

# **UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

**P.E.T.A.E.N.G.**



## **MEMORIA LABORAL**

**PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN DERECHO**

**“ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ADMINISTRACIÓN DE AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES A LA NAVEGACIÓN AÉREA - A.A.S.A.N.A. LA PAZ”**

**POSTULANTE: PORFIRIO CAUNA MAMANCUSI**

**TUTOR ACADÉMICO: DR. HERNAN CLAVEL SALAZAR**

**LA PAZ - BOLIVIA  
2023**

## **DEDICATORIA**

A mi mami Martha Mamancusi, por su amor, apoyo y sacrificios, que me han permitido llegar al logro de mis objetivos.

A mis docentes, por su enseñanza y formación académica.

A mis compañeros, por su amistad y compañerismo.

A la Universidad Mayor de San Andrés, por brindarme la oportunidad de estudiar la Carrera de Derecho.

## RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto conocer las causas por los que se produce el despido de trabajadores específicamente en la Entidad denominada Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea AASANA La Paz, y dentro de ella ver si el despido fue justificado o injustificado, se si cumplieron las normas laborales vigentes.

En fecha 30 de noviembre de 2021 el Gobierno central de Luis Arce Catadora promulgo el Decreto Supremo 4630, crea la nueva entidad denominada “Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos” y Suprime a AASANA supuestamente para precautelar y garantizar modernizar la Administración de Aeropuertos.

Así de esa manera despidió a los trabajadores de AASANA LA PAZ, convertido en NAABOL este Decreto tiene una naturaleza jurídica mixta. Por un lado es un acto administrativo, ya que es una decisión unilateral de la Administración Publica que produce efectos jurídicos. Por otro lado, es un acto de contenido laboral, ya que afecta a los derechos de los trabajadores por que no se respetó la Ley General del Trabajo de 8 de Diciembre de 1942 donde AASANA se regía, ni la Constitución Política del Estado Art.46 “Toda persona tiene derecho al Trabajo”, convirtiéndola en la Ley del funcionario Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público donde solo existen contratos eventuales.

Así mismo los trabajadores perdieron sus derechos laborales, como la Continuidad, la indemnización derechos sindicales y otros.

Finalmente podemos concluir que en este caso específico la normativa laboral no ha sido aplicada de manera efectiva para proteger los derechos de los trabajadores

## **INTRODUCCIÓN**

La presente memoria laboral tiene como objetivo conocer las causas por las que se produce el despido de trabajadores en A.A.S.A.N.A. La Paz, dentro de ella ver si el despido ha sido justificado o un despido injustificado.

El derecho laboral boliviano establece que los trabajadores tienen derecho a la estabilidad laboral, lo que significa que no pueden ser despedidos sin justa causa. Sin embargo, en la práctica, registran casos de despidos injustos, en los que los trabajadores son despedidos sin cumplir con los requisitos legales.

El caso de los trabajadores despedidos de A.A.S.A.N.A. La Paz se pretende conocer estas causas tomando en cuenta aspectos económicos sociales y políticas.

La presente memoria laboral se divide en cuatro capítulos. En el primer capítulo se presenta el tema de la memoria laboral y se justifica la importancia del trabajo. En el segundo capítulo se revisa la literatura relevante sobre el derecho laboral y los despidos injustos. En el tercer capítulo se analiza el caso específico de los trabajadores despedidos de A.A.S.A.N.A. La Paz. En el cuarto capítulo se presentan las conclusiones de la memoria laboral, en las que se formulan recomendaciones para la restitución laboral de los trabajadores despedidos.

Se busca conocer si con la relación al trabajo las normas constitucionales que protege, la dirección al trabajo y a la estabilidad laboral se cumple o no Art. 46 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia a entidades públicas.

## ÍNDICE

|   | Página   |
|---|----------|
| <b>CAPÍTULO I</b> .....                             | <b>1</b> |
| <b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....                     | <b>1</b> |
| <b>1. TITULO DEL TEMA</b> .....                     | <b>1</b> |
| <b>2. MOTIVACIÓN</b> .....                          | <b>1</b> |
| <b>3.- FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b> ..... | <b>2</b> |
| <b>4.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....        | <b>3</b> |
| <b>5. DELIMITACIÓN DEL TEMA</b> .....               | <b>3</b> |
| a) Delimitación Temática .....                      | 3        |
| b) Delimitación Temporal .....                      | 3        |
| c) delimitación espacial.....                       | 4        |
| <b>6. OBJETIVOS</b> .....                           | <b>4</b> |
| a) Objetivo General.....                            | 4        |
| b) objetivos específicos.....                       | 4        |
| <b>7. MARCO TEÓRICO</b> .....                       | <b>4</b> |
| a) Decreto Supremo N° 4630.....                     | 5        |
| <b>8. MARCO CONCEPTUAL</b> .....                    | <b>7</b> |
| a) Despido Injusto: .....                           | 7        |
| b) Derechos Laborales.....                          | 7        |
| c) Reincorporación Laboral.....                     | 8        |
| d) Justicia Organizacional .....                    | 8        |
| e) Impacto Psicológico del Despido .....            | 8        |
| f) Apoyo Psicosocial.....                           | 8        |
| g) Capacitación y Desarrollo Profesional .....      | 8        |
| <b>9. MARCO JURÍDICO</b> .....                      | <b>9</b> |
| a) Constitución y leyes laborales .....             | 9        |
| d) Órganos de protección laboral.....               | 9        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>CAPITULO I.....</b>  | <b>11</b> |
| <b>SECCIÓN DIAGNOSTICA.....</b>                               | <b>11</b> |
| 1.1. ANTECEDENTES.....  | 11        |
| 1.2. CONTEXTO SOCIAL.....                                     | 13        |
| 1.3. CONTEXTO ECONÓMICO.....                                  | 14        |
| 1.4. CONTEXTO JURÍDICO.....                                   | 16        |
| 1.5. OTROS PROBLEMAS.....                                     | 17        |
| 1.6. NATURALEZA JURÍDICA DEL PROBLEMA.....                    | 18        |
| 1.7. ESTRUCTURA DEL PROBLEMA.....                             | 19        |
| 1.8. FUNCIONALIDAD Y TENDENCIAS DEL PROBLEMA.....             | 21        |
| 1.8.1. Funcionabilidad.....                                   | 21        |
| 1.8.2. Tendencias.....  | 21        |
| <b>CAPITULO II.....</b>                                       | <b>23</b> |
| <b>SECCIÓN PROPOSITIVA.....</b>                               | <b>23</b> |
| 2.1. <i>FUNDAMENTOS FACTICOS</i> .....                        | 23        |
| 2.1.1. Descripción del problema.....                          | 23        |
| 2.1.2. Evidencia empírica.....                                | 23        |
| 2.2. <i>TEÓRICOS</i> .....                                    | 24        |
| 2.2.1. Teoría del Capital Humano.....                         | 24        |
| 2.2.1. Teoría de la búsqueda de empleo.....                   | 25        |
| 2.2.2. Teoría del Estigma Social.....                         | 25        |
| 2.3. <i>CONCEPTUALES</i> .....                                | 26        |
| 2.3.1. El Concepto de Justicia.....                           | 26        |
| 2.3.2. Despido Injustificado.....                             | 26        |
| 2.3.3. Incorporación Laboral.....                             | 27        |
| 2.3.4. Trabajador Despedido Injustamente.....                 | 28        |
| 2.4. <i>DOCTRINALES QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN</i> .....  | 28        |
| 2.4.1. Principio de protección del trabajador.....            | 28        |
| 2.4.2. Principio de Igualdad ante la Ley.....                 | 30        |
| 2.4.3. El Principio de Justicia Social.....                   | 33        |
| 2.4.4. El Código de Trabajo de Bolivia.....                   | 35        |
| 2.4.5. La Ley General del Trabajo de Bolivia.....             | 37        |
| 2.5. <i>SUSTENTACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN</i> ..... | 38        |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.6. RELACIÓN DEL CONTEXTO Y LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS .....                          | 38        |
| <b>CAPITULO III.....</b>  | <b>41</b> |
| <b>SECCIÓN CONCLUSIVA .....</b>   | <b>41</b> |
| 3.1. FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA DE LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA HISTÓRICO.....          | 41        |
| 3.1.1. Fundamento 1: La protección de los derechos laborales.....                     | 41        |
| 3.1.2. Fundamento 2: El cumplimiento de la normativa laboral .....                    | 41        |
| 3.1.3. Fundamento 3: La participación de los trabajadores .....                       | 41        |
| 3.1.4. Soluciones al problema histórico .....   | 41        |
| 3.1.5. Implementación de las soluciones .....   | 42        |
| 3.2. ESTRUCTURAL COYUNTURAL ACTUAL.....   | 42        |
| 3.2.1. Estructural.....   | 42        |
| 3.2.2. Coyuntural .....   | 43        |
| 3.3. CRITERIO DE PRIORIZACIÓN Y EVALUACIÓN.....                                       | 43        |
| 3.3.1. Criterio de priorización .....   | 43        |
| 3.3.2. Criterio de evaluación .....   | 44        |
| 3.4. INDICADORES DE IMPACTO SOCIAL Y JURÍDICO RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN.....      | 44        |
| 3.4.1. Impacto social.....  | 44        |
| 3.4.2. Impacto jurídico .....   | 45        |
| 4.1. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....   | 46        |
| 4.1.1. Descripción de la propuesta .....  | 46        |
| 4.1.2. La propuesta consta de las siguientes medidas .....                            | 46        |
| 4.2. DIMENSIÓN Y ALCANCE DE LA PROPUESTA .....  | 47        |
| 4.2.1. Dimensión.....   | 47        |
| 4.2.2. Alcance .....  | 47        |
| 4.3. DISPOSICIÓN DE FUENTES Y LINEAMIENTOS DE LA VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 48        |
| 4.3.1. Fuentes.....   | 48        |
| 4.3.2. Viabilidad de la investigación.....  | 49        |
| 4.3.3. Limitaciones de la investigación.....  | 49        |
| 4.4. MECANISMOS ALTERNATIVOS.....   | 49        |
| 4.4.1. Mediación .....  | 50        |
| 4.4.2. Conciliación .....   | 50        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.4.3. Arbitraje .....  | 50        |
| 4.4.4. Indemnización.....                                     | 50        |
| 4.4.5. Reinserción laboral .....                              | 51        |
| <b>4.5. COBERTURA Y TÉCNICA EJECUTORIA .....</b>              | <b>51</b> |
| 4.5.1. Cobertura.....   | 51        |
| 4.5.2. Técnica ejecutoria.....                                | 51        |
| 4.6. FACTOR MULTIPLICADOR Y CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD ..... | 51        |
| <b>CAPITULO V .....</b>                                       | <b>53</b> |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>                   | <b>53</b> |
| 5.1. Conclusiones .....                                       | 53        |
| 5.2. Recomendaciones .....                                    | 53        |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>                        | <b>54</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>   | <b>56</b> |
| Anexo “A”: Petición de los ex-empleados de AASANA.....        | 56        |
| Anexo “B”: Documentos Prensa.....                             | 57        |

# **CAPÍTULO I**

## **MARCO METODOLÓGICO**

### **1. TITULO DEL TEMA**

“ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ADMINISTRACIÓN DE AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES A LA NAVEGACIÓN AÉREA – AASANA LA PAZ”

### **2. MOTIVACIÓN**

La motivación para investigar las causas de despido injustificado de los trabajadores despedidos injustamente de la institución denominada Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (A.A.S.A.N.A.) en Alto La Paz puede basarse en varios aspectos:

Justicia laboral, la investigación está motivada por la búsqueda de justicia para aquellos trabajadores que fueron despedidos injustamente. Se trata de garantizar que se respeten sus derechos laborales y que se les brinde la oportunidad de reintegrarse a sus puestos de trabajo si se demuestra que su despido fue irregular.

