

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARRERA DE DERECHO



ACREDITADA POR RESOLUCIÓN CEUB N° 1126/02

MONOGRAFIA

**“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ADMISIÓN DE DEMANDAS DE PAGO
DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN EN CASO DE UN
RETIRO INJUSTIFICADO”**

PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN DERECHO

POSTULANTE: RUBEN ANDRES LOZA LIMACHI

TUTOR ACADÉMICO: DR. EUSEBIO GIRONDA CABRERA

INSTITUCIÓN: GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LA PAZ

LA PAZ – BOLIVIA

2014

DEDICATORIA

Dedico este trabajo dirigido a Dios y a mi familia.

A Dios porque ha estado conmigo en cada paso de mi vida, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mi familia, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad, en especial a mis dos hijas: Alejandra Nancy y Andrea Celeste.

AGRADECIMIENTO

A la grandiosa Universidad Mayor de San Andrés, en especial a la Carrera de Derecho, por su destacada misión en bien de la Educación y Justicia Boliviana.

A los Doctores Eusebio Girona Cabrera, Edwin Castro Escobar por su apoyo incondicional en el desarrollo del presente trabajo.

INDICE

PÁG.

INTRODUCCION

1. ENUNCIADO DEL TEMA DE LA MONOGRAFIA	1
2. FUNDAMENTACION DEL TEMA	1
3. DELIMITACIÓN DEL TEMA	2
3.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA	2
3.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL	2
3.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	2
4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
5. OBJETIVOS	3
5.1. OBJETIVO GENERAL	3
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3

CAPÍTULO I

MARCO DE REFERENCIA	4
1.1. MARCO TEÓRICO	4
1.1.1. Protección Constitucional	5
1.2. MARCO HISTÓRICO	7
1.3. MARCO CONCEPTUAL	8
1.4. MARCO JURÍDICO	10

CAPÍTULO II

ESTABILIDAD LABORAL, BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS COLATERALES, CAUSALES PARA NO GOZAR DE LOS BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN	18
2.1. ESTABILIDAD LABORAL	18
2.1.1. Estabilidad Absoluta	19
2.1.2. Estabilidad Relativa	20

2.2. BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS COLATERALES	20
2.2.1. Beneficio Social, Reajuste	21
2.2.1.1. Beneficio Social, Reajuste – Jurisprudencia	21
2.2.1.2. Beneficio Social, Término – Jurisprudencia	21
2.2.2. Beneficio Social, Reintegro	22
2.2.2.1. Beneficio Social, Reintegro – Jurisprudencia	22
2.2.3. Liquidación	23
2.2.4. Indemnización	23
2.2.5. Antigüedad Laboral	23
2.2.6. Bono De Antigüedad	24
2.2.7. Certificado De Trabajo	24
2.2.8. Desahucio	25
2.2.9. Quinquenio	25
2.2.10. Bonificaciones	26
2.3. CAUSALES PARA NO GOZAR DE LOS BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN	26
CAPITULO III	
ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL, PROCEDIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN EN VIA ADMINISTRATIVA Y EN VIA JUDICIAL	28
3.1. ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL	28
3.1.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL	30
3.1.1.1. Nuevos Principios Insertos En Nuestra Normativa Vigente	30
3.1.1.2. Principios Enunciados En El Código Procesal Del Trabajo	31
3.2. PROCEDIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN EN VIA ADMINISTRATIVA	32
3.3. PROCEDIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN EN VIA JUDICIAL	34

CAPITULO IV	
ANALISIS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y JUDICIAL DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACION	41
4.1. BENEFICIOS Y DESVENTAJAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y JUDICIAL	43
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS	45
BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS	49

INTRODUCCIÓN

En el ámbito Laboral, la mayoría de las controversias que se presentan son, el pago de beneficios sociales o reincorporación, al ser estos derechos protegidos por nuestra legislación vigente es menester realizar una investigación y un análisis jurídico a la admisión de demandas de pago de beneficios sociales o reincorporación en caso de un retiro injustificado.

Se identificó donde se pueden plantear las demandas y se realizó un estudio a las dos vías y sus procedimientos por las cuales se pueden plantear estas demandas, siendo una la vía Administrativa que se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y la vía Judicial a cargo del Órgano Judicial.

Se pudo establecer que existe una falta de coordinación entre la vía administrativa y la vía judicial, provocando como resultado la retardación del pago de beneficios sociales y la retardación de la reincorporación, que debe realizarse de manera inmediata, de esta manera se vulnera los principios laborales del derecho y los términos establecidos por nuestra legislación.

En la práctica se observa que existe una gran cantidad de casos atendidos por los inspectores laborales, en los que el empleador reconoce y acepta adeudar por concepto de beneficios sociales a sus trabajadores, o reconoce que se trata de un retiro injustificado e incluso se comprometen a pagar los mismos o reincorporarlos, sin embargo estos no se cumplen, sin que el propio Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de sus inspectores haga cumplir estos derechos que por ley son irrenunciables y obligatorios de cumplir.

Esto lleva a que el trabajador realice su declinatoria a la vía administrativa y opte demandar por la vía judicial, de esta manera el trabajador se perjudica más y ve más lejano el cumplimiento y el respeto a sus derechos.

1. ENUNCIADO DEL TEMA DE LA MONOGRAFIA

“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ADMISIÓN DE DEMANDAS DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN EN CASO DE UN RETIRO INJUSTIFICADO”

2. FUNDAMENTACION DEL TEMA

El presente tema se halla dentro del área social de investigación , debido a que se encuentra relacionado, con el cumplimiento de los derechos laborales establecidos en nuestra normativa vigente, que son de carácter obligatorio y protegidos por el Estado Plurinacional de Bolivia.

Existen empleadores que continuamente deciden concluir con la relación laboral sin tomar en cuenta que para ello merecen el cumplimiento de ciertas obligaciones que deberían ser previstas al tomar tal decisión.

Esto sin duda produce una gran cantidad de demandas de pago de beneficios sociales y de reincorporación por un retiro injustificado.

Por lo cual cabe mencionar y será análisis del presente tema, que revisando nuestra legislación existen dos instancias a las cuales se pueden acudir para realizar dichas demandas. Siendo una de las vías la vía administrativa y la otra la vía judicial, ambas cuentan con respaldo jurídico pero una de ellas no cuenta con la fuerza coacción para la ejecución de sus fallos y cumplimiento de la ley.

La potestad Laboral en Bolivia está regida bajo dos pilares claramente definidos en instituciones que son el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y el Órgano Judicial.

3. DELIMITACIÓN DEL TEMA

3.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA

El tema está enmarcado en el Área Social, dentro del Derecho del Trabajo, en la necesidad de delimitar, el ejercicio y desarrollo de la potestad que cuenta el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y el Órgano Judicial en base a nuestras leyes vigentes.

3.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El espacio que comprenderemos por razones de viabilidad será el Municipio de La Paz, ubicado en la Provincia Murillo, del Departamento de La Paz, del Estado Plurinacional de Bolivia.

3.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La Monografía contempla el periodo 2014, ello en razón a la factibilidad que debe existir.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Será que la falta de conocimiento, sobre las opciones que existen para solicitar el cumplimiento de pago de beneficios sociales o reincorporación, nos lleve a hacer un análisis para definir, delimitar el ejercicio y desarrollo de la potestad laboral, que hace que se reconozcan estos derechos con tanta demora?

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar, determinar donde se pueden plantear y cuál de las opciones es la más adecuada, en el caso de demandas de pago de Beneficios Sociales o Reincorporación en la administración de Justicia del Estado Plurinacional de Bolivia.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar con exactitud donde se puede acudir para realizar las demandas de pago de beneficios sociales y de reincorporación.
- Analizar las opciones que tiene los trabajadores para presentar sus demandas de pago de beneficios sociales y reincorporación.
- Valorar cuál de las instancias ó opciones es la más adecuada y conveniente.
- Determinar la necesidad de que exista una mejor coordinación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y el Órgano Judicial.

CAPÍTULO I

MARCO DE REFERENCIA

1.1. MARCO TEÓRICO

La presente monografía se desarrollara tomando en cuenta, la corriente social de protección del Estado, la teoría de la Culpa Contractual y la teoría de la Responsabilidad Objetiva o del Riesgo Creado.

Corriente Social de Protección del Estado.- Esta corriente social reformista ha desempeñado un papel importante en el desarrollo de nuestra disciplina, porque ha puesto el acento en que la función del Estado debe tender a promover el bienestar de los trabajadores, a dictar una legislación protectora de los trabajadores, a impulsar el pleno empleo.

Teoría de la Culpa Contractual.- Fue defendida por Sauzet en Francia en el año 1883 y por Saincteñette, en Bélgica en el año 1884 y desarrollada por André y Guibourg en Le code ouvrier. Esta teoría es denominada también de reversibilidad de la prueba o de la presunción de la culpabilidad. La responsabilidad patronal nace del contrato de arrendamiento de servicios que impone al empresario la obligación de velar por la seguridad de sus operarios devolviéndoles sanos y salvos a la terminación de las labores, presumiéndose que en caso contrario el patrono había incumplido lo pactado y debía sufrir la consecuencia de su omisión. La acción por indemnización ejercida por el obrero no le impone a este, otro deber que el de probar la existencia del contrato y del daño, mientras que el patrono, si pretende eludir la responsabilidad, deberá demostrar que este daño proviene de la culpa del obrero o de una causa que no le puede ser imputada, como fuerza mayor, caso fortuito.

Teoría de la Responsabilidad Objetiva o del Riesgo Creado.- Se la denomina también del riesgo creado, en este caso el empleador responde frente a los hechos dañosos provocados por las cosas en la medida que resulte ser el titular o el guardián de las mismas.

1.1.1. Protección Constitucional

Con relación a la Estabilidad Laboral, nuestra Constitución Política del Estado, vigente desde de fecha 7 de febrero de 2009, establece:

En el Artículo 46º

I. 2. Toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

En el Artículo 48º.

