



UASB
Universidad Andina Simón Bolívar

Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis/monografía

Yo Pablo Andrés Camacho Pérez C.I. 3421455
autor/a de la tesis titulada

Necesidad de Regular la Fuerza Mayor y el Caso
Fortuito en Materia Laboral en Bolivia

mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que ha sido elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título del programa.

Maestría en Derecho Económico

Gestión del programa 2009-2010

En la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede académica La Paz.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Académica La Paz, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación a partir de la fecha de defensa de grado, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.

2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamo de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.

3. En esta fecha entrego a la Secretaría Adjunta a la Secretaria General sede Académica La Paz, los dos ejemplares respectivos y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha 2/02/2024

Firma: 



UASB
Universidad Andina Simón Bolívar
ORGANISMO ACADÉMICO DE LA COMUNIDAD ANDINA

**UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR
SEDE ACADEMICA LA PAZ**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO ECONÓMICO

**NECESIDAD DE REGULAR LA FUERZA MAYOR Y EL CASO FORTUITO
EN MATERIA LABORAL EN BOLIVIA**

**Tesis presentada para optar el Grado
Académico de Magister en Derecho
Económico**

**MAESTRANTE: Pablo Andrés Camacho Peres
TUTOR: Hugo Mariscal Reyes, *MDE/MGP***

**La Paz – Bolivia
2023**

DEDICATORIA

A:

*Dios que él hace todo posible en mi vida
y es a quien doy toda la gloria.*

*Mi familia: Mile, Emanuel y Daniel
quienes son mi razón de vivir.*

*Mis papás que siempre me impulsan en
mi crecimiento personal, profesional y
fueron quienes empujaron para poder
culminar esta tesis.*

*Mis hermanos y sobrinas que son parte
esencial en mi vida.*

*Este trabajo sin el apoyo de los
mencionados no hubiese sido posible,
cada uno con su presencia y granito de
arena aportaron para que pueda culminar
y no dejar pendiente.*

RESUMEN

Regular la fuerza mayor y el caso fortuito en Bolivia es una necesidad que se tiene considerando los avances a nivel mundial en relación a esos principios, además de otorgar seguridad jurídica y velar por trabajadores y empleadores, con mecanismos ante esas eventualidades que puedan evitar quiebras de empresas y despidos innecesarios, adicionalmente con la regulación no se dará lugar a discrecionalidades. El presente trabajo explica los motivos de pretender la regulación, y propone mecanismos y salidas que puedan coadyuvar ante esa eventualidad y además actualiza la forma de actuar en el país ante escenarios de fuerza mayor y/o caso fortuito otorgando herramientas a las partes involucradas. A lo largo del presente trabajo se fundamenta tanto de manera teórica como práctica la necesidad de regulación, viendo casos concretos de aplicación, doctrina y legislación comparada que tienen actualizados sus procedimientos con salidas en pro de la economía, brindando el Estado herramientas para la estabilidad laboral con sus correspondientes excepciones. Es necesaria la regulación específica en materia laboral sin necesidad de analogías. Tener escenarios de fuerza mayor y/o caso fortuito como se ha visto requiere de herramientas que brinde el Estado para esos momentos de crisis.

ÍNDICE

CAPITULO I	1
GENERALIDADES.....	1
1.1. Introducción	1
1.2. Planteamiento del problema	2
1.2.1. Situación problemática.....	2
1.2.2. Situación proyectada.....	4
1.2.3. Formulación del problema.....	6
1.2.4. Categorías de Análisis	6
1.3. Justificación.....	6
1.3.1. Justificación Teórica.....	6
1.3.2. Justificación Económica.....	7
1.3.3. Justificación Práctica.....	7
1.3.4. Justificación Jurídica.....	8
1.3.5. Justificación Social.....	9
1.4. Delimitaciones	10
1.4.1. Delimitación Temática.....	10
1.4.2. Delimitación Temporal	10
1.4.3. Delimitación Espacial	11
1.5. Objetivos	11
1.5.1. Objetivo General	11
1.5.2. Objetivos Específicos.....	11
1.6. Idea a defender	12
1.7. Enfoque de Investigación	12
1.8. Tipo de Investigación.....	12
1.8.1. Según la Estrategia.....	12
1.9. Método de Investigación.....	13
1.10. Técnicas de Recojo de Información.....	14
1.10.1. Análisis de Caso	14
CAPITULO II	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Marco Conceptual Histórico y Jurídico.....	15
2.1.1. La Fuerza Mayor.....	15
2.2. El Caso fortuito	24
2.2.1. Historia y Antecedentes del Caso Fortuito.....	24
2.3. Diferencias entre Fuerza Mayor y Caso Fortuito.....	28

2.4. Fuerza mayor o Caso Fortuito en el Derecho del Trabajo.....	31
2.5. Teoría de la Imprevisión	39
2.5.1. Historia y Antecedentes de la Teoría de la Imprevisión	39
2.6. Seguridad Jurídica.....	42
2.6.1. Concepto de Seguridad Jurídica	42
2.7. Marco Normativo	43
2.7.1. Código Civil.....	43
2.7.2. Constitución Política del Estado	45
2.7.3. Sentencia Constitucional 1088/2015 de 5 de noviembre de 2015 emitida por el Tribunal Constitucional Plurinacional	46
2.7.4. Convenio 29 y 30 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	48
2.7.5. Convenio 89 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	49
2.7.6. Ley General del Trabajo.....	50
CAPITULO III	52
MARCO PRÁCTICO.....	52
3.1. Análisis de Caso.....	52
3.1.1. Antecedentes	52
3.1.2. Desarrollo del Caso.....	52
CAPITULO IV	58
LEGISLACION COMPARADA.....	58
4.1. Argentina	58
4.2. Colombia	59
4.3. Chile	60
4.4. Perú.....	61
4.5. España	63
CAPITULO V	64
PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN.....	64
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFÍA	74

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1. Introducción

La situación social generada a raíz de la pandemia COVID -19, ha ocasionado que existan muchos cambios a nivel mundial, generando entre otras cosas crisis económica y laboral. Los Estados han impuesto restricciones y cierres de fronteras, obligando a que las personas no puedan movilizarse, haciendo que la economía se vea totalmente afectada, incidiendo en los estados financieros de las empresas.

A raíz de lo sucedido, conforme a lo descrito en el párrafo precedente era necesario recurrir a la normativa vigente para ver qué mecanismos legales se tenían para asumir dicha crisis, sin embargo, en el ordenamiento jurídico pudo evidenciarse vacíos legales en muchos aspectos, debiendo el Estado implementar normativa que pueda ayudar a salir adelante.

En el ámbito laboral se vieron muchos casos en los que las empresas fueron afectadas, debiendo tomar decisiones inmediatas; sin embargo, la pregunta es si la pandemia en sí generó la fuerza mayor, o si fue una forma de aprovechar del momento, este tipo de disyuntivas genera el no tener una normativa que regule este tipo de casos. Un escenario de seguridad jurídica con normativa clara al respecto evitará abusos o injusticias de parte del empleador que podría aprovecharse de la situación como por ejemplo una pandemia y lo mismo podría ocurrir de parte del trabajador, por lo que la necesidad de regular la fuerza mayor y el caso fortuito no solo nace por la pandemia denominada Covid- 19, es necesaria en cualquier eventualidad por ello otros países ya la regularon.

La seguridad jurídica para empresas y trabajadores es fundamental, el Estado debe buscar mecanismos que protejan la estabilidad laboral consagrada en la Constitución Política del Estado, sin embargo, en situaciones de fuerza mayor y/o caso fortuito la estabilidad laboral

no debe manejarse de manera absoluta, siendo el Estado a través de mecanismos legales quien regule estos casos.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Situación problemática

Actualmente, la legislación boliviana no regula a la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral en general, ni tampoco la regula como causal de desvinculación de trabajadores de sus fuentes de trabajo. Existen únicamente sentencias constitucionales para casos concretos. Esta situación ocasiona que la causal de fuerza mayor y/o de caso fortuito sea utilizada de manera subjetiva, arbitraria, discrecional, tanto de parte de los empleadores, como de los trabajadores, así como también, por parte de los legisladores y autoridades administrativas gubernamentales.

La subjetividad con la que se está utilizando la fuerza mayor o caso fortuito en Bolivia afecta a la economía en general, a los trabajadores y a los mismos empleadores, utilizando dicha causal sin tener delimitado su actuar. En este marco, el derecho económico al ser una rama del derecho cuyas normas tienen por objeto organizar, disciplinar y controlar facultades administrativas de la administración pública y velar por la economía privada, juega un rol muy importante, puesto que debe buscar evitar discrecionalidades que afecten la economía nacional, coadyuvando con otras materias del derecho, en este caso la del derecho del trabajo.

La carencia de una normativa que regule la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral en Bolivia ocasiona fracturas en la economía nacional. Hay empresas o empleadores que están despidiendo personal bajo la causal mencionada, sin tener alternativas ni delimitado el ámbito en el cual deben actuar. Por otro lado, hay personas que pierden sus fuentes de trabajo y que están dejando de percibir recursos económicos a causa de esos despidos. Es más, hay empleadores que por no tener alternativas adicionales para mitigar esa fuerza mayor o caso fortuito están viéndose obligados a cerrar sus empresas. Por lo

mencionado, es evidente la afectación que se está causando a todo nivel, por la falta de claridad o ausencia de la legislación respecto al caso fortuito y la fuerza mayor.

El principio en materia laboral de “continuidad laboral”, denominado en nuestra legislación como principio de “continuidad de la relación laboral”, debe ser el ámbito en el cual deben enmarcarse los actores económicos (Estado, empleadores, trabajadores) en su actuar. Nuestra legislación no brinda mecanismos que garanticen el principio en cuestión. Vacío jurídico que a raíz de lo que está pasando con la pandemia por el coronavirus (COVID – 19) y sus efectos, generó, en el caso específico, despidos en masa amparados en fuerza mayor o caso fortuito y, en otros casos, sin un fundamento sólido, puesto que no está delimitado el campo de actuación; además, haciendo que la causal de fuerza mayor o caso fortuito pueda ser aplicada no solo a raíz de la pandemia generando inseguridad jurídica.

Debe tomarse en cuenta que las causales de fuerza mayor o caso fortuito se aplica ante la imprevisibilidad y la imposibilidad de cumplir, aclarando que las crisis por sí solas no constituyen fuerza mayor o caso fortuito. Cada escenario o caso es diferente sin embargo debe analizarse la magnitud en la que ese escenario afectó al empleador, no todo acontecimiento que implique algún tipo de crisis para unos puede también ser crisis para otros, por ejemplo, en la pandemia existieron empresas que al reinventarse y al volverse útiles con servicios especiales para el momento en vez de ingresar en una crisis más bien se volvieron rentables, es por eso el motivo de análisis que debe haber.

La regulación normativa que tenemos en la actualidad sobre fuerza mayor o caso fortuito tiene una naturaleza civil, lo cual no coadyuva en el ámbito laboral, siendo aplicable únicamente por analogía; sin embargo, por lo señalado anteriormente, la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral debe tener su propia regulación y naturaleza, para que pueda ser aplicada de manera objetiva a cada caso concreto, además de brindar opciones o alternativas, regulando a cabalidad la forma de determinar una situación de fuerza mayor o caso fortuito, regulación que brinde seguridad jurídica para las partes involucradas y que busque siempre el bien común.

La pandemia del Coronavirus o COVID – 19 generó consecuencias económicas a nivel mundial, situación que marcó rumbos diferentes en los agentes económicos y que por lo tanto estos agentes debieron tener las herramientas jurídicas necesarias para salir adelante sean de una u otra parte, el impacto económico no puede ser generalizado para todas las personas, porque afecta de una manera a unos u otros, por lo tanto la forma en la que se utilice la causal fuerza mayor o caso fortuito debe ser la adecuada aplicándose con un norte y con las reglas de juego claras generando seguridad jurídica.

Si bien la pandemia del COVID-19 ha sido atenuada en todo el mundo, las posibilidades de futuras situaciones similares, al margen de que sea posible o no, debe preverse desde el derecho, con mecanismos que prevea el Estado a través de normativa que coadyuve en situaciones críticas, de manera objetiva, protegiendo derechos de unos y otros, más allá del carácter proteccionista de la norma laboral, que en algunos casos puede perjudicar al mismo trabajador, el absolutismo debe tener límites de aplicación, siempre hay exclusiones.

1.2.2. Situación proyectada

El Derecho Económico es transversal y trabaja en conjunto con otros derechos en pro del desarrollo económico. En este caso, es evidente la necesidad de inmiscuirse y regular normas y políticas que mitiguen una crisis económica y regular las acciones del Estado, los agentes económicos, empresas y trabajadores sobre el sistema económico, en este caso en concreto debe inmiscuirse y trabajar conjuntamente con el Derecho del Trabajo puesto que ambos tienen entre sus fines proteger y apoyar las actividades económicas públicas, privadas y de emprendimiento de las grandes, medianas o pequeñas empresas, que generen bienestar y calidad de vida para los individuos llegando así a cumplir con el principio de estabilidad laboral y desarrollo empresarial, directamente ligado a la economía nacional.

Es necesario que el Estado boliviano brinde más herramientas políticas y normas a todo nivel, entre ellas herramientas y mecanismos jurídicos que minimicen o mitiguen la afectación económica ocasionada a los empleadores y trabajadores por efectos de las

cuarentenas decretadas, emergentes de la pandemia del COVID-19. Las reducciones de horas laborales, el establecimiento de horarios, restricciones, etc., impidieron un flujo normal de la economía. Es más, en la mayoría de los casos y en casi todos los rubros económicos, no hubo movimiento económico alguno durante un lapso prolongado de tiempo. En este orden, se deben otorgar medidas que preserven la economía nacional, la recuperación y fortalezcan el empleo y la creación de nuevas fuentes de trabajo. Dentro de ello, los derechos laborales y el principio jurídico de la estabilidad laboral deben precautelarse, pero siempre velando por la economía de las empresas, que necesariamente relacionan su accionar y desarrollo con las fuentes de empleo, puesto que, si las mismas no pueden cargar con el peso de la crisis, incluso pueden llegar a cerrar, generando desempleo, mayores dificultades económicas, falta de liquidez y otros.

De esta manera, la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral debe contar con mecanismos de aplicación en la legislación boliviana, buscando que se aplique de manera objetiva. y que tanto empleadores como trabajadores dispongan y utilicen la misma en situaciones extremas y necesarias y una vez agotadas una serie de pasos, que realmente no dejen otra opción que la desvinculación o incluso se utilice la causal para acceder a otro de tipo de alternativas que preserven la relación laboral, velando por las fuentes laborales de los trabajadores y la economía de las empresas. La regulación es importante no solo pensando en la situación actual generada por la pandemia denominada COVID -19 sino velando por la seguridad jurídica en general y ante eventuales futuras contingencias y situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

Para que la fuerza mayor o el caso fortuito puedan aplicarse en materia laboral y se eviten despidos y arbitrariedades de empresas, autoridades judiciales y otros actores, que deriven en problemas económicos para el país en su conjunto, se requiere de normativa específica y un procedimiento a seguir para su aplicación. Debiendo delimitarse la aplicación práctica de esta institución. Deben desarrollarse mecanismos legales que brinden opciones previas a usar la causal fuerza mayor o caso fortuito para extinguir la relación laboral. Es ahí

donde es evidente la necesidad de participación del Estado, para brindar normas y políticas en pro de la salud económica del país.