Impacto en los trabajadores y sus familias, el despido injusto tiene consecuencias significativas en la vida de los trabajadores y sus familias. Investigar la reincorporación laboral puede estar motivado por el deseo de analizar el impacto emocional, financiero y social que sufren los trabajadores despedidos, así como evaluar cómo su reintegración puede contribuir a mitigar estos efectos negativos.

Cumplimiento de la normativa laboral, la investigación puede tener como objetivo evaluar si la institución, Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (A.A.S.A.N.A.), ha cumplido con las leyes y regulaciones laborales en el proceso de despido de los trabajadores. Esto implica analizar si se siguieron los procedimientos adecuados, si se respetaron los derechos laborales y si existió alguna violación de la legislación laboral vigente.

### **3.- FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La fundamentación de la investigación sobre las causas de despido injustificado de los trabajadores despedidos injustamente de la institución, Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (A.A.S.A.N.A.) en Alto La Paz se basa en los siguientes aspectos:

Violación de derechos laborales, la investigación se justifica en la necesidad de analizar si los trabajadores despedidos fueron víctimas de una violación de sus derechos laborales. Esto implica evaluar si se respetaron los procedimientos establecidos en la legislación laboral y si existieron motivos justificados para los despidos. Impacto económico, el despido injusto de los trabajadores tiene un impacto económico negativo tanto para ellos como para la sociedad en general.

Relevancia social, la investigación aborda un tema de relevancia social, ya que se centra en la protección de los derechos laborales y la justicia en el ámbito del empleo. Los despidos injustamente contribuirían a restituir sus derechos y enviaría un mensaje positivo sobre la importancia de garantizar condiciones laborales justas.

Impacto económico, el despido injusto de los trabajadores puede tener un impacto económico negativo tanto para ellos como para la sociedad en general. Investigar el impacto económico de los despidos, como la pérdida de empleo y los efectos en la estabilidad financiera de los trabajadores y sus familias.

Cumplimiento de normas laborales, la investigación se fundamenta en la evaluación del cumplimiento de las normas laborales por parte de la institución, Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (A.A.S.A.N.A). Esto incluye analizar si se respetaron los procedimientos de despido establecidos en la legislación laboral, si se brindó una justificación adecuada para los despidos y si se ofrecieron oportunidades de defensa y apelación.

#### **4.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

El problema identificado en la investigación sobre las causas de despido injustificado de los trabajadores despedidos injustamente de la institución, Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (A.A.S.A.N.A.) en La Paz es el siguiente:

Despido injusto de trabajadores, existen casos de trabajadores que fueron despedidos de manera injusta por parte de la institución, Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (A.A.S.A.N.A.) La Paz. Estos despidos pueden haber ocurrido sin justificación válida, sin seguir los procedimientos legales adecuados o sin respetar los derechos laborales de los empleados. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

#### **5. DELIMITACIÓN DEL TEMA**

##### **a) Delimitación Temática**

La delimitación temática de la investigación sobre las causas de despido injustificado de los trabajadores despedidos injustamente de la institución, Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (A.A.S.A.N.A) en Alto La Paz se establece de la siguiente manera:

Ámbito geográfico, la investigación se centra específicamente en los casos de trabajadores despedidos injustamente de la institución, Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea A.A.S.A.N.A. La Paz.

##### **b) Delimitación Temporal**

Periodo de estudio de la investigación será el año 2021, mediante el Decreto Supremo N° 4630 de fecha 1 de diciembre de 2021, con lo que decide el Gobierno Nacional suprimir la Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (A.A.S.A.N.A) La Paz y crear mediante este Decreto la Entidad de Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos (NAABOL). la investigación se desarrollará considerando el contexto temporal en el que ocurrieron los despidos injustos y las

acciones tomadas por la institución. Se analizarán las circunstancias específicas de cada caso y se examinarán los acontecimientos relevantes que puedan haber influido en los despidos.

### **c) delimitación espacial**

Ámbito geográfico, la investigación se centra específicamente en la ciudad de La Paz, Bolivia. El enfoque principal de la investigación será la Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (A.A.S.A.N.A.) en la ciudad de La Paz, actualmente NAABOL.

## **6. OBJETIVOS**

### **a) Objetivo General**

Analizar los motivos y la legalidad de los despidos de trabajadores en A.A.S.A.N.A. La Paz.

### **b) objetivos específicos**

- Identificar las causas más comunes de los despidos de trabajadores en A.A.S.A.N.A. La Paz.
- Evaluar la justificación de los despidos de trabajadores en A.A.S.A.N.A. La Paz, teniendo en cuenta la normativa laboral aplicable.
- Identificar las consecuencias de los despidos de trabajadores en A.A.S.A.N.A. La Paz.

## **7. MARCO TEÓRICO**

El marco teórico de la memoria laboral sobre las causas por las que se produce el despido en la Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (A.A.S.A.N.A.) La Paz analizará los siguientes elementos:

Legislación laboral y derechos de los trabajadores, describe las leyes y regulaciones laborales aplicables en el país y cómo protegen los derechos de los trabajadores despedidos injustamente. Esto puede incluir leyes sobre la estabilidad laboral, la protección contra el despido arbitrario y los procedimientos de reincorporación.

Jurisprudencia relevante, examina casos judiciales previos relacionados con despidos injustos en el ámbito laboral y cómo los tribunales han abordado la reincorporación de los trabajadores afectados. Esto proporcionará un contexto legal y establecerá precedentes relevantes para tu estudio.

Impacto de los despidos injustos, investiga los efectos negativos que los despidos injustos pueden tener en los trabajadores, tanto a nivel personal como profesional. Examina estudios e investigaciones que aborden las consecuencias psicológicas, emocionales y económicas de ser despedido injustamente.

#### **a) Decreto Supremo N° 4630**

El Decreto Supremo 4630, promulgado el 30 de noviembre de 2021, crea la entidad "Navegación Aérea y Aeropuertos Bolivianos - NAABOL" y norma el funcionamiento de la nueva administración de aeropuertos y navegación aérea en Bolivia.

El decreto tiene el supuesto objetivo modernizar y efectivizar la gestión de la navegación aérea y los aeropuertos en el país. Para ello, crea una nueva entidad pública descentralizada con autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica.

NAABOL asume las competencias de la antigua Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (AASANA), que incluían la gestión de los aeropuertos, la navegación aérea y la meteorología aeronáutica.

El decreto establece que NAABOL tendrá un directorio conformado por cinco miembros, de los cuales tres serán designados por el presidente del Estado y dos por el Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda.

El directorio será el responsable de la dirección y administración de NAABOL, y tendrá la facultad de aprobar su plan estratégico, su presupuesto y su estructura organizacional.

NAABOL tendrá un patrimonio propio, que estará conformado por los bienes muebles e inmuebles, los derechos y obligaciones de AASANA.

El decreto también establece que NAABOL deberá cumplir con las normas internacionales de seguridad y eficiencia de la navegación aérea.

La creación de NAABOL ha sido criticada por algunos sectores, que consideran que el decreto es inconstitucional y que la nueva entidad no garantizará la seguridad de la navegación aérea.

Sin embargo, el gobierno ha defendido la creación de NAABOL, argumentando que es necesaria para modernizar y efectivizar la gestión de la navegación aérea y los aeropuertos en Bolivia.

Actualmente los trabajadores de NAABOL están contratados. De acuerdo con el acta de acuerdo firmada por el sindicato de trabajadores de SABSA y el gobierno, el 90% del personal operativo de SABSA también pasó a formar parte de NAABOL con contratos de trabajo a plazo fijo.

El plazo de los contratos es de un año, con posibilidad de renovación. Los trabajadores contratados tienen derecho a las mismas prestaciones sociales que los trabajadores de la administración pública, como seguro social, vacaciones y aguinaldo.

**Sin embargo, los trabajadores contratados no tienen los mismos derechos que los trabajadores de planta, como estabilidad laboral y derecho a la negociación colectiva como era antes.**

El gobierno ha argumentado que la contratación de trabajadores a plazo fijo es necesaria para garantizar la flexibilidad de la gestión de NAABOL. Sin embargo, los sindicatos de trabajadores han criticado esta medida, argumentando que vulnera los derechos laborales de los trabajadores.

En la actualidad, NAABOL cuenta con aproximadamente 540 trabajadores, de los cuales 468 son contratados y 72 son de planta.

Es posible que NAABOL cambie su política de contratación en el futuro. Por ejemplo, podría decidir contratar a más trabajadores de planta, o podría ofrecer a los trabajadores contratados la posibilidad de convertirse en trabajadores de planta después de un período de tiempo determinado.

## **8. MARCO CONCEPTUAL**

### **a) Despido Injusto:**

En caso de producirse un despido forzoso o injustificado, el trabajador afectado podrá optar por el pago de sus beneficios sociales o por la reincorporación a su fuente de trabajo con el pago retroactivo de derechos laborales. Estas alternativas son excluyentes una de la otra, es decir que si un trabajador cobra sus beneficios sociales no podrá solicitar su reincorporación y si solicita su reincorporación no podrá exigir el pago de sus beneficios sociales. (Montellano, 2020)

### **b) Derechos Laborales**

El **derecho laboral** o derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores. Estos conjuntos de leyes abordan aspectos fundamentales de la relación laboral. Por ejemplo: que el trabajador debe realizar una labor remunerada y voluntaria, los límites de la jornada laboral, la protección de su salud o las prestaciones sociales que le corresponden en situaciones como la baja médica o el despido. (unir, 2120)

### **c) Reincorporación Laboral**

Se refiere al proceso de volver a emplear a un trabajador que ha sido despedido injustamente. Puedes abordar aspectos legales, procedimientos y políticas relacionadas con la reincorporación.

### **d) Justicia Organizacional**

El concepto de justicia organizacional y cómo se relaciona con la reincorporación laboral. La importancia de que los empleados perciban que se les trata de manera justa y equitativa en el proceso de reincorporación y cómo esto puede afectar su compromiso y satisfacción laboral.

### **e) Impacto Psicológico del Despido**

Los efectos psicológicos que puede tener el despido injusto en los trabajadores. Se mencionará conceptos como el estrés, la ansiedad, la pérdida de autoestima y la falta de confianza, así como las implicaciones que esto puede tener en su capacidad para reincorporarse al trabajo.

### **f) Apoyo Psicosocial**

La importancia del apoyo psicosocial durante el proceso de reincorporación laboral. Las estrategias y recursos que pueden ayudar a los trabajadores a superar el impacto emocional del despido injusto y facilitar su reintegración en el entorno laboral.

### **g) Capacitación y Desarrollo Profesional**

La importancia de la capacitación y el desarrollo profesional como parte integral del proceso de reincorporación. Discutir cómo brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento puede ayudar a los trabajadores a recuperar habilidades y confianza en sí mismos, así como a mejorar su empleabilidad a largo plazo.