II. “Las normas laborales se interpretaran y aplicaran bajo los principios... de continuidad y estabilidad laboral;....”

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.

En el Artículo 49º.

II. “La ley regulará las relaciones laborales relativas a....; reincorporación;....; indemnizaciones y desahucios...;”

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

Como se puede advertir, si bien es cierto que nuestra CPE, protege y garantiza, la Estabilidad Laboral de los trabajadores, la Inamovilidad Laboral de las

gestantes, madres y progenitores, hasta que el hijo cumple un año de vida, así como el derecho a la Reincorporación en caso de despido injustificado, no es menos cierto que al mismo tiempo permite el pago del Desahucio.

Y es que conforme al Artículo 12º de la Ley General del Trabajo, el Desahucio consiste en una suma equivalente al sueldo o salario correspondiente al periodo de 90 días, establecido como plazo para el empleador preavise al trabajador su decisión de rescindir el contrato de trabajo. Por su parte el Artículo 13º de la misma Ley, refrendando lo anterior, determina que cuando el trabajador fuere retirado 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.

El marco teórico en el que se basa la presente monografía es toda la recolección de datos referidos acerca de los Beneficios Sociales y Reincorporación, además de las leyes vigentes en el Estado Plurinacional de Bolivia.

De acuerdo a la normativa vigente en nuestro Estado Plurinacional de Bolivia el Empleador para el cumplimiento de sus fines en la actividad que genera como cualquier otra persona puede vulnerar derechos subjetivos e intereses legítimos de los ciudadanos, muy a pesar de las disposiciones legales que consagran el principio de legalidad que rige la actividad Laboral. Por esta razón, el ordenamiento jurídico nacional ha previsto mecanismos para que el trabajador que se sienta afectado en sus derechos e intereses legítimos impugne la validez de dichos actos por dos vías: la administrativa y la jurisdiccional.

1.2. MARCO HISTÓRICO

Después de la Revolución Francesa, la sociedad pasó a otras etapas económicas como la revolución industrial, en la que el maquinismo requiere de ingentes cantidades de gente trabajadora dando lugar a la aparición de una numerosa clase proletaria. Es la época de los salarios de hambre y de jornadas agotadoras de 15, 16 hasta 17 horas de labor continuada y extenuante. Así nacen las organizaciones sindicales pronunciándose cada vez con más fuerza en sus reclamaciones para conseguir mejores salarios. El Estado aparece como protector de la clase trabajadora que posteriormente da lugar a la dictación de leyes sociales, las que más tarde son codificadas.

En Bolivia el año 1924 se dictaron las primeras disposiciones legales, dando lugar a una nueva legislación social. El 24 de mayo de 1939 bajo la presidencia del entonces Cnel. Germán Busch, se dicta la Ley General de Trabajo, elevada a rango de ley el 8 de diciembre de 1942.

Con motivo de haberse promulgado la ley de 19 de enero de 1924, referentes a accidentes de trabajo enfermedades profesionales en la presidencia de Bautista Saavedra se crearon y organizó por primera vez el Departamento de Trabajo.

El Decreto Ley de 2 de marzo de 1940 convertido en ley de 8 de octubre de 1941, denominó Judicatura del Trabajo al conjunto de organismos que integran el Departamento Nacional del Trabajo otorgándole la función de Administrar Justicia en materia de Trabajo y Previsión Social.

Las jefaturas de distrito debían denominarse en lo sucesivo Juzgados del Trabajo, siendo su competencia conocer en primera instancia todos los asuntos de carácter contencioso referentes a la aplicación de las leyes sociales y ejecución de los contratos de trabajo, inclusive los relativos a labores agrícolas.

La Dirección General del Trabajo fue reemplazada por la Corte Nacional, con asiento en esa ciudad, y está constituida por un Presidente y dos Vocales, asistidos de un Secretario de Cámara. Dicho tribunal conocía en grado de apelación todas las sentencias y autos interlocutorios que dicten los juzgados de trabajo de primera instancia, concediendo recurso de nulidad por infracciones de ley expresa, ante la Corte Suprema de Justicia.

Con la promulgación y publicación de la presente Ley de Organización Judicial Ley No. 1455 de 18 de febrero de 1993, la Corte Nacional ha sido incorporada a la Ley de Organización Judicial, dando lugar a que en las Cortes Superiores de Distrito deban crearse las Salas de Asuntos Sociales y Seguridad Social.

En fecha 24 de junio de 2010, se dicta la Ley N° 25 Ley del Órgano Judicial en el cual, en otros aspectos, se define las competencias de las autoridades de las Jurisdicciones, cambiando el nombre de Corte por el nombre de Tribunal llamándose actualmente Tribunal Supremo de Justicia, Tribunales Departamentales de Justicia, Jueces de Trabajo y Seguridad Social.

1.3. MARCO CONCEPTUAL

- **BENEFICIOS SOCIALES.-** Llamada también Indemnización. Los beneficios sociales son aquellos derechos económicos a que tiene lugar todo trabajador después de haber sido despedido intempestivamente o haberse retirado de forma voluntaria.
- **REINCORPORACIÓN.-** Volver a incorporar a una persona a un empleo, servicio, actividad.
- **RETIRO INJUSTIFICADO.-** Términos amplios, despido significa priva de ocupación, empleo, actividad o trabajo a una persona. Despido se entiende

como la ruptura o disolución del contrato de trabajo por declaración de voluntad unilateral del empleador, de tal modo que se extingue el vínculo jurídico.

- **TRABAJADOR.-** Por trabajador se entiende a toda persona individual que por cuenta ajena presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. Por serlo así el trabajo debe ser ejecutado en relación de dependencia, siendo por cuenta ajena.

- **EMPLEADOR.-** Patrono, etimológicamente, proviene del latín patronus (forma aumentativa de patrem, acusativo de páter, padre), designado en castellano, al titular de un derecho o cargo de patronato; esto es, derecho, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patronos.

Definiciones en las legislaciones iberoamericanas.- La legislación positiva de la argentina, define la palabra empleador en su Art. 26 como “la persona física o conjunto de ellas o jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”.

El Art. 2 de la Ley General del Trabajo de Bolivia señala “patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución y explotación de una obra o empresa”.

- **DEMANDA.-** Escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que se reclama. Debe contener además el nombre y domicilio del demandante y del demandado y, en algunas legislaciones, otros datos, como nacionalidad y edad de las partes.

- **ADMISIÓN.-** Acción y efecto de admitir. Aceptar. Autorizar la tramitación de un recurso o de una querrela. Recibir. Dar entrada. Permitir, consentir, sufrir. Creer.

- **PAGO.-** Cumplimiento de la prestación que constituya el objeto de la obligación, sea ésta una obligación de hacer o una obligación de dar. Constituye una forma típica de extinguir las obligaciones. Más en concreto, abono de una suma de dinero debido. Reparación de ofensa o agravio. Entrega, en el plazo oportuno, del sueldo o jornal convenidos. Recompensa. Sufrimiento de condena, sanción o correctivo.

Se articulan como requisitos del pago los siguientes: a) una obligación anterior de hacer o no hacer, de dar o no dar; b) duplicidad al menos de sujetos, acreedor el uno y deudor el otro, o recíprocamente con una y otra cualidad; c) la voluntad de pagar, para diferenciar el pago de otros negocios jurídicos posibles; d) un pagador, el deudor o alguien en su nombre o por él; e) un acreedor que recibe el pago por sí o persona facultada para aceptarlo en su nombre y por su cuenta.

El pago no puede consistir sino en lo debido. En todo lo debido y solamente en lo debido. Como lugar, se estará al convenido o fijado. Supletoriamente rigen el lugar de la obligación cuando se contrajo y el domicilio del deudor. Como efectos más importantes, el pago libera al deudor y extingue la obligación.

- **FINIQUITO.-** Es la expresión gráfica o documento que contiene la cancelación de beneficios sociales, por concepto de extinción del contrato y la relación de trabajo.

1.4. MARCO JURÍDICO

La Constitución Política del Estado.- La cual fue promulgada el 19 de febrero de 2009, después de un histórico proceso constituyente, es el primer marco jurídico por ser la norma suprema de la economía jurídica nacional. En la Primera Parte referida a las Bases Fundamentales del Estado Derechos, Deberes y Garantías, Título II sobre los Derechos Fundamentales y Garantías

en su Capítulo Quinto, Sección III nos habla del DERECHO AL TRABAJO Y EMPLEO.

En el ARTÍCULO 48 se refiere a que:

- I. *Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.*
- II. *Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.*
- III. *Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.*
- 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.

ARTÍCULO 50. El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

Así mismo en el Artículo 9. Se refiere a cuáles son los fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la ley:

4. Garantizar el cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

5. Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo.

Ley General del Trabajo.- Decreto Ley del 24 de Mayo de 1939 elevado á rango de Ley el 08 de Diciembre de 1942, la que reconoce, determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo.

ARTÍCULO 13.- Ley de 8 de diciembre de 1942. Art. 1º Mientras el Congreso Nacional estudie el Código de Trabajo, se eleva a categoría de ley el D.S. de 24 de mayo de 1939, con las siguientes modificaciones: El Art. 13 de la Ley dirá: *Quando 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 reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo.

