CÁMARA DEPARTAMENTAL DE INDUSTRIA COCHABAMBA

Crece la Industria, Crecemos Todos...

# EL JURISTA INDUSTRIAL



3ra Ed.
Año 2018, Marzo
Edición Digital

llajtamada INDUSTRIA - ARTE - CULTURA

EMPRENDER CON EXITO

CONSUME LO NUESTRO · HECHO EN BOLIVIA · EMPLEA A LOS NUESTROS

#NO apagues Bolivia

CAMIND RSE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

CIERVA CENTRO DE INTERMEDIACIÓN EMPRESARIAL DE RESIDUOS VALORIZABLES

BOLETIN "EL JURISTA INDUSTRIAL"

Año 2018,
MARZO
Edición Nº 3
Digital



Cámara Departamental de Industria Cochabamba

# APUNTES SOBRE ESTABILIDAD LABORAL, DESPIDO Y REINCORPORACIÓN



DR. ALVARO R. MUNGUIA ROMERO

**ABOGADO**

**ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL, DERECHO DE TRANSPORTES Y DERECHO ADMINISTRATIVO**

**CONSULTOR INDEPENDIENTE EN DEFENSA DE LIBRE TRANSITO EN PUERTOS DEL PACÍFICO (TRATADO DE PAZ Y AMISTAD DE 1904)**

**DOCENTE DE DERECHO DEL TRABAJO UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO "COCHABAMBA"**

A partir de la promulgación del Decreto Supremo 28699 en fecha 01 de mayo de 2006, se ha establecido en el ordenamiento jurídico nacional la figura de la reincorporación, como un mecanismo para precautelar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores. Esta norma supone un cambio radical en cuanto a la posibilidad de libre rescisión de los contratos laborales, que se encontraba dispuesta en el artículo 55 del Decreto Supremo 21060, que a la fecha se encuentra derogado.

Es necesario señalar que las normas laborales tienen como principal objetivo la protección de la parte más débil en una relación jurídica laboral, es decir el trabajador. Desde la primera mitad del siglo XX, cuando históricamente empieza la evolución del Derecho del Trabajo como tal, se ha considerado que las personas merecen una amplia protección de sus derechos laborales y sociales. Es por esta razón que el Derecho del Trabajo, a diferencia de otras áreas del Derecho, tiene una connotación eminentemente social, más inclinada a favorecer al trabajador que al empleador.

BOLETIN "EL JURISTA INDUSTRIAL"

Año 2018, MARZO, Edición Nº 3, Digital

Sin embargo, resultaría una desacierto negar que la mayor o menor protección de beneficios y derechos para los trabajadores en distintos países del mundo, está íntimamente ligada a aspectos económicos y políticos. Bolivia es el ejemplo más claro, puesto que a partir del año 1985 nuestra política se inclinó hacia a una economía neo-liberal, y con ello inevitablemente se redujo el ámbito de protección para los trabajadores, quienes no gozaban de una protección tan rigurosa de sus derechos como en la actualidad.





A partir del año 2006, cuando Evo Morales asume la presidencia de la República, se inicia un proceso político orientado hacia el socialismo, cuya expresión más concreta se traduce en la Constitución Política del Estado Plurinacional de 2009, que funda el denominado Estado Social de Derecho. Bajo esta nueva concepción de Estado, el derecho al trabajo se constituye en un derecho fundamental que debe ser protegido por medidas de orden político, legislativo, administrativo y jurisdiccional.

Dentro del marco constitucional descrito previamente se encuentra la estabilidad laboral como un derecho de aplicación directa e inmediata. Este derecho establecido en los artículos 46 parágrafo I numeral 2 y 49 parágrafo III de nuestra ley fundamental, implica que los trabajadores no pueden ser despidos de forma arbitraria por parte del empleador, sin que medien circunstancias atribuidas a su conducta o desempeño laboral. En atención a este orden normativo, el Tribunal Constitucional Plurinacional ha derogado el art. 12 de la Ley General del Trabajo por ser inconstitucional, de acuerdo a los fundamentos expresados en la Sentencia Constitucional Nro. 009/2017 de fecha 24 de marzo de 2017.

BOLETIN "EL JURISTA INDUSTRIAL"

Año 2018, MARZO, Edición Nº 3, Digital

Entonces, ¿actualmente qué pueden hacer los empleadores frente a un régimen de plena estabilidad laboral?



En primera instancia, se debe considerar que ya no pueden existir despidos injustificados, es decir, aquellos que se realizan al margen de las causales establecidas en el art. 16 de la Ley General de Trabajo y art. 9 de su Decreto Reglamentario. Tampoco puede rescindirse unilateralmente el contrato laboral mediante la figura del pre-aviso, que se encontraba regulada por el art. 12 de la indicada norma, y menos alegando como causal la "reestructuración".




En segundo término, es importante que los empleadores conozcan que el Decreto Supremo 28699, modificado en parte por el Decreto Supremo 0495, establece un mecanismo administrativo ante las Jefaturas Departamentales de Trabajo para que el trabajador solicite su reincorporación por considerar su despido injustificado, ante cuyo incumplimiento se habilita la Acción de Amparo Constitucional para materializar el derecho al trabajo. De igual forma, es necesario tomar en cuenta que en un proceso de reincorporación, el trabajador no solamente demandará la restitución de su trabajo, sino también el pago de sueldos devengados desde el día del despido hasta la fecha efectiva de su reincorporación.

BOLETIN "EL JURISTA INDUSTRIAL"

Año 2018, MARZO, Edición Nº 3, Digital

Ahora bien, tomando en consideración que la protección del derecho a la estabilidad laboral es casi absoluta, salvo la aplicación de causales legales para el despido, es necesario que las relaciones laborales con los trabajadores estén más formalizadas, a través de la suscripción de contratos individuales escritos y la generación de normativa interna por la empresa. Este tipo mecanismos permitirían a los empleadores tener parámetros objetivos para la evaluación del desempeño de los trabajadores, con lo cual, se podría respaldar y justificar un eventual despido.



Caso contrario, la existencia de relaciones laborales basadas solamente en contratos e instrucciones verbales, no genera prueba que favorezca al empleador, quien, de acuerdo a las leyes labores, podríamos decir que tiene toda la carga probatoria en sus espaldas. Es importante tener presente que en la actualidad, la mayoría de los casos de despido y reincorporación que se tramitan tanto en sede administrativa como en la justicia constitucional son desfavorables para el empleador. Esto debido, precisamente, a la falta de una adecuada justificación en el proceso de despido de los trabajadores. Sin duda, a mayor informalidad en las relaciones laborales, mayores dificultades se presentarán para los empleadores.

CÁMARA DEPARTAMENTAL DE INDUSTRIA
COCHABAMBA

*Crece la Industria, Crecemos Todos ....*


## Dirección:
**Av. Balliván Nº 782 - Edif. Torre Industrial**
**Piso 2**

## Contactos:
**Casilla 221**

**Teléfono: (591) 4-4257057**

**Fax: (591)4-4257060**

**Sitio Web: www.camind.org**

**COCHABAMBA - BOLIVIA**




**CAMINDCBBA**




**CAMARADEINDUSTRIA38**



**CAMINDCBBA**



**CAMINDCBBA**