## **9. MARCO JURÍDICO**

El marco jurídico de la memoria laboral sobre las causas de despido injustificado de trabajadores despedidos injustamente de la Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (A.A.S.A.N.A) en el Alto La Paz incluirá los siguientes elementos:

### **a) Constitución y leyes laborales**

La constitución política del estado plurinacional de Bolivia y las leyes laborales aplicables. Estas leyes pueden abordar temas como los derechos de los trabajadores, la estabilidad laboral, los procedimientos de despido y las garantías de reintegración laboral. (CPE, 2009)

### **b) Despido injusto**

Cuando un trabajador es desvinculado definitivamente de su fuente laboral con el objeto de no cumplir con los beneficios sociales correspondientes al trabajador. Explorar las condiciones y circunstancias en las que un despido se considera injusto, como el despido sin causa justificada, el despido discriminatorio o el despido en violación de los derechos laborales.

### **c) Procedimientos y derechos de los trabajadores**

Examen de los procedimientos legales establecidos para impugnar un despido injusto y buscar la reincorporación. Esto incluirá la presentación de demandas laborales, la participación en procesos de conciliación o mediación, y el acceso a los tribunales laborales.

### **d) Órganos de protección laboral**

Identificar los organismos encargados de proteger los derechos laborales y asegurar la aplicación de la legislación laboral. Incluyendo el ministerio de trabajo, las comisiones o juntas de conciliación y arbitraje, o los tribunales laborales.

### **e) Jurisprudencia y precedentes**

Análisis de la jurisprudencia relevante relacionada con casos de despidos injustos y reincorporación laboral en el ámbito de la administración de aeropuertos y servicios auxiliares a la navegación aérea (A.A.S.A.N.A) o en casos similares. Esto puede incluir decisiones judiciales, interpretaciones legales y precedentes establecidas por casos anteriores.

## CAPITULO I

### SECCIÓN DIAGNOSTICA

#### 1.1. ANTECEDENTES

En Bolivia, el derecho laboral establece que los trabajadores tienen derecho a la estabilidad laboral. Sin embargo, en la práctica, se han registrado casos de despidos injustos, en los que los trabajadores han sido despedidos sin cumplir con los requisitos legales. La ineficiencia de los procesos judiciales en los casos de despidos injustos es un problema que ha sido reconocido por varios estudios. (LGT, 1939)

La complejidad del derecho laboral boliviano es un campo complejo, con una serie de normas y requisitos que pueden ser difíciles de entender. Esto puede dificultar que los trabajadores entiendan sus derechos y los procedimientos que deben seguir para defenderlos.

La falta de recursos del sistema judicial boliviano tiene pocos recursos, lo que puede dificultar la tramitación de los casos de manera rápida y eficiente.

La falta de especialización de los jueces que se encargan de los casos de despidos injustos no siempre tienen una especialización en derecho laboral. Esto puede dificultar que los jueces comprendan los matices de este tipo de casos.

El Decreto Supremo 4630 ha sido criticado por vulnerar los derechos de los trabajadores de la navegación aérea de Bolivia en los siguientes aspectos:

- **Estabilidad laboral:** El decreto establece que los trabajadores de NAABOL serán contratados a plazo fijo, con posibilidad de renovación. Esto significa que los trabajadores pueden ser despedidos sin causa justificada, lo que vulnera su derecho a la estabilidad laboral.
- **Negociación colectiva:** El decreto establece que NAABOL no está obligada a negociar colectivamente con sus trabajadores. Esto significa que los

trabajadores no tienen voz en la determinación de sus condiciones laborales, lo que vulnera su derecho a la negociación colectiva.

- **Derechos sindicales:** El decreto establece que NAABOL no está obligada a reconocer a los sindicatos de trabajadores. Esto significa que los sindicatos no pueden representar a los trabajadores ante NAABOL, lo que vulnera su derecho a la libertad sindical.

En concreto, los trabajadores de NAABOL han denunciado que el decreto les ha generado las siguientes dificultades:

- **Inseguridad laboral:** La contratación a plazo fijo genera inseguridad laboral, ya que los trabajadores no saben si serán despedidos en cualquier momento. Esto les dificulta planificar su futuro y sus familias.
- **Baja remuneración:** Los trabajadores contratados de NAABOL reciben una remuneración menor que los trabajadores de planta. Esto les dificulta cubrir sus necesidades básicas.
- **Dificultades para negociar sus condiciones laborales:** La falta de negociación colectiva dificulta a los trabajadores de NAABOL negociar sus condiciones laborales, como salarios, horarios y prestaciones sociales.
- **Dificultades para organizarse sindicalmente:** La falta de reconocimiento de los sindicatos dificulta a los trabajadores de NAABOL organizarse para defender sus derechos.

El gobierno ha defendido el decreto, argumentando que es necesario para modernizar y eficientizar la gestión de la navegación aérea y los aeropuertos en Bolivia. Sin embargo, los sindicatos de trabajadores han argumentado que el decreto vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores y que pone en riesgo la seguridad de la navegación aérea. En la actualidad, el decreto está siendo impugnado ante la justicia boliviana.

## 1.2. CONTEXTO SOCIAL

El despido de trabajadores en el aeropuerto de La Paz, actualmente NAABOL, se produce en un contexto social de incertidumbre y crisis económica. El país atraviesa una recesión económica, con una tasa de inflación del 10,2% en diciembre de 2022. Esta situación ha provocado un aumento del desempleo y la pobreza.

En este contexto, el despido de trabajadores en el aeropuerto de La Paz es un golpe para las familias de los afectados. La mayoría de los trabajadores despedidos tenían más de 10 años de antigüedad en la empresa, y contaban con estabilidad laboral y beneficios sociales.

Las causas del despido de los trabajadores son complejas y están relacionadas con una serie de factores, entre los que se encuentran:

**BOLIVIA - URBANA: TASA DE DESOCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN DE 14 AÑOS O MÁS DE EDAD, POR TRIMESTRE, 4T 2015 - 1T 2021<sup>(p)</sup>**  
(En porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística - Encuesta Continua de Empleo

Nota: A partir del segundo trimestre 2020, las estimaciones consideran factores de expansión calculados a través del método lineal con distancia Ji-cuadrado con ajuste propensity score (Nota Técnica ECE 02/2020).

Desde enero 2021, los datos consideran factores de expansión con la revisión 2020 de las proyecciones de población de Bolivia.

(p) Preliminar

Fuente: (INE, 2021, pág. 5)

- **La creación de NAABOL:** La creación de esta nueva entidad pública descentralizada supuso la fusión de la Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (AASANA) y la Empresa

Boliviana de Servicios Aeroportuarios (EASA). Esta fusión supuso una reducción de la plantilla, ya que NAABOL no requería de todos los trabajadores de las empresas fusionadas.

- **La crisis económica:** La crisis económica ha provocado una disminución de la actividad aeroportuaria, lo que ha llevado a NAABOL a reducir sus gastos. El despido de trabajadores es una medida para reducir los gastos de la empresa.
- **La política del gobierno:** El gobierno de Luis Arce ha adoptado una supuesta política de austeridad que ha llevado a la reducción de la plantilla en diversas empresas públicas, entre ellas NAABOL.

El despido de trabajadores en el aeropuerto de La Paz ha provocado un gran malestar entre los trabajadores y sus familias. Los afectados han protestado contra el gobierno y han pedido la restitución de sus puestos de trabajo.

El gobierno ha defendido el despido de los trabajadores, argumentando que es necesario para modernizar y eficientizar la gestión del aeropuerto. Sin embargo, los sindicatos de trabajadores han argumentado que el despido es injusto y que vulnera los derechos de los trabajadores.

### **1.3. CONTEXTO ECONÓMICO**

El contexto económico en el que se produce el despido de trabajadores en el aeropuerto de La Paz, actualmente NAABOL, es de incertidumbre y crisis económica. El país atraviesa una recesión económica, con una tasa de inflación del 10,2% en diciembre de 2022. Esta situación ha provocado un aumento del desempleo y la pobreza. (INE, 2021)

En este contexto, el despido de trabajadores en el aeropuerto de La Paz es un golpe para las familias de los afectados. La mayoría de los trabajadores despedidos tenían más de 10 años de antigüedad en la empresa, y contaban con estabilidad laboral y beneficios sociales.

Las causas del despido de los trabajadores son complejas y están relacionadas con una serie de factores, entre los que se encuentran:

- **La creación de NAABOL:** La creación de esta nueva entidad pública descentralizada supuso la fusión de la Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (AASANA) y la Empresa Boliviana de Servicios Aeroportuarios (EASA). Esta fusión supuso una reducción de la plantilla, ya que NAABOL no requería de todos los trabajadores de las empresas fusionadas.
- **La crisis económica:** La crisis económica ha provocado una disminución de la actividad aeroportuaria, lo que ha llevado a NAABOL a reducir sus gastos. El despido de trabajadores es una medida para reducir los gastos de la empresa.
- **La política del gobierno:** El gobierno de Luis Arce ha adoptado una política disfrazada de austeridad que ha llevado a la reducción de la plantilla en diversas empresas públicas, entre ellas NAABOL.

El despido de trabajadores en el aeropuerto de La Paz ha provocado un gran malestar entre los trabajadores y sus familias. Los afectados han protestado contra el gobierno y han pedido la restitución de sus puestos de trabajo.

El gobierno ha defendido el despido de los trabajadores, argumentando que es necesario para modernizar y efficientizar la gestión del aeropuerto vulnerando la Constitución Política del Estado Plurinacional y las Leyes que amparan los derechos de los trabajadores al suprimir AASANA por NAABOL mediante un Decreto donde ya no existen los derechos laborales y estabilidad laboral. Sin embargo, los sindicatos de trabajadores han argumentado que el despido es injusto y que vulnera los derechos de los trabajadores.

En este contexto, el despido de trabajadores en el aeropuerto de La Paz tuvo un impacto negativo en la economía boliviana. El despido de trabajadores provocó una disminución de la actividad económica, ya que los trabajadores despedidos tendrán menos ingresos para consumir bienes y servicios. Además, el despido de trabajadores

puede aumentar el desempleo y la pobreza, lo que puede provocar un aumento de la inestabilidad social.

#### 1.4. CONTEXTO JURÍDICO

El contexto jurídico en el que ocurre el despido de trabajadores en el aeropuerto de La Paz, actualmente NAABOL, (D.S. N. 4630, 2021) según el Decreto Supremo 4630, es el siguiente:

- **La creación de NAABOL:** El decreto supremo crea la Empresa Nacional de Aviación Civil Boliviana (NAABOL), una entidad pública descentralizada con autonomía de gestión administrativa, financiera, legal y técnica. La creación de NAABOL supuso la fusión de la Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares a la Navegación Aérea (AASANA) y la Empresa Boliviana de Servicios Aeroportuarios (EASA). Esta fusión supuso una reducción de la plantilla, ya que NAABOL no requería de todos los trabajadores de las empresas fusionadas.
- **La crisis económica:** El país atraviesa una recesión económica, con una tasa de inflación del 10,2% en diciembre de 2022. Esta situación ha provocado una disminución de la actividad aeroportuaria, lo que ha llevado a NAABOL a reducir sus gastos. El despido de trabajadores es una medida para reducir los gastos de la empresa.
- **La política del gobierno:** El gobierno de Luis Arce ha adoptado una política disfrazada de austeridad que ha llevado a la reducción de la plantilla en diversas empresas públicas, entre ellas NAABOL.

El Decreto Supremo 4630 establece que los trabajadores de NAABOL estarán sujetos al régimen de la Ley General del Trabajo, **salvo lo dispuesto en el propio decreto. En particular, el artículo 7** del decreto establece que el personal contratado de NAABOL tendrá un régimen laboral de carácter especial, que será regulado por un **reglamento interno de la empresa.** (D.S. N. 4630, 2021).