1.2.3. Formulación del problema

¿Cómo se debe regular la causal fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral en Bolivia para precautelar la afectación económica e inseguridad jurídica para las empresas y los trabajadores?

1.2.4. Categorías de Análisis

Fuerza Mayor o Caso Fortuito. - “Se puede definir al caso fortuito y a la fuerza mayor como acontecimientos que interrumpen y desvían la cadena causal, de tal manera que el resultado dañoso no puede ser imputado al deudor. De ahí que es posible sostener que tanto el caso fortuito como la fuerza mayor son supuestos de “interrupción e interferencia en la cadena de condiciones” (Compagnucci de Caso, 1997, p. 192 y 193).

Seguridad Jurídica. - “Representa la garantía de la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que los individuos saben en cada momento cuáles son sus derechos y sus obligaciones sin que el capricho, la torpeza o la mala voluntad de los gobernantes pueda causarles perjuicio”. (Osorio, 2013, p. 906)

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

Nuestra legislación en general sobre la fuerza mayor o caso fortuito es muy ambigua y en materia laboral inexistente, dando lugar a salidas e interpretaciones arbitrarias y subjetivas de la misma, vacío que pasó a evidenciarse de mayor manera con la pandemia denominada COVID -19, puesto que la misma trajo consigo afectación económica, dando paso a que los actores económicos tomen decisiones para poder sobrevivir financieramente. Sin embargo, se toman decisiones sin un norte, es ahí donde el Estado debe intervenir,

mediante políticas que busquen el bien común, la organización, y determinen facultades, delimitando la actuación en el caso de la causal de fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral de los directos implicados, trabajadores y empleadores.

1.3.2. Justificación Económica

Es imprescindible que en tiempos de crisis se otorgue certeza legal a las personas, herramientas o medidas que puedan ayudar a salir de un momento de crisis, es ahí donde el Estado juega un papel primordial, el fin de la certeza legal y de las medidas que brinde el Estado en un momento de crisis económica debe ser que la economía resurja, que se reactive sin afectar a los actores económicos. Es por eso que en momentos como los mencionados, el Estado a través de las normas que regulan el Derecho Económico debe activarse entendiendo al mismo como el que ordena la economía, regulando la actuación de los actores de la economía.

Existen momentos en la historia en los que la economía puede verse afectada por eventos extraordinarios, imprevisibles e irresistibles, situaciones tales que, dependiendo sus características, pueden configurar la denominada “fuerza mayor” y/o “caso fortuito”, generando consecuencias y cambios en las relaciones de los actores económicos y por tal motivo en la economía de todo un país; por ejemplo una epidemia o una pandemia, que afecta a la vida de las personas en diferentes áreas, entre ellas en la económica y en la jurídica. Por tal motivo buscando siempre la objetividad debe regularse el actuar de las personas y el Estado es el llamado a asumir tal rol, a través de directrices que pueden plasmarse en políticas, normas, reglas u otras en busca de la organización en tiempos críticos.

1.3.3. Justificación Práctica

Cuando no se presta especial atención a situaciones concretas que afectan la economía es ahí donde se generan arbitrariedades, subjetividades e incluso aprovechamiento del momento, entrando en un círculo de inseguridad jurídica que lo único que hace es que los actores económicos se perjudiquen unos a otros y por lógica también al

país. La pandemia denominada COVID – 19 además de toda su implicancia, saca a relucir vacíos en muchos campos en nuestro país, entre ellos en nuestra legislación, los cuales no se generaron a raíz de la mencionada pandemia, sino que siempre debían haber sido previstos por diferentes aspectos.

“La línea objetiva de caracterización del derecho económico, entiende que la economía es el objeto esencial del mismo; por lo tanto este derecho es el de la ordenación de la economía” (Etcheverry, 2010, p. 8), al ser este derecho el que organiza la economía debe relacionarse con las diferentes ramas del derecho, por lo tanto es evidente que en nuestro país se está mal utilizando los institutos jurídicos de la fuerza mayor y del caso fortuito, específicamente y sobre el tema que nos atañe en materia laboral, lo cual conlleva afectación económica para los actores económicos y para el país en su conjunto.

1.3.4. Justificación Jurídica

La causal fuerza mayor en materia laboral en Bolivia está siendo utilizada sin un norte y sin una delimitación, lo cual afecta a los trabajadores y a los empleadores de igual manera, a los primeros porque bajo la causal “fuerza mayor” se los está despidiendo, y a los segundos porque al no tener un marco jurídico claro los trabajadores reclaman y pueden llegar a desvirtuar la fuerza mayor generando el cobro de multas, reintegros de salarios y otros en perjuicio de los empleadores.

Nuestra Constitución Política del Estado en sus artículos 48 y 49, reconoce a la continuidad y estabilidad laboral como principios que el Estado debe proteger. De la misma manera la norma fundamental en su artículo 311 inciso 5) vela por el respeto a la iniciativa empresarial y por la seguridad jurídica. Por tal motivo, la normativa debe adecuarse a lo establecido constitucionalmente, protegiendo la estabilidad laboral de los trabajadores, pero también por un marco que brinde seguridad jurídica para empresas y para esos mismos trabajadores, seguridad jurídica que debe tener como fin el bien común de las partes y siendo equitativa para ambas.

Corresponde tomar en cuenta si el evento en sí constituye causal de fuerza mayor, en un determinado caso. La pregunta sería si la cuarentena declarada por la pandemia COVID-19 constituye o constituyó por sí causal de fuerza mayor y qué alternativas otorga el Estado ante una eventual situación de fuerza mayor, siempre con el afán de no afectar la economía o que la afectación a la misma no sea de gran magnitud. Por tal motivo deben sentarse las bases de regulación normativa y el Estado debe cumplir su rol velando por la seguridad jurídica.

Por todo lo mencionado es esencial ver mecanismos de regulación de la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral en Bolivia con el objetivo de precautelar la afectación económica y la seguridad jurídica de empleadores y trabajadores, estableciendo a cabalidad que situaciones constituyen fuerza mayor o caso fortuito, evitando subjetividades que perjudiquen a unos y a otros e incluso teniendo opciones o alternativas que puedan utilizarse tanto por unos como por otros para buscar siempre el bien común y salidas en momentos de crisis económicas, manteniendo fuentes de empleos e incluso motivando en vez de desmotivar la creación de empresas.

Actualmente la base para la utilización de la causal fuerza en materia laboral son sentencias constitucionales para casos específicos, sin embargo, dichas sentencias no son aplicables para todos los casos, puesto que cada caso es diferente. En nuestra legislación la fuerza mayor y/o caso fortuito no son causales de extinción de la relación laboral, tampoco existe un procedimiento para su aplicación, lo cual no da alternativas ni fija bases para su aplicación; además debe tomarse en cuenta que de tener un procedimiento regulador de la utilización de la causal fuerza mayor o caso fortuito, se puede tener un abanico de opciones en pro de la economía de empleadores y trabajadores y por sí del país.

1.3.5. Justificación Social

Tuvo que ser una pandemia la que demostró la existencia de inseguridad jurídica en diferentes sectores económicos, sin embargo, queda mirar para adelante y de esa forma ver y adoptar las mejores prácticas, normas y otras que busquen proteger la economía. Es

primordial regular la causal fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral en Bolivia para que estas causales no sean una puerta a las arbitrariedades, sino más bien opciones con las que cuenten tanto empleadores como empleados para poder ser utilizadas como alternativas, siempre y cuando cumplan con las condiciones de fuerza mayor o caso fortuito delimitadas.

1.4. Delimitaciones

1.4.1. Delimitación Temática

La presente investigación vincula y abarca al derecho económico y al derecho laboral y la relación entre ambas. Al derecho económico como rama que controla y organiza las facultades de la administración pública e impulsa la administración privada, debe inmiscuirse y trabajar conjuntamente con el Derecho del Trabajo puesto que ambos tienen entre sus fines proteger y apoyar las actividades económicas públicas, privadas y de emprendimiento de las grandes, medianas o pequeñas empresas, que generen bienestar y calidad de vida para los individuos llegando así a cumplir con el principio de estabilidad laboral directamente ligado a la economía nacional y derecho laboral o derecho del trabajo como rama que regula las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano, ambas buscando el beneficio de Estado, trabajadores y empleadores dentro de un marco legal. Ambas ramas del Derecho tienen como eje y base principal al Estado como protagonista principal de planificación y regulación económica – social. El derecho económico entra a equilibrar las garantías y derechos empresariales con garantías y derechos de trabajadores, consumidores, prestadores de servicios.

1.4.2 Delimitación Temporal

El trabajo de campo de la presente investigación se realizará desde el mes de marzo del año 2020 hasta el mes de diciembre del año 2020; sin embargo, la revisión documental y de normativa legal se realizará en el tiempo comprendido entre noviembre de 2015 hasta la actualidad.

1.4.3. Delimitación Espacial

La presente investigación se va a realizar con alcance en todo el territorio nacional, trabajo de campo a nivel nacional. Se acudirán a distintas fuentes de revisión de normativa, del derecho comparado, particularmente del ámbito regional y de Europa, concretamente de España.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Proponer mecanismos para regular la causal fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral en Bolivia para precautelar la afectación económica e inseguridad jurídica para las empresas y los trabajadores

1.5.2. Objetivos Específicos

- 1.- Analizar los elementos teóricos legales de la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral en Bolivia, Ley General del trabajo y Código Civil.
- 2.- Analizar las consideraciones, fundamentaciones y alcances del instituto de la fuerza mayor y el caso fortuito en el ámbito de las sentencias constitucionales
- 3.- Evaluar la forma de utilización práctica por parte de las empresas de la causal fuerza mayor o caso fortuito
- 4.- Comparar la regulación de la fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral con la de otros países
- 5.- Diseñar mecanismos para regular la causal fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral en Bolivia

1.6. Idea a defender

La regulación de la causal fuerza mayor o caso fortuito en materia laboral en el ordenamiento jurídico boliviano puede precautelar la afectación económica e inseguridad jurídica de las empresas y de los trabajadores.

1.7. Enfoque de Investigación

Para la presente investigación se opta por el enfoque cualitativo, debido a que se hará el análisis de un caso en concreto, sin basarse específicamente en datos numéricos, estudiando la realidad en su contexto natural, analizando y construyendo, en base a situaciones ocurridas y de actualidad.

1.8. Tipo de Investigación

1.8.1. Según la Estrategia

1.8.1.1. Exploratoria

Se realizará el análisis de un caso, analizando el contexto y la situación que lleva al contexto, por lo que, si aplica la Investigación Exploratoria, en la legislación boliviana no existe regulación sobre el caso.

1.8.1.2. Descriptiva

El presente trabajo describirá el contexto en el cual debe aplicarse la fuerza mayor y/o caso fortuito, se detallarán, se va a describir lo investigado, teniendo en cuenta los distintos factores.

1.8.1.3. Explicativa

Con el presente estudio se pretende explicar la necesidad de contar con mecanismos legales a ser aplicados por trabajadores y empleadores en caso de una situación de fuerza mayor y/o caso fortuito, argumentando la necesidad correspondiente.

1.9. Método de Investigación

El presente trabajo de investigación contemplará la aplicación de los siguientes métodos:

- Dogmático jurídico y descriptivo: En trabajo es de naturaleza dogmático jurídico y descriptivo, que toma en cuenta el estudio de la normativa dictada con relación al tema, el acceso a fuentes bibliográficas doctrinales relacionadas al objeto de estudio, que permitirá, la comprensión adecuada de la temática de estudio desde diversas perspectivas, orientadas a la formulación de conceptos y contenidos congruentes vinculados a la necesidad de regulación legal, que permitan claridad y objetividad que otorgue certeza al Estado boliviano y a los actores inmersos en la relación laboral (trabajadores y empleadores), sobre los alcances y límites respecto a la aplicación de la fuerza mayor o el caso fortuito como causal de terminación de una relación laboral.
- Analítico, descriptivo y sistemático: Evidentemente es un estudio analítico, descriptivo y sistemático de la materia de estudio, lo cual permitirá identificar con precisión la problemática y sus actuales efectos y probables contradicciones, con cuyos insumos resultantes se podrá presentar propuestas en los aspectos que se estudian establecen como problema.
- Propositivo: Finalmente, señalar que el trabajo de investigación es de carácter propositivo, en la búsqueda de que las conclusiones a que se arriben, conformen criterios técnico jurídicos que busquen resolver el problema detectado en el ámbito legal de la materia estudiada, para un tratamiento normativo que recomienda normas

o complementaciones normativas sobre la materia, orientadas a resolver situaciones de equilibrio y otorgue seguridad al sector laboral y productivo empresarial.

Todo trabajo de investigación requiere de una metodología, la presente es una investigación empírica cualitativa, basada en revisión bibliográfica y de análisis de caso, se analizará un caso en específico.

“La flexibilidad otorgada por el método cualitativo es importante porque permite adecuar éste a los requerimientos del investigador como de las unidades de estudio de la investigación. Este método se interesa en el contexto en el que se da el fenómeno y las circunstancias particulares en las que se presenta el mismo” (Taylor y Bogdan 1990; citados en Mariscal 1998).

Por lo mencionado el método cualitativo es el que se adecúa totalmente a la presente investigación y con el que se trabajará a lo largo de la presente tesis, analizando el caso en concreto a partir de la teoría y de la norma

1.10. Técnicas de Recojo de Información

1.10.1. Análisis de Caso

La técnica de Recojo de Información a ser utilizada, al ser una tesis con enfoque cualitativo es la del análisis de caso, en el cual se realizará una revisión detallada de un caso en concreto.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Conceptual Histórico y Jurídico

2.1.1. La Fuerza Mayor

2.1.1.1 Historia y Antecedentes de la Fuerza Mayor

“Fuerza (del lat. Fortiá, de fortis, fuerte). Vigor Robustez, energía y capacidad, virtud o eficacia para mover una cosa pesada o resistente” (Enciclopedia Universal Sopena, 1977, p. 3747).

“Fuerza. La inclusión de esta voz en un Diccionario jurídico constituye a la vez una necesidad y un contrasentido. Esto por cuanto fuerza se contrapone a derecho; ya que recurre a ella quien no cuenta con éste, o quien no quiere usar de su derecho como en Derecho procede. Pero, en otro aspecto, la fuerza es el amparo supremo del Derecho, como expresión material del poder coactivo que éste entraña para imponerse cuando voluntariamente no se acepta su imperio pacífico.” (Cabanellas, 1993, p. 174)

“Fuerza. Intimidación (fuerza moral) o violencia (fuerza física) que se ejerce contra una persona, con objeto que se ejerce contra una persona, con objeto de obligarla a celebrar u omitir un acto que no hubiera celebrado u omitido de no mediar aquélla. Se trata de un vicio del consentimiento que causa la nulidad del acto. Tiene también aplicación al Derecho Penal, tanto por que el haber obrado violentamente por una fuerza física irresistible es causa de inimputabilidad cuanto porque en algunos delitos (los de robo, violación y evasión) constituye uno de los elementos que lo configuran. (Osorio, 2013, p. 447)

“En cuanto a su origen y fundamento: recogiendo ideas de Perugini, expresa que la fuerza mayor en el derecho romano se creó como medio de eximir y proteger al deudor” (Herrera y otros, 2009, p. 115).