Inclusión de los tres meses de prueba a efectos sociales por ley del 23 de noviembre de 1944 en su Artículo 1.- *Para los efectos de desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empleados y obreros se computara a partir de la fecha en que estos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba y a los que se refiere el Art. 13 del D.L. de 24 de mayo de 1939, modificado por el Art. 1 de la Ley de 8 de diciembre de 1942.*

Disposición Reglamentaria a la Ley General del Trabajo “Decreto Supremo No. 28699”.- Decreto Supremo de fecha 01 de mayo de 2006, que establece en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). *El presente Decreto Supremo tiene por objeto:*

- *Establecer una disposición Reglamentaria a la Ley General del Trabajo.*
- *Establecer la concordancia y aplicación del Artículo 13 de la Ley N° 1182, a la estricta sujeción que debe tener a la Ley General del trabajo y sus disposiciones reglamentarias.*
- *Derogar el Artículo 55 del Decreto Supremo N° 21060 y el Artículo 39 del Decreto Supremo N° 22407.*

ARTÍCULO 4.- (PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL). *I. Se ratifica la vigencia plena de los principios del Derecho Laboral:*

a) Principio Protector, en el que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, entendido en base a las siguientes reglas:

- *in dubio pro operario, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.*

- de la condición más beneficiosa, en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante la nueva norma que se ha de aplicar.

b) Principio de la Continuidad de la Relación Laboral, donde a la relación laboral se le atribuye la más larga duración imponiéndose al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución del empleador.

c) Principio Intervencionista, en la que el Estado, a través de los órganos y tribunales especiales y competentes ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores y empleadores.

d) Principio de la Primacía de la Realidad, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes.

e) Principio de No Discriminación, es la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares.

II. La presente enumeración de los principios laborales no son excluyentes con principios establecidos anteladamente, ni con las que pudieran incorporarse con posterioridad.

ARTÍCULO 7.- (CONCORDANCIA NORMATIVA). *En concordancia normativa y según lo dispuesto por el mismo Artículo 13 de la Ley N° 1182 de 17 de septiembre de 1990, que establece que "Los contratos de trabajo pueden convenirse o rescindirse libremente en conformidad a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias", la convención o rescisión libre de contratos, será según lo dispuesto por el presente Decreto Supremo que se constituye en una Disposición Reglamentaria de la Ley General del Trabajo.*

ARTÍCULO 8.- (APLICACIÓN DEL ARTICULO 13 DE LA LEY N° 1182). *I. La libertad para convenir o rescindir contratos, es el ejercicio personal de tomar la decisión sobre el contrato, la misma que debe estar totalmente enmarcada a todos los conceptos y procedimientos definidos en la presente disposición*

reglamentaria de la Ley General del Trabajo; por lo que el Artículo 13 de la Ley N° 1182 se debe aplicar en el concepto y disposiciones de esta norma bajo pena y sanciones que correspondan a través del Ministerio de trabajo.

II. Los Empleadores y trabajadores podrán acordar libremente las remuneraciones, las mismas que tienen que estar por encima del salario mínimo nacional determinado por el Gobierno Nacional.

III. Los inversionistas tienen la responsabilidad y obligación de dar estricto cumplimiento al régimen de seguridad social vigente en el país.

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 REINCORPORACIÓN).El párrafo III fue modificado por el D.S. No. 0495 de 1 de mayo de 2010 e incluye los Parágrafos IV y V.

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 noveno del presente Decreto Supremo.

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

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

V. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo IV del presente artículo, la trabajadora o trabajador podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan tomándose la inmediatez de la protección del derecho constitucional de estabilidad laboral.

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.

Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional “Decreto Supremo No. 29894”.- El Decreto Supremo N° 29894 de 07 de febrero de 2009, decreto que faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la capacidad de poder proteger y garantizar la inserción y estabilidad laboral, prevenir y resolver los conflictos de las relaciones laborales, promover y vigilar el cumplimiento de la legislación., señala por ejemplo que:

ARTÍCULO 86.- *(Atribuciones de la Ministra (o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social). Las atribuciones de la Ministra (o) de Trabajo, Empleo y Previsión*

Social, en el marco de competencias asignadas al nivel central por la Constitución Política del Estado, son las siguientes:

c) Garantizar la inserción y estabilidad laboral de toda la población, considerando la equidad de género, así como de las personas con discapacidad, prohibiendo el despido injustificado.

g) Prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones laborales.

s) Promover y vigilar el cumplimiento de la legislación nacional y los convenios internacionales en materia de su competencia.

CAPÍTULO II
ESTABILIDAD LABORAL, BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS
COLATERALES, CAUSALES PARA NO GOZAR DE LOS BENEFICIOS
SOCIALES O REINCORPORACIÓN

2.1. ESTABILIDAD LABORAL

Si el sentido principal de la Estabilidad Laboral fuera proteger al trabajador de los despidos injustificados y suponer que la Estabilidad Laboral depende exclusivamente de la responsabilidad asignada a los empleadores, para despedir a sus trabajadores, únicamente por circunstancias justificadas, cabe preguntarnos, ¿Dónde queda la cuota parte de responsabilidad del trabajador, en la Estabilidad Laboral?.

Y es que en algunos casos, una vez que el trabajador se siente seguro en su puesto de trabajo, deja de preocuparse por ofrecer un esfuerzo adicional a su desempeño y se limita sólo a lo que cree que es su área de competencia, ¿Cómo puede entonces, una empresa garantizar la estabilidad de un personal que no agrega valor a la misma?.

Es ante esa incertidumbre que la Estabilidad Laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo, donde tanto los empleadores, como los trabajadores, tienen igual responsabilidad para garantizar la Estabilidad Laboral.

En lo que respecta al trabajador, éste poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a los centros de trabajo de los empleadores que se interesen en sus servicios.

Con relación a las empresas, éstas deberán garantizar al Estado la valoración y contratación del talento empleable, basado en sus competencias, lo que permitirá mantener abierto el mercado para todo aquel que se preocupe por mantenerse activo, actualizado y con visión de futuro.

El concepto de Estabilidad deviene de la cualidad de estable que en la primera acepción del Diccionario de la lengua española alude a lo que “se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer.

Por su parte el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, refiere que la Estabilidad Laboral, “consiste en el derecho de un trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias, es un factor que se deriva de la característica de tracto sucesivo propio del contrato de trabajo”.

Cabanellas al abordar la Estabilidad Absoluta y la Relativa, las asocia con las nociones de perdurabilidad y de durabilidad respectivamente y plantéalas siguientes diferencias:

2.1.1. Estabilidad Absoluta

En la Estabilidad Absoluta, el trabajador no puede ser despedido sin justa causa, pues sus derechos se mantienen hasta que le correspondan los derechos de jubilación; en la Estabilidad Absoluta el derecho persiste luego de la prestación, la Estabilidad Absoluta acompaña a las profesiones u oficios que han conquistado esta especie de privilegio laboral.

2.1.2. Estabilidad Relativa

En la Estabilidad Relativa se reza por el pasado es decir se indemniza en función a los años de servicios prestados por el trabajador. En la Estabilidad Relativa se crea un derecho durante la prestación, la Estabilidad Relativa presenta un carácter personal.

2.2. BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS COLATERALES

El trabajador tiene acceso al pago de los beneficios sociales y derechos colaterales que le acuerdan las leyes, cuando éste se encuentra en función de trabajo o ha fenecido su contrato laboral.

Es todo aquello que percibe el trabajador como remuneración, considerando dentro de ésta a todo ingreso monetario y no monetario, se considerada beneficio social, al salario, indemnización, desahucio y derechos colaterales al aguinaldo, primas, bonos, vacación, subsidios, asignaciones familiares, seguro social y otros. Por lo tanto es el conjunto de ingresos que percibe el trabajador, tanto en vigencia del contrato laboral como a su finalización.

Erróneas, interpretaciones del beneficio social, consideran que éste se percibe a la finalización del contrato, sin embargo se es acreedor a este beneficio también en función laboral, como el seguro social, las asignaciones familiares y otros.

Diferentes tratadistas justifican el cambio del término beneficio social y derechos colaterales por derechos sociales, toda vez que estos se los adquiere en virtud a la relación contractual, por lo tanto son derechos.

2.2.1. Beneficio Social, Reajuste

Las legislaciones admiten que los beneficios sociales, estén sujetos a un reajuste, cuando estos no son cubiertos entre los 15 días y un mes o cuando se prosigue juicio por mucho tiempo, este monto se reajusta o indexa de acuerdo al interés bancario o con relación al índice de precios al consumidor, actualmente de acuerdo a la Unidad de Fomento a la Vivienda.

2.2.1.1. Beneficio Social, Reajuste – Jurisprudencia

Debe cancelarse debidamente actualizado (Art. 2 D.S. N°. 22081 de 7 de diciembre de 1988).

Que el actor fue retirado intempestivamente, habiéndose establecido la suma de 2000.- Bs. como sueldo base para efecto de indemnización, conforme al D.S. N°. 22081 de 7 de diciembre de 1988 y según la parte final del documento de fs. 56 vta. Y fs. 57, que son declaraciones que hacen fe, correspondiente además pago de sueldos devengados y vacaciones.

Que a fs. 34 y 38 cursan copias que acreditan liquidaciones cuya suma pagada debe descontarse en calidad de anticipos recibido por el actor.

Por tanto: CASA

Relator: Ministro Dr. Gualberto Dávalos García

A.S. N°. 153, de 22 de octubre de 1990.

2.2.1.2. Beneficio Social, Término – Jurisprudencia

Debe cancelarse en el término de quince días (Art. 53 L.G.T.)

Queda establecido el despido del trabajador intempestivamente el 31 de diciembre de 1984. Al no haberse cancelado beneficios sociales en el término

de los quince días establecidos por el Art. 53 de la L.G.T., concordante con el D.S. de 1 de agosto de 1985, la parte patronal debe responder de sus derivaciones, toda vez que la oferta de pago mediante depósito judicial no cubre los derechos y beneficios sociales demandados, vale decir, la aplicación estricta de los Arts. 1 y 3 del D.S. de 1 de agosto de 1985.

Por tanto: declara INFUNDADO

Relator: Ministro Dr. Gualberto Dávalos García

A.S. N° 73, de 7 de octubre de 1986.

2.2.2. Beneficio Social, Reintegro

Si la liquidación efectuada y cancelada al trabajador ha sido errónea en su cálculo o no consideró algún derecho que le asiste por ley, este beneficio no causa estado hasta transcurridos dos años, en algunos casos no prescriben según las legislaciones, pudiendo pedirse el reintegro del monto adecuado.

