



# Estabilidad laboral: entre el derecho de los trabajadores y la seguridad jurídica del empleador



• LEGAL & TAX •

## Estabilidad laboral: entre el derecho de los trabajadores y la seguridad jurídica del empleador

El primero de mayo de 2006 es una fecha que marcó un antes y un después en el derecho laboral boliviano, con la publicación del Decreto Supremo N.º 28699 se reconoció el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores y se derogó el artículo 55 del Decreto Supremo N.º 21060 que permitía la libre contratación y despido de personal.

Con la promulgación de la Constitución Política del Estado el año 2009, la estabilidad laboral adquirió el estatus de derecho constitucional: **i)** al reconocerse a toda personal el derecho a una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias; **ii)** al prohibirse el despido injustificado y **iii)** al establecerse como obligación del Estado la protección de la estabilidad laboral<sup>1</sup>.

Para tener claridad de los alcances de la protección legal hacia los trabajadores, es importante definir las implicancias de la estabilidad laboral:

- Los trabajadores no pueden ser desvinculados por el empleador sin que exista una causa justificada de despido<sup>2</sup>. Actualmente estas causas están vinculadas a la conducta del trabajador y no así a su capacidad o a necesidades de funcionamiento de las empresas.
- 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.
- Para que un trabajador pueda solicitar su reincorporación, deben cumplirse necesariamente 2 preceptos legales: **i)** que la desvinculación laboral se deba a un despido injustificado; y **ii)** que no se hayan pagado los beneficios sociales.

No existe la menor duda que la estabilidad laboral fue una de las medidas laborales implementadas por el Gobierno de mayor impacto e importancia para la clase trabajadora, es por este motivo que durante el transcurso del tiempo se asumieron distintas determinaciones que facilitaron a los trabajadores su reincorporación laboral y que limitaron a los empleadores la posibilidad de justificar desvinculaciones de personal e incluso asumir defensa en las instancias correspondientes, entre las que destacan:

---

<sup>1</sup> Artículos 46.I.2 Y 49.III de la Constitución Política del Estado

<sup>2</sup> El artículo 16 de la Ley General de Trabajo y el artículo 9 de su Decreto reglamentario reconocen como causas justificadas de despido:

- Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo, máquinas, productos o mercaderías;
- Revelación de secretos industriales.
- Omisiones o imprudencia que afecten a la seguridad o higiene industrial.
- Incumplimiento total o parcial del convenio, del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa.
- Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador.
- Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo.
- Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente.

- Inexistencia de una reglamentación a la estabilidad laboral que determine las formas y alcances de este derecho<sup>3</sup>, habiéndose emitido únicamente reglamentaciones relacionadas a procedimientos de reincorporación laboral.
- La decisión del Ministerio de Trabajo de cesar con la aprobación de Reglamentos Internos de Trabajo desde la gestión 2007<sup>4</sup> y de ratificar esta postura en la gestión 2015<sup>5</sup>, lo que limita a los empleadores regular aspectos relacionados a la relación laboral con su personal, implementar régimen disciplinario, entre otros.
- La falta de regulación de procesos sumarios internos y de comisiones sumariantes para la atención y resolución de casos en los que los trabajadores hayan incurrido en una causal de despido<sup>6</sup>, lo que obliga a los empleadores a implementar estos procesos en base a lineamientos jurisprudenciales.
- Implementación de procesos ágiles de reincorporación que permiten a los trabajadores el cumplimiento de las conminatorias de reincorporación que emita el Ministerio de Trabajo<sup>7</sup>.
- Inexistencia de procesos igual de ágiles para que el empleador pueda impugnar conminatorias de reincorporación que no se encuentren debida y legalmente fundamentadas, estando obligado a asumir defensa a través del procedimiento común para impugnaciones administrativas o judiciales, lo que puede demorar varios años y su interposición no impide que el trabajador sea reincorporado.
- Emisión de la Resolución de Doctrina Constitucional 0001/21 de 16 de junio de 2021, que si bien uniformó criterios respecto al alcance de las conminatorias de reincorporación y a la necesidad de acreditar el pago de beneficios sociales, también limitó el accionar de los Tribunales de Garantías a hacer cumplir las conminatorias de reincorporación sin la posibilidad de que se puedan pronunciar sobre el fondo del asunto, sobre todo en casos en los que las conminatorias no se encuentran debida y legalmente fundamentadas.

Es evidente que la Ley N.º 1468 de 30 de septiembre de 2022 de procedimiento especial para la restitución de derechos laborales, sigue una línea continuista de estas determinaciones y modifica el procedimiento de reincorporación laboral, vinculando la vía administrativa y la vía judicial, de tal forma que los Jueces de Trabajo sean brazos operativos para hacer cumplir las resoluciones de reincorporación laboral del Ministerio de Trabajo que no sean cumplidas por el empleador.