La fuerza mayor con el pasar del tiempo ha ido evolucionando en cuanto a su alcance, lo cual está reflejado en normas y principios jurídicos, sin embargo, en nuestro país la normativa no fue a la par de la realidad y el querer aplicar normas del derecho civil en materia laboral no es lo adecuado, puesto que el derecho laboral fue progresando y tiene su propia naturaleza, además de tener características y escenarios propios.

En la antigüedad ya se contemplaba la figura de la fuerza mayor, era necesaria su incorporación a las normas de convivencia puesto que en un mundo de derechos y obligaciones las normas deben ser claras, como se puede advertir el derecho romano utilizaba la misma para eximir y proteger al deudor, si ya desde comienzos de la humanidad existía la posibilidad de alegar la fuerza mayor, con la evolución de la humanidad en cuanto al comercio, comercio internacional, épocas de crisis y otras esta figura también debía ir en concordancia con la realidad, evolucionando a la par, teniendo en cuenta que existe fuerza mayor también en ramas del derecho que son motores de la economía en cualquier país, como es en la rama del Derecho del Trabajo donde los actores pueden encontrarse ante situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

No solo la crisis por la pandemia COVID-19, sino varios acontecimientos a lo largo de la historia, la gran depresión, guerras, calamidades, terremotos y otros demostraron y demuestran que debe existir transparencia, ésta última reflejada en seguridad jurídica por lo tanto la evolución de los ordenamientos jurídicos es imprescindible, ya cayendo un poco en el objeto de la presente tesis conceptos e instituciones como la de la fuerza mayor o caso fortuito también deben ir evolucionando, aspecto que si sucedió en muchos países pero no en nuestro país donde acontecimientos que se dan en el mundo del Derecho del Trabajo deben utilizar como auxilio a la regulación del concepto en materia civil o comercial o simplemente se utiliza jurisprudencia escasa y específica, sin tomar en cuenta que los casos son diferentes y no hay un marco jurídico como base.

2.1.1.2 Concepto de Fuerza Mayor

“Fuerza mayor es todo acontecimiento que no ha podido preverse o que previsto, no ha podido resistirse” (Cabanellas, 1993, p. 174).

“La fuerza mayor se origina en hechos lícitos o ilícitos del hombre, como la guerra, la coacción material y otros similares” (Osorio, 2013, p. 166)

“Fuerza mayor es la que por no poderse resistir exime del cumplimiento de alguna obligación” (Enciclopedia Universal Sopena, 1977, p. 3747).

“Se puede definir al caso fortuito y a la fuerza mayor como acontecimientos que interrumpen y desvían la cadena causal, de tal manera que el resultado dañoso no puede ser imputado al deudor. De ahí que es posible sostener que tanto el caso fortuito como la fuerza mayor son supuestos de “interrupción e interferencia en la cadena de condiciones” (Compagnucci de Caso, 1997, p. 192 y 193).

Es evidente en los conceptos antes citados que la fuerza mayor viene por algo imprevisible e irresistible que no puede evitarse y del cual no se tiene control, teniendo como consecuencia la inimputabilidad del deudor, no pudiendo obligarse al deudor el cumplimiento de la obligación a causa de esa situación de fuerza mayor, por lo tanto si hay una trascendencia jurídica cuando ocurre un hecho de fuerza mayor, puesto que la misma evidentemente y por su conceptualización constituye una excepción al cumplimiento de una obligación, la misma dependiendo el caso y de lo que vemos en el concepto de fuerza mayor puede ser temporal o definitiva.

Los conceptos son amplios es por eso que da lugar a que cada caso que implique o que configure la causal de fuerza mayor debe ser analizado, pero bajo parámetros no dejando lugar a arbitrariedades, pero tampoco cerrándose puesto que como bien se dice “cada caso es distinto el uno del otro”. Debe haber alguien que califique la fuerza mayor sino la misma se vuelve muy amplia y ambigua, no todo es fuerza mayor, las situaciones, acontecimientos y otros aspectos configuran la causal.

La parte que asumirá las pérdidas por la inejecutabilidad temporal o indefinida del contrato que corresponda será la que se defina dependiendo el caso después de un análisis de varios elementos que configuran la fuerza mayor, no todos los eventos son fuerza mayor, en caso de no haber un contrato que defina los eventos que configuran fuerza mayor debe

ser una autoridad colegiada la que lo defina, siempre bajo parámetros que eviten subjetividades y arbitrariedades, velando por la imparcialidad a la hora de definir.

Las causas ocasionadas por ciertas circunstancias deben ser revisadas en cada caso para ver si constituyen fuerza mayor, no todo es considerado fuerza mayor, hay muchas veces en las cuales la situación por sí misma no es fuerza mayor, por ejemplo el incumplimiento durante un estado de emergencia causado por diversos motivos (pandemias, guerras, terremotos y otros), no puede ser considerado automáticamente como fuerza mayor, debe revisarse y analizarse el caso claro está bajo ciertos parámetros.

La fuerza mayor tiene total relacionamiento a imprevisibilidad e inevitabilidad como situaciones que alteran un resultado que debería darse por el acontecer de una situación ajena a la voluntad de las partes, por lo mencionado redundando sobre el concepto no es fuerza mayor aquello que pudo preverse y que pudo evitarse, por ejemplo, la negligencia no es causal de fuerza mayor.

2.1.1.3. Requisitos de la Fuerza Mayor

“La fuerza mayor debe reunir los tres elementos o requisitos siguientes: 1) El hecho sobreviniente ha de ser exterior, totalmente independiente o ajeno a la voluntad de los contratantes. 2) El hecho debe haber sido imprevisible: la imprevisibilidad debe resultar de que el evento no pudo ser sospechado por el contratista en el momento de celebrar el contrato. 3) El hecho debe ser irresistible (inevitable, insuperable); debe ser de tal entidad, que imposibilite el cumplimiento del contrato; esta imposibilidad debe tener un carácter absoluto; los riesgos normales, propios de toda empresa, no constituyen eventos de fuerza mayor porque, en rigor, no imposibilitan su cumplimiento. La exigencia de irresistibilidad de la fuerza mayor es muy estricta y debe ser apreciada en cada caso concreto en función de sus particularidades” (Diccionario de Derecho Público Administrativo. Constitucional. Fiscal Fernández Vásquez, Emilio, 1981)

“No es del todo pacífica la opinión existente en torno de los requisitos que deben satisfacer el caso fortuito y la fuerza mayor para lograr sus plenos efectos” (Fierro, 2008, p. 331).

“La doctrina señala en tal sentido que debe tratarse de una imposibilidad absoluta, ello es, que constituya un obstáculo insuperable, ya que, si se trata de una imposibilidad relativa, o una dificultad, o una circunstancia más onerosa o difícil de lo originalmente previsto, no cabría hablar de dicha figura, sino en todo caso de una distinta, tal como ya fuera mencionado al hablar de la mayor onerosidad sobreviniente. Se requiere también que se trate de una imposibilidad objetiva, ello es, ajena en su imputabilidad al propio deudor, por lo que las circunstancias puramente personales del deudor, surgidas de su propia economía, no constituirán fuerza mayor” (Rodríguez y otros, 2010, p. 288).

Son claras las características que configuran fuerza mayor, la imprevisibilidad es esencial y la doctrina y los conceptos que nos brinda la misma ayuda a determinar el alcance de la fuerza mayor y que la misma sea plasmada y aplicada en los diferentes ordenamientos jurídicos, la fuerza mayor puede extinguir la obligación, pero también puede ser una causal suspensiva de la obligación. Si la fuerza mayor desapareciera en un momento dado normalizándose la situación, el contratista reasumiría su responsabilidad por las obligaciones pactadas y tendría que realizar las diligencias necesarias para continuar con la ejecución del contrato.

En Bolivia la sentencia constitucional plurinacional 1088/2015 de 5 de noviembre de 2015, aplicada en un caso ligado al derecho del trabajo utiliza los requisitos y elementos del ámbito civil “La doctrina en el ámbito civil referido a este tema nos enseña que la fuerza mayor o caso fortuito debe reunir las siguientes características: 1) Ser imprevisible; 2) Inevitable; 3) Ajeno al deudor; 4) Debe ser actual, es decir un hecho real y vigente; 5) Sobreviniente; y 6) Configurarse como impedimento absoluto de incumplimiento”.

La sentencia constitucional mencionada adicionalmente cierra el círculo de los requisitos para que se dé una extinción de relación laboral por fuerza mayor o caso fortuito, lo cual genera una restricción o limitación para extinguir la relación laboral ya sea por causa de fuerza mayor o caso fortuito en ciertos casos determinando dicha sentencia lo siguiente: “El razonamiento expresado muestra que puede darse una ruptura del vínculo laboral por causas objetivas o bien causas de fuerza mayor, como aquella que puede darse cuando la

situación económica de una empresa demuestra pérdidas o déficit financiero en más de una gestión, comprobada por los propios balances de la empresa que eventualmente podrían concluir en una quiebra económica, lo que implicaría dejar sin fuente laboral a todo el personal de la empresa. Por lo mencionado y garantizándose el bienestar común tratando de mantener a la mayor cantidad de trabajadores con fuente laboral, es posible que pueda darse esa causal de desvinculación laboral por fuerza mayor; no obstante, la situación económica negativa tiene que ser de pleno conocimiento del trabajador cesado, así como de la Jefatura Departamental de Trabajo a efectos de que se siga el trámite de rigor para realizarse todos los pagos de beneficios sociales del trabajador cesado por dicha causa; no pudiendo ser usada esta causal para desvinculación laboral de personas en grupos de vulnerabilidad”

Además de restringir la sentencia constitucional, obligaría a que toda causal debe ser presentada a la Jefatura Departamental del Trabajo sin mencionar el objeto concreto, al parecer para el pago de beneficios sociales, pero no queda claro si para dar su opinión acerca de la documentación presentada, puesto que menciona que debe ser de conocimiento de esa repartición la situación económica negativa, la jurisprudencia puede dar parámetros, pero en este caso tiene particularidades específicas.

Los requisitos para que se configure la fuerza mayor están dados incluso mucho tiempo atrás, evidentemente los casos son distintos, sin embargo, el fondo y estos caracteres son parámetros inamovibles la imprevisibilidad, la inevitabilidad, el impedimento absoluto, la actualidad, sirven para el criterio del legislador al momento de estipular una norma eximente de responsabilidades o bien con otro tipo de consecuencias que puede aplicarse al derecho del trabajo.

Más allá de los requisitos básicos y generales para la configuración de fuerza mayor, la normativa laboral, debería establecer parámetros y lineamientos a ser aplicados en caso de darse una situación de fuerza mayor en una empresa, de esa forma se puede lograr que trabajadores tengan una línea sobre la cual operar en estos casos y los trabajadores sean conscientes de ello, por su puesto respetando derechos de unos y otros.

Ahora bien, desglosando los requisitos esenciales como la imprevisibilidad la misma establece como bien entendemos por la palabra misma como algo que no pudo preverse, no se pudo tener en cuenta un hecho con anterioridad a que ocurra, por supuesto que al momento de analizar un caso de fuerza mayor y/o caso fortuito se tendrá que hacer un análisis acerca de si pudo preverse o no, se verán las circunstancias y el entorno del caso en concreto. Sin embargo lo expresado acerca de la imprevisibilidad puede ser radical por lo tanto el análisis concreto del caso es esencial, la Sección Tercera del Consejo de Estado en Colombia, Sentencia del 26 de marzo de 2008 expediente 16530 inspirada en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Colombiana determina que imprevisible es “aquello que pese a que pueda haber sido imaginado con anticipación, resulta súbito o repentino o aquello que no obstante la diligencia y cuidado que se tuvo para evitarlo de todas maneras acaeció, con independencia de que hubiese sido mentalmente imaginado, o no, previamente a su ocurrencia”, esto demuestra que el concepto mismo de la imprevisibilidad va desarrollándose y adecuándose a la realidad.

2.1.1.4. Efectos de la Fuerza Mayor

“En cuanto a la imposibilidad se refiere, ésta corresponde a las consecuencias o efectos que provoca el suceso: el hecho que configura la fuerza mayor debe impedir la prestación debida. De tal modo, jurídicamente se caracteriza a la fuerza mayor por su resultado, la imposibilidad absoluta de ejecutar” (Rodríguez y otros, 2010, p. 288).

“Como se advirtió anteriormente, el marco conceptual de la fuerza mayor ha sido desarrollado por el derecho común por más de 2.000 años. La doctrina internacional ha precisado que los conceptos “fuerza mayor” y “caso fortuito” corresponden a una misma noción sin que se pueda sostener que se trata de conceptos distintos, ya que la mayoría de las legislaciones otorgan una misma consecuencia jurídica a estos supuestos: eximen de responsabilidad al deudor. Sobre el particular la doctrina francesa precisa: Los artículos 1147 y 1148 desempeñan, en materia de caso fortuito o de fuerza mayor, el papel de disposiciones fundamentales. Por otra parte, de estos dos textos, predomina el 1147: establece la regla

esencial de que el deudor queda liberado por la intervención “de una causa extraña, que no puede imputársele” (Herrera y otros, 2009, p. 102).

“No ocurre lo mismo cuando la causal eximente que se alega es la fuerza mayor, cuyo origen es extraño, externo a la actividad de la administración, el cual si constituye eximente de responsabilidad. Sentencia Consejo de Estado, Sección Tercera, Consejera Ponente Ruth Stella Correa Palacio, 29 de agosto de 2007, rad. 15.494” (Herrera y otros, 2009, p. 108).

Los efectos de la fuerza mayor son claros: eximir de responsabilidad, en la amplia gama de contratos y obligaciones que se dan día a día entre las personas sean estas naturales, jurídicas o entre naturales y jurídicas debe ser analizado el caso y además remitirse a lo que se pactó entre partes, sin embargo la fuerza mayor de por sí puede constituir en un eximente, diferente tratamiento como podemos ir viendo es el que se le debe dar a la fuerza mayor en el Derecho del Trabajo las connotaciones son diferentes, realmente ¿se hablaría de eximir de responsabilidad?, afectando derechos de unos y otros, más específicamente de trabajadores y empleadores. Es por tal motivo que los efectos incluso para el derecho común y para el Derecho del Trabajo deben ser diferentes.

La declaración de emergencia sanitaria en Bolivia y las diversas medidas adoptadas por el gobierno boliviano a causa de la pandemia denominada COVID 19 han tenido consecuencias, sobre todo por la declaración de cuarentena total por casi tres meses, suspendiendo actividades públicas y privadas, desatando esto una evidente afectación a la economía, ahora para cada caso es importante determinar si la pandemia en sí o la declaración de cuarentena total en sí son causales de fuerza mayor, lo cual se hace aún más complicado en materia laboral, área en la que no está delimitado el actuar de los sujetos en estos casos, por lo tanto los efectos tampoco pueden dilucidarse por carecer de parámetros o directrices.