2.2.2.1. Beneficio Social, Reintegro – Jurisprudencia

Deben cancelarse en su totalidad, en su caso reintegrarse.

Los tribunales de instancia, verificando una correcta valoración de los medios probatorios aportados, al tenor de lo dispuesto por los Arts. 3-h, 150 y 197 del Cód. Proc. Trab., han arribado a la uniforme convicción de que efectivamente el ente patronal demandado solamente había cancelado una parte de los beneficios sociales adecuados, correspondiendo la cancelación del reintegro de dichos beneficios en el monto de 2226.444.42 Bs., y al haberse determinado tal pago se ha dado una correcta y cabal aplicación a las disposiciones laborales pertinentes, sin haberse infringido ninguna de las normas acusadas en el recurso de nulidad.

Por tanto: declara INFUNDADO

Relator: Ministro Dr. José Ortiz Aponte.

A.S. N°. 105, de 12 de Julio 1982.

2.2.3. Liquidación

Operación mediante la cual se detalla, ordena y saldan cuentas, dentro o después de haber terminado la relación laboral. También se efectúa liquidación sobre las comisiones, sobre remuneraciones, en general; días feriados, horas extras, trabajos nocturnos, trabajos a domicilio, beneficios sociales, vacaciones, etc.

Las liquidaciones pueden ser a la finalización de contrato, sea voluntario o forzoso o dentro de la relación laboral, en cuyo caso las liquidaciones son periódicas.

2.2.4. Indemnización

El despido origina el derecho del trabajador a percibir una indemnización, regulada generalmente por la antigüedad y el salario percibido.

La indemnización se cubre cuando el trabajador fue despedido, renuncia o concluye la relación laboral, o continúa trabajando, en cuyo caso percibe por ello un salario por año trabajado, variando dicha indemnización según el país.

Cuando el retiro es voluntario antes de cumplir un tiempo determinado, los trabajadores no tienen derecho a la indemnización, algunos países indemnizan a partir de 3 meses de trabajo, 1 año, 5 años, etc.

2.2.5. Antigüedad Laboral

Es el tiempo que el trabajador acumula durante su carrera laboral, ya sea al servicio a uno o varios empleadores, la antigüedad acumulada le sirve al trabajador para la jubilación, para el incremento del salario mensual, mediante

el cálculo del bono de antigüedad, categorización, vacación, y para percibir la indemnización al finalizar el contrato laboral, dicha antigüedad en la mayoría de las legislaciones se la computa a partir del momento de la contratación inicial.

2.2.6. Bono De Antigüedad

Este se paga con arreglo al tiempo trabajado y se va incrementando según los años trabajados. Es un pago adicional al trabajador sobre su salario mensual, el mismo que se incrementa según los años de servicio, de acuerdo a escalas que varían según las legislaciones, en el caso de nuestro Estado Plurinacional de Bolivia van desde un 4% del salario hasta un 50%.

2.2.7. Certificado De Trabajo

Los antecedentes históricos de este documento, tan importante se remontan a los antiguos reglamentos corporativos, donde se estableció que el obrero debía contar con una libreta en la cual se anotaban diversos datos, como salarios, fecha de ingreso al trabajo, etc. Los certificados de trabajo fueron legislados a fines del siglo XIX.

El certificado de trabajo es un documento expedido por el empleador en favor del trabajador, en el cual se hace constar los servicios prestados, fecha de ingreso al trabajo monto salarial. Los certificados de trabajo constituyen la historia de la actividad profesional del trabajador y tienen gran importancia para las sucesivas prestaciones de servicio según la importancia y la seriedad de las empresas que los emiten, adquieren mayor valor para la capacidad en un determinado trabajo.

El certificado de trabajo debe contener:

- a) Nombre y apellido del trabajador
- b) Fecha de inicio de labores

- c) Naturaleza y objeto del servicio a prestarse
- d) Salario que percibe
- e) Fecha de finalización de la relación laboral.

En los certificados de trabajo no debe incluirse calificaciones ni apelativos desfavorables para el trabajador porque ello podría privarle de conseguir un nuevo empleo.

2.2.8. Desahucio

En caso de que el empleador no otorgue con anticipación un preaviso de rescisión de contrato generalmente con tres meses de anticipación o de un mes según la legislación, el empleador debe otorgar al trabajador por la falta de previsión un monto de tres salarios o de un salario, monto que se abona por el daño y perjuicio causado al trabajador por la falta de preaviso.

2.2.9. Quinquenio

Periodo de 5 años en el cual los trabajadores acumulan antigüedad en el trabajo, aspecto que le da derecho a percibir la indemnización por los años de servicios, mismos que pueden ser pagados cada cinco años. El derecho de percibir una indemnización por los años de servicio cada cinco años se conoce como quinquenio.

Algunas legislaciones admiten el pago de este derecho, cada cinco años, sin que ello importe la pérdida de su antigüedad, otras legislaciones admiten su pago al finalizar la relación laboral y otras también lo admiten anualmente. Sin embargo nuestra legislación boliviana admite el derecho a la indemnización a partir del tercer mes de trabajo, aunque el trabajador se retire voluntariamente.

2.2.10. Bonificaciones

Es una ventaja económica que obtiene el trabajador mediante la prestación de trabajo, las bonificaciones pueden ser voluntarias y obligatorias, empero las mismas forman parte del salario promedio indemnizable incluyendo los aumentos voluntarios. La bonificación es una remuneración adicional a la establecida en el contrato de trabajo.

Las bonificaciones que nacen como voluntarias, pueden convertirse en obligatorias cuando estas se repiten constantemente y envisten el carácter de permanente, en cuyos casos se convierten en derecho adquirido, pueden existir bonificaciones por comisión, antigüedad, bonos de alimentación, transporte, y cualquier otro incremento voluntario que efectúa el empleador, estas también forman parte integrante del salario.

2.3. CAUSALES PARA NO GOZAR DE LOS BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN

Estando constitucionalmente prohibido el Despido Injustificado, corresponde conocer cuáles son las causales de Despido Justificado, permitidas por nuestra normativa nacional.

Al respecto el Artículo 16º de la Ley General del Trabajo de fecha 8 de diciembre de 1942 y el Artículo 9º de su Decreto Reglamentario N° 224 de 23 de Agosto de 1943, establecen que 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, máquinas, productos o mercaderías;
- b)** Revelación de secretos industriales;
- c)** Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;

- e)** Incumplimiento total o parcial del convenio, del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa;
- 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.

Nótese que tanto el inciso **d)** referido a la Inasistencia injustificada de más de seis días continuos, como el inciso **f)** referido al Retiro voluntario del trabajador, de los Artículos 16º y 9º de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario respectivamente, ya no son parte de las causales legales de despido, sin derecho a indemnización ni desahucio, desde que fueron derogados por la Ley de 23 de noviembre de 1944

CAPITULO III
**ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL, PROCEDIMIENTO
DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN EN VIA
ADMINISTRATIVA Y EN VIA JUDICIAL**

3.1. ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL

Al referirnos a los aspectos generales del derecho procesal y en este caso del derecho del trabajo, hablamos de las directrices por las cuales debe pasar todo el procedimiento del trabajo, sin las cuales no estaría cumpliendo con su filosofía de ciencia del derecho del trabajo. Tenemos:

- Normas Imperativas coactivas, que son normas que establecen preceptos absolutos y que obligan de manera inexcusable a las partes que intervienen en las relaciones laborales.
- Normas Permisivas, supletorias, que rigen para los casos en que las partes voluntariamente pueden regular de otro modo sus intereses.
- Normas de Derecho Público, estas normas son invariablemente coactivas, obligatorias y ninguna de las partes puede eludir su cumplimiento.
- Normas de Derecho Privado, Hay normas que pueden ser permisivas o supletorias y otras que son de orden público, esta últimas son de observancia obligatoria y de cumplimiento coactivo, pues lleva a la invalidación misma del acto jurídico o del contrato.
- Inderogabilidad de los preceptos de Derecho Público, para el cumplimiento de los principios de este carácter rige la coacción.

- La Intangibilidad, llamado también principio pro operario, como lo menciona el profesor Pérez Botija se extiende a todas las disposiciones laborales como la costumbre, los usos profesionales, las convenciones colectivas, fallos arbitrales y hasta a los contratos individuales de trabajo. Este principio solo es aplicable ante una duda de la hermenéutica jurídica.
- La inamovilidad, que se traduce en la estabilidad en el empleo, frente a los excesos del poder patronal.
- El rendimiento, respecto a que el hombre no sólo tiene el deber formal de trabajar, sino que, además, su actividad ha de ser eficaz y productiva en beneficio social en que vive.
- Irrenunciabilidad, respecto al fundamento de que el trabajo es una función social, el trabajador tiene a su cargo una familia cuyos intereses no pueden comprometerse y por el carácter de orden público que las leyes del trabajo presentan aunque el trabajador se contrate por ignorancia, por necesidad, por violencia. El trabajador no puede renunciar a los beneficios que la ley le otorga.
- La retroactividad, se entiende por retroactividad la aplicación de la nueva ley sólo a los efectos producidos después de ella, pero que son consecuencia de hechos o actos anteriores a la misma. Si la nueva disposición es más favorable para el trabajador produce efectos jurídicos, como sucede con la fijación del salario, la jornada de trabajo período de vacaciones, participación en las utilidades.