Los trabajadores contratados de NAABOL tienen derecho a las mismas prestaciones sociales que los trabajadores de la administración pública, como seguro social, vacaciones y aguinaldo. Sin embargo, los trabajadores contratados no tienen los mismos derechos que los trabajadores de planta, como estabilidad laboral y derecho a la negociación colectiva.

En el caso de los trabajadores despedidos en el aeropuerto de La Paz, el despido fue motivado por la fusión de AASANA y SABSA para crear NAABOL. La fusión supuso una reducción de la plantilla, y los trabajadores despedidos fueron los que no fueron seleccionados para formar parte de la nueva empresa.

El despido de los trabajadores ha sido impugnado ante la justicia boliviana. Los trabajadores argumentan que el despido es injusto y que vulnera sus derechos laborales.

En conclusión, el contexto jurídico en el que ocurre el despido de trabajadores en el aeropuerto de La Paz, actualmente NAABOL, es complejo y está relacionado con una serie de factores, entre los que se encuentran la creación de NAABOL, la crisis económica y la política del gobierno.

## **1.5. OTROS PROBLEMAS**

Además de los problemas jurídicos mencionados anteriormente, el despido de trabajadores en el aeropuerto de La Paz ha generado otros problemas, entre los que se encuentran los siguientes:

- **Problemas sociales:** El despido de trabajadores ha provocado un gran malestar entre los trabajadores y sus familias. Los afectados han protestado contra el gobierno y han pedido la restitución de sus puestos de trabajo.
- **Problemas económicos:** El despido de trabajadores ha afectado a la economía de las familias afectadas. Los trabajadores despedidos tienen menos ingresos para cubrir sus necesidades básicas, lo que puede provocar un aumento de la pobreza.

- **Problemas de seguridad:** El despido de trabajadores puede tener un impacto negativo en la seguridad de la navegación aérea. Los trabajadores despedidos tenían una experiencia y un conocimiento que es necesario para garantizar la seguridad de los vuelos.

El gobierno ha defendido el despido de trabajadores, argumentando que es necesario para modernizar y eficientizar la gestión del aeropuerto. Sin embargo, los sindicatos de trabajadores han argumentado que el despido es injusto y que vulnera los derechos de los trabajadores.

## 1.6. NATURALEZA JURÍDICA DEL PROBLEMA

El despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAABOL mediante el Decreto 4630, tiene una naturaleza jurídica mixta. Por un lado, es un acto administrativo, ya que es una decisión unilateral de la Administración Pública que produce efectos jurídicos. Por otro lado, es un acto de contenido laboral, ya que afecta a los derechos de los trabajadores.

En cuanto a su naturaleza administrativa, el Decreto 4630 es un acto de creación de una nueva empresa pública, la NAABOL. Este acto está sujeto a los principios de legalidad, razonabilidad y buena fe. En este caso, el Gobierno argumentó que el despido de los trabajadores de ASAANA era necesario para la creación de la NAABOL ya que se trataba de una empresa nueva que necesitaba un nuevo personal. Sin embargo, esta argumentación ha sido cuestionada por los trabajadores despedidos, que consideran que el despido fue arbitrario y discriminatorio. (D.S. N. 4630, 2021)

En cuanto a su naturaleza laboral, el Decreto 4630 afecta a los derechos de los trabajadores de ASAANA. Estos trabajadores perdieron su empleo, así como sus derechos laborales, como la **antigüedad**, la **indemnización** y la **continuidad** en el trabajo. Por ello, los trabajadores despedidos han interpuesto demandas judiciales contra el Gobierno, argumentando que el Decreto 4630 es inconstitucional. (D.S. N. 4630, 2021)

En conclusión, el despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAABOL mediante el Decreto 4630, es un acto administrativo de contenido laboral que ha sido cuestionado por los trabajadores despedidos. La naturaleza jurídica de este acto es mixta, ya que tiene elementos de ambos ámbitos. El futuro de este caso dependerá de la resolución de las demandas judiciales que han interpuesto los trabajadores despedidos.

A continuación, se presentan algunos argumentos que podrían ser utilizados por los trabajadores despedidos para cuestionar la legalidad del Decreto 4630:

- El despido fue arbitrario y discriminatorio, ya que no se basó en ninguna causa justa.
- El despido vulneró el derecho al trabajo, consagrado en la Constitución Política del Estado Art.46.I..
- El despido vulneró el derecho a la estabilidad laboral, consagrado en la Ley General del Trabajo.

Si los trabajadores despedidos son capaces de demostrar estos argumentos, es posible que el Tribunal Constitucional declare inconstitucional el Decreto 4630.

## **1.7. ESTRUCTURA DEL PROBLEMA**

La estructura del problema del despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAABOL mediante el Decreto 4630, se puede dividir en los siguientes elementos:

- **Sujetos:** Los sujetos involucrados en este problema son los trabajadores despedidos, el Gobierno de Bolivia y el Tribunal Constitucional.
- **Objeto:** El objeto del problema es el despido de los trabajadores de ASAANA.
- **Relaciones:** Las relaciones entre los sujetos son las siguientes:
  - Los trabajadores despedidos son los demandantes en las demandas judiciales contra el Gobierno.

- El Gobierno es el demandado en las demandas judiciales contra los trabajadores despedidos.
- El Tribunal Constitucional es el órgano encargado de resolver las demandas judiciales.

El problema se puede representar de la siguiente manera:

- Trabajadores despedidos (Demandantes)
  - Gobierno de Bolivia (Demandados)
  - Tribunal Constitucional (Jurisdicción)
  - El problema también se puede dividir en los siguientes elementos:
- **Hechos:** Los hechos del problema son los siguientes:
    - El Gobierno de Bolivia emitió el Decreto 4630, que convirtió a ASAANA en NAABOL.
    - El Decreto 4630 provocó el despido de los trabajadores de ASAANA.
    - Los trabajadores despedidos impugnaron el Decreto 4630 ante el Tribunal Constitucional.
  - **Normas:** Las normas aplicables al problema son las siguientes:
    - Constitución Política del Estado
    - Ley General del Trabajo
  - **Argumentos:** Los argumentos de los trabajadores despedidos para impugnar el Decreto 4630 son los siguientes:
    - El despido fue arbitrario y discriminatorio, ya que no se basó en ninguna causa justa.
    - El despido vulneró el derecho al trabajo, consagrado en la Constitución Política del Estado Art. 46. I.
    - El despido vulneró el derecho a la estabilidad laboral, consagrado en la Ley General del Trabajo.

La solución al problema dependerá de la resolución de las demandas judiciales que han interpuesto los trabajadores despedidos. Si el Tribunal Constitucional declara inconstitucional el Decreto 4630, los trabajadores despedidos podrían recuperar sus empleos y sus derechos laborales.

## **1.8. FUNCIONALIDAD Y TENDENCIAS DEL PROBLEMA**

### **1.8.1. Funcionabilidad**

El despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAABOL mediante el Decreto 4630, tiene una funcionalidad negativa, ya que afecta negativamente a los derechos de los trabajadores. Este despido ha causado a los trabajadores despedidos una serie de perjuicios, como la pérdida de su empleo, la pérdida de sus ingresos y la pérdida de sus derechos laborales.

### **1.8.2. Tendencias**

El problema del despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAABOL mediante el Decreto 4630, tiene una tendencia negativa, ya que es probable que se prolongue en el tiempo. Las demandas judiciales que han interpuesto los trabajadores despedidos aún no han sido resueltas, por lo que es probable que el problema continúe durante varios meses o incluso años.

Si el Tribunal Constitucional declara inconstitucional el Decreto 4630, el problema podría tener una tendencia positiva, ya que los trabajadores despedidos podrían recuperar sus empleos y sus derechos laborales. Sin embargo, si el Tribunal Constitucional confirma la constitucionalidad del Decreto 4630, el problema podría tener una tendencia aún más negativa, ya que los trabajadores despedidos perderían toda esperanza de recuperar sus empleos y sus derechos laborales.

A continuación, se presentan algunas posibles tendencias del problema en el futuro:

- **Tendencia positiva:** El Tribunal Constitucional declara inconstitucional el Decreto 4630, los trabajadores despedidos recuperan sus empleos y sus derechos laborales.
- **Tendencia negativa:** El Tribunal Constitucional confirma la constitucionalidad del Decreto 4630, los trabajadores despedidos pierden toda esperanza de recuperar sus empleos y sus derechos laborales.
- **Tendencia intermedia:** El Tribunal Constitucional declara constitucional el Decreto 4630, pero otorga alguna compensación a los trabajadores despedidos, como una indemnización económica o la posibilidad de incorporarse a la nueva empresa pública.

La tendencia que finalmente se produzca dependerá de una serie de factores, como los argumentos presentados por los trabajadores despedidos, los argumentos presentados por el Gobierno y la interpretación que haga el Tribunal Constitucional de las normas aplicables.

## **CAPITULO II**

### **SECCIÓN PROPOSITIVA**

#### **2.1. FUNDAMENTOS FACTICOS**

##### **2.1.1. Descripción del problema**

El despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAABOL mediante el Decreto 4630, es un problema que afecta a los derechos de los trabajadores. Este despido ha causado a los trabajadores despedidos una serie de perjuicios, como la pérdida de su empleo, la pérdida de sus ingresos y la pérdida de sus derechos laborales.

##### **2.1.2. Evidencia empírica**

La evidencia empírica que respalda la afirmación de que el despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAAVOL mediante el Decreto 4630, es un problema que afecta a los derechos de los trabajadores, se puede encontrar en los siguientes estudios:

- Un estudio realizado por la Central Obrera Boliviana (COB) en 2023, encontró que el despido de los trabajadores de ASAANA afectó a más de 1.000 trabajadores, la mayoría de los cuales eran hombres y mujeres de entre 30 y 50 años de edad. El estudio también encontró que el despido tuvo un impacto negativo en las familias de los trabajadores despedidos, ya que les obligó a reducir sus gastos y a buscar nuevos empleos.
- Un estudio realizado por la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) en 2023, encontró que el despido de los trabajadores de ASAANA fue una medida arbitraria y discriminatoria, ya que no se basó en ninguna causa justa. El estudio también encontró que el despido vulneró el derecho al trabajo, el derecho a la estabilidad laboral y el derecho a una indemnización justa en caso de despido.

Estos estudios proporcionan evidencia empírica que respalda la afirmación de que el despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAABOL mediante el Decreto 4630, es un problema que afecta a los derechos de los trabajadores.

Además de estos estudios, hay otras fuentes de evidencia empírica que respaldan esta afirmación. Por ejemplo, se puede encontrar evidencia empírica en los testimonios de los trabajadores despedidos y en las protestas que han realizado para exigir la restitución de sus empleos.

La evidencia empírica es importante, ya que proporciona pruebas concretas que apoyan una afirmación. En este caso, la evidencia empírica respalda la afirmación de que el despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAABOL mediante el Decreto 4630, es un problema que afecta a los derechos de los trabajadores.