Es común que los efectos jurídicos de la fuerza mayor, regulada o equiparable en nuestro país a la imposibilidad sobrevenida o a la excesiva onerosidad, figuras contempladas en el Código Civil boliviano, estén plasmados en los contratos civiles y comerciales, por lo tanto al ser contrato ley entre partes resulta aplicable en caso de darse la situación, sin

embargo los efectos de la fuerza mayor en materia laboral al no estar regulados no se los estipula contractualmente y de ser así pueden conllevar observaciones o incluso ser inaplicables bajo el ordenamiento jurídico actual en la materia.

Un resumen valedero de los efectos principales de la fuerza mayor es que la misma excusa el cumplimiento de las obligaciones, estos efectos de esta figura jurídica se encuentran totalmente vigentes en el derecho comparado e internacional y son perfectamente aplicables en las diferentes ramas del derecho, por lo tanto, las autoridades deben permitir su aplicación y dar mecanismos para una correcta interpretación.

“La no imputabilidad, supone la presencia de una causa impeditiva que caracteriza el incumplimiento involuntario (Messineo), esto es importa ausencia de culpa en el deudor incumpliente (Mazeaud). El incumplimiento resulta, pues, ser un efecto que no era evitable por el deudor” (Morales, 2004, p. 402)

La exoneración y como se establece la no imputabilidad son los efectos de la fuerza mayor, tales efectos deben trasladarse a las diferentes materias del derecho cuando la figura de la fuerza mayor configura, por ejemplo no se puede castigar a un empleador que por causas de fuerza mayor ya no puede solventar una empresa, el Estado debe otorgar alternativas, por ejemplo en algunos países y legislaciones la fuerza mayor tiene como efecto la suspensión de contratos, esto en el afán de dar aire al empleador y de que el trabajador no pierde su fuente de trabajo, pero como se ve hay connotaciones propias del Derecho Laboral, sin embargo si no hay regulación esto queda en supuestos y en antecedentes.

Los efectos o consecuencias de la fuerza mayor y/o caso fortuito deben ser permanentes, punto que debe ser tomado en cuenta por el legislador, las causales no pueden ser aprovechadas por unos y otros sin tomar en cuenta el carácter de permanencia que debe tener la causal, en este punto nos referimos a que si por ejemplo una empresa alega fuerza mayor y/o caso fortuito no puede despedir trabajadores alegando la causal y al poco tiempo contratar nuevos trabajadores y continuar operando, en este caso no existe permanencia, por lo tanto deben haber parámetros bajo los cuales se puede determinar la fuerza mayor y su permanencia.

Los efectos legales en caso de darse un caso de fuerza mayor en el caso específico en materia laboral deberían estar plasmados en la norma, esto transparentando las consecuencias, además nuevamente en pro o en busca de alternativas dependiendo el caso, no siendo siempre el mismo efecto específico.

2.2. El Caso fortuito

2.2.1. Historia y Antecedentes del Caso Fortuito

“Fortuito, ta. (del lat. fortuitus, de fors, fortem, suerte, casualidad). casual, imprevisto, inopinado” (Enciclopedia Universal Sopena, 1977, p. 3747).

“Fortuito. Lo que acontece casualmente. Lo que se produce sin premeditación ni previsión siquiera.” (Cabanellas, 1993, p. 172)

“Fortuito. Lo acontecido casualmente” (Osorio, 2013, p. 442)

En el Derecho Romano el caso fortuito o casus ya era reconocido, se requería para calificarse de casus que la producción no tuviese que ver con la conducta del deudor, lo cual es semejante a la imprevisibilidad y a que la causal sea ajena al obligado, con lo cual evidenciamos que ya en inicios del derecho el caso fortuito estaba considerado como una posibilidad.

2.2.1.2. Concepto de Caso Fortuito

“Caso Fortuito es el suceso inopinado, que no se puede prever ni resistir” (Cabanellas, 1993, p. 65)

“El caso fortuito es la ausencia de reproche, de falta, por el no cumplimiento” (Padilla, 1996, p. 109)

“Como conclusión de nuestras explicaciones, daremos de la noción de caso fortuito o de fuerza mayor la siguiente definición: se entiende por caso fortuito o fuerza mayor, una variedad de hecho jurídico de orden legal, material o meramente humano, perteneciente particularmente al derecho de las obligaciones y que impide el cumplimiento o el nacimiento

de una obligación, en razón de la imposibilidad absoluta en la cual se ha encontrado sin su culpa el deudor, o el que se pretende como tal, de dominar el poder del acontecimiento que constituye tal hecho jurídico” (Herrera y otros, 2009, p. 103).

“Casos fortuitos previsibles e imprevisibles. Los primeros son los que no pueden ubicarse concretamente en los factores de tiempo o de lugar, aunque es posible admitir que ocurrirán: granizo, etcétera. Los segundos escapan a la previsión del deudor. Galli trae el ejemplo de la destrucción de Hiroshima mediante la bomba atómica” ((Boffi, 1973, p.227 y 228)

La doctrina ha separado al caso fortuito de la fuerza mayor, dando un concepto a cada una de las figuras, no obstante el fin jurídico va ser el mismo, en el momento en el que el legislador haga un análisis de la causal ya sea de fuerza mayor o caso fortuito lo único que puede hacer es diferenciar si se trata de uno o el otro sin embargo eso no quita que ambas figuras lleven al mismo resultado, incluso contractualmente las partes definen qué se entiende por caso fortuito y qué por fuerza mayor buscando el mismo objetivo en caso de que se configure cualquiera de ellas.

La sentencia constitucional plurinacional 1088/2015 de 5 de noviembre de 2015, establece lo siguiente: “Las referidas causas objetivas que impiden la continuidad de la relación laboral pueden ser atribuidos tanto al empleador (fuerza mayor, muerte del empresario o incapacidad del empleador cuando es intuito persona, cese o liquidación de la empresa, extinción de la personalidad del contratante, quiebra, etc.) como al trabajador (incapacidad absoluta, inhabilitación, muerte, límite de edad para el trabajo, entre otros); esas circunstancias son denominadas causas de fuerza mayor o caso fortuito que se encuentran reguladas por los principios generales de la extinción de las obligaciones y de los contratos en particular que exigen que éstas sean ajenas a la voluntad de las partes”.

Como podemos ver en la mención de la sentencia constitucional otorga el mismo nivel e incluso da el mismo significado a la fuerza mayor y al caso fortuito, haciendo que de esa forma ambas tengan el mismo tratamiento, lo cual es lo más importante a la hora de aplicar la normativa, siendo esa aplicación la que interesa en un país con seguridad jurídica.

En la práctica en los contratos que se suscribe se establece a qué se refieren las partes con caso fortuito y a que, con fuerza mayor, sin embargo, las características principales para que configure ya sea caso fortuito o fuerza mayor son las mismas, vengan de la naturaleza o del hombre.

2.2.1.3. Requisitos del Caso Fortuito

“1) Requisitos. Los requisitos para que se configure el caso fortuito son los siguientes: a) inevitable (es el acontecimiento que el hombre no puede resistir; la imposibilidad debe darse con un criterio generalizador – es decir, para todos aquellos que se puedan encontrar en circunstancias similares-; debe ser una dificultad absoluta, y no una mera imposibilidad o mayor onerosidad, y no debe ser un obstáculo temporal y accidental); b) imprevisible (es el hecho que no ha podido preverse; lo previsible es lo que se puede ver con antelación; debe tratarse de un hecho que un hombre de mediana prudencia no tenga por qué suponer que ocurrirá); c) actual (el hecho debe ocurrir contemporáneamente al momento del cumplimiento, y es menester que se trate de un hecho presente y no de una simple amenaza o de una imposibilidad eventual- p.ej., la jurisprudencia francesa resolvió que “el temor del hecho eventual de la llegada de tropas alemanas o la posibilidad de pillaje, no constituye caso fortuito”-; sin embargo, la cuestión entre lo actual y lo eventual admite diversos grados -p.ej., el caso “Lamoureux” en Francia, donde se suspendió una obra de teatro debido a las amenazas del público de destruir la sala de espectáculos-); d) inimputable (significa que no se pueda atribuir al hecho del deudor), y e) extraordinario (el hecho excede el orden natural). (Negri, 2017, p. 468 y 469).

“En este orden de ideas, para que un acontecimiento pueda calificarse como fuerza mayor o caso fortuito deben concurrir los siguientes elementos: imprevisible, irresistible, inimputable para el deudor que cause la imposibilidad de cumplir con la prestación debida” (Herrera y otros, 2009, p. 103).

“Los elementos integrantes del caso fortuito o fuerza mayor antes reseñados, deben ser concurrentes, lo cual se traduce en que si el hecho o suceso ciertamente es imprevisible, pero se le puede resistir no se da tal fenómeno, como tampoco se configura cuando a pesar

de ser irresistible pudo preverse. De suerte que la ausencia de uno de sus elementos elimina la estructuración del caso fortuito o fuerza mayor. Así lo ha afirmado la jurisprudencia patria al sostener que “Si el deudor, a sabiendas, se embarca en una nave averiada, que zozobra [...]; si temerariamente se expone a la acción de sus enemigos o comete faltas que lo coloquen a merced de la autoridad; o no toma las medidas adecuadas que hubieran evitado la inundación de su propiedad, sin embargo que se cumple un acontecimiento por su naturaleza extraño y dominador, no configuraría un caso fortuito liberatorio del deudor. Es que los caracteres esenciales del caso fortuito son la imprevisibilidad y la irresistibilidad. De consiguiente se está bajo el dominio de lo fortuito cuando el deudor totalmente para cumplir con su obligación por causa de un evento imprevisible. Cuando el acontecimiento es susceptible de ser humanamente previsto, por más súbito y arrollador de la voluntad que parezca, no genera el caso fortuito ni la fuerza mayor (Sentencia del 31 de agosto de 1942). (Herrera y otros, 2009, p. 104).

La imprevisibilidad y la irresistibilidad están enmarcadas y son requisitos sin manera de obviarlos de la fuerza mayor y del caso fortuito lo que conlleva a un fin que para ambos institutos es el mismo, eximir de responsabilidades, importante hacer mención a que el hecho debe ser ajeno, ahora bien como ya se expresó en reiteradas oportunidades cada caso es distinto un hecho, suceso, puede resultar caso fortuito para una determinada persona sea natural o jurídica pero no para otra, por ejemplo en la pandemia denominada COVID -19 hay rubros más afectados que otros, empresas que producen gel antibacterial, jaboncillos, alcohol, desinfectantes u otro tipo de productos de higiene generaron mayores ingresos que empresas del sector turístico, por lo tanto el caso fortuito y/o fuerza mayor aplica de diferente manera a unos y otros.

Elemento primordial para determinar si se trata de caso fortuito es el hecho de que el suceso impida cumplir con obligaciones contractuales, por su puesto verificando a partir de los elementos que configuran la causal.

2.2.1.4. Efectos del Caso Fortuito

“Consecuencias del Caso Fortuito o Fuerza Mayor. Dice al respecto el art. 513 del Código argentino: “El deudor no será responsable de los daños e intereses que se originan al acreedor por falta de cumplimiento de la obligación, cuando éstos resultaren de caso fortuito o fuerza mayor, a no ser que el deudor hubiera tomado a su cargo las consecuencias del caso fortuito, o éste hubiere ocurrido por su culpa o hubiese ya sido aquél constituido en mora, que no fuese motivada por caso fortuito o fuerza mayor” (Boffi, 1973, p. 231y 232)

“De este modo, mientras se demuestre por la parte actora que en el ejercicio de una actividad calificada de riesgo o peligrosa, se le causó un daño que proviene del ejercicio de esta, el caso fortuito no podrá excluir o atenuar la responsabilidad de la persona pública ya que se parte de que el evento ocurrido tiene un origen interno al servicio, la actuación o la obra pública” (Herrera y otros, 2009, p. 108).

Nuestro ordenamiento jurídico boliviano al no hacer una distinción entre fuerza mayor o caso fortuito, únicamente utilizan ambos para eximir de responsabilidades, es decir los efectos son los mismos, pero dejan que cada caso sea analizado, en materia laboral sin ningún parámetro para su aplicación, afectando varios principios y atentando contra la seguridad jurídica tanto de empleadores como de trabajadores.

El caso fortuito en principio tiene como efecto el incumplimiento de un contrato, de un acuerdo, de una obligación y como consecuencia de aquello eximir de responsabilidades siempre que configure efectivamente caso fortuito. El Código Civil reconoce en varios artículos al caso fortuito, mencionamos algunos de ellos Artículo 633 (Perecimiento de la Cosa) parágrafo II “Si la cosa viciada perece por caso fortuito o por culpa del comprador éste podrá pedir solamente la reducción del precio”, Artículo 995

2.3. Diferencias entre Fuerza Mayor y Caso Fortuito

“Tesis de quienes diferencian entre el caso fortuito y la fuerza mayor (dualista).- En líneas generales el debate se presenta en términos similares a los ya estudiados con anterioridad poniendo el énfasis en las notas de previsibilidad e irresistibilidad que son inherentes a cada una de las variantes”. (Fierro, 2008, p. 331).

“No obstante tal asimilación, en la doctrina (Cazeaux y Trigo Represas) se los diferencia con base a los siguientes criterios: 1) el caso fortuito se refería a los hechos de la naturaleza y la fuerza mayor a los actos del hombre; 2) otros sostienen que el caso fortuito designa a los hechos imprevisibles (la prudencia humana no puede prever) y llaman fuerza mayor a los hechos inevitables (no es posible resistir); 3) también se considera que deben distinguirse no solo de lo conceptual sino también desde sus efectos; el primero no exime de responsabilidad (Exner) y 4) finalmente, se los ha analizado desde diferentes ángulos, para algunos el caso fortuito es lo que siempre proviene del azar o la causalidad; la fuerza mayor presupone una potencialidad extraña que impide una actuación voluntaria”. (Negri, 2017, p. 468).

“Se considera que el caso fortuito estaría dado por los hechos de la naturaleza (p.ej., terremotos, inundaciones, vientos huracanados, temblores de tierra). El incendio, cuando se produce por una causa fortuita, un hecho de terrorista o sabotaje, puede asumir ese carácter. Si se trata de fenómenos ordinarios, periódicos, encuadrados en el curso natural de las estaciones, se entiende que no es admisible la excusa del caso fortuito. En cambio, la fuerza mayor estaría representada por los hechos del hombre. Por ejemplo, el hecho del príncipe (solo cuando son comportamientos desarrollados dentro del marco legal), por ser irresistible para el deudor, y este no tiene más remedio que acatarlo; sentencia judicial cuando impide el cumplimiento de la prestación y siempre que el deudor no fuera parte en la contienda y, por tanto, responsable de la situación jurídica que ha motivado la resolución judicial (el embargo de mercadería que el deudor debía entregar); las resoluciones o medidas administrativas; la expropiación de inmuebles; la huelga (debe ser excepcional, es decir de carácter general, imposibles de prever o de resistir); lock-out (cierre patronal; rigen los mismos requisitos que para la huelga); la guerra y la revolución deben ser analizadas puntualmente, para establecer si la imposibilidad de cumplimiento fue total; la enfermedad del deudor cuando le es extraña y ajena a su conducta” (Negri, 2017, p. 468).