3.1.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Nuestra legislación con los cambios que se vienen realizando ha insertado nuevos principios a los ya establecidos en el Código de procedimiento laboral, siendo los principios laborales actuales los siguientes:

3.1.1.1. Nuevos Principios Insertos En Nuestra Normativa Vigente

De conformidad a lo dispuesto por el Art. 4to. del D.S. No. 28699 de fecha 1ro. de mayo de 2006 se tiene:

- Principio Protector.- Por el que el Estado tiene la obligación de proteger mediante sus órganos jurisdiccionales las pretensiones del trabajador calificado como el más débil bajo las siguientes reglas procesales: 1) in dubio pro operario.- En caso de la duda del juez, este debe fallar a favor del trabajador, 2) De la condición más beneficiosa.- En caso de existir un mejor derecho ya reconocido, o derecho adquirido este debe respetarse con relación a la nueva norma emitida.
- Principio de la Continuidad de la Relación Laboral.- Debe existir continuidad en la relación laboral sin intervalos entre uno y otro contrato.
- Principio Intervencionista.- en el que el Estado.- En el que el Estado interviene con la participación de juzgados para atender las demandas sociales interpuestas por los trabajadores.
- Principio de Primacía de la Realidad del Contrato.- Donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes.
- Principio de No Discriminación.- Por el cual tanto el trabajador no puede ser discriminado con otros trabajadores bajo ningún título.

3.1.1.2. Principios Enunciados En El Código Procesal Del Trabajo

Estipulado en el Art. 3ro. del Código Procesal del Trabajo.

- Principio de Gratuidad.- por el que todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo serán absolutamente gratuitas.
- Principio de Inmediación.- Por la que el juez como director del proceso debe estar presente en todas las actuaciones procesales que se presentan en el proceso.
- Principio de Publicidad.- Por la que todas las actuaciones judiciales son públicas.
- Principio impulsor de oficio.- Por el que el juzgador tiene la obligación de conminar a las partes a realizar prontamente las actuaciones.
- Principio de Preclusión.- Por el cual los términos y plazos son de cumplimiento obligatorio mismos que deben ser cumplidos por el Juez y las partes.
- Principio de Lealtad Procesal.- Por las que las partes están obligadas a ejercitar sus actos dentro del proceso exentas de dolo o mala fe.
- Principio de Proteccionismo.- Por el que los procedimientos laborales buscan la protección del más débil.
- Principio de Inversión de la Prueba.- Por el que la carga de la prueba corresponde al empleador.

- Principio de Concentración.- Por la que se evita la diseminación de varias actuaciones por separado.
- Principio de Libre Apreciación de la Prueba.- Conforme el juez tiene que valorar la prueba con amplio margen de libertad conforme la sana crítica, los dictados de su conciencia y los principios enunciados.

3.2. PROCEDIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN EN VIA ADMINISTRATIVA

En el marco de los Decretos Supremos N°28699, N° 496, la Resolución Ministerial No. 868/10 (26/10/2010), reglamenta el Procedimiento de pago de Beneficios Sociales o Reincorporación que deben seguir 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 o el pago de sus beneficios sociales:

1. Presentar la solicitud de reincorporación de forma personal o tratándose de varios trabajadores despedidos, de manera conjunta a través de su apoderado o representante sindical, de manera verbal o escrita ante la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo según corresponda.

2. Recibida la solicitud, el Inspector de Trabajo emitirá en el día, una única citación al empleador, fijando día y hora de audiencia, en el caso de pago de beneficios sociales hasta una tercera citación, 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 el trabajador.

3. 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.

4. Excepcionalmente cuando el Inspector de Trabajo requiera 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.

5. 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.

6. 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 al 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.

7. 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.

8. La conminatoria es obligatoria 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.

9. En caso de incumplirse la Reincorporación instruida, el trabajador afectado podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan, tomándose

en cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de estabilidad laboral.

Se aclara que aquellos trabajadores que opten por el pago de beneficios sociales, no podrán solicitar su reincorporación.

Cuando el trabajador opte por los beneficios sociales, el empleador está obligado a cancelar el finiquito correspondiente a sueldos devengados, indemnización y todos los derechos que correspondan, en el plazo impostergable de quince (15) días calendario. Pasado el plazo indicado, el pago de dicho monto será calculado y actualizado en base a la variación de la Unidad de Fomento de Vivienda - UFVs, desde la fecha de despido del trabajador asalariado hasta el día anterior a la fecha en que se realice el pago del finiquito.

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

3.3. PROCEDIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACIÓN EN VIA JUDICIAL

Sobre el tema Pérez Botija expresa que “El derecho procesal del trabajo comprenderá en sentido estricto un estudio de la organización, competencia y procedimiento de la magistratura del trabajo en orden a la mejor armonía social; teniendo presente, no solo los intereses particulares, sino las exigencias económicas o políticas de la comunidad.

El Procedimiento Laboral establecido en el Código Procesal del Trabajo Decreto Ley No. 16896 de 25 de julio de 1979 es el siguiente: (regular para controversias individuales o colectivas.)

a) Inicio

Demanda dirigida al juez trabajo.

La demanda contiene:

- 1.- Suma.
2. - Nombre y generales de ley del actor, especificación del negocio cargo, entidad empresa y el representante de la firma.
3. - Exposición de los hechos. (Art. 117 inc. a) al e) del C.P.T.).
4. - Otrosí, puntos accesorio, peticiones, y acompañamiento de pruebas.

Cargo de recepción por la Secretaria del Juzgado.

b) Juez Del Trabajo

1. - Dicta Auto de admisión de demanda.
2. - Ordena la notificación legal del demandado.

c) Citación y Emplazamiento

1. - Debe realizarse en forma personal al demandado, apoderado, representante, administrador o gerente. Y si el demandado es persona jurídica será válido a la persona del gerente o encargado. (Arts. 72 y sigt. Del C.P.T).

d) Incidentes

Antes de contestar la demanda es permitido plantear incidentes que no interrumpen la tramitación del proceso principal.

Su aceptación está limitada a la aceptación del juez quien puede rechazarlos si cree que no es pertinente y o admitirlos corriendo traslado a la otra parte, para que sea contestada dentro de 3 días perentorios.

e) Excepciones

Las excepciones pueden ser: Previas o Perentorias.

Previas:

1. - Se plantean antes de contestar la demanda o con la contestación de la demanda.
2. - Puede referirse a la competencia del juez.
3. - A la personería de las partes.
4. - Oscuridad en la demanda o conexitud de causa. (Arts. 127 – 132 C.P.T.).

Perentorias:

1. - Su fin es destruir la acción misma.
2. - Puede proponerse en cualquier estado de la causa, antes de ejecución de sentencia y estas pueden ser:

Por pago de obligación.

Prescripción

Confusión

Cosa Juzgada.

(Arts. 127 – 133 al 135 C.P.T.).

f) Contestación

1. - Debe contestar dentro del 5to., día de su citación y si sé encontrar en el interior, la distancia Km. Recorrido establecida por el C.P.C.

2. - La contestación puede ser afirmativa, negativa o mixta.

Si es afirmativa. El juez dicta sentencia sin lugar a mayores trámites.

Si es negativa o mixta. Habiendo hechos que establecer, se abre término de prueba.

3. - En materia laboral según D.L. 16986 de 25 de julio de 1979, no se admite acción reconvenzional.

g) Término de prueba

Contestada la demanda el Juez del Trabajo: Abre término de prueba de 10 días.

Nota: Pruebas fuera de término: Podrán ser presentadas fuera de término, previo juramento de reciente obtención. (Art. 331 C.P.C.).

Inversión de la Prueba: (Art. 66 C.P.T.) señal que en todo proceso social incoado por el trabajador, la carga de la prueba corresponde al empleador, sin perjuicio de que aquel pueda ofrecer las pruebas que estime convenientes.

h) Sentencia

Vencido el término de prueba con o sin alegatos de partes:

1. - El juez dictará sentencia dando por finalizada la primera instancia (Arts. 201 al 204 C.P.T.).

2. - La sentencia puede ser:

- Probada

- Improbada

- Probada en parte

i) Sentencia Ejecutoriada:

1. - Si la sentencia no ha sido apelada en los 5 días perentorios, queda ejecutoriada.

2. - El Juez puede ordenar:

El embargo de bienes, efectuando el remate en pública subasta con cuyo producto se pagarán las obligaciones. Retención de cuentas bancarias hasta el monto de lo adeudado. (A. 201-204, 213-218 C.P.T.)

j) Apelación

Este recurso debe ser fundamentado e interpuesto ante el Juez de la causa dentro del 5to., día de la notificación con la sentencia.

El juez concede la apelación en ambos efectos ante el Tribunal Departamental de Distrito.

Ordena que se eleven obrados con nota de partes.

Ingresado el expediente se ordena pase a oficina con notifica de partes, quienes deben apersonarse y pedir franqueo de obrados en el término de 3 días si reside en el lugar y de 25 si reside en el interior. (Arts. 205 al 209 C.P.T.).

k) Compulsa

Si el Juez de primera instancia niega la apelación, siendo legal, el apelante puede recurrir ante el mismo juez o ante el Tribunal Departamental de Distrito en compulsa.

En el primer caso bajo ninguna causa podrá negar el recurso.

Si es presentada ante el tribunal ad-quem se ordenará informe del juez y que remita en el día el expediente.

Si es procedente se dispone la radicatoría del asunto en la Corte.

Si es improcedente se ordena la devolución del proceso al inferior.

l) Expresión de Agravios

Apersonadas las partes, se franquea el expediente al apelante, debiendo devolver dentro de 5 días y luego al apelado.

Las partes pueden presentar nuevas pruebas literales, con juramento de reciente obtención.

Realizadas dichas diligencias se decretarán autos con lo que se notifica a las partes, pasando obrados a una de las Salas de la Corte para su sorteo y resolución.

m) Auto de Vista

Ingresado el proceso a una de las salas. Se sortea la causa para que el Vocal Relator estudie y proponga en sala el proyecto de Auto de Vista:

- Confirma.
- Modifica.

Se notifica en estrados a las partes con el auto.

n) Recurso de Nulidad

El auto puede ser recurrido de nulidad conforme a lo determinado por los Arts. 210, 211, 212 C.P.T., acompañado el depósito judicial exigido y los timbres de ley.