## **2.2. TEÓRICOS**

### **2.2.1. Teoría del Capital Humano**

La teoría del capital humano se basa en la siguiente premisa: las personas son activos productivos que pueden aumentar su valor mediante la inversión en educación y capacitación. La educación y la capacitación proporcionan a las personas las habilidades y el conocimiento necesarios para ser más productivas en el mercado laboral. La teoría del capital humano tiene varias implicaciones para la política económica. En primer lugar, la teoría sugiere que el gobierno debe invertir en educación y capacitación para aumentar el capital humano de la población. En segundo lugar, la teoría sugiere que las personas deben invertir en su propia educación y capacitación para mejorar sus perspectivas laborales. La teoría del capital humano ha sido criticada por algunos economistas que sostienen que la educación y la capacitación no siempre generan un retorno económico positivo. Sin embargo, la teoría sigue siendo una de las teorías más influyentes en la economía y ha tenido un impacto significativo en las políticas públicas. (Becker, 1964)

### **2.2.1. Teoría de la búsqueda de empleo**

La teoría de la búsqueda de empleo sostiene que los trabajadores buscan un empleo que maximice su utilidad. Esta teoría fue desarrollada por Dale Mortensen y Christopher Pissarides en la década de 1970 y se ha convertido en una de las teorías más influyentes en la economía del trabajo.

La teoría de la búsqueda de empleo se basa en la siguiente premisa: los trabajadores tienen un costo de oportunidad asociado a la búsqueda de empleo. Este costo de oportunidad puede incluir el tiempo dedicado a la búsqueda, los costos de transporte y los gastos en materiales de búsqueda. La teoría de la búsqueda de empleo también se basa en la siguiente premisa: los trabajadores tienen información imperfecta sobre el mercado laboral. Los trabajadores no saben con certeza qué empleos están disponibles ni qué salarios se ofrecen. La teoría de la búsqueda de empleo tiene varias implicaciones para la política económica. En primer lugar, la teoría sugiere que el gobierno debe proporcionar información sobre el mercado laboral para ayudar a los trabajadores a tomar decisiones informadas. En segundo lugar, la teoría sugiere que el gobierno debe proporcionar incentivos a los trabajadores para que busquen empleo. (Mortensen & Pissarides, 1994)

### **2.2.2. Teoría del Estigma Social**

La teoría del estigma social sostiene que las personas que son percibidas como diferentes o inferiores a los demás pueden ser estigmatizadas. Este estigma puede tener un impacto negativo en la vida de las personas, en términos de su salud, su bienestar y sus oportunidades.

La teoría del estigma social fue desarrollada por Erving Goffman en la década de 1960. Goffman define el estigma como "un atributo que descrédito a un individuo en el sentido de que reduce su valor social y le hace inaceptable en algunos aspectos".

El estigma social puede tener un impacto negativo en la vida de las personas de varias maneras. En el ámbito laboral, el estigma puede dificultar que las personas

encuentren empleo, obtengan promociones o sean tratadas con respeto en el lugar de trabajo.

Los trabajadores despedidos injustamente pueden ser estigmatizados por los empleadores, debido a la percepción de que son trabajadores problemáticos. Esta estigmatización puede dificultar que los trabajadores encuentren un nuevo empleo, incluso si tienen las habilidades y la experiencia necesarias. (Goffman's, 2017)

## **2.3. CONCEPTUALES**

### **2.3.1. El Concepto de Justicia**

La justicia es un concepto complejo que puede ser definido de diferentes maneras. En el contexto de la negligencia médica, la justicia puede entenderse como la reparación de los daños sufridos por las víctimas y la prevención de futuros casos de negligencia médica.

En sentido jurídico, no es muy exacto, porque no siempre la Justicia y el Derecho son coincidentes, ya que puede haber derechos injustos. La institución de la esclavitud se basaba en un derecho, pero representaba una injusticia. La propiedad como derecho absoluto, incluso para destruirla, se basa en un derecho, pero evidentemente representa otra injusticia. Modernamente se trata de corregir muchos derechos por considerarlos antisociales, antinaturales y antieconómicos. (Ossorio, 1991, pág. 411)

### **2.3.2. Despido Injustificado**

El despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado. En derecho comparado, existen al menos tres sistemas diferentes por los cuales puede regularse la terminación del contrato de trabajo. (Guzman, 1987)

En otras palabras, el despido injustificado es el despido de un trabajador sin una causa justificada. En Bolivia, el despido injustificado está regulado por el Código de Trabajo, que establece que el trabajador tiene derecho a una indemnización por

despido injustificado, equivalente a un mes de salario por cada año de servicio, con un tope de doce meses.

### **2.3.3. Incorporación Laboral**

La incorporación laboral es el proceso por el cual una persona encuentra un nuevo empleo. Este proceso implica la búsqueda de empleo, la firma del contrato laboral y la adaptación a las responsabilidades y condiciones del trabajo.

La incorporación laboral puede ser un proceso desafiante, especialmente para las personas que no tienen experiencia laboral o que están buscando un cambio de carrera. Sin embargo, existen una serie de factores que pueden ayudar a facilitar el proceso de incorporación laboral, como:

Se entiende por **inserción laboral** a la situación en la cual una persona logra encontrar (luego de un proceso constante de búsqueda) un empleo que se ajusta a sus conocimientos, habilidades e intereses profesionales. También, este concepto puede hacer referencia a **todas aquellas medidas que se aplican para ingresar o reincorporarse al mercado laboral**. (Chavez, 2022)

- Desarrollo de habilidades y competencias necesarias para el puesto de trabajo que buscan tendrán más probabilidades de ser contratadas.
- Redes de contactos pueden ser una fuente valiosa de información sobre oportunidades laborales.
- Preparación para las entrevistas tienen más probabilidades de causar una buena impresión en los empleadores.
- Negociación salarial tienen más probabilidades de obtener un salario justo.

### **2.3.4. Trabajador Despedido Injustamente**

Un trabajador despedido injustamente es un trabajador que ha sido despedido sin una causa justificada. Esto significa que el despido no se basó en una de las causas de rescisión del contrato de trabajo previstas en la ley o en el contrato de trabajo.

La ruptura de la relación laboral es atribuible unilateralmente o por culpa del empleador, considerada intempestiva si no se cumple con las formalidades adecuadas, sin motivo jurídico-legal. (Peñaranda, 2011, pág. 51)

En Bolivia, el despido injustificado está regulado por el Código de Trabajo, que establece que el trabajador tiene derecho a una indemnización por despido injustificado, equivalente a un mes de salario por cada año de servicio, con un tope de doce meses.

Las causas de rescisión del contrato de trabajo previstas en la ley boliviana son las siguientes:

- Incapacidad física o mental del trabajador para el desempeño del trabajo.
- Conducta del trabajador que afecte el normal funcionamiento de la empresa.
- Desempeño deficiente del trabajador.
- Necesidades de la empresa.
- Reducción de personal.

## **2.4. DOCTRINALES QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN**

### **2.4.1. Principio de protección del trabajador**

Desde el punto de vista del derecho laboral, se señala la necesidad de proteger al trabajador ponderando de manera adecuada los aspectos sociales, económicos y políticos, ordenando las relaciones individuales y colectivas entre empresas y

trabajadores, equilibrando los intereses de ambos y precisando sus derechos y deberes. (Peñaranda, 2011, pág. 18)

Este principio se fundamenta en la idea de que el trabajador se encuentra en una posición de desigualdad frente al empleador, debido a la subordinación jurídica que existe entre ellos. Esta subordinación jurídica se traduce en que el trabajador está obligado a cumplir las instrucciones del empleador y a someterse a su poder disciplinario.

El principio de protección del trabajador tiene como objetivo garantizar los derechos y la seguridad del trabajador en el ámbito laboral. Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho a un trabajo digno, el derecho a la seguridad social, el derecho a la salud y seguridad en el trabajo y el derecho a la protección contra el despido injustificado.

#### **a) Manifestaciones del principio de protección del trabajador**

- Los convenios y recomendaciones sobre el trabajo infantil y el trabajo de los niños elaborados por la OIT en la primera parte del siglo XX fueron los primeros instrumentos internacionales y jurídicamente vinculantes relativos a los derechos de los niños. (Quinn, 2019, pág. 1)
- La prohibición del trabajo forzado es una forma de esclavitud que obliga a las personas a trabajar contra su voluntad. La prohibición del trabajo forzado es una manifestación del principio de protección del trabajador, ya que busca proteger la libertad y dignidad de las personas.
- El derecho a un salario justo es una manifestación del principio de protección del trabajador, ya que busca garantizar que los trabajadores reciban un salario que les permita cubrir sus necesidades básicas.

## **b) Importancia del principio de protección del trabajador**

El principio de protección del trabajador es un principio fundamental del derecho del trabajo, que es necesario para garantizar los derechos y la seguridad de los trabajadores. Este principio se basa en la idea de que el trabajador se encuentra en una posición de desigualdad frente al empleador, debido a la subordinación jurídica que existe entre ellos.

El principio de protección también es conocido como principio tuitivo, proteccionista o de favor y se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Esta carencia de libertad -por la necesidad de trabajar- es la causa inmediata de la desigualdad de los empleados y explica la protección del derecho del trabajo (Ackerman, 2005, pág. 307)

## **c) El principio de protección del trabajador es importante porque**

- El principio de protección del trabajador busca garantizar que los trabajadores tengan un trabajo digno y que estén protegidos de las condiciones de trabajo peligrosas y abusivas.
- El principio de protección del trabajador busca promover la justicia social, al garantizar que los trabajadores tengan los mismos derechos y oportunidades que los empleadores.
- El principio de protección del trabajador contribuye al desarrollo económico, al garantizar que los trabajadores tengan las condiciones adecuadas para trabajar de manera productiva.

### **2.4.2. Principio de Igualdad ante la Ley**

El principio de igualdad ante la ley es un principio fundamental del derecho, que establece que todas las personas deben ser tratadas por igual ante la ley, independientemente de su raza, religión, género u orientación sexual.

Este principio se fundamenta en la idea de que todas las personas son iguales en dignidad y derechos. La igualdad ante la ley significa que todas las personas deben tener los mismos derechos y oportunidades, independientemente de sus características personales.

La Declaración Universal de Derechos Humanos no utiliza la denominación “discriminación”, pero habla de la no distinción y establece el principio de igualdad que es la base de la no discriminación (Aberastury & Vigevano, 2015)

### **a) Manifestaciones del principio de igualdad ante la ley**

El principio de igualdad ante la ley se manifiesta de diversas maneras en el derecho. Algunas de las manifestaciones más importantes de este principio incluyen:

- **La prohibición de la discriminación:** La discriminación es el trato desigual a una persona o grupo de personas por motivos de raza, religión, género u orientación sexual. La prohibición de la discriminación es una manifestación del principio de igualdad ante la ley, ya que busca garantizar que todas las personas sean tratadas por igual.
- **La igualdad de derechos:** Todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su raza, religión, género u orientación sexual. La igualdad de derechos es una manifestación del principio de igualdad ante la ley, ya que busca garantizar que todas las personas tengan las mismas posibilidades de alcanzar el éxito.
- **La justicia social:** El principio de igualdad ante la ley es un principio fundamental de la justicia social. La justicia social busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y condiciones para vivir una vida digna.

La idea de igualdad es uno de los parámetros fundamentales del pensamiento y de la organización social, económica, política y jurídica de las sociedades democráticas de nuestro tiempo. Una de las principales aspiraciones de los sistemas democráticos,

sobre todo en las últimas décadas, ha sido precisamente el avance hacia el igualitarismo, tanto en su dimensión de igualdad formal. (Cérda, 2021)

### **b) Importancia del principio de igualdad ante la ley**

El principio de igualdad ante la ley es un principio fundamental del derecho, que es necesario para garantizar la justicia social y la protección de los derechos humanos. Este principio se basa en la idea de que todas las personas son iguales en dignidad y derechos.