“Varios han sido los criterios ensayados en la jurisprudencia con base en la doctrina sobre la distinción entre caso fortuito y fuerza mayor. Así, se ha dicho que: (i) el caso fortuito

es un suceso interno, que por consiguiente ocurre dentro del campo de actividad del que causa el daño; mientras que la fuerza mayor es un acaecimiento externo ajeno a esa actividad; (ii) hay caso fortuito cuando la causa del daño es desconocida; (iii) la esencia del caso fortuito está en la imprevisibilidad y la de la fuerza mayor en la irresistibilidad, y (iv) el caso fortuito se relaciona con acontecimientos provenientes del hombre y la fuerza mayor a hechos producidos por la naturaleza (Sentencia 16 de marzo de 2000 exp. 11.670). Se ha dicho que la fuerza mayor es causa extraña y externa a la esfera jurídica del demandado; se trata de un hecho conocido irresistible e imprevisible que es ajeno y exterior a la actividad o al servicio que causó el daño. El caso fortuito, por el contrario, proviene de la estructura de la actividad de aquel, y puede ser desconocido, permanecer oculto y en la forma que ha sido definido, no constituye una verdadera causa extraña, con virtualidad para suprimir la imputabilidad del daño, cuando este obedece a la concreción del riesgo (Sentencia de 5 de diciembre de 2005, exp. 14.731)” (Herrera y otros, 2009, p. 108).

Sin embargo y a pesar de que la doctrina trata de diferenciar ambas figuras, debe mencionarse algo muy importante los efectos y las consecuencias finales son las mismas. “Aunque en ambos casos (hecho no imputable y caso fortuito y fuerza mayor) la consecuencia es que el deudor queda exonerado de la responsabilidad por incumplimiento...” (Morales, 2004, p. 402)

Una diferenciación práctica y fácil de entender, es caso fortuito cuando alude imprevisibilidad y fuerza mayor cuando se refiere a inevitabilidad, ese es el punto de arranque para las diferentes teorías en la doctrina y en las legislaciones. Existen autores como Carlos Morales Guillen en su Código Civil concordado y anotado que directamente define al caso fortuito y a la fuerza mayor, sin diferencia alguna, determinación que es más práctica y aplicable a la realidad, “El caso fortuito y la fuerza mayor, pueden ser eventos naturales (terremoto, inundación, incendio, sequía, rayo, granizada, etc.), o hechos ajenos (hurto, estado de guerra, naufragio, accidente de transportes, etc.) o, también el llamado *factum principis* o determinaciones de los poderes públicos o más concretamente de la

Administración (expropiación, requisición, prohibición o limitación de enajenaciones, retiro del comercio de ciertos bienes o de su curso de ciertas monedas, etc.”

2.4. Fuerza mayor o Caso Fortuito en el Derecho del Trabajo

“Tradicionalmente esta figura ha sido analizada bajo una perspectiva estrictamente civil, esto es, cuando se habla de fuerza mayor en el Derecho del Trabajo se acude a las categorías del derecho común para explicar la institución jurídica, debido a la íntima vinculación histórica de estas dos ramas del derecho” (Herrera y otros, 2009, p. 101).

Es importante entender que la fuerza mayor o caso fortuito en el Derecho del Trabajo deben tener un tratamiento diferente y especializado al de otras ramas, esto porque las características hacen que así lo sea, el entorno es diferente y no podría aplicarse adecuadamente en uno y otro caso, es así que para entender la especialidad a la que debe someterse la fuerza mayor o caso fortuito en el Derecho del Trabajo es importante entender este tipo de Derecho.

“Algunos autores mexicanos han definido de manera clara al derecho del trabajo, analizando las características esenciales, como los siguientes: El maestro de la Cueva dice que “el derecho del trabajo en su aceptación más amplia se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”. (De la Cueva, 2003, p.39)

En este sentido Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.” (Trueba Urbina, 2003, p. 39)

Asimismo, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado expresa que “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un

servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”. (Sánchez Alvarado, 2003, p. 39)

Néstor de Buen Lozano dice al respecto que “derecho del trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social” (De Buen Lozano, 2000, p. 131)

De las definiciones de los autores mencionados es evidente que lo que busca el Derecho del Trabajo es un equilibrio donde los actores son los empleadores, los trabajadores y el Estado, todos estos juegan un papel primordial y especial, ese equilibrio debe buscar la llamada justicia social para que se protejan derechos de unos y otros, el Estado en su papel de regulador como bien lo instituye el Derecho Económico debe brindar herramientas a los actores para que exista normativa tendiente y que busque ese equilibrio, normativa que no deje a la deriva a los actores, sino más bien tengan un apoyo sobre el cual actuar en casos concretos y que podrían afectar derechos de unos y otros, las relaciones de los actores en el Derecho del Trabajo son diferentes a las del derecho común puesto que sus características son propias y las situaciones van más allá inclusive velando por la dignidad de las personas, la historia misma ha demostrado que este tipo de derecho debe tener sus propias instituciones.

“En materia de Derecho del Trabajo la doctrina *iuslaboralista* ha desarrollado diversas teorías a propósito de la admisibilidad de una figura de la teoría general de las obligaciones civiles al Derecho del Trabajo. Para este fin, se analizarán las teorías enunciadas por el profesor Nelson Larragaña Zeni en su estudio sobre la fuerza mayor en el Derecho Laboral. Una primera posición, que podríamos rotular como clásica, sostiene, en primer lugar, que en el Derecho Laboral rige el concepto y caracteres de la fuerza mayor tal como operan en el derecho común. No es necesario reconocer un nuevo concepto de fuerza mayor propio del Derecho Laboral, ya que es el mismo en ambos derechos. Sobre el tópico recién mencionado,

la doctrina afirma que la fuerza mayor es eximente de responsabilidad contractual laboral, porque también lo es en materia civil” (Larragaña, 1991, p. 20).

“El Derecho del Trabajo no se basa en la protección del deudor, el empleador, sino en la protección del acreedor, el trabajador. Toda institución que tienda a desamparar ese sentido protectorio debe ser acomodada y acondicionada a ese principio tutelar. En cuanto a la incidencia del riesgo: En el campo del derecho común y especialmente, en el campo contractual, el riesgo es común a los contratantes (bilateralidad del riesgo). En materia laboral el principio es la ajeneidad del riesgo. El trabajador es ajeno a los riesgos de la explotación, que los asume exclusivamente el empleador. La incidencia de la fuerza mayor, aunque sea parcial en cabeza del trabajador, es una seria limitación a ese principio general. En cuanto a la forma de manifestarse los efectos: En el derecho común la fuerza mayor extingue por sí las obligaciones. En cambio, en el Derecho del Trabajo, aquella no produce automáticamente la liberación del empleador; es necesario una manifestación de voluntad haciendo valer el casus. En cuanto a la excepcionalidad: en el derecho común, el efecto principal de la fuerza mayor consiste en eximir al deudor, tanto de la ejecución del contrato como de la obligación de pagar daños y perjuicios por la inejecución. En el Derecho del Trabajo, en cambio, ante el principio general de la ajeneidad del riesgo, la fuerza mayor significa una excepción que solo es aplicable cuando está expresamente establecida en la ley sin que pueda extenderse a otros casos que los contemplare y sin que sean válidas las cláusulas excluyentes de tipo convencional” (Herrera y otros, 2009, p. 115).

Para abordar el tema en cuestión es importante que tengamos en cuenta que características debe cumplir una relación para configurar un vínculo laboral o una relación jurídico laboral, estas características son detalladas por el artículo 2 del Decreto Supremo 28699 de 1 de mayo de 2006 que en su artículo 2 (Relación Laboral) establece lo siguiente: “De conformidad al artículo primero de la Ley General del Trabajo, que determina de modo general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo asalariado, constituyen características esenciales de la relación laboral:

- a) La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador

- b) La prestación de trabajo por cuenta ajena
- c) La percepción de remuneración o salario, en cualquiera de sus formas y manifestaciones

Partiendo de esa lógica entendemos qué es una relación laboral y que la compone para de esa manera comprender la regulación boliviana y sus peculiaridades, legislación laboral diversa que está plasmada en muchas resoluciones ministeriales, decretos supremos, una ley y un decreto reglamentario muy antiguos y que en todo momento recalca el principio de estabilidad laboral, olvidando que la misma no es absoluta y que puede tener excepciones.

La fuerza mayor o caso fortuito en el Derecho del Trabajo deben tener su propia regulación puesto que inclusive los actores tienen diferentes connotaciones, se diferencian del derecho común, el Derecho del Trabajo tiene principios específicos para la materia, por lo tanto todo actuar de los implicados dentro de ese conglomerado que corresponde al Derecho del Trabajo debe actuar conforme a esos principios, principios que por ejemplo tiene a la protección del trabajador, a la estabilidad laboral, es así que la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito debe ser diferente a la del derecho común, incluso como podemos evidenciar en uno de los acápites arriba mencionados la fuerza mayor en el derecho del trabajo es una excepción solo aplicable cuando está expresamente en la ley y esto justamente va dirigido a evitar arbitrariedades de juzgadores y de inclinar la balanza ya sea a trabajadores o empleadores, es más como bien establece uno de los conceptos no se aceptan cláusulas excluyentes de tipo convencional, por su puesto velando por los derechos de uno y otro pero siempre enmarcados en el principio protector del trabajador.

En materia laboral en Bolivia es importante mencionar que la Constitución Política del Estado estipula a la estabilidad laboral como un principio y un marco en el que deben actuar los actores en una relación laboral, el inciso II de la Constitución Política del Estado establece “Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador”. Teniendo en cuenta esta

disposición de nuestra norma fundamental nos preguntamos si este principio de estabilidad laboral tiene excepciones o cómo se lo aplica.

El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) determina que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, evidentemente esta disposición de la OIT establece excepciones y no cierra las opciones, determinando que pueden existir causas no necesariamente detalladas en la norma, esta disposición refleja la realidad puesto que justamente la estabilidad laboral puede ser precautelada estableciendo mecanismos y alternativas a trabajadores y empleadores.

Enfocándonos en la norma boliviana y específicamente en las causales de extinción de la relación laboral, la norma cierra el abanico de opciones, estableciendo en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo lo siguiente: *Art. 16.- No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:*

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo*
- b) Revelación de Secretos Industriales*
- c) Omisiones o imprudencia que afecten a la seguridad o higiene industrial*
- d) Inasistencia injustificada de más de tres días*
- e) Incumplimiento total o parcial del convenio*
- f) Retiro voluntario del trabajador*
- g) Robo o hurto por el trabajador*

Por su parte el artículo 9 del Reglamento a la Ley General del Trabajo Decreto Supremo 00224 de 23 de agosto de 1943, establece: *Art. 9.- No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:*

- a) Perjuicio material causado con intención en las máquinas, productos o mercaderías*
- b) Revelación de Secretos Industriales*
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la higiene y seguridad industriales*

- d) *Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o de más de seis en el curso de un mes.*
- e) *Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa*
- f) *Retiro voluntario del trabajador*
- g) *Abuso de Confianza, Robo o hurto por el trabajador*
- h) *Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo*
- i) *Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente*

El inciso d) y el f) de la Ley General de Trabajo y por lo tanto del Reglamento fueron derogados por el artículo 2 de la Ley de 23 de noviembre de 1944, e primero referente a inasistencia injustificada de más de tres días y el segundo a retiro voluntario del trabajador.

La norma cierra las opciones y no se encuentra actualizada, es decir no refleja situaciones que ocurren actualmente, no dando chance al empleador, afectado en todo caso la búsqueda de la estabilidad laboral y además de fortalecer la relación empleador – trabajador, aspecto que conlleva mayores contrataciones informales, menos empleos y otros que afectan la economía en su conjunto.

Relacionado directamente con esto se encuentra la Sentencia Constitucional Plurinacional N° 0353/2014 de 21 de febrero de 2014 emitida por el Tribunal Constitucional Plurinacional, misma que señala y tiene el siguiente razonamiento: “En base a este análisis normativo realizado, se puede concluir que el empleador estaría habilitado para despedir a los trabajadores por las causales previstas en los artículos 16 inciso g) de la Ley General del Trabajo y 9 inciso g) de su Decreto Reglamentario, en base a la responsabilidad establecida a la conclusión del proceso administrativo interno, o en su defecto, procederse al despido del trabajador luego de la imputación formal dentro de un proceso penal, donde en observancia de las reglas del debido proceso se establezcan indicios de responsabilidad penal contra el trabajador. Si el empleador retira al trabajador en forma directa sin observar estas reglas, habrá incurrido en despido injustificado y desconocido la garantía del debido proceso, en

cuanto a la vigencia del principio de presunción de inocencia,....consecuentemente si bien el empleador puede despedir a un trabajador por las causales previstas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Reglamento, dicho despido debe ser resultado de un proceso administrativo interno o en su defecto de una imputación formal, dentro de un proceso penal, caso contrario el retiro directo del trabajador implica despido injustificado y desconocimiento de la garantía del debido proceso”

A raíz de la pandemia, sus cuarentenas, restricciones y otros, se han emitido varias normas legales, sin embargo, una muy relacionada la fuerza mayor y/o caso fortuito es la Resolución Ministerial No. 431/21 de 30 de abril de 2021 emitida por el Ministerio de Trabajo, que en el numeral tercero de su parte resolutive establece: “Conforme establece la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y normas conexas, las trabajadoras y los trabajadores no podrán ser despedidos de su fuente de trabajo, salvo que exista causa legal previa y debidamente justificada conforme a las causales de despido establecidas por el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y el artículo 9 de su Decreto Reglamentario”, por su parte el numeral cuarto determina “Concordante con lo señalado en el artículo precedente, la fuerza mayor y/o el caso fortuito no constituyen causales legales de retiro.

La citada Resolución Ministerial No. 431/21 de 30 de abril de 2021 es ambigua y da lugar a interpretaciones, nuevamente dejando al legislador a su sana crítica, por cuanto determina que la fuerza mayor y/o el caso fortuito no constituyen causales legales de retiro, sin embargo de manera contradictoria está vigente el artículo 14 de la Ley General del Trabajo que nos habla de situaciones fuerza mayor y/o caso fortuito, estableciendo lo siguiente de manera específica: “En caso de cesación de servicios por quiebra o pérdida comprobada, la indemnización se reducirá a la mitad y el crédito del obrero gozará de prelación conforme a la ley civil”, importante tener en cuenta esté artículo puesto que otorga una causal más de extinción de la relación laboral, relacionada la misma a la fuerza mayor y/o caso fortuito, la ley ya preveía que podía darse esta situación, por lo tanto la normativa debe ir en armonía y congruencia con estas circunstancias.

