

## **Estabilidad laboral vs. libre rescisión laboral en la legislación boliviana**

Labor stability vs. free labor rescission in the  
Bolivian legislation

Edison Marcelo Requiz Céspedes\*

### **Resumen**

*El autor boliviano plantea cómo en su país se modificó la normatividad que creó la “libre rescisión laboral” por afectar el principio constitucional de estabilidad laboral, que llevó al trabajador a una enorme crisis emocional por el drama del desempleo, con lo cual se pone de presente el carácter democrático del gobierno presidido por Evo Morales.*

### **Palabras clave:**

*Libre rescisión laboral, estabilidad laboral, régimen laboral boliviano.*

### **Abstract**

*The Bolivian author says how in his country was modified the law that created the “free labor rescission” because it affected the constitutional principle of labor stability, that took the worker to a big emotional crisis*

---

\* Universidad Mayor de San Simón. Bolivia.

*by the drama of unemployment, consequently the democratic character or Evo Morales government is put of present.*

**Key words:**

*Free labor rescission, labor stability, Bolivian labor regime.*

## Introducción

En Bolivia desde la reforma constitucional de 1967, se reconoció el principio de “Estabilidad Laboral” como un derecho del trabajador y una obligación positiva del Estado. A pesar de ser reconocido este principio como una garantía tutelada por la Constitución, de una manera extraña a las normas laborales en vigencia, el 29 de agosto de 1985 se pone en vigencia el Decreto Supremo (D.S.) N° 21060, que preveía la “Libre Rescisión Laboral”, el mismo que de una forma arbitraria vulneró el derecho a la “Estabilidad Laboral”, sumió al país en un estado de “inestabilidad laboral absoluta”, y llevó al trabajador a una crisis emocional por el drama del desempleo y el peligro de supervivencia, al ser tan difícil encontrar otra nueva fuente laboral. En el campo económico causó el cierre de muchas empresas que no tenían los suficientes trabajadores – consumidores que hicieran del circulante interno, sólido y fluido; y lo que se pensaba que sería una solución para que las empresas salgan a flote, ha hundido a las pocas empresas existentes, evitando que nazcan y sobrevivan otras.

Desde el 1 de mayo de 2006 entra en vigencia el D.S. N° 28699, decreto que puso fin a la “Libre Rescisión Laboral”, busca mantener en lo mas posible la relación laboral, evitando el despido ilegal, injustificado y arbitrario, y en su defecto procurando la reincorporación del trabajador.

**Sumario: 1 Análisis Conceptual; 2 Análisis Normativo; 3 Conclusiones; 4 Bibliografía**

## 1. Análisis conceptual

### 1.1 Definiciones y Concepto

#### 1.1.1 Estabilidad Laboral

Marco A. Dick define la estabilidad laboral como:

*“El derecho del trabajador por cuenta ajena, a conservar su trabajo por el mayor tiempo posible mientras no incurra en contravenciones legales o se produzcan razones justificadas que hagan imposible la permanencia de la relación laboral”<sup>1</sup>.*

Guillermo Cabanellas la define como “*el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer espaciales circunstancias*”

De las definiciones estudiadas anteriormente se puede conceptualizar a la estabilidad laboral como:

*“El derecho del trabajador asalariado a conservar su trabajo de manera continua e indefinida y la obligación del empleador a no terminar la relación laboral por voluntad unilateral sino por causal justificada en la Ley”.*

<sup>1</sup> Marco A. Dick “La estabilidad laboral en Bolivia”.

### 1.1.2 Libre Rescisión Laboral

Marco A. Dick define la rescisión laboral como:

“Aquella opuesta a la estabilidad laboral absoluta... en el que, las relaciones laborales se encuentran desreguladas del derecho propiamente laboral, o están sujetas a la libre disposición de las partes contratantes”.

Por su parte la libre rescisión es definida por el Decreto Supremo N° 21060 de la legislación boliviana como la facultad de las empresas y entidades del sector público y privado para poder libremente convenir o rescindir contratos de trabajo. En resumen es La voluntad unilateral del empleador a concluir la relación laboral.

## 2. Análisis Normativo

### 2.1 Regulación Internacional

La O.I.T. no toma en cuenta la denominación de estabilidad laboral sino se refiere a la misma como “terminación de la relación laboral” que es la prohibición para el empleador de tomar tal determinación por razones no justificables, por tanto podemos deducir que la normativa emanada de la O.I.T., no se refiere a la continuidad de la relación laboral o a la estabilidad laboral, que Bolivia reconoce como derecho del trabajador, sino a la imposibilidad del empleador de terminar la relación laboral por ciertas causas no

justificables. Es necesario aclarar que el Convenio 158 de la O.I.T. no ha sido ratificado por Bolivia<sup>2</sup>.

### 2.2 Regulación Nacional

#### 2.2.1 Constitución Política del Estado (C.P.E.).

Desde la reforma constitucional de 1967, la legislación constitucional reconoció el principio de “Estabilidad Laboral” como un derecho fundamental del trabajador constituyéndose en obligación del Estado la protección efectiva del ciudadano a contar con una fuente laboral. De esta manera la C.P.E. en el art. 157 parágrafo II señala que “Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, *estabilidad en el trabajo* y remuneración justa”.