Esto implica que los Jueces de Trabajo no podrán pronunciarse sobre el contenido, fundamentación o legalidad de las resoluciones de reincorporación laboral y su función se limitará a hacer cumplir estas, para lo que podrá disponer medidas como ser la retención de fondos hasta el monto de la liquidación efectuada por el Ministerio de Trabajo, anotación preventiva, embargo y posterior remate de bienes, en incluso el

---

<sup>3</sup> El artículo 11.II del Decreto Supremo N.º 28699 determina que, mediante Decreto Supremo, el Poder Ejecutivo reglamentará la forma y alcances de la estabilidad laboral.

<sup>4</sup> Resolución Ministerial N.º 737/09

<sup>5</sup> Resolución Ministerial N.º 728/15

<sup>6</sup> Existe amplia línea jurisprudencial que estableció la necesidad de determinarse a través de un proceso interno si un trabajador incurrió en una causal que justifique su despido, con el objeto de otorgarles la posibilidad de asumir defensa y del debido proceso antes de determinarse su desvinculación.

<sup>7</sup> Decreto Supremo N.º 28699, Decreto Supremo N.º 0495 y Resolución Ministerial N.º 868/10.

mandamiento de apremio dispuesto en el artículo 216 del Código Procesal del Trabajo. Asimismo, el empleador únicamente podrá interponer excepciones que acrediten el cumplimiento de la resolución.

Con este nuevo procedimiento, los medios de impugnación para el empleador contra las resoluciones de reincorporación laboral que emita el Ministerio de Trabajo se limitan al recurso de revisión en la vía administrativa<sup>8</sup> y a la impugnación judicial a través de un proceso largo y complejo para que el empleador pueda asumir defensa, estando obligado a reincorporar al trabajador mientras se resuelve la impugnación judicial.

En este contexto, el Ministerio de Trabajo continuará resolviendo las denuncias de reincorporación laboral de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley N.º 1468 y al protocolo de actuación correspondiente<sup>9</sup>, por lo que es estrictamente necesario que esta Cartera de Estado garantice el derecho a la defensa, el debido proceso y que todos los argumentos presentados en audiencia sean analizados y considerados para emitir resoluciones conforme a derecho y en el marco legal vigente, para determinar la procedencia de las reincorporaciones laborales o en su defecto el rechazo a la denuncia de reincorporación. Es imprescindible evitar:

- Que las audiencias de reincorporación se traten solo de una mera formalidad y no cumplan su objetivo de determinar, en base a los argumentos y pruebas aportadas, si se cumplen o no los preceptos legales para que un trabajador sea reincorporado a su fuente laboral, caso contrario los empleadores estarán en un total estado de incertidumbre, indefensión e inseguridad jurídica en la tramitación del procedimiento de restitución de derechos laborales.
- Que el Ministerio de Trabajo emita resoluciones de reincorporación laboral cuando no se cumplan los preceptos legales correspondientes, sobre todo en las siguientes situaciones:
  - Cuando la conclusión de la relación laboral se deba a la renuncia voluntaria del trabajador.
  - Cuando la conclusión de la relación laboral se deba al cumplimiento del plazo del contrato en aquellos contratos de naturaleza temporal (plazo fijo, conclusión de obra o servicio, etc.), siempre que el contrato se encuentre visado por el Ministerio de Trabajo.
  - Cuando la conclusión de la relación laboral se debe a despido justificado a través de un proceso sumario interno.
  - Cuando el trabajador optó por el cobro de beneficios sociales.

Por otra parte, es importante regular procedimientos que garanticen una resolución pronta y ágil a las impugnaciones que interpongan los empleadores contra las resoluciones de reincorporación laboral; regular los procesos sumarios y restablecer la aprobación de reglamentos internos de trabajo.

---

<sup>8</sup> Este recurso reemplazará los recursos de revocatoria y jerárquico dispuestos en la Ley de Procedimiento Administrativo

<sup>9</sup> La disposición transitoria tercera de la Ley N.º 1468 obliga al Ministerio de Trabajo a emitir el Protocolo de Actuación y el formulario de Recepción de Denuncias en el plazo 30 días calendario computables a partir de la publicación de la Ley.

## AUTOR

Si requiere más información sobre el contenido del presente documento, el equipo laboral de PPO queda a su disposición.



**Rodrigo Montellano**

ASOCIADO SENIOR

[rmontellano@ppolegal.com](mailto:rmontellano@ppolegal.com)

[www.ppolegal.com](http://www.ppolegal.com)

### SANTA CRUZ

Av. San Martín N.º 155  
Ambassador Business Center  
Piso 18

### SUCRE

Calle Bolívar N.º 326

### LA PAZ

Av. Ballivián 555. Edif. El Dorial,  
Piso 14

### COBIJA

Avenida 16 de Julio N.º 149

### COCHABAMBA

Edificio Empresarial Torre 42,  
Piso 6. Calle Papa Paulo N.º 604

### TELF.

(+591) 620 02 020