El Tribunal Ad-quem ante el recurso planteado corre traslado al recurrido, quien antes de contestar al fondo del recurso, puede pedir provisión ejecutoriada.

Si el recurso se ha planteado cumpliendo con todos los requisitos legales, la Corte dictará Auto de Concesión del Recurso ordenando se eleven obrados con nota de atención al Tribunal Supremo de Justicia (Sucre).

Por falta de personería o poder del recurrente, no depositar el monto de las obligaciones pecuniarias.

Enviando el expediente al Tribunal Supremo de Justicia, con el apersonamiento de partes, el expediente pasa en Vista del Fiscal General de la República quien emite el dictamen.

Luego pasa a la sala de asuntos sociales y administrativos del Tribunal de Casación, para sorteo y resolución.

Discutida y resuelta la causa se declara:

Infundado con costas.

Improcedente con costas al recurrente.

Anula obrados con responsabilidad a los jueces.

Casando el Auto de Vista recurrido con responsabilidad al tribunal ad-quem. Devuelve expediente a la Corte Superior del Distrito, quien, a su vez devuelve expediente al juez de origen, sin perjuicio de que se regulen las Costas en segunda instancia.

El Juez decretará cúmplase con noticia de partes (Arts. 210 al 212 C.P.T.).

CAPITULO IV

ANALISIS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y JUDICIAL DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES O REINCORPORACION

Luego de haber visto los procedimientos administrativo y judicial de pago de beneficios sociales o reincorporación se puede analizar que si bien la potestad Laboral en Bolivia está regida bajo dos pilares claramente definidos en instituciones que son el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y el Órgano Judicial.

Pese a que la doctrina jurídica, habla que estos dos medios son por los cuales se puede pedir el pago de Beneficios Sociales o Reincorporación, es evidente que existe una mala coordinación entre lo que es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social dependiente del Órgano Ejecutivo y lo que se refiere al Instituto Jurídico del Procedimiento Laboral, toda vez que el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social sólo protege de forma superficial el derecho de pago de beneficios sociales o reincorporación porque carece de fuerza coactiva para hacer cumplir estos derechos.

Más preocupante aún es que los trabadores, que prestaron sus servicios casi toda su vida no cuenten con una remuneración pronta y justa al esfuerzo físico o mental que dejaron al realizar este trabajo y no cuenten con una orientación adecuada de cómo hacer respetar sus derechos.

Nuestro Estado Plurinacional con los cambios que está realizando necesita una forma clara y simple de poder conocer y así poder acceder a reclamar los beneficios sociales de una manera rápida y menos costosa que vaya en provecho del trabajador que en el desempeño de su trabajo deja parte de su vida y como recompensa a ese esfuerzo y desgaste físico o mental necesita una remuneración como son los beneficios sociales.

A la vez tener una estabilidad laboral que le permita desenvolver su trabajo sin preocupaciones o sobresaltos al saber que por cualquier motivo o capricho del empleador será despedido sin que pueda reclamar su reincorporación, que garantice una estabilidad laboral real, de esta manera acorde al cambio que atraviesa nuestro estado considero que era importante analizar cuáles son las opciones que tiene todo trabajador para hacer respetar sus derechos y cuál podría serla más conveniente.

Nuestro Procedimiento laboral no hace referencia clara a la delimitación y coordinación de competencia que debe existir entre el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social y el Órgano Judicial.

En el ejercicio y desarrollo de la reclamación del pagó de beneficios sociales o reincorporación es necesario resolver los conflictos de competencia, en razón a la potestad en base a la Ley y al Procedimiento Laboral.

En ese entendido, resulta imperativa la implementación de normativa adecuada que llene este vacío jurídico e instaure de forma legal el Proceso Administrativo en el Procedimiento Laboral en beneficio de los trabajadores públicos y privados.

4.1. BENEFICIOS Y DESVENTAJAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y JUDICIAL

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	PROCEDIMIENTO JUDICIAL
- La demanda puede ser verbal o escrita.	- La demanda debe ser escrita.
- Puede ser o no patrocinado por un abogado.	- Debe ser patrocinado por un abogado.
- El procedimiento es corto.	- El procedimiento es largo.
- El procedimiento no es costoso.	- El procedimiento es costoso.
- Las resoluciones no cuentan con fuerza de coacción.	- La sentencia tiene fuerza de coacción.

CONCLUSIONES

Tras el análisis realizado sobre las opciones existentes para el pago de beneficios sociales o reincorporación en caso de un retiro injustificado, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

Nuestra legislación cuenta con dos opciones para presentar las demandas de pago de Beneficios Sociales o Reincorporación en caso de un retiro injustificado, siendo una, la vía administrativa a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, que puede ser planteada de manera verbal o escrita, asistido o no con un abogado, ante los inspectores laborales de la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo según corresponda, y la otra vía la judicial a cargo del Órgano Judicial y debe ser planteada mediante un memorial que cuente con todos los requisitos señalados en el Art. 117 del Código Procesal del Trabajo, asistido por un abogado ante las oficinas de demandas nuevas del Tribunal Departamental del Distrito de Justicia.

Si bien aparentemente la vía administrativa parece ser la más adecuada y menos onerosa en su procedimiento, se puede evidenciar que su resultado no es el más óptimo por ser una vía conciliatoria y carente de coacción para el cumplimiento de sus fallos, ya que el empleador tiene la opción de ejecutar o no la resolución emanada por esta vía y cuenta con la opción de impugnarla en la vía judicial para no ser sancionado por una infracción a leyes sociales, significando que ni siquiera este fallo es tomado en cuenta en la vía judicial como prueba plena.

La vía Judicial si bien es la más adecuada por tener la facultad de coaccionar al empleador el cumplimiento de sus fallos, es un proceso largo y oneroso que incumplen los principios del derecho procesal laboral como por ejemplo el de inmediatez y gratuidad.

De acuerdo a las demandas observadas en la vía administrativa y en la vía judicial se puede llegar a la conclusión que la vía administrativa es la más adecuada cuando se tratan de demandas realizadas en contra de empleadores privados ya que estos generalmente velan el prestigio de su empresa y acuden a la conciliación realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. La vía judicial es la más adecuada cuando se realice en contra de instituciones públicas ya que estos cuentan siempre con un departamento jurídico que en vez de conciliar lo que generalmente realizan es prolongar el proceso lo más que pueden acabando todas las instancias del proceso judicial y el plantearlo por vía administrativa sería a un más largo el proceso.

No existe una coordinación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y el Órgano Judicial eso nos lleva, a que cuando el empleador no quiera ejecutar la resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, el trabajador debe nuevamente empezar su demanda ante la vía judicial de cero, habiendo perdido su tiempo y dinero en la vía administrativa.

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

El trabajo de investigación y análisis realizado fue una experiencia enriquecedora que tuvo sus percances como también satisfacciones. Es por esta razón que se recomienda y sugiere los siguientes aspectos:

- Para que no exista tanta retardación de justicia en el campo laboral se debería establecer una mejor coordinación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y el Órgano Judicial para que todos los procesos iniciados en vía administrativa, siquiera puedan ser tomados por la vía judicial como prueba para que el trabajador no este volviendo a realizar su demanda en esta vía y volviendo a presentar todas las pruebas nuevamente.

- Es en este sentido se sugiere que una vez agotado la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, el Juez Laboral una vez que reciba la declinatoria debe actuar sobre los antecedentes remitidos por esta autoridad administrativa y con ello disminuirá la carga de la prueba toda vez que muchos hechos ya han sido probados e incluso aceptados por las partes y puede contribuir a que se agilice la actuación del Juez del Trabajo.

Por estas razones, es importante que todo profesional abogado explique las opciones que tiene el trabajador cuando estos sean consultados sobre la vulneración de estos derechos para que estos trabajadores no se sientan defraudados por la retardación del proceso.

BIBLIOGRAFÍA

BOLIVIA. “Constitución Política del Estado”, Aprobada por Referéndum de 25 de Enero de 2009, promulgada al 07 de febrero de 2009.

BOLIVIA. “Ley General del Trabajo”, Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942.

BOLIVIA. “Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo”, Decreto Supremo No. 224 de 23 de agosto de 1943.

BOLIVIA. “Código Procesal del Trabajo”, Decreto Ley No. 16896 de 25 de julio de 1979.

BOLIVIA. “Disposición reglamentaria a la Ley General del Trabajo” (Derogación del art. 55 del D.S. 21060), Decreto Supremo No. 28699 de 01 de mayo de 2006.

BOLIVIA. “Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional”, Decreto Supremo No. 29894 del 07 de febrero de 2009.

OSSORIO Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial Heliasta 2007.

MORENO REYES ORTIZ Juan Carlos, “Derecho Laboral: Definición, Doctrina y Jurisprudencia”, Editorial Jurídica Temis, La Paz Bolivia 2011, pág. 281.

CHAZAL PALOMO José Antonio, “Fundamentos de Derecho Laboral y Social”, Editorial Sirena, Santa Cruz de la Sierra Bolivia 1996, pág. 289.



SANDOVAL RODRIGUEZ Isaac, "Derecho Moderno del Trama", Santa Cruz Bolivia 1999.

ALIAGA MURILLO Víctor, "Procedimientos Especiales", Editorial Druck, La Paz Bolivia 2000, pág. 482.



HERNÁNDEZ SAMPLIERI, Fernández Collado, Baptista Lucio, "Metodología de la Investigación", Editorial Mc Graw Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V., México 2010, pág. 613.

OROS MENDEZ Emilio, "ABC de la Investigación Tipo Explicativo", Editorial Campo Iris srl., La Paz Bolivia 2009, pág. 42.