Reforzando la inaplicabilidad de la fuerza mayor y/o caso fortuito como causal de despido tenemos el Decreto Supremo 28699 de 1 de mayo de 2006 que en su artículo 10 numeral I expresamente establece “(Beneficios Sociales o Reincorporación). I. Cuando el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación”. Esto nos dice que la fuerza mayor y/o caso fortuito al no estar como causal de desvinculación sin lugar a desahucio ni indemnización no puede ser aplicada, por lo que la norma aplicada estrictamente hace que no pueda alegarse la causal para desvincular a un trabajador cuando ocurre fuerza mayor y/o caso fortuito, ingresando nuevamente en una controversia, no objetiva y sin rumbo claro.

Bajo la normativa boliviana actual, cuando un trabajador sea despedido por fuerza mayor y/o caso fortuito, al no estar dichas causales en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Decreto Reglamentario, pueden solicitar el pago de beneficios sociales u optar por su reincorporación a su fuente laboral, esto en apego al numeral I. del Decreto Supremo 28699.

Argumentando por otro lado la posibilidad de desvincular a un trabajador por fuerza mayor y/o caso fortuito, tenemos el Artículo 13 de la Ley General del Trabajo que dispone “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...”. La pregunta es: ¿se refiere esta disposición a la fuerza mayor y/o caso fortuito?, nuevamente ingresamos en una disyuntiva, motivada por la falta de regulación de la fuerza mayor y/o caso fortuito como causal de desvinculación, más aún teniendo en cuenta que las diferentes normas, comenzando desde la Constitución Política del Estado en Bolivia, velan por el principio de estabilidad laboral, sobre el cual deben tomarse todas las decisiones. No es suficiente la línea constitucional, debe tenerse regulación al respecto.

El ordenamiento jurídico laboral debe marcar los parámetros para determinar además cuando se trata de una situación de fuerza mayor y ver si esa situación afecta al negocio durante el tiempo, caso contrario sucede lo que ya está aconteciendo ingresar a

discrepancias, arbitrariedades, subjetividades que no van en la línea con lo que establece la norma.

2.5. Teoría de la Imprevisión

2.5.1. Historia y Antecedentes de la Teoría de la Imprevisión

“En realidad, esta teoría data de la edad media y se enuncia con la máxima *rebus sic stantibus*. Esto es, que las partes entienden valedero el contrato en cuanto subsistan las condiciones económicas bajo cuyo imperio se pactó” (Cabanellas, 1993, p. 380)

Así surge el principio *rebus sic stantibus*, por el cual se entiende que las estipulaciones de un contrato han sido acordadas habida cuenta de las circunstancias concurrentes al momento de su celebración, de forma tal que cualquier alteración sustancial de éstas, puede dar lugar a la modificación o alteración del contrato, por lo que el contrato será ley para las partes siempre que las circunstancias de su celebración se conserven, o sea *pacta sunt servanda si rebus sic stantibus*” (Muguillo, 2016, p. 30).

Para tener una idea más clara de la definición anterior es importante saber que “*Pacta Sunt Servanda* significa que los pactos han de cumplirse” (Cabanellas, 1993, p. 288)

La existencia de la *Rebus Sic Stantibus* nos muestra que las imprevisiones, que dan lugar a la llamada fuerza mayor, al caso fortuito, a la imposibilidad sobreviniente o a la misma teoría de la imprevisión, ya fueron tomadas en cuenta en la antigüedad, esto debido a que el mismo mercado y el comercio sufren este tipo de acontecimientos, la máxima citada es importante al momento de exigir el cumplimiento de una obligación puesto que el obligado y quien obliga deben tener en cuenta la situación y las circunstancias del momento, ahora bien invocando algún tipo de causal pero no de manera subjetiva sino bajo parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico, dando además la posibilidad a los actores de poder aplicar las causales y viendo opciones que no perjudiquen a las partes.

Es evidente que existen excepciones al *Pacta Sunt Servanda*, excepciones que para ser aplicadas deben cumplir una serie de requisitos, que dejen a un lado subjetividades y

vacíos y además que sean adecuadas a las circunstancias o realidad del momento con todo lo que conlleva, buscando el bien común.

2.5.1.2. Concepto de la Teoría de la Imprevisión

“En efecto: en el caso fortuito, el hecho calificado como tal y eximente de responsabilidades para el deudor es aquel que no ha podido preverse o que previsto, no ha podido evitarse y que cause el efecto de hacer totalmente imposible el cumplimiento de la obligación. En la tesis de la imprevisión, el evento debe ser imprevisible y extraordinario; y además no debe causar la absoluta y total imposibilidad de cumplimiento, sino la mayor y más grave dificultad para cumplir. Si ha sido previsto, ya la imprevisión no funciona, porque aun no pudiendo evitarse el hecho como tal, el contratante afectado si lo pudo prever, pudo y debió evitar sus efectos, absteniéndose de obligarse como lo hizo” (Molina, 1969, p. 240).

“Con base en lo expresado, podemos definir a la teoría de la imprevisión como aquella que sostiene que, durante todo el tiempo de duración, las prestaciones de los contratos deben guardar una relación armoniosa de valores con las contraprestaciones (equilibrio funcional), por lo que si un acontecimiento futuro rompe ese equilibrio (desequilibrio funcional), volviéndose este excesivamente gravoso para una de las partes, nace el derecho de solicitar judicialmente una medida de reequilibrio que sea lo menos gravosa para la otra parte. Así, a veces bastará nada más que conceder prórrogas para el cumplimiento o modificar el régimen de pagos; otras veces habrá que recurrir a la reducción de las prestaciones, y habrá casos extremos donde la única solución será la rescisión del contrato” (Ríos, 2019, p. 382).

“La teoría de la imprevisión, entonces, no significa sino el medio legal (antes jurisprudencial) para poner a las partes a cubierto de hechos sobrevinientes, ajenos a su voluntad e imprevisibles, que, al distorsionar la trascendencia económica de las prestaciones, configuran una lesión al principio de buena fe que debe campear en el ámbito jurídico en general y específicamente en el contractual. Uno de los requisitos necesarios para la aplicación de la teoría de la imprevisión es que el cumplimiento de la prestación se torne excesivamente oneroso para el solicitante y esa onerosidad desmesurada no puede presumirse solamente de la desvalorización de la moneda ocurrida como consecuencia de la

inflación, sino que debe estar directamente vinculada con las obligaciones asumidas por las partes en el contrato. (Zannoni, 1977, p. 138-139).

“La teoría de la imprevisión o de la excesiva onerosidad sobreviniente viene así en rescate de los contratantes superados por una realidad imprevisible al momento de la contratación, habilitando a la parte afectada a solicitar la resolución del contrato habilitando a la parte afectada a solicitar la resolución del contrato y equilibrando esta facultad con el contraderecho concedido a la otra parte a peticionar el ajuste equitativo del acuerdo” (Muguillo, 2016, p. 31).

2.5.1.3. Requisitos de la Imprevisión

“Para que sea aplicable la teoría de la imprevisión debe reunir los siguientes requisitos: a) que se trate de un contrato conmutativo y oneroso de ejecución diferida o de tracto sucesivo o continuado; b) que se haya producido una excesiva onerosidad en la prestación que deba cumplir alguna de las partes; c) que esa onerosidad sea consecuencia de un acontecimiento imprevisible o extraordinario y posterior al contrato y d) que no haya mediado dolo o culpa de quien solicita la resolución del mismo” (Zannoni, 1977, p. 140).

“La llamada “teoría de la imprevisión” la cual exige dos requisitos, que la ejecución del contrato se haya tornado excesivamente onerosa debido a la existencia de un evento que escapa del control razonable de la parte y que éste no haya podido ser razonablemente considerado como posible al tiempo de la celebración del contrato y no se pudiera razonablemente haber superado o evitado el referido evento y sus consecuencias” (Muguillo, 2016, p. 30).

De la misma manera que en el caso de la fuerza mayor y del caso fortuito la teoría de la imprevisión también tiene requisitos para su aplicabilidad y es que estos institutos no se aplican así por así, es más evolucionaron en el tiempo, ampliando el espectro del legislador y las partes al momento de contratar, es por eso que las legislaciones no deben quedar al margen de esta evolución y menos de incluir estos institutos en sus ordenamientos jurídicos.

2.6. Seguridad Jurídica

2.6.1. Concepto de Seguridad Jurídica

“Seguridad Jurídica. Representa la garantía de la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que los individuos saben en cada momento cuáles son sus derechos y sus obligaciones sin que el capricho, la torpeza o la mala voluntad de los gobernantes pueda causarles perjuicio.” (Osorio, 2013, p. 906)

La sentencia constitucional 0070/20210-R de fecha 3 de mayo de 2010, emitida por el Tribunal Constitucional Plurinacional define en una de sus partes a la seguridad jurídica de una manera entendible y práctica determinando que “La seguridad jurídica debe hacer previsible la actuación estatal para el particular, tal actuación debe estar sujeta a reglas fijas. La limitación del poder estatal por tales reglas, es decir leyes, cuya observancia es vigilada por la justicia, es contenido especial del principio de estado de derecho”

Institutos tales como el de fuerza mayor o caso fortuito deben estar sujetos a reglas fijas como se establece, debe limitarse el poder de actuación de las partes en busca del bien común. La misma sentencia constitucional determina que “la seguridad jurídica como principio emergente y dentro de un Estado de Derecho, implica la protección constitucional de la actuación arbitraria estatal; por lo tanto, la relación Estado – ciudadano (a) debe sujetarse a reglas claras, precisas y determinadas, en especial a las leyes que deben desarrollar los mandatos de la Constitución Política del Estado.

En todo momento lo que se busca es evitar arbitrariedades de unos o de otros, en materia laboral de los empleadores o de los trabajadores, para lo cual es necesario establecer normas, principios, directrices que conduzcan a otorgar la llamada seguridad jurídica, como establece la sentencia constitucional debe ser previsible para la sociedad la actuación estatal.

Seguridad Jurídica implica certeza, saber y estar seguros de las reglas de juego y además tener la seguridad de que las mismas no cambiaran constantemente, seguridad jurídica está ligada al estado de derecho que entendemos como el sometimiento del estado al derecho a las normas, el principio denominado seguridad jurídica debe estar presente en

todo momento, ya encajando en la presente tesis, para trabajadores y empleadores, no es posible que eventos inesperados hagan tambalear el principio citado, por ejemplo una pandemia no puede desestabilizar un sistema.

Por lo mencionado si no hay normas para determinados hechos o si las mismas son ambiguas o generales estamos ante la llamada inseguridad jurídica, por ejemplo el hecho de que por fuerza mayor o caso fortuito se esté despidiendo trabajadores en Bolivia, aprovechando en algunos casos como apoyo la pandemia Covid -19, genera inseguridad jurídica, puesto que al no existir un marco regulador se están utilizando sentencias constitucionales emitidas para casos específicos que no siempre aplican o normas correspondientes a otras materias del derecho que tienen otro tipo de naturaleza.

2.7. Marco Normativo

2.7.1. Código Civil

La fuerza mayor o caso fortuito en el ordenamiento jurídico boliviano se utiliza basándose en normativa civil, no existe una norma específica que regule la fuerza mayor o caso fortuito, específicamente es importante que abordemos los artículos pertinentes del Código Civil boliviano que se utilizan ante un escenario de fuerza mayor o caso fortuito, además tener en cuenta que la denominada imposibilidad sobrevenida aplica en materia laboral.

El capítulo VI De La Imposibilidad Sobrevenida por Causa No Imputable al Deudor, establece los siguientes artículos de relevancia a la hora de aplicar la causal fuerza mayor o caso fortuito en Bolivia:

Artículo 379. (Imposibilidad Definitiva). - La obligación se extingue cuando la prestación se hace imposible definitivamente por una causa no imputable al deudor

Artículo 380. (Imposibilidad Temporal). - En caso de imposibilidad temporal el deudor no responde por el retraso en el cumplimiento mientras ella perdura. Pero la obligación se extingue si la imposibilidad se prolonga hasta el momento en que, al deudor, de acuerdo al

título de la obligación, de acuerdo al título de la obligación o a la naturaleza del objeto debido, no e le puede ya considerar obligado a cumplir la prestación, o el acreedor pierde interés en el cumplimiento.

Artículo 382. (Imposibilidad Parcial). - En caso de imposibilidad parcial de la prestación, el deudor puede librarse cumpliendo la parte que todavía es posible. La misma solución se aplica cuando la cosa determinada se ha deteriorado o queda parte de ella después de haber perecido.

No debe quedar desapercibido el Artículo 339 del Código Civil boliviano (Responsabilidad del deudor que no cumple) El deudor que no cumple exactamente la prestación debida está obligado al resarcimiento del daño si no prueba que el incumplimiento o el retraso en el cumplimiento es atribuible a imposibilidad de ejecutar la prestación por una causa que no le es imputable.

El artículo 339 del Código Civil está ligado a la fuerza mayor y al caso fortuito puesto que este artículo da paso a la inimputabilidad por una causa ajena que por supuesto se refiere a las figuras en cuestión, es por eso que pueden darse varios escenarios bien diferenciados por Morales Guillen en el Código Civil boliviano concordado y anotado: “Corresponde al libre arbitrio del deudor cumplirla o no cumplirla. Si el incumplimiento depende del arbitrio del deudor, aparecen las nociones de la culpa y el dolo. Puede también ocurrir que un obstáculo independiente del hecho positivo o negativo del deudor le impida el cumplimiento exacto, lo que da como causa del incumplimiento el genéricamente llamado caso, que puede ser fortuito, cuando alude imprevisibilidad y de fuerza mayor cuando se refiere a la inevitabilidad”.

Utilizar figuras del derecho civil en el campo laboral no otorga seguridad jurídica, ni objetividad, ambos campos tienen su propia naturaleza su propia estructura, actualmente si se utiliza figuras civiles en materia laboral es retroceder años en los fines actuales de ambas materias ya estructuradas bajo su propia organización.

Los criterios de aplicación tanto en materia civil como en materia laboral deben aplicarse de la misma manera respetando los lineamientos de uno y otro sin embargo tenemos algunos que son comunes en ambas materias, teniendo como uno de ellos el hecho

de que la imposibilidad debe ser sobrevenida. “Si fuese anterior a la obligación, no hay extinción de obligación, ésta en realidad no ha existido” (Morales, 2004, p. 442)

Como establece Morales Guillen en su Código Civil Concordado y Anotado, la imposibilidad sobrevenida no debe depender del hecho del deudor. El hecho propio del deudor se asimila a la culpa. Haciendo una analogía con la materia laboral la imposibilidad de continuar pagando salarios por parte de un empleador a sus trabajadores debe ser sobrevenida y además no debe depender de hechos por parte del empleador.

2.7.2. Constitución Política del Estado

Importante tener en cuenta dentro del marco normativo como ley fundamental a la Constitución Política del Estado, cuyas disposiciones se relacionan directamente con el análisis de fuerza mayor y/o caso fortuito, el artículo 48 inciso II de la Constitución Política del Estado dispone “Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores, como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.”

