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, en los marcos señalados por la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias”, reza el artículo 12 de la nueva disposición en vigor que fue presentada y aplaudida anoche por varios sectores laborales en el Palacio de Gobierno.

En sus partes sobresalientes la nueva norma legal precisa que no surtirá efecto, cualquier forma de “contrato civil o comercial que tienda a encubrir la relación laboral”, debiendo prevalecer el principio de realidad sobre la relación aparente.

El decreto de estabilización laboral precisa además que los trabajadores no podrán ser despidos por causas injustificadas.

En caso de despido por causas no contempladas en la Ley del Trabajo, las que deberán ser probadas ante el Ministerio de Trabajo, el trabajador podrá optar por el pago de beneficios, o por su reincorporación, sin perjuicio de iniciar proceso y pago de daños y costas.

En caso de despido, probable y justificado, el decreto reglamentario establece que el pago de finiquito, sueldos devengados y otros beneficios, ajustables a la variación de la Unidad de Fomento de Vivienda (UFV) procede en el plazo improrrogable de quince días como máximo. En su defecto, corre automáticamente una multa en beneficio del trabajador, consistente en el 30 por ciento del monto a cancelarse.

El ministro de Trabajo, Álex Gálvez, anticipó que con el objetivo de hacer cumplir las nuevas disposiciones se reestructurará el Ministerio que dirige, y se fortalecerá la fiscalización con más inspectores laborales.

Paralelamente, el Gobierno del presidente Morales aprobó, en el Día del Trabajador, el Decreto 28700, que fija el nuevo salario mínimo nacional, con un incremento del 13,63 por ciento, que lo eleva de 440 a 500 bolivianos mensuales. Las autoridades instruyeron la aplicación obligatoria de la norma en vigencia, tanto en el ámbito público como en el privado, y advirtió que el reajuste será objeto de supervisión.

Tan pronto se aprobó este decreto, el ministro de Hacienda, Luis Arce, admitió que el Tesoro General de la Nación tendrá que erogar 10 millones de dólares más. Precisó que la medida tendrá un impacto en el déficit fiscal, y pasará del 3,7 por

ciento calculado a 4,1 por ciento. El incremento implica el 0,1 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB), que bordea los 9.000 millones de dólares.

En todo caso, el Gobierno considera que la modesta adición de 13,63 al salario mínimo nacional, que no debe ser confundido con el salario básico, es el incremento mayor en los últimos años y garantiza la estabilidad macroeconómica del país y la preservación de precios del mercado.

Aunque el presidente Evo Morales quiso elevar el salario mínimo hasta un 100 por ciento, Álvaro García Linera especificó que eso no fue posible, de momento, toda vez que el TGN presenta un déficit de 270 millones de dólares y que un aumento de más del 50 por ciento hubiera implicado tener que pedir limosna del exterior.

Por ello, prefirió hablar de una simple reposición al valor adquisitivo de los haberes que estuvieron congelados los últimos tres años, aunque ponderó que se trata del incremento más sustancial en los últimos siete años. Asimismo, adelantó que a través de la nacionalización del gas y otros recursos naturales será posible introducir nuevas mejoras en los siguientes años para mayor bienestar social.

En una exposición de historia sociopolítica, García Linera saludó la memoria de miles de familias que el año 85 fueron relocalizadas “como parias en su propia tierra”, donde se precarizó el trabajo y vulneró la estabilidad laboral, avasallando la Constitución Política del Estado y la legislación laboral, y dando inicio al período neoliberal.

“Nunca más una economía sin dignidad maltratando los derechos de los trabajadores”, dijo el Vicepresidente.

Correspondencia, sugerencias e informaciones a:

prensabolivia@interlatin.com

Tel-fax: (591-2) 242 7158

Nueva ley laboral en Bolivia eliminará el libre despido

Bolivia

La nueva Ley “va a establecer, por ejemplo, lo que vinimos haciendo con la estabilidad laboral. La nueva Constitución Política del Estado, en su artículo 48, establece, precisamente, la inamovilidad, establece la estabilidad laboral” tanto en el sector privado como en el público, señaló el ministro del Trabajo Félix Rojas.

- Lun, 21/02/2011 - 08:42

- **2 Comentarios**

El ministro de Trabajo boliviano, Félix Rojas, afirmó este domingo que la derogatoria de la libre contratación conlleva la supresión del libre despido, contenidos en el Decreto Supremo 21060 vigente hace 26 años, y al que “daremos el tiro de gracia” con la nueva ley laboral en Bolivia.