#### 2.2.2 Ley General de Trabajo (L.G.T.) del 24 de mayo de 1939.

En su art. 13 menciona que “Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primeros meses que se reputan de prueba excepto en los contratos de trabajo por tiempo

<sup>2</sup> Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo.

determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo”.

El mencionado artículo deja en un somero enunciado lo expresado en la C.P.E. al autorizar al empleador a despedir al trabajador en forma unilateral, claro, pagando todos sus beneficios y derechos sociales. Pero, lo que le interesa al trabajador más que recibir beneficios sociales es mantener su fuente de trabajo.

Las causales de despido admitidas por la L.G.T. en su art. 16 que no dan lugar a desahucio ni indemnización son:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo;
- b) revelación de secretos industriales;
- c) omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;
- d) inasistencia injustificada de más de seis días continuos ( D.S. 1592, de 19 de abril de 1949);
- e) incumplimiento total o parcial del convenio;
- f) retiro voluntario del trabajador;
- g) robo o hurto por el trabajador.

2.2.3 Decreto Supremo (D.S.) N° 21060 y D.S. 22407.

Debido a la situación económica por la que atravesaba el país, en el marco de una política de emergencia, se promulgó el D.S. N° 21060 que en su art. 55, de una manera extraña a las normas laborales en vigencia y a la política de estabilidad laboral, establece que *“Las Empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o*

*rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario”.*

Posteriormente, el Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990 en el marco de una política económica conservadora y repetitiva al D.S. N° 21060, en su art. 39 establece que *“Podrán convenirse y rescindirse libremente los contratos de trabajo, conforme a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones Reglamentarias”*, situación que atenta contra lo establecido por la C.P.E. en lo referido al régimen social.

Los mencionados artículos de los D.S. nunca se sujetaron a la L.G.T. ni a su Decreto Reglamentario, situación que negó el derecho al trabajo a muchos ciudadanos vulnerando la estabilidad laboral; sobre el rótulo de libre contratación y libre rescisión, se han dado excesos que han significado decisiones arbitrarias para despedir, maneras disfrazadas para burlar obligaciones laborales, como son los contratos civiles encubiertos, los contratos a plazo fijo cuando por su naturaleza son indefinidos.

2.2.4 Decreto Supremo N° 28699

Una de las políticas del gobierno actual, es regular las condiciones socio - laborales que garanticen la continuidad del contrato de trabajo, la misma que contribuirá a incrementar los niveles productivos.

En el marco de lo establecido por la C.P.E., el gobierno nacional en busca

de crear condiciones favorables que permitan la estabilidad laboral y el mutuo respeto que debe existir entre empleadores y empleados, deroga el art. 55 del D.S. N° 21060 y el art. 39 del D.S. N° 22407, y dicta el D.S. N° 28699 de 1 de mayo de 2006 que reglamenta la Ley General del Trabajo.

Hace constar, “*El trabajador que sea despedido por causas no contempladas en el Art. 16 de la L.G.T., podrá optar por el pago de sus beneficios sociales o por su REINCORPORACIÓN*”.

En caso de que el trabajador opte por el pago de sus beneficios sociales, el empleador deberá cancelar en el plazo impostergradable de 15 días calendario el finiquito correspondiente a los beneficios sociales, sueldos devengados y demás derechos que correspondan. En caso de incumplimiento pagará una multa equivalente al 30% del monto total a cancelarse, incluyendo el mantenimiento de valor.

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

impondrá multa por *Infracción a Leyes Sociales*, pudiendo el trabajador iniciar la demanda de reincorporación ante Juez de Partido de Trabajo y Seguridad Social con la prueba del despido injustificado expedida por el Ministerio de Trabajo. En su Art. 11 - I, de manera conclusiva expresa “*Se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, en los marcos señalados por la Ley General del Trabajo*”.

### 3. Conclusiones

- La aplicación del D. S. N° 21060 en busca de la flexibilización laboral, no ha cumplido el objetivo de generar el incremento del empleo, solo llenó de incertidumbre permanente a los pocos trabajadores empleados que al tener en cuenta su situación inestable se enfrentan a los desempleados.
- Al existir más trabajadores desempleados, estos tienden a ahorrar lo más que puedan, haciendo que se restrinja o contraiga el circulante interno.
- En cambio, la permanencia prolongada del trabajador logra que él adquiera mayor experiencia, existiendo menos errores y mayor eficiencia lo cual favorece la producción y la productividad de la empresa.

## **Bibliografía**

DISK, Marco A. La estabilidad laboral en Bolivia y el reglamento interno de trabajo.

ORTIZ GUTIÉRREZ, Mario. Temas de derecho del trabajo.

Convenio 158 de la O.I.T.

Constitución Política del Estado Boliviano, reformada por Ley No 2650 de 13 de abril de 2004.

Ley General del Trabajo, de 24 de mayo de 1939, elevada a rango de ley el 8 de diciembre de 1942.

Decreto reglamentario de la L.G.T. N° 224, de 23 de agosto de 1943.

Decreto Supremo (D.S.) N° 21060, de 29 de agosto de 1985.

Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990.

Decreto Supremo N° 28699 de 1 de mayo de 2006.