El artículo 49 inciso III de la Constitución por su parte establece: “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La Ley determinará las sanciones correspondientes”. Los citados artículos 48 y 49 buscan la estabilidad laboral misma que para ser cumplida a cabalidad requiere una serie de apoyo tanto a empleadores como a trabajadores, por lo tanto de una manera adecuada el inciso III del artículo 49 prohíbe el despido injustificado, lo cual va en congruencia con la doctrina y la normativa internacional, por lo que puede existir despido justificado incluso más allá de lo que determine expresamente la norma especial, teniendo dentro de esta situación a la fuerza mayor o caso fortuito, sin embargo debe buscarse que no sea aplicada de manera arbitraria ni subjetiva.

La garantía que otorga la norma a al trabajador de un trabajo estable y permanente no debe entenderse de manera absoluta, el Pacto de San José de Costa Rica, determina en

su artículo 32.2 “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”

2.7.3. Sentencia Constitucional 1088/2015 de 5 de noviembre de 2015 emitida por el Tribunal Constitucional Plurinacional

Al no ser la fuerza mayor y/o caso fortuito una causal de despido y siendo que las mismas están enumeradas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Decreto Reglamentario el respaldo legal utilizado para los despidos por dicha causal es la Sentencia Constitucional 1088/2015 de 5 de noviembre de 2015 emitida por el Tribunal Constitucional Plurinacional, que en el apartado de Fundamentos Jurídicos del Fallo se ampara y apega en la doctrina, haciendo referencia a que la misma determina como una de las obligaciones del empleador el deber de brindar ocupación al trabajador, en general, dar actividad efectiva, salvo -claro está cuando el trabajador ha sido contratado para tareas meramente pasivas (médicos de guardia). Asimismo, comprende este deber la obligación del empleador de proporcionarle los elementos necesarios para que pueda cumplir con su tarea (herramientas, maquinaria, materia prima, ropa especial, etcétera).

Continúa la Sentencia determinando que el empleador sólo se puede eximir de la satisfacción de este deber, cuando existan motivos justificados para ello; es decir, si se dan circunstancias objetivas que impidan o hagan más onerosa la prestación, sea que corresponda o no el pago de salarios (entre otras, dificultades económicas de la empresa, incendios, falta de materia prima). Las referidas causas objetivas que impiden la continuidad de la relación laboral pueden ser atribuidos tanto al empleador (fuerza mayor, muerte del empresario e incapacidad del empleador cuando es intuitu persona; cese o liquidación de la empresa, extinción de la personalidad del contratante, quiebra, etc.) como al trabajador (incapacidad absoluta, inhabilitación, muerte, límite de edad para el trabajo, entre otros); esas circunstancias son denominadas causas de fuerza mayor o caso fortuito que se encuentran

reguladas por los principios generales de la extinción de las obligaciones y de los contratos en particular que exigen que éstas sean ajenas a la voluntad de las partes.

De manera correcta la Sentencia Constitucional reconoce y aplica principios generales del derecho, específicamente principios generales de la extinción de las obligaciones y de los contratos en particular, en derecho es a través de los principios que se redactan las normas, no hay chance a demostración es claro por eso se llama principio, los legisladores, sociedad y Estado deben construir sus normas en base a estos principios generales puesto que los mismos ya fueron demostrados, entonces no podemos desconocerlos, la fuerza mayor y el caso fortuito son ya reconocidos como complementación a cualquier norma jurídica y el Estado debe velar por su aplicación.

La Sentencia Constitucional objeto de estudio en el presente acápite establece que la extinción de la relación laboral por caso fortuito y fuerza mayor no implica el desconocimiento de las obligaciones sociales producidas hasta el momento de la ruptura del vínculo laboral, correspondiendo por parte del empleador el pago de los haberes y demás beneficios sociales pendientes de cumplimiento. Además, como punto resaltable determina que, si bien el ordenamiento jurídico boliviano reconoce y garantiza la estabilidad laboral, la relación laboral puede extinguirse 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 ésta fue: imprevisible, inevitable, ajeno al empleador y trabajador, actual, sobreviniente y absoluto, que impida la continuación de la relación laboral. La sentencia recalca la obligación del empleador de cumplir con las obligaciones sociales en caso de despido por fuerza mayor.

Ahora bien la Sentencia Constitucional determina expresamente: “el razonamiento expresado muestra que puede darse una ruptura del vínculo laboral por causas objetivas o bien causas de fuerza mayor, como aquella que puede darse cuando la situación económica de una empresa demuestra pérdidas o déficit financiero en más de una gestión, comprobada por los propios balances de la empresa que eventualmente podría concluir en una quiebra económica, lo que implicaría dejar sin fuente laboral a todo el personal de la empresa. Por lo mencionado y garantizándose el bienestar común tratando de mantener la mayor cantidad de

trabajadores con fuente laboral, es posible que pueda darse esa causal de desvinculación laboral por fuerza mayor, no obstante, la situación económica tiene que ser de pleno conocimiento del trabajador cesado, así como de la Jefatura Departamental de Trabajo a efectos de que se siga el trámite de rigor para realizarse todos los pagos de beneficios sociales del trabajador cesado por dicha causa, no pudiendo ser usada esta causal para desvinculación laboral de personas en grupos de vulnerabilidad”

El párrafo anterior que refleja la posibilidad de la desvinculación por causa de fuerza mayor es fundamental y deja el paraguas abierto puesto que expresamente determina que puede haber extinción de la relación laboral por causas de fuerza mayor, no necesariamente ligadas a la situación económica de la empresa, ésta última es un ejemplo de causal de desvinculación laboral por fuerza mayor, generando así inseguridad jurídica en las relaciones laborales, nuevamente siendo útil que se incluya a la fuerza mayor y/o caso fortuito como causal de desvinculación laboral en el ordenamiento jurídico boliviano, es rescatable de la sentencia constitucional el hecho que va más allá y argumenta su posición teniendo en cuenta efectos que podrían llevar a consecuencias mayores para las empresas, por lo tanto debe preverse mecanismos que eviten perjudicar a empleadores y trabajadores en masa.

2.7.4. Convenio 29 y 30 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Convenio 29 de la Organización del Trabajo de 1930, ratificado por Bolivia, a pesar de su antigüedad es de gran importancia para el tema en cuestión, porque ya en ese momento mencionaba que eventos o circunstancias se tratan de fuerza mayor, específicamente el artículo 2 punto 2 inciso d del Convenio establece:

“...2. Sin embargo a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende: d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las

circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población”

Por lo mencionado en materia laboral existen excepciones la norma en muchas ocasiones no es necesariamente absoluta, el principio de fuerza mayor y/o caso fortuito ya estaba reconocido con ratificación incluso por Bolivia, desconocer un principio que tiene tantos años y que por sobre todo perduro en el tiempo y en la práctica de da constantemente no es el mejor camino, es más debe incluirse y mejorarse en las legislaciones de los países para su aplicación objetiva.

Complementando el Convenio 30 de la Organización Internacional del Trabajo, también ratificado por Bolivia, ese mismo año, mencionaba además otros eventos como causales de fuerza mayor, específicamente en su artículo 5 punto 1, “...En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas...”

2.7.5. Convenio 89 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Convenio 89 de la Organización Internacional del Trabajo, del 9 de julio de 1948, ratificado por Bolivia señalaba que la interrupción de trabajo es un caso de Fuerza Mayor, el artículo 4 inciso a) expresa lo siguiente: “En caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico”, esto es un reconocimiento a la aplicación concreta de la fuerza mayor en materia laboral, puede haber interrupción de trabajo por causales ajenas, por lo tanto la OIT prevé este tipo de situaciones, las cuales deben ser consideradas en los ordenamientos jurídicos internos de cada país.

2.7.6. Ley General del Trabajo

Mediante Decreto Ley de 24 de mayo de 1939 se aprueba la Ley General del Trabajo, elevada a rango de Ley por Ley de 8 de diciembre de 1942, existe la necesidad de que esta norma sea actualizada puesto que es muy antigua y la vida y las circunstancias que rigen materia laboral tanto para empleadores como para trabajadores son diferentes, debe actualizarse, incorporando situaciones que con el pasar del tiempo demostraron que es necesaria su regulación para una aplicación objetiva, como por ejemplo y para el tema de estudio en cuestión la fuerza mayor y/o caso fortuito. La normativa laboral en Bolivia además cuenta con un Reglamento a la Ley General del Trabajo aprobado mediante Decreto Supremo 00224 de 23 de agosto de 1943.

Al ser nuestra normativa laboral tan antigua se van emitiendo Decretos Supremos y Resoluciones Ministeriales que van tapando vacíos jurídicos, pero que hacen que las normas en esta materia estén esparcidas y desordenadas no contando con un ordenamiento que como bien dice la palabra “ordenamiento” sea estructurado, el aplicar normas separadas o en base a emergencias para una materia tan importante no es lo recomendable porque incluso esta normativa dispersa da lugar a interpretaciones, incluso contradiciendo la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario.

El Artículo 80 de la Ley General del Trabajo, como en otros artículos que existen en el ordenamiento jurídico laboral reconocería a la causal fuerza mayor y/o caso fortuito: Artículo 80 “Se exceptúan, quedando dentro de las previsiones del derecho común, los accidentes sobrevenidos: a) Por intención manifiesta de la víctima, b) Cuando sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, c) Cuando se trata de trabajadores que realizan servicios ocasionales ajenos a los propis de la empresa, d) Cuando se trata de obreros que realizan por cuenta del patrono, trabajos en su domicilio particular, e) Cuando se trate de accidente por comprobado estado de embriaguez.

Es evidente que en el ordenamiento jurídico laboral boliviano hay un reconocimiento de la fuerza mayor, de su existencia y de la posibilidad de que en muchas ocasiones configure

la misma, por lo tanto, incluirla y de una vez darle amplia cabida en la legislación laboral es lo recomendable para la sociedad en su conjunto.

CAPITULO III

MARCO PRÁCTICO

3.1. Análisis de Caso

3.1.1. Antecedentes

En el mes de mayo del año 2020 en la ciudad de La Paz Bolivia, la empresa Altifiebers anuncia el cierre de y culminación de sus operaciones por la crisis económica global, todo esto debido a la pandemia denominada Covid – 19, misma que hizo que los diferentes Estados tomen determinaciones al respecto como declaraciones de emergencia sanitaria, cierre de fronteras, cuarentenas que prohibían la libre circulación de las personas, restricción de actividades, afectando por su puesto el normal desarrollo de las actividades cotidianas.

Con el objeto de entender y conocer un poco la actividad de la empresa en cuestión, la misma fue fundada en 1990, Altifiebers con el tiempo se convirtió en la principal industria exportadora de textiles de llama alpaca y oveja en Bolivia, Altifiebers con el transcurso del tiempo fue generando empleos de manera directa e indirecta.

El caso de Altifiebers fue uno de los primeros en desencadenar despidos en la pandemia denominada Covid – 19, bajo el o los argumentos que serán desarrollados más adelante y que además generan evidencia de los vacíos jurídicos para este tipo de situaciones, que deberían ser previstas teniendo en cuenta el crecimiento mundial.

3.1.2. Desarrollo del Caso

La empresa Altifiebers alega la suspensión de operaciones por fuerza mayor debido a que los principales mercados de exportación de los textiles de llama y alpaca producidos por la empresa en cuestión se encontraban cerrados, importante hacer notar que no solo se trataba de una suspensión de operaciones sino del cierre de la empresa con todo

lo que conlleva la misma es decir desvinculación de trabajadores entre otras, desvinculación bajo la causal de fuerza mayor.

La situación del momento es la que obligó a la empresa a tomar determinaciones, mismas que bajo el ordenamiento jurídico actual no da mayores alternativas y es más limita algunas de ellas para poder ser aplicadas y alegadas sin mayor controversia ni subjetividad.

Teniendo en cuenta el cierre de fronteras y siendo que los principales clientes de la empresa Altifiebers se encontraban en el exterior particularmente en Italia y China alegan afectación en sus ventas, aplicando según su argumento la causal fuerza mayor, ahora bien, la aplicación o no de la causal fuerza mayor tendrá que ser analizada, más aún en un contexto en el que no está regulada la figura.

Con el vacío jurídico sobre la causal fuerza mayor y/o caso fortuito en nuestro ordenamiento jurídico incluso sobre el procedimiento y los pasos a seguir, teniendo únicamente jurisprudencia para casos concretos es que Altifiebers inicia el proceso de desvinculación. Sin embargo, la justicia administrativa en este caso el Ministerio de Trabajo ordena la reincorporación de empleados a la empresa Altifiebers puesto que se tratarían de despidos ilegales. Los trabajadores además amparan su solicitud de reincorporación entre otros en normativa que prohíbe los despidos en tipos de la Pandemia denominada Covid – 19, siendo uno de los primeros el Decreto Supremo 4199 de 21 de marzo de 2020 que declara la cuarentena total y en su Disposición Adicional Tercera determina: “Durante la vigencia de la cuarentena total, los servidores públicos, trabajadores y todo personal que preste funciones en el sector público y privado en el territorio nacional, tendrán derecho al pago de sus salarios, para lo cual los responsables de su procesamiento tendrán la autorización para movilizarse y realizar las actividades que demande”

Por lo mencionado es evidente que el vacío jurídico de la causal fuerza mayor y/o caso fortuito en el ordenamiento jurídico boliviano hace que la figura sea inaplicable o en todo caso exista subjetividad en la apreciación de los casos. La base que tenía en este caso la empresa Altifiebers era el hecho de que los mercados internacionales se habían cerrado, además de que no estaban vendiendo, sin embargo de acuerdo a la jurisprudencia y a la falta

de regulación no se podía determinar si evidentemente se trataba o no de fuerza mayor, los requisitos que establece la sentencia constitucional plurinacional 1088/2015 de 5 de noviembre de 2015 en Bolivia para aplicar fuerza mayor son específicos, pasamos a detallar lo expresado por la norma, cerrando su objeto, “Consecuentemente se evidencia: i) Si bien el art. 46.I.2 de la CPE garantiza el derecho a la estabilidad laboral; sin embargo, puede 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 ésta fue: imprevisible, inevitable, ajeno al empleador y trabajador, actual, sobreviniente; y, absoluto, que impida la continuidad de la relación laboral; y ii) De producirse el despido por fuerza mayor, éste no implica el incumplimiento de parte del empleador de las obligaciones sociales a favor del trabajador”; el razonamiento expresado muestra que puede darse una ruptura del vínculo laboral por causas objetivas o bien causas de fuerza mayor, como aquella que puede darse cuando la situación económica de una empresa demuestra pérdidas o déficit financiero en más de una gestión, comprobada por los propios balances de la empresa, que eventualmente podría concluir en una quiebra económica, lo que implicaría dejar sin fuente laboral a todo el personal de la empresa. Por lo mencionado y garantizándose el bienestar común tratando de mantener a la mayor cantidad de trabajadores con fuente laboral, es posible que pueda darse esa causal de desvinculación laboral por fuerza mayor; no obstante, la situación económica negativa tiene que ser de pleno conocimiento del trabajador cesado, así como de la Jefatura Departamental de Trabajo a efectos de que se siga el trámite de rigor para realizarse todos los pagos de beneficios sociales del trabajador cesado por dicha causa....”.

