



Principios del Derecho del Trabajo (Segunda Parte) 19 de septiembre de 2021

Participantes:

Christian Améstegui, Magdalena Lambertín, Gonzalo Rodríguez y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

Los principios son fundamentos y criterios a tomar en cuenta para comprender el contenido de las normas y garantizar su aplicación justa; cumplen tres funciones: la *informadora* porque inspiran al legislador, la *normativa* que actúa como fuente supletoria y la *interpretadora* que orientan al juez.

Según Américo Pla Rodríguez, los principios del derecho del trabajo, son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”. La Constitución Política del Estado (CPE) de Bolivia, establece que las normas serán interpretadas conforme a principios.

Tres principios serán abordados en la presente Memoria Laboral: estabilidad laboral, imprescriptibilidad y ajenidad de los riesgos.

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

El principio de *estabilidad laboral* consiste en otorgar a la relación laboral la duración más larga posible, prohibiéndose el despido intempestivo y sin razón, lo cual no significa que una relación laboral deba ser eterna.

La estabilidad laboral dispone la regulación internacional y nacional. Así, por ejemplo, en el ámbito internacional, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, más conocido como el "Protocolo de San Salvador", prohíbe el despido sin justa causa y convoca a los países a establecer los criterios para la justa causa de despido (Art. 7), y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (1982) en sus Art. 4, 5, 8 y 9, establece un sistema de garantías complejos, el cual es invocado por muchas sentencias constitucionales del país, a pesar de no estar ratificado por Bolivia.

En cuanto a la regulación nacional, la Ley General del Trabajo (LGT) de 1939 y su Decreto Reglamentario de 1943, instituyen la estabilidad laboral y prevén las causales de despido (Art. 16-LGT); la CPE de 1967 incluye por primera vez el principio de estabilidad del trabajador; el Decreto Supremo (DS) 21060 de 1985 establece la libre contratación, por la cual, el empleador tiene total libertad de contratar y desvincular a sus trabajadores dependientes; el DS 28699 de 2006 y modificado por el DS 495 del mismo año, otorga amplias garantías al trabajador para impedir su desvinculación laboral, por ejemplo, puede demostrar que no ha sido un despido justo y pedir su reincorporación laboral por la vía administrativa, y la CPE vigente señala que el Estado protegerá la estabilidad laboral y prohíbe el despido injustificado (Art. 49.III).

En los últimos años, los trabajadores han alegado que contar con una fuente laboral es un derecho humano, cerrando toda posibilidad de desvinculación laboral. Sin embargo, de acuerdo con la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), “los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del

bien común, en una sociedad democrática” (Art. 32.2), por tal motivo, se trata de un derecho humano limitado.

Al respecto, el Tribunal Constitución Plurinacional, ha emitido la Resolución de Doctrina Constitucional N.º 1/2001 del 16 de junio de 2021, por la cual se instituye que no puede haber reincorporación laboral en favor del empleador, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEyPS). En ese contexto, dicha Resolución favorece la reincorporación laboral inmediata para todos los trabajadores desvinculados de empresas privadas y justifica la declaración de “casos controvertidos” los referidos a los trabajadores despedidos de las empresas públicas.

Respecto a la *imprescriptibilidad*, según la LGT de 1939 (Art. 120) y su Decreto Reglamentario de 1943 (Art. 163), todos los derechos laborales prescribían dentro de los dos años, pero desde la ampliación de los derechos humanos y la vigencia de la nueva CPE, las acreencias de los trabajadores (deuda monetaria) son imprescriptibles (Art 48 IV). No obstante, la jurisprudencia reconoce que, si el trabajador no reclama dentro de los tres meses su desvinculación laboral, caduca su derecho a plantear su reincorporación por vía administrativa, judicial o constitucional.

El principio de la *ajenidad de los riesgos*, se refiere a que las contingencias propias de la actividad lucrativa desarrollada por el empleador, no pueden ser responsabilizadas al trabajador, toda vez que la relación existente entre ellos no es la de socios.

Este principio, obliga a distinguir entre los riesgos y las pérdidas. Respecto al primero, Bolivia se ha adherido --mediante el Código Civil-- a la teoría objetiva del riesgo, por la cual, si alguien lucra con los beneficios económicos de una actividad, también se hace responsable por los riesgos, pérdidas o penas que se deriven de su negocio. Sobre las pérdidas, el que cause una pérdida en materia laboral, tiene que resarcir en concordancia con la Ley Civil, pero por el principio de razonabilidad, se establece una multa o sanción sensata de acuerdo con los ingresos del trabajador.

III. CONCLUSIONES

- Los principios de la estabilidad laboral, imprescriptibilidad y ajenidad de los riesgos están para proteger al trabajador frente a la relación asimétrica con el capital.
- La aplicación de los principios laborales es sólida conceptualmente, pero su aplicación ante demandas o conflictos laborales no es tan simple.
- La seguridad social es complementaria a los principios de protección al trabajador. La contratación de seguros privados ha sido la respuesta más efectiva en los países desarrollados ante situaciones de riesgo, accidentes laborales o catástrofes imprevistas. Sin embargo, es una práctica poco extendida en el ámbito laboral boliviano.
- El MTEyPS debería fomentar la contratación de seguros para riesgos operacionales, para tener cubierto toda posible contingencia que pueda provocar pérdidas a una empresa a causa de errores humanos, tecnológicos, de procesos internos defectuosos o fallidos, o a raíz de acontecimientos externos (accidentes, desastres, etc.), entre otros.
- Se ha sugerido promover la educación en materia laboral en los colegios y universidades del país, a fin de generar conciencia y conocimiento sobre los derechos laborales y empresariales, sin descuidar las obligaciones sociales, lo cual permitiría a largo plazo, facilitar la construcción de acuerdos y consensos tripartitos en el ámbito laboral.