ANEXOS

 ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	MINISTERIO DE TRABAJO	Sistema de Control de Denuncias de Trabajo	 MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL
	Informe resumen por mes: Completo Conciliador: (Todos)	Usuario López Instante 24/04/2014 15:09:25	

N°	Tipo de Denuncia	Cantidad
1	BENEFICIOS SOCIALES	344
2	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	94
3	BENEFICIOS SOCIALES POR DESPIDOS INTEMPESTIVOS	76
4	BENEFICIOS SOCIALES POR DESPIDOS INTEMPESTIVOS, MULTA 30%	43
5	BENEFICIOS SOCIALES POR RETIRO VOLUNTARIO	90
6	BENEFICIOS SOCIALES POR RETIRO VOLUNTARIO, MULTA 30%	198
7	BENEFICIOS SOCIALES POR RETIRO FORZOSO	85
8	BENEFICIOS SOCIALES POR RETIRO FORZOSO, MULTA 30%	160
9	BENEFICIOS SOCIALES, DERECHOS COLATERALES	199
10	REINCORPORACIÓN	33
11	OTROS	485
TOTAL		1807

 ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	MINISTERIO DE TRABAJO	Sistema de Control de Declinatorias	 MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL
	Informe resumen por mes: Completo	Instante 24/04/2014 15:09:25	

**DECLINATORIAS REALIZADAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL AL TRIBUNAL SUPREMO
DEPARTAMENTAL DE JUSTICIA DE LA PAZ DEL PRIMER
CUATRIMESTRE DEL 2014**

MES	Número de Casos
Enero	42
Febrero	44
Marzo	53
Abril	34

DECRETO SUPREMO N° 28699

EVO MORALES AYMA
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política del Estado en sus Artículos 157 y 158, determina que el Estado tiene la obligación de crear condiciones que garanticen para todos, posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa, asegurando sobre todo la continuidad de sus medios de subsistencia para mejorar las condiciones de vida de las familias.

Que la Constitución Política del Estado concibe a nuestra nación como un Estado Social y Democrático de Derecho, concepción fundamental que debe aplicarse con prioridad a cualquier norma de menor jerarquía y sobre todo cuando se trata de respetar los derechos de cada uno de los ciudadanos en materia laboral.

Que debido a la situación económica por la que atravesaba el país, en el marco de una política de emergencia, se promulgó el Decreto Supremo N° 21060 de 29 de agosto de 1985, situación que a la fecha fue ampliamente superada, pero con un alto costo social y con el único sacrificio de toda la clase trabajadora.

Que el Decreto Supremo N° 21060 fué implementado como pilar fundamental de una política extraña a las normas laborales en vigencia y a la política de estabilidad laboral señalada por el Régimen Social de la Constitución Política del Estado.

Que el Artículo 55 del Decreto Supremo N° 21060, en el marco de la política de emergencia, establece que 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 Supremo Reglamentario.

Que posteriormente, el Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990, en el marco de una política económica conservadora y repetitiva a lo establecido al Decreto Supremo N° 21060, en su Artículo 39 establece nuevamente que podrán convenirse o rescindirse libremente los contratos de trabajo, de conformidad a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias; situación que atenta a lo establecido en la Constitución Política del Estado, este Decreto Supremo fué aprobado nuevamente para subyugar a la clase trabajadora, ya que en ese tiempo no había inestabilidad económica de ninguna naturaleza.

Que la Ley N° 1182 de 17 de septiembre de 1990 – Ley de Inversiones, en el marco nuevamente del modelo económico neoliberal que vela solo por los intereses políticos y económicos de una clase dominante y excluyente, reproduce en su

Artículo 13, lo establecido en el Artículo 55 del Decreto Supremo N° 21060 y el Artículo 39 del Decreto Supremo N° 22407.

Que los Artículos 55 del Decreto Supremo N° 21060, el Artículo 39 del Decreto Supremo N° 22407 y Artículo 13 de la Ley N° 1182 desampara a los trabajadores asalariados, contradiciendo el principio proteccionista señalado por la normativa laboral y la Constitución Política del Estado.

Que en el contexto expuesto es necesario precisar que tanto el Artículo 55 del Decreto Supremo N° 21060, el Artículo 39 del Decreto Supremo N° 22407 y el Artículo 13 de la Ley N° 1182, definen que los contratos de trabajo pueden convenirse o rescindirse libremente, pero con la condición de sujetarse a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias, situación que nunca fué atendida por los anteriores gobiernos negando el derecho al trabajo a muchos ciudadanos.

Que en este entendido, con la finalidad de realizar una aplicación correcta, es necesario determinar que los mencionados Artículos se encuentran sujetos directamente a las disposiciones reglamentarias que emite el Gobierno Nacional, en función a la Ley General del Trabajo, por lo que, el concepto de la libertad de convenir o rescindir los contratos de trabajo, necesariamente debía ser aplicado en función de lo que disponga el reglamento de la Ley General del Trabajo a través del Ministerio de Trabajo.

Que una de las principales políticas del actual Gobierno Nacional, es regular las condiciones socio – laborales que garanticen la continuidad del contrato de trabajo, la misma que contribuirá a incrementar los niveles productivos tanto de las empresas y entidades nacionales, públicas o privadas, siempre respetando el derecho mutuo de respeto entre empleador y empleado.

Que sobre el rótulo de libre contratación y libre rescisión, se han dado excesos que han significado decisiones arbitrarias para despedir, maneras camufladas para burlar obligaciones laborales: como son los contratos civiles encubiertos, o los contratos a plazo fijo cuando por su naturaleza, la regla son los contratos laborales indefinidos; ya que la causa de despido debe estar debidamente justificada, fundamentada y comprobada en el marco del respeto a los derechos laborales vigentes en nuestro país.

Que el Gobierno Nacional tiene la obligación de hacer cumplir la Constitución Política del Estado; razón por la cual, debe crear condiciones favorables que permitan la estabilidad laboral y el mutuo respeto que debe existir entre empleadores y empleados.

Que en este sentido, en el marco de lo establecido en la Constitución Política del Estado, habiendo terminado ampliamente el período de emergencia económica y

el agotamiento definitivo del modelo económico neoliberal, es necesario dictar el presente Decreto Supremo que reglamente la Ley General del Trabajo.

EN CONSEJO DE MINISTROS,

D E C R E T A:

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto:

- Establecer una disposición Reglamentaria a la Ley General del Trabajo.
- Establecer la concordancia y aplicación del Artículo 13 de la Ley N° 1182, a la estricta sujeción que debe tener a la Ley General del trabajo y sus disposiciones reglamentarias.
- Derogar el Artículo 55 del Decreto Supremo N° 21060 y el Artículo 39 del Decreto Supremo N° 22407.

ARTICULO 2.- (RELACION LABORAL). De conformidad al Artículo Primero de la Ley General del Trabajo, que determina de modo general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo asalariado, constituyen características esenciales de la relación laboral:

- a) La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador.
- b) La prestación de trabajo por cuenta ajena.
- c) La percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones.

ARTICULO 3.- (AMBITO DE APLICACION). Toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea esta natural o jurídica, en cuya relación concurren las características señaladas en el párrafo anterior se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso.

ARTICULO 4.- (PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL).
I. Se ratifica la vigencia plena de los principios del Derecho Laboral:

- a) **Principio Protector**, en el que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, entendido en base a las siguientes reglas:

- **in dubio pro operario**, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.
- **de la condición más beneficiosa**, en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante la nueva norma que se ha de aplicar.

- b) **Principio de la Continuidad de la Relación Laboral**, donde a la relación laboral se le atribuye la más larga duración imponiéndose al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución del empleador.
- c) **Principio Intervencionista**, en la que el Estado, a través de los órganos y tribunales especiales y competentes ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores y empleadores.
- d) **Principio de la Primacía de la Realidad**, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes.
- e) **Principio de No Discriminación**, es la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares.

II. La presente enumeración de los principios laborales no son excluyentes con principios establecidos anteladamente, ni con las que pudieran incorporarse con posterioridad.

ARTICULO 5.- (CONTRATOS). Cualquier forma de contrato, civil o comercial, que tienda a encubrir la relación laboral, no surtirá efectos de ninguna naturaleza, debiendo prevalecer el principio de realidad sobre la relación aparente.

ARTICULO 6.- (RENUMERACION O SALARIO). Todo pago pactado efectuado o por efectuarse, en contraprestación a los servicios acordados a que se refiere el Artículo 2 del presente Decreto Supremo, en cualquiera de sus modalidades, constituye forma de remuneración o salario, entre otros: el sueldo mensual, el pago quincenal, el pago semanal, el pago a jornal, el pago por horas, el pago de comisiones, el pago por obra o producción, el pago a porcentaje, el pago en especies cuando esté permitido.

CAPITULO II APLICACION DEL ARTICULO 13 DE LA LEY N° 1182

ARTICULO 7.- (CONCORDANCIA NORMATIVA). En concordancia normativa y según lo dispuesto por el mismo Artículo 13 de la Ley N° 1182 de 17 de septiembre de 1990, que establece que "Los contratos de trabajo pueden convenirse o rescindirse libremente en conformidad a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias", la convención o rescisión libre de contratos, será

según lo dispuesto por el presente Decreto Supremo que se constituye en una Disposición Reglamentaria de la Ley General del Trabajo.

ARTICULO 8.- (APLICACION DEL ARTICULO 13 DE LA LEY N° 1182).

- I. La libertad para convenir o rescindir contratos, es el ejercicio personal de tomar la decisión sobre el contrato, la misma que debe estar totalmente enmarcada a todos los conceptos y procedimientos definidos en la presente disposición reglamentaria de la Ley General del Trabajo; por lo que el Artículo 13 de la Ley N° 1182 se debe aplicar en el concepto y disposiciones de esta norma bajo pena y sanciones que correspondan a través del Ministerio de trabajo.
- II. Los Empleadores y trabajadores podrán acordar libremente las remuneraciones, las mismas que tienen que estar por encima del salario mínimo nacional determinado por el Gobierno Nacional.
- III. Los inversionistas tienen la responsabilidad y obligación de dar estricto cumplimiento al régimen de seguridad social vigente en el país.

**CAPITULO III
DESPIDOS**

ARTICULO 9.- (DESPIDOS).