“El fatídico artículo 55 del Decreto 21060 relacionado con la libre contratación, que quiere decir libre despido, hemos anulado el 1 de mayo del 2006, bajo el principio de que tiene que haber estabilidad laboral en el país y respeto a las conquistas y beneficios de los trabajadores”, afirmó durante una entrevista en el canal estatal.

Rojas añadió que la nueva Ley General del Trabajo “va a establecer, por ejemplo, lo que vinimos haciendo con la estabilidad laboral. La nueva Constitución Política del Estado, en su artículo 48, establece, precisamente, la inamovilidad, establece la estabilidad laboral” tanto en el sector privado como en el público.

LaRazón.com

Nueva ley laboral mejora beneficios a trabajadores

Viernes, 19 de Febrero de 2010

El proyecto, que es consensuado con los sectores involucrados, reemplazará a la Ley General del Trabajo



estén más días con sus hijos.

El anteproyecto de Código de Trabajo, que es consensuado con los sectores sociales, como la Central Obrera Boliviana (COB), prevé nuevos y múltiples beneficios a los trabajadores, como el caso de los adolescentes, que tendrán facilidades para continuar con sus estudios, y modifica la baja médica de maternidad para las mujeres con el objetivo de que

El texto, redactado con el objetivo de reemplazar a la Ley General del Trabajo, fue entregado a la máxima organización sindical de los trabajadores, cuyos ejecutivos deben devolverlo máximo hasta el 1 de mayo con sugerencias. Luego será presentado a la Asamblea Plurinacional para su consideración y aprobación.

El artículo 64 del borrador señala: “Las trabajadoras embarazadas gozarán de un descanso prenatal de 15 días calendario antes del alumbramiento, el que podrá ser ampliado previa certificación médica. De igual manera, gozarán de un descanso posnatal de 75 días calendario después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevienen casos de enfermedad”.

El artículo 66, dice: “Durante la lactancia, las madres trabajadoras tendrán derecho a periodos de descanso al día, dentro la jornada laboral, a los que no se puede imponer descuento alguno y no podrán ser inferiores a dos horas durante los tres primeros meses computables desde su retorno al trabajo una vez que concluya la baja por maternidad y una hora hasta que la hija o hijo cumpla un año de edad”. La norma acorta la etapa prenatal y alarga la posnatal.

Pero el beneficio no sólo alcanza a las madres. El papá tendrá un permiso especial de cinco días hábiles, a partir del día del nacimiento del bebé, y el empleador no descontará de su sueldo. La actual ley no estipula días de descanso del padre.

Se elevarán a rango de ley los decretos supremos sobre la inamovilidad laboral para los padres de familia cuyas esposas o concubinas estén embarazadas. Es decir, no podrán ser despedidos de su trabajo. El artículo 68 indica que las empresas públicas y privadas que tienen más de diez empleados deben abrir centros para el cuidado de los niños, sin afectar el sueldo de los obreros.

Cuando el trabajador o trabajadora sufre violencia intrafamiliar tiene derecho a licencia sin descuento alguno para sus trámites o atenciones médicas.

Asimismo, los adolescentes que no hubieran terminado su instrucción primaria o secundaria tienen derecho a que el empleador les conceda el tiempo necesario para que asistan a un centro educativo con el fin de que culminen sus estudios.

El Ministerio de Trabajo espera respuesta de la COB

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social está a la espera de las observaciones y sugerencias de los dirigentes de la Central Obrera Boliviana (COB) sobre el proyecto de Código de Trabajo presentado el 4 de febrero.

En esa oportunidad, la ministra de Trabajo, Carmen Trujillo Cárdenas, entregó varios anteproyectos: Código de Trabajo, Ley General de Cooperativas, Ley General de Seguridad Social, Ley de la Servidora y Servidor Público, Ley de Ampliación de Cobertura de la Seguridad Social a Corto Plazo y Ley de Seguridad y Salud, con el objetivo de que sean socializados con las organizaciones sociales del país en un breve tiempo.

La autoridad gubernamental recordó a la COB que debe agilizar la consulta a sus bases en los departamentos y regiones para tener un documento consensuado.

Mientras “no se tenga un juicio final de todas las organizaciones afiliadas a la COB, respecto a la revisión de los anteproyectos de ley, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social no podrá emitir ningún criterio al respecto, por el mismo respeto que se tiene al ente matriz de los trabajadores, como es la COB”, señaló.

En marzo, a través de las reparticiones del Ministerio, se desarrollarán jornadas informativas en todo el país con las organizaciones sociales y empresariales con el fin de socializar los anteproyectos de ley y para que puedan hacer aportes y correcciones a los documentos en borrador.

Sectores como la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) pidieron consenso sobre el Código de Trabajo.