



Nueva Disposición Ministerial en Materia de Despidos

40° Diálogo de la Mesa Laboral

23 de mayo de 2021

Participantes:

Cristian Améstegui, Gonzalo Crespo, Luis Ayala Oblitas, Álvaro Garamendi, José Gualberto Villarroel y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

Desde el inicio del Covid-19 y las posteriores medidas restrictivas adoptadas, se ha considerado que dicho contexto era suficiente para alegar causal de fuerza mayor y/o caso fortuito para justificar un despido. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEyPS), mediante Resolución Ministerial (R.M.) 431/21 del 30 de abril de 2021, establece que dicha situación, no constituye causal legal de retiro, por cuanto no se encuentra tipificado en el Art. 16 de la Ley General del Trabajo (LGT) y Art. 9 de su Decreto Reglamentario (DS 224).

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

La pandemia ha alterado la ecuación normal de la relación laboral, el empleador tiene dificultades para cumplir con sus obligaciones salariales y el trabajador no siempre puede asistir regularmente a su fuente laboral; en ese contexto, es lógico que existan situaciones de fuerza mayor en la relación laboral. Sin embargo, un Estado que no reconoce una situación sobreviniente que impide el cumplimiento de una obligación, es poco efectivo y no garantiza seguridad jurídica a sus ciudadanos, porque no se puede cumplir lo imposible.

La RM 431/21 presenta deficiencias en su regulación porque se la concibe como causal de despido justificado, pero según la Sentencia Constitucional (SC) 311/2013 y 1088/2015 y los Auto Supremos 133/2016 y 176/2015, se trata de un retiro forzoso. El despido justificado es una terminación legal de un contrato laboral por incumplimiento de algunas de las causales previstas en el Art. 16 de la LGT que además debe ir acompañado de un proceso disciplinario que justifica su desvinculación y por el cual además pierde su desahucio, indemnización y primas; mientras que la fuerza mayor configura un retiro forzoso, contempla el pago de todos los beneficios sociales y no se alega incumplimiento de contrato. En suma, hay un uso incorrecto de términos normativos que tendrán que ser enmendados por la jurisprudencia.

Según el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referida a la Terminación de la Relación de Trabajo (1982), no se pondrá término a la relación laboral de un trabajador, a menos que exista una causa justificada relacionada con: a) carencias de capacidades o cualidades necesarias o desempeño insuficiente de manera continua; b) conducta del trabajador reprobable; c) y las necesidades de funcionamiento de las empresas que son de índole económica, tecnología, estructural, es decir, fuerza mayor. Asimismo, el Art. incluye una lista no exhaustiva de los motivos que no constituyen causa justificada para la terminación de la relación de trabajo: (a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo; (b) ser candidato a representante de los trabajadores; (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos; (d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; y (e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

El despido por hechos delictivos ha sido establecido en la SC 353/2014 y validado por la SC 26/2017, que establece dos escenarios 1) se aplica un procedimiento disciplinario que concluye en una atribución de responsabilidad laboral al empleado y b) se inicia un proceso penal mediante la investigación del

Ministerio Público y posterior juicio. En caso de establecerse indicios de responsabilidad, el empleador está facultado para efectuar el despido, por cuanto no resulta razonable que se obligue al empleador a mantener una relación laboral hasta la sentencia ejecutoriada solo por hecho de la presunción de inocencia, toda vez que se ha quebrado la buena fe y confianza de la relación laboral contractual, concluye la SC 353/2014.

Sin embargo, hay líneas jurisprudenciales contradictorias, por ejemplo, actualmente el MTEyPS no acepta los despidos por imputación del Ministerio Público, lo cual desvirtúa el debido proceso. Hay varios casos de desvinculación que establecen jurisprudencia sobre causales de despido, como ser la SC 1563/2014, 1917/2012, SC 1088/2015, entre otras. De hecho, la misma cartera laboral ha empleado en múltiples ocasiones la SC 353/2014 para justificar el despido por la comisión de un delito, pero la discrecionalidad de los Jueces de Trabajo relativiza estas SC.

Por otra parte, los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) ofrecen pautas al trabajador y al empleador de cómo enfrentar situaciones que se pueden presentar en las relaciones humanas en la fuente de trabajo. Si bien los RIT no es un condicionante para proceder con la desvinculación laboral por la comisión de un delito, sí se pueden aplicar principios generales que configuren causales de despido previo proceso interno, aunque actualmente el MTEyPS no está aprobando dichos documentos. Sin embargo, la SC 857/2018 señala que, si se ha cumplido el debido proceso, entonces el empleador puede desvincular a un trabajador incluso con RIT sin aprobación ministerial. No obstante, se han conocido de casos en que esta cartera de Estado instruye la reincorporación laboral previo proceso interno. Al respecto, la SC 177/2012 establece que cuando existen sumarios internos, el MTEyPS carece de potestad y facultad para instruir la reincorporación, por tanto, se comete inobservancia a una sentencia constitucional.

III. CONCLUSIONES

- La RM 431/21 confirma una visión equivocada del Gobierno de lo que es una relación laboral. El MTEyPS no ha realizado un análisis jurídico y doctrinal de los alcances que puede tener la omisión de un principio universalmente reconocido en el cumplimiento de los contratos laborales. Además, es inaplicable porque una cantidad de disposiciones y principios constitucionales son sobrepasadas por disposiciones menores o secundarias y es inoportuna en un contexto en que se requiere acelerar la reactivación económica.
- La RM 431/21 ha confundido dos conceptos: despido por fuerza mayor con despido por causa justificada, seguramente la jurisprudencia hará la remediación respectiva, pero mientras ello ocurra, el mayor efecto de esta Resolución será en las audiencias y en las resoluciones.
- Si bien el Art. 46 de la CPE garantiza el derecho a la estabilidad laboral, esta podría concluir por causas ajenas a la voluntad de las partes, cuando se demuestra la existencia de fuerza mayor o caso fortuito, debiendo acreditarse por parte del empleador que sucedió algo imprevisible, inevitable y ajeno a la voluntad del empleador y trabajador, lo cual impide continuar con la relación laboral.
- El Convenio 158 de la OIT, es la referencia jurídica internacional más importante en materia de desvinculación laboral porque sistematiza principios y razonamientos universales al respecto. Varios jueces laborales del MTEyPS le aluden en sus fallos, por esta razón, es recomendable que Bolivia ratifique dicho Convenio con las debidas reservas si fuera necesario.
- A fin de evitar los efectos socioeconómicos del desempleo, en muchos países los despidos por fuerza mayor se hallan cubiertos por un seguro de cesantía o desempleo, y son estas las soluciones que se deberían tratar de construir, en vez de Resoluciones inconsistentes que generan incertidumbre jurídica y desincentivan a los empleadores y emprendedores.
- Urge mejorar la capacitación técnica de los funcionarios públicos del MTEyPS para el oportuno y efectivo cumplimiento de sus deberes institucionales.