- I. En caso de producirse el despido del trabajador el empleador deberá cancelar en el plazo impostergradable 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.

ARTICULO 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.

CAPITULO IV DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 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.

ARTICULO 12.- (APLICACION Y ADECUACION).

- I.** Lo establecido en el presente Decreto Supremo será aplicable tanto a las actuales relaciones laborales, así como, a las que se inicien con posterioridad al presente Decreto Supremo.
- II.** Las entidades comprendidas en la Ley General del trabajo deberán adecuar sus Reglamentos Internos de Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el presente Decreto Supremo, en un plazo de treinta (30) días a partir de la emisión de la Reglamentación Específica.

ARTICULO 13.- (REGLAMENTACION ESPECIFICA).

- I.** El Ministerio de Trabajo en un plazo no mayor a treinta (30) días de publicado el presente Decreto Supremo, deberá aprobar mediante Resolución Ministerial el Reglamento Específico que respalde los procedimientos establecidos.
- II.** Asimismo, los procedimientos a establecerse en el mencionado Reglamento deberán ser simplificados y ágiles, con el objeto de evitar la excesiva burocracia y trámites costosos, largos e innecesarios.

ARTICULO 14.- (VIGENCIA DE NORMAS).

- I.** Se deroga el Artículo 55 del Decreto Supremo N° 21060 de 29 de agosto de 1985 y el Artículo 39 del Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990.
- II.** Se abrogan y derogan todas las Disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo.

El Señor Ministro de Estado, en el Despacho de Trabajo, queda encargado de la ejecución y cumplimiento del presente Decreto Supremo.

Es dado en Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, al primer día del mes de Mayo del año dos mil seis.

FDO. EVO MORALES AYMA, David Choquehuanca Céspedes, Juan Ramón Quintana Taborga, Alicia Muñoz Alá, Walker San Miguel Rodríguez, Casimira Rodríguez Romero, Carlos Villegas Quiroga, Luis Alberto Arce Catacora, Abel Mamani Marca, Celinda Sosa Lunda, Salvador Ric Riera, Hugo Salvatierra Gutiérrez, Andrés Solíz Rada, Walter Villarroel Morochi, Santiago Alex Gálvez Mamani, Félix Patzi Páco, Nila Heredia Miranda.

DECRETO SUPREMO N° 28700

EVO MORALES AYMA **PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA**

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política del Estado, determina que el Gobierno Nacional tiene la obligación de crear condiciones que garanticen a los empleados las posibilidades de ocupación laboral digna, estabilidad en el trabajo y sobre todo una remuneración justa, para asegurar la continuidad de sus medios de subsistencia.

Que la Constitución Política del Estado determina que nuestra nación es un Estado Social y Democrático de Derecho, donde debe respetarse los derechos de cada uno de los ciudadanos en materia laboral.

Que debido a la política económica establecida desde el 29 de agosto de 1985, con la promulgación del Decreto Supremo N° 21060, se ha sacrificado a toda la clase trabajadora restándole todos sus derechos que se encuentran establecidos en la Constitución Política del Estado.

Que el Gobierno Nacional a iniciado la implantación de una nueva política económica y social, como la base del Estado Social y Democrático de Derecho, consagrado por la Constitución Política del Estado, con la finalidad de alcanzar un desarrollo social y mejorar sustancialmente las condiciones de vida de los bolivianos.

Que en este sentido el Gobierno Nacional de manera responsable, sin demagogia alguna y sobre todo con la responsabilidad de gobernar para todos los bolivianos y manteniendo los parámetros de estabilidad económica necesarios para el desarrollo económico del País, ha resuelto incrementar el salario mínimo nacional para restablecer el valor adquisitivo de los sueldos y sobre todo generando un mayor movimiento económico a favor de la industria y comercio nacional.

Bolivia: Decreto Supremo N° 495, 1 de mayo de 2010

EVO MORALES AYMA
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

CONSIDERANDO:

- Que el numeral 2 del Parágrafo I del Artículo 46 de la [Constitución Política del Estado](#), dispone que toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias. Asimismo, el Parágrafo II del citado Artículo establece que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.
- Que el Parágrafo I del Artículo 48 de la [Constitución Política del Estado](#) establece que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. De la misma forma, el Parágrafo II dispone 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.
- Que el Artículo 49 de la [Constitución Política del Estado](#) dispone que el Estado protegerá la estabilidad laboral; prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral.
- Que el Parágrafo I del Artículo 10 del [Decreto Supremo N° 28699](#), de 1 de mayo de 2006, prevé que 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. Asimismo, el Parágrafo III dispone que 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 al 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.
- Que el Parágrafo I del Artículo 11 del [Decreto Supremo N° 28699](#), establece que 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.
- Que el Artículo 86 del [Decreto Supremo N° 29894](#), de 7 de febrero de 2009, Organización del Órgano Ejecutivo, determina las atribuciones de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social entre las que se encuentra la de garantizar la inserción y estabilidad laboral de toda la población, considerando la equidad de género, así como de las personas con discapacidad, prohibiendo el despido injustificado.

- Que la estabilidad laboral requiere mecanismos ágiles y efectivos de protección, que garanticen el cumplimiento de este derecho reconocido en la [Constitución Política del Estado](#), a través de una normativa especial que asegure la reincorporación inmediata de la trabajadora y el trabajador, que hubiera sido objeto de despido injustificado.

EN CONSEJO DE MINISTROS,

DECRETA:

Artículo Único.-

- I. Se modifica el Parágrafo III del Artículo 10 del [Decreto Supremo N° 28699](#), de 1 de mayo de 2006, con el siguiente texto:

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

- II. Se incluyen los Parágrafos IV y V en el Artículo 10 del [Decreto Supremo N° 28699](#), de 1 de mayo de 2006, con los siguientes textos:

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

V. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Parágrafo IV del presente Artículo, la trabajadora o trabajador podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan, tomándose en cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de estabilidad laboral”.

La señora Ministra de Estado, en el Despacho de Trabajo, Empleo y Previsión Social, queda encargada de la ejecución y cumplimiento del presente Decreto Supremo. Es dado en Cochabamba, al primer día del mes de mayo del año dos mil diez. Fdo. EVO MORALES AYMA, David Choquehuanca Céspedes, Oscar Coca Antezana, Sacha Sergio Llorentty Soliz, Rubén Aldo Saavedra Soto, Elizabeth Arismendi Chumacero, Elba Viviana Caro Hinojosa, Luís Alberto Arce Catacora, Luís Fernando Vincenti Vargas, Antonia Rodríguez Medrano, Walter Juvenal Delgadillo Terceros, José Antonio Pimentel Castillo, Nilda Copa Condori, Carmen Trujillo Cárdenas, Sonia Polo Andrade, María Esther Udaeta Velásquez MINISTRA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA E INTERINA DE AUTONOMIA, Roberto Iván Aguilar Gómez, Nemecia Achacollo Tola, Nardy Suxo Iturry, Zulma Yugar Párraga.



Estado Plurinacional
de Bolivia

COPIA LEGALIZADA



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Previsión Social

RESOLUCION MINISTERIAL No.- 868/10.

La Paz, 26 de octubre de 2010.

CONSIDERANDO:

Que el párrafo III, del artículo 10 del Decreto Supremo N° 28699 de 1° de mayo de 2006, modificado por el párrafo I del artículo único del Decreto Supremo N° 0495 de 1° de mayo de 2010, establece que en caso de que el trabajador opte por su reincorporación podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, donde una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación inmediata al mismo puesto que ocupaba la trabajadora o trabajador al momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de reincorporación.

Que el párrafo IV, del artículo 10 del referido Decreto Supremo, incluido por el párrafo II del Decreto Supremo N° 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 el párrafo V siguiente, dispone que sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo IV, la trabajadora o trabajador podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan.

Que es necesario reglamentar el Decreto Supremo N° 0495 con el objeto de contar con un procedimiento inmediato para la reincorporación de trabajadoras y trabajadores que sean 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.

POR TANTO:

La Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social en uso específico de sus atribuciones;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- (OBJETO).- La presente Resolución Ministerial tiene por objeto reglamentar el procedimiento para la aplicación del Decreto Supremo N° 0495 de 1° de mayo de 2010.

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 la 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, el 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 requiera de 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.*-----

ARTÍCULO 3.- (ACCIONES CONSTITUCIONALES).- *Ante el incumplimiento de la Reincorporación instruida, la trabajadora o trabajador podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan, tomándose en cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de estabilidad laboral.*-----

ARTÍCULO 4.- (BENEFICIOS SOCIALES).- *Aquellas trabajadoras y aquellos trabajadores que opten por el pago de beneficios sociales en el marco de lo establecido en el párrafo 1 del artículo 10 del Decreto Supremo N° 28699 de 1° de mayo de 2006, no podrán solicitar su reincorporación.*-----

ARTÍCULO 5.- (NORMAS CONEXAS).- *En el caso de despido de trabajadoras y trabajadores que hubieran prestado servicios en entidades y empresas públicas que*



Estado Plurinacional
de Bolivia



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Previsión Social

a la fecha de despido de la trabajadora o trabajador estén sujetas a la aplicación de la Ley General de Trabajo, deberán hacer uso previamente de los recursos que prevén las normas de responsabilidad por la función pública, cuando estén sometidos a ellas.

ARTÍCULO 6.- (ABROGATORIA).- Se abroga la Resolución Ministerial N° 551/06 de 6 de diciembre de 2006 y normas conexas.-----

Regístrese, comuníquese y archívese.-----

Fdo. Carmen Ruth Trujillo Cárdenas, MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISION SOCIAL.-----

ES CONFORME: Fdo. Dr. Félix Rojas Gutiérrez, VICEMINISTRO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.-----

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

%%%%%%%%%%

La Paz, 26 de octubre de 2010



Marcelino Erqueta
Marcelino Erqueta
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL DEL
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y PREVISION SOCIAL