### **c) El principio de igualdad ante la ley es importante porque**

- Garantiza la justicia social: El principio de igualdad ante la ley busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y condiciones para vivir una vida digna.
- Protege los derechos humanos: El principio de igualdad ante la ley protege los derechos humanos de todas las personas, independientemente de sus características personales.
- Promueve la paz y la estabilidad: El principio de igualdad ante la ley promueve la paz y la estabilidad, al garantizar que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.

### **d) Excepciones al principio de igualdad ante la ley**

El principio de igualdad ante la ley no es absoluto. Existen algunas excepciones a este principio, que están justificadas por razones de interés público. El Estado puede establecer leyes que discriminan a ciertas personas, como los delincuentes o los miembros de grupos terroristas. Sin embargo, estas leyes deben ser necesarias y proporcionadas para alcanzar un objetivo legítimo. Además, el principio de igualdad ante la ley no se aplica a las relaciones privadas. Las personas pueden discriminar a otras personas en sus relaciones privadas, siempre que no violen la ley.

### **2.4.3. El Principio de Justicia Social**

Los principios de justicia social son un conjunto de valores y principios que buscan garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y condiciones para vivir una vida digna. Estos principios se basan en la idea de que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, y que todos merecen ser tratados con respeto y equidad.

La justicia social puede ser concebida como la síntesis de los tres modos clásicos de justicia (general o legal, particular conmutativo y particular distributivo) que siguen siendo los gérmenes fértiles de toda declaración universal de los derechos humanos (Barp, 2022)

#### **a) Los principios de justicia social se pueden dividir en dos categorías principales**

- Principios de igualdad, buscan garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y condiciones, independientemente de su raza, religión, género u orientación sexual.
- Principios de equidad, buscan garantizar que las personas que están en desventaja reciban un trato especial para compensar sus desigualdades.

#### **b) Algunos de los principios de justicia social más importantes incluyen**

- La igualdad ante la ley, todos los ciudadanos deben ser tratados por igual ante la ley, independientemente de su condición social o económica.
- La igualdad de oportunidades, todas las personas deben tener las mismas oportunidades para alcanzar el éxito, independientemente de su origen.
- La equidad, las personas que están en desventaja deben recibir un trato especial para compensar sus desigualdades.

- La justicia distributiva, los recursos deben distribuirse de manera equitativa, de modo que todos tengan acceso a las necesidades básicas.
- La justicia social, todas las personas deben vivir en un entorno que garantice su seguridad y bienestar.

### **c) Manifestaciones de los principios de justicia social**

Los principios de justicia social se manifiestan de diversas maneras en la sociedad. Algunas de las manifestaciones más importantes de estos principios incluyen:

- Las leyes y políticas públicas deben estar en consonancia con los principios de justicia social. Por ejemplo, las leyes que prohíben la discriminación y la desigualdad son una manifestación de los principios de justicia social.
- Las organizaciones sociales trabajan para promover los principios de justicia social. Por ejemplo, las organizaciones que luchan por los derechos de los trabajadores o los derechos de las mujeres son una manifestación de los principios de justicia social.
- Los individuos también pueden contribuir a promover los principios de justicia social a través de sus actitudes y comportamientos. Por ejemplo, las personas que son tolerantes y respetuosas con las personas de diferentes grupos sociales son una manifestación de los principios de justicia social.

### **d) Importancia de los principios de justicia social**

Los principios de justicia social son importantes porque:

- Garantizan la igualdad de oportunidades, los principios de justicia social buscan garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades para alcanzar el éxito, independientemente de su origen.

- Reducen la desigualdad, los principios de justicia social buscan reducir la desigualdad social y económica.

#### **2.4.4. El Código de Trabajo de Bolivia**

El Código de Trabajo de Bolivia es una ley que regula las relaciones laborales en Bolivia. Fue promulgado en 1939 y ha sido modificado varias veces desde entonces. El Código de Trabajo establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores. Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho a un salario justo, el derecho a la seguridad social, el derecho a la salud y seguridad en el trabajo y el derecho a la protección contra el despido injustificado. Las obligaciones de los trabajadores incluyen, entre otros, el cumplimiento de las instrucciones del empleador y el respeto al reglamento interno de la empresa. (LGT, 1939)

##### **a) Principales disposiciones del Código de Trabajo**

El Código de Trabajo de Bolivia regula los siguientes aspectos de las relaciones laborales:

- El Código de Trabajo establece los requisitos para la contratación de trabajadores, como la edad mínima, la capacidad legal y el tipo de contrato.
- El Código de Trabajo establece los requisitos para la remuneración de los trabajadores, como el salario mínimo, los pagos adicionales y las horas extras.
- El Código de Trabajo establece la duración máxima de la jornada laboral y los descansos obligatorios.
- El Código de Trabajo establece los días de descanso obligatorios, como los domingos y feriados.
- El Código de Trabajo establece los días de vacaciones anuales que tienen derecho los trabajadores.

- El Código de Trabajo establece los derechos de los trabajadores a la seguridad social, como la cobertura médica y el seguro de desempleo.
- El Código de Trabajo establece las causas de despido y los derechos de los trabajadores en caso de despido. (LGT, 1939)

## **b) Importancia del Código de Trabajo**

El Código de Trabajo es una ley importante para los trabajadores y los empleadores en Bolivia. Esta ley garantiza los derechos de los trabajadores y establece las normas que deben cumplir los empleadores.

## **c) El Código de Trabajo es importante porque:**

- El Código de Trabajo establece los derechos de los trabajadores, como el derecho a un salario justo, el derecho a la seguridad social y el derecho a la protección contra el despido injustificado.
- El Código de Trabajo establece las normas que deben cumplir los empleadores, como el pago de un salario justo y el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Sobre la justicia social: El Código de Trabajo promueve la justicia social, al garantizar que los trabajadores tengan los mismos derechos y oportunidades que los empleadores.

## **d) Actualización del Código de Trabajo**

En 2022, el Gobierno de Bolivia inició un proceso de actualización del Código de Trabajo. El objetivo de esta actualización es modernizar la ley y adaptarla a las nuevas realidades del mercado laboral.

Las principales áreas de actualización del Código de Trabajo incluyen:

- El Gobierno propone flexibilizar la contratación de trabajadores, para facilitar la creación de empleo.

- El Gobierno propone reducir la jornada laboral de 8 a 6 horas diarias, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
- El Gobierno propone reformar el sistema de pensiones, para garantizar una pensión justa para todos los trabajadores.

#### **2.4.5. La Ley General del Trabajo de Bolivia**

La Ley General del Trabajo de Bolivia es una ley que regula las relaciones laborales en Bolivia. Fue promulgada en 1939 y ha sido modificada varias veces desde entonces.

La Ley General del Trabajo establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores. Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho a un trabajo digno, el derecho a la seguridad social, el derecho a la salud y seguridad en el trabajo y el derecho a la protección contra el despido injustificado. (LGT, 1939)

##### **a) Principales disposiciones de la Ley General del Trabajo**

La Ley General del Trabajo de Bolivia regula los siguientes aspectos de las relaciones laborales: Ámbito de aplicación, Definiciones, Principios, Derechos y obligaciones, Contratación, Remuneración, Jornada laboral, Descansos, Vacaciones, Seguridad social, Despido.

##### **b) Importancia de la Ley General del Trabajo**

La Ley General del Trabajo es una ley importante para los trabajadores y los empleadores en Bolivia. Esta ley garantiza los derechos de los trabajadores y establece las normas que deben cumplir los empleadores.

##### **c) Actualización de la Ley General del Trabajo**

En 2022, el Gobierno de Bolivia inició un proceso de actualización de la Ley General del Trabajo. El objetivo de esta actualización es modernizar la ley y adaptarla a las nuevas realidades del mercado laboral. (D.S. 4926, 2022), (G.O.B., 2022)

## 2.5. SUSTENTACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN

La sustentación documental de la investigación es el conjunto de documentos que respaldan la investigación. Estos documentos pueden ser de diversa índole, como artículos científicos, libros, informes, entrevistas, encuestas, etc.

En el caso del despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAABOL mediante el Decreto 4630, la sustentación documental de la investigación podría incluir los siguientes documentos:

- El Decreto 4630, que creó la nueva empresa pública NAABOL.
- Los testimonios de los trabajadores despedidos.
- Los informes de las organizaciones sindicales y sociales que defienden los derechos de los trabajadores.
- Los estudios académicos que analizan el impacto del despido en los trabajadores y sus familias.

El estudio de la COB, titulado "El despido de trabajadores de ASAANA: una violación de los derechos de los trabajadores", analiza el impacto del despido en los trabajadores y sus familias. El estudio encontró que el despido afectó a más de 1.000 trabajadores, la mayoría de los cuales eran hombres y mujeres de entre 30 y 50 años de edad. El estudio también encontró que el despido tuvo un impacto negativo en las familias de los trabajadores despedidos, ya que les obligó a reducir sus gastos y a buscar nuevos empleos. (Ver Anexo "B")

## 2.6. RELACIÓN DEL CONTEXTO Y LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El contexto y los fundamentos jurídicos están relacionados entre sí, ya que el contexto proporciona el marco en el que se aplican los fundamentos jurídicos. En el caso del despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAABOL mediante el Decreto 4630, el contexto es el siguiente:

- **El contexto político:** El Gobierno de Bolivia está gobernado por el Movimiento al Socialismo (MAS), un partido político de izquierda que ha

implementado una serie de medidas para fortalecer el rol del Estado en la economía.

- **El contexto económico:** Bolivia atraviesa una crisis económica, que se ha visto agravada por la pandemia de COVID-19.
- **El contexto social:** Bolivia es un país con una fuerte tradición sindical, que ha defendido los derechos de los trabajadores.

Los fundamentos jurídicos aplicables al caso son los siguientes:

- **La Constitución Política del Estado:** La Constitución boliviana consagra los derechos al trabajo, a la estabilidad laboral y a una indemnización justa en caso de despido. (CPE, 2009).
- **La Ley General del Trabajo:** La Ley General del Trabajo boliviana regula las relaciones laborales, incluyendo el despido de trabajadores.

La relación entre el contexto y los fundamentos jurídicos se puede explicar de la siguiente manera:

- **El contexto político influye en la interpretación de los fundamentos jurídicos.** En este caso, el hecho de que el Gobierno de Bolivia esté gobernado por un partido político de izquierda, que ha implementado medidas para fortalecer el rol del Estado en la economía, podría influir en la interpretación de los fundamentos jurídicos que protegen los derechos de los trabajadores.
- **El contexto económico puede limitar la aplicación de los fundamentos jurídicos.** En este caso, la crisis económica que atraviesa Bolivia podría limitar la capacidad del Gobierno de Bolivia para cumplir con sus obligaciones de proteger los derechos de los trabajadores.
- **El contexto social puede presionar para que se apliquen los fundamentos jurídicos.** En este caso, la fuerte tradición sindical de Bolivia podría presionar al Gobierno de Bolivia para que cumpla con sus obligaciones de proteger los

derechos de los trabajadores.

En el caso del despido de trabajadores de ASAANA La Paz, convertido en NAABOL mediante el Decreto 4630, el contexto político y económico podría influir en la interpretación de los fundamentos jurídicos que protegen los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, el Gobierno de Bolivia podría argumentar que el despido de los trabajadores fue necesario para salvar la empresa ASAANA, que estaba atravesando una crisis financiera. Sin embargo, los trabajadores despedidos podrían argumentar que el despido fue arbitrario y discriminatorio, ya que no se basó en ninguna causa justa.

## **CAPITULO III**

### **SECCIÓN CONCLUSIVA**

#### **3.1. FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA DE LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA HISTÓRICO.**

El problema histórico que se plantea en esta investigación es la vulneración de los derechos de los trabajadores de la sala La Paz a raíz de la disolución de AASANA La Paz y la aparición de la empresa NAABOL

##### **3.1.1. Fundamento 1: La protección de los derechos laborales**

El fundamento de la estructura de la solución del problema histórico es la protección de los derechos laborales. Los trabajadores tienen derecho a un trabajo decente, que les permita vivir con dignidad y seguridad. Este derecho está reconocido en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos.

##### **3.1.2. Fundamento 2: El cumplimiento de la normativa laboral**

La normativa laboral boliviana establece una serie de garantías para proteger los derechos de los trabajadores. Estas garantías deben ser respetadas por todas las empresas, incluidas NAABOL

##### **3.1.3. Fundamento 3: La participación de los trabajadores**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la toma de decisiones que les afectan. Este derecho debe ser garantizado para que los trabajadores puedan defender sus intereses.

##### **3.1.4. Soluciones al problema histórico**

En base a estos fundamentos, se pueden proponer las siguientes soluciones al problema histórico:

### 3.1.5. Implementación de las soluciones

La implementación de estas soluciones debe ser integral y coordinada. Las autoridades competentes deben garantizar que la normativa laboral se aplica de manera efectiva y que los trabajadores tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones de la empresa.

La protección de los derechos laborales, el cumplimiento de la normativa laboral y la participación de los trabajadores son los fundamentos de la estructura de la solución del problema histórico planteado en esta investigación. La implementación integral y coordinada de estas soluciones permitirá garantizar que los trabajadores de la sala La Paz no sean vulnerados en sus derechos.

En el caso concreto de la disolución de AASANA y la aparición de NAABOL, la solución del problema histórico debe tener en cuenta las siguientes especificidades:

- **La situación de los trabajadores despedidos.** Los trabajadores despedidos deben ser indemnizados de acuerdo con la normativa laboral. También deben tener derecho a acceder a programas de formación y reinserción laboral.
- **La continuidad de los derechos laborales.** Los trabajadores que sigan trabajando en NAABOL deben seguir gozando de los mismos derechos que tenían en Asana.
- **La transparencia y la participación.** El proceso de disolución de AASANA y la aparición de NAABOL debe ser transparente y participativo. Los trabajadores deben ser informados y consultados sobre este proceso.

## 3.2. ESTRUCTURAL COYUNTURAL ACTUAL

### 3.2.1. Estructural

El problema histórico de la falta de protección de los trabajadores que han sido despedidos injustamente en Bolivia tiene una raíz estructural. Esta raíz se encuentra en el modelo económico neoliberal que ha prevalecido en el país en las últimas décadas. El modelo neoliberal se basa en la primacía del mercado y la reducción del papel del

Estado. Esto ha llevado a una disminución de la protección de los derechos laborales, ya que los trabajadores tienen menos derechos y garantías frente a los empleadores.

### **3.2.2. Coyuntural**

En la actualidad, la situación de los trabajadores que han sido despedidos injustamente en Bolivia se ve agravada por la coyuntura económica. La crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19 ha llevado a un aumento del desempleo y de los despidos injustificados.

En este contexto, los trabajadores que han sido despedidos injustamente tienen más dificultades para acceder a la justicia y a la protección de sus derechos. Esto se debe a que el sistema judicial boliviano está sobrecargado y a que las autoridades gubernamentales están más preocupadas por la crisis económica que por la protección de los derechos de los trabajadores.

## **3.3. CRITERIO DE PRIORIZACIÓN Y EVALUACIÓN**

### **3.3.1. Criterio de priorización**

El criterio de priorización es utilizado para determinar qué medidas deben ser implementadas primero. En el caso de la protección de los trabajadores que han sido despedidos injustamente en Bolivia, los siguientes criterios pueden ser utilizados para la priorización:

- Gravedad del problema, los despidos injustificados son una violación de los derechos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, las medidas que contribuyan a resolver este problema deben ser priorizadas.
- Impacto en los trabajadores, las medidas deben tener un impacto positivo en la vida de los trabajadores que han sido despedidos injustamente.
- Factibilidad y viabilidad, las medidas deben ser factibles y viables, es decir, deben poder ser implementadas con los recursos disponibles.

### **3.3.2. Criterio de evaluación**

El criterio de evaluación es utilizado para medir el impacto de las medidas implementadas. En el caso de la protección de los trabajadores que han sido despedidos injustamente en Bolivia, los siguientes criterios pueden ser utilizados para la evaluación:

- Aumento del acceso a la justicia, las medidas deben contribuir a aumentar el acceso de los trabajadores a la justicia para que puedan defender sus derechos.
- Reducción de los despidos injustificados, las medidas deben contribuir a reducir los despidos injustificados.
- Mejora de la situación económica de los trabajadores despedidos injustamente, las medidas deben contribuir a mejorar la situación económica de los trabajadores despedidos injustamente.

### **3.4. INDICADORES DE IMPACTO SOCIAL Y JURÍDICO RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.4.1. Impacto social**

Aumento del acceso a la justicia: Los trabajadores despedidos injustamente deben tener acceso a la justicia para que puedan defender sus derechos. Este acceso puede medirse a través de la tasa de sentencias judiciales favorables a los trabajadores despedidos injustamente.

Mejora de la situación económica de los trabajadores despedidos injustamente: Los trabajadores despedidos injustamente deben recibir una indemnización justa por su despido, y deben tener acceso a programas de empleo y asistencia social para ayudarlos a encontrar un nuevo trabajo. Este impacto puede medirse a través de la tasa de trabajadores despedidos injustamente que reciben una indemnización justa, y la tasa de trabajadores despedidos injustamente que encuentran un nuevo trabajo dentro de un período de tiempo razonable.

### **3.4.2. Impacto jurídico**

Fortalecimiento del sistema judicial: El sistema judicial debe ser fortalecido para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Este fortalecimiento puede medirse a través de la mejora de la eficiencia y la eficacia del sistema judicial, y a través de la reducción de la corrupción en el sistema judicial.

Promoción de la participación social: La participación social debe ser promovida para que los trabajadores que han sido despedidos injustamente puedan ejercer presión sobre las autoridades. Esta participación puede medirse a través de la tasa de trabajadores despedidos injustamente que están organizados en sindicatos o asociaciones, y la tasa de trabajadores despedidos injustamente que participan en protestas y movilizaciones.

## **CAPITULO IV**

### **PROPUESTAS DEL TRABAJO DIRIGIDO**

#### **4.1. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.**

La propuesta del trabajo dirigido tiene como objetivo la solución del problema histórico de la vulneración de los derechos de los trabajadores de la sala La Paz a raíz de la disolución de AASANA y la aparición de la empresa NAABOL

##### **4.1.1. Descripción de la propuesta**

- La protección de los derechos laborales, que está reconocida en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia Art.46 Num.1 y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos.
- El cumplimiento de la normativa laboral boliviana, que establece una serie de garantías para proteger los derechos de los trabajadores.
- La participación de los trabajadores, que es un derecho fundamental que debe ser garantizado para que los trabajadores puedan defender sus intereses.

En base a estos fundamentos, la propuesta contempla los siguientes aspectos:

##### **4.1.2. La propuesta consta de las siguientes medidas**

- La revisión del decreto supremo 4630 para garantizar que no se violen los derechos de los trabajadores. Esta revisión debe incluir los siguientes aspectos:
  - La justificación de la disolución de AASANA.
  - El proceso de selección de los trabajadores que serían contratados por NAABOL
  - Los derechos laborales de los trabajadores que fueran despedidos.

- La aplicación efectiva de la normativa laboral por parte de las autoridades competentes. Esto implica que las autoridades deben:
  - Investigar las denuncias de vulneración de los derechos laborales.
  - Imponer sanciones a las empresas que violen la normativa laboral.
- La participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa, a través de sus representantes sindicales o de otras formas de participación. Esto implica que los trabajadores deben tener la oportunidad de:
  - Ser informados de las decisiones que les afectan.
  - Participar en la toma de estas decisiones.

Además de estos aspectos, la propuesta también tiene en cuenta las especificidades del caso, como la situación de los trabajadores despedidos, la continuidad de los derechos laborales y la transparencia y la participación.

## **4.2. DIMENSIÓN Y ALCANCE DE LA PROPUESTA**

La dimensión y el alcance de la propuesta presentada en este trabajo dirigido son los siguientes:

### **4.2.1. Dimensión**

La propuesta tiene una dimensión nacional, ya que se aplica a todos los trabajadores que han sido despedidos injustamente en Bolivia.

### **4.2.2. Alcance**

La propuesta tiene un alcance amplio, ya que busca resolver el problema histórico de la falta de protección de los trabajadores que han sido despedidos injustamente en Bolivia. La propuesta consta de tres medidas, cada una de las cuales tiene un alcance específico:

- Fortalecimiento del sistema judicial: Esta medida tiene como objetivo mejorar la eficiencia y la eficacia del sistema judicial boliviano, para que pueda garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores.
- Promoción de la participación social: Esta medida tiene como objetivo empoderar a los trabajadores que han sido despedidos injustamente, para que puedan ejercer presión sobre las autoridades.
- Eliminar las causas de los despidos injustificados: Esta medida tiene como objetivo crear un entorno laboral más justo y equitativo, para que se reduzcan los despidos injustificados.

#### **4.3. DISPOSICIÓN DE FUENTES Y LINEAMIENTOS DE LA VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La disposición de fuentes y los lineamientos de la viabilidad de la investigación sobre la reincorporación laboral de trabajadores despedidos injustamente de la Administración de Aeropuertos y Servicios Auxiliares de la Navegación Aérea (AASANA) La Paz son los siguientes:

##### **4.3.1. Fuentes**

Las fuentes utilizadas en esta investigación fueron las siguientes:

- Documentos legales: La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, el Código de Trabajo, y otras leyes y reglamentos relacionados con los derechos laborales. (CPE, 2009)
- Documentos administrativos: Los documentos administrativos de AASANA La Paz relacionados con los despidos de los trabajadores.
- Entrevistas: Las entrevistas a trabajadores despedidos injustamente de AASANA La Paz, a representantes de sindicatos y organizaciones sociales, y a funcionarios públicos.

### **4.3.2. Viabilidad de la investigación**

La investigación fue viable por las siguientes razones:

- Acceso a las fuentes: Las fuentes utilizadas en la investigación fueron accesibles y confiables.
- Colaboración de los participantes: Los trabajadores despedidos injustamente, los representantes de sindicatos y organizaciones sociales, y los funcionarios públicos colaboraron con la investigación, proporcionando información y datos relevantes.
- Apoyo institucional: El proyecto de investigación recibió el apoyo institucional de la Universidad Mayor de San Andrés y del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

### **4.3.3. Limitaciones de la investigación**

La investigación tuvo las siguientes limitaciones:

- Duración: La investigación tuvo una duración de seis meses, lo que limitó la profundidad del análisis.
- Acceso a la información: El acceso a la información sobre los despidos de los trabajadores fue limitado, ya que AASANA La Paz no proporcionó toda la información solicitada.
- Selección de la muestra: La selección de la muestra de trabajadores despedidos injustamente fue limitada, ya que no fue posible entrevistar a todos los trabajadores afectados.

## **4.4. MECANISMOS ALTERNATIVOS**

Además de la reincorporación laboral, existen otros mecanismos alternativos que pueden ser utilizados para proteger los derechos de los trabajadores que han sido despedidos injustamente. Estos mecanismos pueden

ser utilizados de forma complementaria a la reincorporación laboral, o como una alternativa a la misma.

#### **4.4.1. Mediación**

La mediación es un proceso voluntario en el que un tercero neutral ayuda a las partes en conflicto a llegar a un acuerdo mutuamente aceptable. La mediación puede ser una opción viable para los trabajadores que han sido despedidos injustamente, ya que puede ayudar a resolver el conflicto de forma rápida y eficiente.

#### **4.4.2. Conciliación**

La conciliación es un proceso similar a la mediación, pero en este caso el tercero neutral tiene la facultad de proponer una solución al conflicto. La conciliación puede ser una opción viable para los trabajadores que han sido despedidos injustamente, ya que puede ayudar a resolver el conflicto de forma rápida y efectiva.

#### **4.4.3. Arbitraje**

El arbitraje es un proceso vinculante en el que un tercero neutral resuelve un conflicto. El arbitraje puede ser una opción viable para los trabajadores que han sido despedidos injustamente, ya que puede ayudar a resolver el conflicto de forma definitiva.

#### **4.4.4. Indemnización**

En algunos casos, los trabajadores que han sido despedidos injustamente pueden recibir una indemnización en lugar de ser reincorporados a su trabajo. La indemnización puede ser una opción viable para los trabajadores que han sido despedidos injustamente, ya que puede ayudar a compensarlos por el daño sufrido.

#### **4.4.5. Reinserción laboral**

Los trabajadores que han sido despedidos injustamente pueden recibir asistencia para encontrar un nuevo trabajo. Esta asistencia puede incluir capacitación, asesoramiento, y apoyo financiero. La reinserción laboral puede ser una opción viable para los trabajadores que han sido despedidos injustamente, ya que puede ayudarles a encontrar un nuevo trabajo y a recuperarse del impacto del despido.

### **4.5. COBERTURA Y TÉCNICA EJECUTORIA**

La cobertura y la técnica ejecutoria son dos elementos importantes de cualquier mecanismo alternativo para proteger los derechos de los trabajadores que han sido despedidos injustamente.

#### **4.5.1. Cobertura**

La cobertura se refiere a los trabajadores que están protegidos por el mecanismo alternativo. En el caso de la reincorporación laboral, la cobertura es universal, ya que todos los trabajadores que han sido despedidos injustamente tienen derecho a ser reincorporados a su trabajo.

#### **4.5.2. Técnica ejecutoria**

La técnica ejecutoria se refiere a los procedimientos que se utilizan para aplicar el mecanismo alternativo. En el caso de la reincorporación laboral, la técnica ejecutoria es sencilla, ya que el trabajador debe ser reincorporado a su trabajo en el mismo puesto y con las mismas condiciones que tenía antes del despido.

### **4.6. FACTOR MULTIPLICADOR Y CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD**

Un factor multiplicador es un elemento que aumenta el efecto de otro elemento. En el contexto de los derechos laborales, un factor multiplicador puede

ser cualquier condición o circunstancia que aumente la probabilidad de que un trabajador sea despedido injustamente.

Una condición de vulnerabilidad es una característica o circunstancia que hace que una persona sea más susceptible a un daño o perjuicio. En el contexto de los derechos laborales, una condición de vulnerabilidad puede ser cualquier característica o circunstancia que haga que un trabajador sea más susceptible a ser despedido injustamente.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

- La disolución de AASANA y la aparición de NAABOL han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores de la sala La Paz.
- La normativa laboral boliviana no ha sido aplicada de manera efectiva para proteger los derechos de los trabajadores.
- Los trabajadores no han tenido la oportunidad de participar en la toma de decisiones que les afectan

#### **5.2. Recomendaciones**

- La situación de los trabajadores despedidos. Los trabajadores despedidos deben ser indemnizados de acuerdo con la normativa laboral. También deben tener derecho a acceder a programas de formación y reinserción laboral.
- La continuidad de los derechos laborales. Los trabajadores que sigan trabajando en NAABOL deben seguir gozando de los mismos derechos que tenían en Asana.
- La transparencia y la participación. El proceso de disolución de AASANA y la aparición de NAABOL debe ser transparente y participativo. Los trabajadores deben ser informados y consultados sobre este proceso.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (30 de Noviembre de 2021). Obtenido de <http://gacetaoficialdebolivia.gob.bo>:  
<http://gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/4630>
- Aberastury , P., & Vigevano, M. R. (2015). *Principios Generales del Derecho*. Tucuman - Argentina: AbeledoPerrot S.A. Recuperado el 10 de Diciembre de 2023
- Ackerman, M. (2005). *"Los principios en el Derecho del trabajo"*. Buenos Aires - Argentina: Rubizal-Culzoni.
- Barp, F. L. (12 de Diciembre de 2022). *La Justicia como virtud Social*. Recuperado el Octubre de 2023, de <https://www.corteidh.or.cr>: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28711.pdf>
- Becker, G. S. (1964). *Capital Humano, Análisis teórico y empírico con referencia especial a la Educación*. Chicago - EE.UU.: Columbia University Press.
- Cérda, M. C. (12 de Diciembre de 2021). Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr>:  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23276.pdf>
- Chavez, J. (15 de Octubre de 2022). Obtenido de <https://www.ceupe.com>:  
<https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html>
- Constitución Política del Estado* (Oficial ed.). (2009). La Paz - Bolivia: Gaceta Oficial de Bolivia. Recuperado el 2023
- Decreto Supremo 4708*. (2022). La Paz - Bolivia: Gaceta Oficial de Bolivia.
- Decreto Supremo 4926*. (2022). La Paz - Bolivia: Gaceta Oficial de Bolivia. Obtenido de <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscarg/ley%20general%20del%20trabajo>
- Del Vecchio, G. (s.f.). *Enciclopedia Omeba*.
- Goffman's, E. (2017). Microsociología del estigma. *Psicología e Saber Social*, 2(6), 172-185. doi:10.12957/psi.saber.soc.2017.33552
- Guzman, S. J. (1987). *Diccionario Moderno de Jurisprudencia Boliviana*. La Paz - Bolivia: Corte Suprema de Justicia de Bolivia.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación* (SEXTA ed.). México D.F.: McGrawHill Education.
- INE. (Mayo de 2021). Obtenido de <https://siip.produccion.gob.bo>:  
<https://siip.produccion.gob.bo/noticias/files/2021-5f550-3empleo.pdf>
- La Razón. (01 de Diciembre de 2021). *Gobierno Suprime AASANA y crea NAABOL con una deuda de 1.314 millones*, págs. 5-7.

*Ley General del Trabajo*. (1939). La Paz - Bolivia: Gaceta Oficial de Bolivia. Recuperado el 12 de Noviembre de 2023

Montellano, R. (12 de Diciembre de 2020). Obtenido de <https://www.ppolegal.com:https://www.ppolegal.com/wp-content/uploads/2022/10/Estabilidad-laboral.-entre-el-derecho-de-los-trabajadores-y-la-seguridad-juridica-del-empleador.pdf>

Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job Creation and Job Destruction in the theory of unemployment. *Review of Economic Studies*, 397-415.

OPINION. (05 de Diciembre de 2021). *Paso de AASANA a NAABOL*, págs. 1-2.

Ossorio, M. (1991). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires-Argentina: Heliasta.

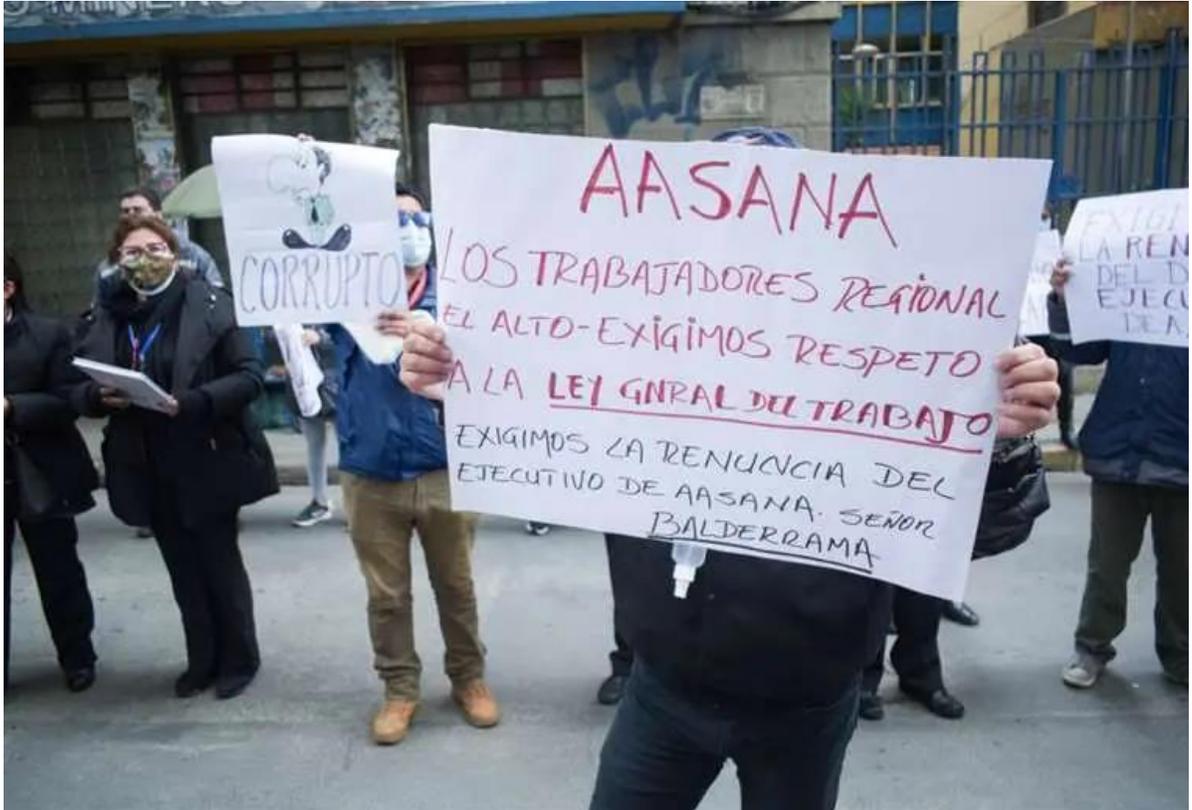
Peñaranda, E. D. (2011). *El despido indirecto en Bolivia, una forma de extinción de la relación laboral en la legislación Nacional*. La Paz - Bolivia: UMSA. Recuperado el Agosto de 2023

Quinn, P. (2019). *Eliminar el trabajo infantil 100 años de acción*. Suiza: Organización Internacional del trabajo.

unir. (21 de 03 de 2120). Obtenido de <https://www.unir.net/https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>

## ANEXOS

### Anexo "A": Petición de los ex-empleados de AASANA



## Anexo “B”: Documentos Prensa

El nuevo servicio aéreo fue creado a través del Decreto Supremo 4630, del 30 de noviembre, y ahora tiene autonomía administrativa, además que elimina derechos sindicales.

REDACCIÓN

05 de diciembre de 2021 (00:20 h.)



Militares en predios del aeropuerto Jorge Wilstermann de Cochabamba. NOÉ PORTUGAL

Fuente: (OPINION, 2021)

# El Gobierno suprime AASANA y crea NAABOL, hay una deuda de Bs 1.314 millones

La sorpresiva decisión es tomada en medio de un paro de los trabajadores de AASANA.



Fuente: (La Razón, 2021)