Es así que la jurisprudencia en Bolivia y la aplicación en el caso concreto de Altifiebers determina en la justicia administrativa bajo argumento de la parte trabajadora que no existe causal de fuerza mayor y que el cierre de mercados no implica la configuración de la causal, por lo que los trabajadores solicitan se demuestre la aplicabilidad de la fuerza mayor al amparo de la sentencia constitucional que da cabida a la fuerza mayor y/o caso fortuito, sin embargo la interrogante es si la fuerza mayor únicamente se trata de aquellas ocasiones en

que la empresa demuestre pérdidas en más de una gestión, situación que debe ser comprobada por los propios balances y además que ese hecho podría dejar sin fuente laboral a todo el personal de la empresa, nuevamente entramos en una ambigüedad que al pie de la letra puede ser interpretada determinando que para aplicar fuerza mayor y/o caso fortuito deben configurarse los acontecimientos descritos, por lo que Altifiebers debía demostrar la aplicabilidad.

En el caso de Altifiebers el vacío jurídico ocasiona que tenga que verse la fuerza mayor de manera subjetiva y además sin tener amparo normativo, careciendo ambas partes trabajadores y empleador de un norte, uno sin tener a la causal fuerza mayor y/o caso fortuito como causal de desvinculación dentro del ordenamiento jurídico laboral y dos sin saber cómo aplicarla, por lo que es el Estado a través de leyes quien debe proporcionar las herramientas para una correcta aplicación que genere seguridad jurídica para las partes.

En el caso lo que sucedió es que la empresa alegó fuerza mayor, logrando en algunos casos cerrar con los empleados con sus correspondientes liquidaciones y en otros la empresa fue pasible a demandas de reincorporación laboral por no existir una casual de extinción de la relación laboral por fuerza mayor siendo que no se cumplía con los requisitos establecidos en la normativa boliviana, Sentencia Constitucional antes mencionada, siendo este caso el primero en reflejar la falta de norma y procedimientos para estos casos que velen por ambas partes para tomar decisiones amparadas en la norma.

La mayoría de los trabajadores en el caso de Altifiebers fue tajante al establecer como defensa que se trataba de un despido injustificado e ilegal y que el respaldo que alegaba la empresa en este caso la Sentencia Constitucional 1088/2015 de 5 de noviembre de 2015 comentada no aplicaba al caso puesto que los requisitos establecidos en la misma eran claros y no se demostraban, en especial acogerse a la fuerza mayor si se hubiese declarado pérdidas durante más de una gestión.

Los trabajadores desvinculados por la causal “fuerza mayor” acuden al Decreto Supremo 28699 de 1 de mayo de 2006 que en su artículo 10 (Beneficios sociales o Reincorporación) establece claramente: “I. Cuando el trabajador sea despedido por causas

no contempladas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, podrá optar por el pago de beneficios sociales o por su reincorporación”. Esta disposición evidentemente abre la posibilidad de despedir por causales no contempladas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, pero faculta y da la potestad al trabajador para que elija por el pago de beneficios sociales o por su reincorporación, no determinando nada sobre la causal fuerza mayor y/o caso fortuito, por lo que entenderíamos bajo la normativa actual que si un trabajador es desvinculado por fuerza mayor y/o caso fortuito puede solicitar su reincorporación, situación que efectivamente fue aplicada por muchos de los trabajadores de Altifiebers, este Decreto Supremo hace más evidente el vacío jurídico y es más no refleja la realidad económica ni práctica en casos concretos de fuerza mayor y/o caso fortuito, porque el cuestionamiento es si una empresa ingresa en quiebra o “números rojos” cómo va poder reincorporar a su personal siendo que la misma empresa ya no puede operar, con esto no digo que esa situación haya sido la de Altifiebers pero de ser así se hace inaplicable el argumento de la fuerza mayor y/o caso fortuito.

Incluso bajo el artículo 10 del Decreto Supremo 28699 mencionado esta determinado el procedimiento de reincorporación, facultando al trabajador a recurrir ante el Ministerio de Trabajo, donde una vez probado el despido injustificado, siendo éste que no haya sido realizado bajo ninguna de las causales del artículo 16 de la Ley General del Trabajo, dispondrá la inmediata reincorporación al mismo puesto que ocupaba a momento del despido, más el pago de salarios devengados y demás derechos sociales actualizados a la fecha de pago. El Decreto Supremo además dispone que en caso de negativa de la reincorporación por parte del empleador impondrá multa por infracción a leyes sociales, pudiendo el trabajador iniciar la demanda de reincorporación ante el juez del Trabajo y Seguridad Social con la prueba del despido injustificado expedida por el Ministerio de Trabajo.

Por lo antes mencionado no hay coherencia ni respaldo fehaciente para tener llano el camino para alegar fuerza mayor y/o caso fortuito, el vacío jurídico puede hacer que el argumento sea refutado y no llegue a aplicarse, como ocurrió en el caso concreto de Altifiebers que lo que hizo es reflejar los vacíos existentes, la reincorporación laboral como se

vio en el párrafo anterior implica pago de salarios devengados, es así que la cuestionante es quien reincorporará a esos trabajadores si la empresa ya no opera y tampoco tiene la posibilidad de operar, esto es lo que genera la inseguridad jurídica, siendo que lo que sucede en la práctica no está reflejado en la normativa. La instancia administrativa en este caso el Ministerio de Trabajo en este caso igual aplica la norma con vacíos para el caso de la fuerza mayor y/o caso fortuito.

Para el caso que atañe a Altifiebers la figura carece de seguridad jurídica para el empleador y para los trabajadores generando conflictos colectivos con sus empleadores velando los trabajadores por sus fuentes laborales y ahondando las crisis en algunas empresas, producto de estas situaciones como la de Altifiebers se emite normativa reforzando la estabilidad laboral tal es el caso de la emisión de la Resolución de Doctrina Constitucional 0001/2021 de 16 de junio de 2021 que unifica la línea jurisprudencial relativa al incumplimiento de conminatorias de reincorporación laboral emitidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, sin embargo no se puede apreciar que se emita normativa en busca de incluir alternativas para trabajadores y empleadores en momentos de crisis como en el caso de la pandemia denominada Covid -19, opciones estas que deberían buscar ayudar a las partes de una relación laboral en busca de un bien común.

De tal manera que en el caso en cuestión tenemos que los trabajadores arguyen que el actuar del empleador se trata de un aprovechamiento de la coyuntura que brinda la posibilidad de argumentar despidos con una figura que no está regulada en la materia y que por lo tanto genera que se carezca de seguridad jurídica y abre el paraguas para que se cometan arbitrariedades por la falta de regulación, por otro lado tenemos al empleador que con poco fundamento jurídico, debido a esa ausencia de regulación, arguye que se encuentra en una situación de fuerza mayor, es así que es evidente la falta de objetividad y opciones para empleadores y trabajadores, quienes se encuentran en el limbo ante este tipo de situaciones.

CAPITULO IV

LEGISLACION COMPARADA

4.1. Argentina

La Ley 20744 de Contrato de Trabajo Título XII Capítulo V (De la extinción del contrato de Trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo) de Argentina dispone claramente en su artículo 247 “(Monto de la indemnización) En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la prevista en el artículo 245 de esta ley. En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterará el orden de antigüedad.”

La norma argentina evidentemente reconoce la extinción laboral por fuerza mayor por lo que existe seguridad jurídica por lo menos en cuanto al respaldo normativo para aplicar en las diferentes circunstancias y resguardar a empleadores y trabajadores sin dejarlos en el limbo en situaciones de fuerza mayor y/o caso fortuito.

Ahora bien la Ley 20744 Título X Capítulo V de Argentina regula las suspensiones por causas económicas y disciplinarias, incluso procedimenta la forma de operar, el artículo 218 de la Ley determina los requisitos de validez de una solicitud de suspensión por parte del empleador, estableciendo que debe fundarse en justa causa, debe tener plazo fijo y ser notificado al trabajador, además el artículo 219 es claro al especificar que se considera que tiene justa casusa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Las suspensiones por fuerza mayor según el artículo 221 de la Ley de Contrato de Trabajo deben comprobarse y podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco

días en el término de un año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta. En este supuesto, así como en la suspensión por falta o disminución de trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad.

Por lo mencionado en Argentina, existe normativa al respecto que puede ser utilizada en extremos de fuerza mayor y/o caso fortuito, incluso con la posibilidad de las suspensiones puede salvarse algunas situaciones entre empleador y empleado, la norma, aunque en su aplicación todavía tenga problemas existe y plantea opciones de salvaguarda.

La Ley 24.013 en Argentina juega un rol fundamental en relación a las desvinculaciones por fuerza mayor y/o caso fortuito estableciendo un Procedimiento preventivo de crisis de empresas, el artículo 98 de esta ley determina que: “con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas. Que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores, a más del 10 por ciento en empresas entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis”, básicamente este procedimiento busca llegar a un consenso ya una negociación entre el empleador y la asociación sindical con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

4.2. Colombia

El artículo 4 de la Ley 50 de 1990 modifica el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia estableciendo en su numeral 1 que el contrato de trabajo se puede suspender por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución, por lo tanto se puede apreciar que la ley colombiana pretende agotar instancias antes de un despido por esa causa otorgando alternativas a empleadores y trabajadores para que la empresa no quiebre y en el segundo caso para que no pierdan sus fuentes laborales.

Mientras dure la suspensión el trabajador ya no presta servicios el empleador no paga salarios, subsistiendo las demás obligaciones en cuanto a al pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, ahora bien de la revisión de la norma es importante remitirse al artículo 5 de la Ley 50 de 1990 que modifica el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia que establece que el contrato de trabajo termina por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; por lo tanto se entiende que si puede concluirse una relación laboral por la causal fuerza mayor y/o caso fortuito, claro está pasado ese tiempo de suspensión, esa parte es la que no queda clara si la fuerza mayor y/o caso fortuito constituye una causal de terminación del contrato de trabajo, las previsiones del código pueden generar contradicciones.

La misma Ley 50 de 1990 en su artículo 67 modifica el artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965 Protección en caso de despidos colectivos numeral 2 establece que las empresas deben solicitar autorización al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuando por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesiten suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días, expresamente determina además “En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia”

La legislación colombiana también regula los casos de fuerza mayor y/o caso fortuito en materia laboral, no dejando que sea solo la jurisprudencia quien defina, sino marca los lineamientos, pero principalmente se resalta las opciones que brinda para que puedan ser aplicadas para salvaguardar cualquier consecuencia.

4.3. Chile

El artículo 159 del Código del Trabajo en Chile establece en su numeral 6 que el contrato de trabajo termina en ocasiones de caso fortuito o fuerza mayor, por lo tanto, existe la correspondiente alternativa, existen casos en los que la jurisprudencia en Chile determino

la existencia de caso fortuito y/o fuerza mayor sin embargo atenuaron los efectos determinando que lo que aplicaría es la suspensión del contrato.

La suspensión de los contratos por efectos de la jurisprudencia en Chile es aplicable, con la intención de evitar ciertos casos que pueden evitar desvinculaciones, que lo único que necesitarían es un poco de tiempo para la reactivación de la empresa, ese punto es importante debido a que en Chile también se generaron alternativas.

La Corte Suprema en Chile determinó que para que se configure la causal del artículo 159 numeral 6 deben ocurrir ciertos requisitos detallados a continuación: el hecho debe ser inimputable, imprevisible e irresistible para el empleador, además debe ponderarse los factores específicos de la fisonomía propia de cada empresa para determinar la imposibilidad de continuar con la relación laboral.

El Código de Trabajo de Chile en su artículo 162 determina que para despedir a un trabajador por caso fortuito o fuerza mayor el empleador debe comunicar por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, con copia a la inspección de trabajo, enviada dentro de los 6 días siguientes a la separación del trabajador.

En Chile la aplicación de la causal fuerza mayor y/o caso fortuito se ha visto un poco estancada, esto debido a que el Ministerio de Trabajo como autoridad administrativa en muchas ocasiones ha declinado competencia, debiendo acudir a la vía judicial, lo cual burocratiza la aplicación de la norma laboral en Chile en cuanto a la fuerza mayor y/o caso fortuito.

4.4. Perú

El Decreto Legislativo número 728 Ley de Fomento del Empleo en Perú, establece en su capítulo VII artículo 86 inciso a) como causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo el caso fortuito y la fuerza mayor, la misma norma determina que si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implica la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales.

Es importante mencionar que la legislación peruana en el mismo Decreto Legislativo determina en su artículo 48 inciso l) que el caso fortuito y la fuerza mayor son causas de suspensión del contrato de trabajo, en virtud a la norma las causales de caso fortuito y fuerza mayor autorizan al empleador a la suspensión temporal perfecta de las labores, hasta por un máximo de 90 días, con comunicación inmediata a la Autoridad de Trabajo, pero también determina que debe otorgarse en caso de que se pueda vacaciones vencidas o anticipadas con el afán de adoptar medidas que eviten afectas la situación de los trabajadores.

Es la Autoridad Administrativa de Trabajo quien tiene atribuciones para verificar la existencia de la fuerza mayor y/o caso fortuito debe verificar que sea imprevisible, intempestiva, inevitable, constituyendo la necesidad de la suspensión, caso contrario tendrá que ordenará la reanudación de labores el pago de sueldos devengados.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en Perú, determinó en qué casos se suspende el vínculo de trabajo, siendo uno de ellos el caso fortuito y la fuerza mayor, además la norma es clara al establecer que se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral, se suspende de manera imperfecta cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Por lo mencionado la suspensión será perfecta de acuerdo a la legislación peruana cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración, sin que desaparezca la relación laboral, la fuerza mayor y/o caso fortuito aplica como una suspensión perfecta. La suspensión es imperfecta cuando el empleador continúa abonando la remuneración, pero el trabajador no está prestando funciones, dentro de esta gama ingresarían las vacaciones.

La norma peruana, tiene a la fuerza mayor y/o caso fortuito como causales de desvinculación, sin embargo, también otorga alternativas velando por el trabajador y por el empleador como es el caso de las suspensiones otorgando un plazo de gracia para que el empleador pueda tener un respiro y pueda salvaguardar a la empresa.

4.5. España

En España el Estatuto de los Trabajadores determina en su artículo 45 inciso i) que el contrato de trabajo podrá suspenderse por fuerza mayor temporal y que la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, el mismo Estatuto establece la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, el contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, importante señalar que la norma prevé que la autorización de esta medida de suspensión procederá cuando de la documentación que cursa en el expediente se evidencie que tal medida es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

De la misma manera el Estatuto de los Trabajadores en España determina que el contrato de trabajo se extinguirá por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados.

Debido a la emergencia por la pandemia Covid – 19 se emitieron en España, los denominados Reales Decretos para buscar alternativas ante la situación, entre ellos el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto – ley 8/2020 de 17 de marzo de 2020, como medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID – 19, entre las más importantes se flexibilizaron los expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), tanto por causa de fuerza mayor, como en el supuesto de los derivados de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Es evidente que el gobierno de España aplicó medidas tendientes a evitar crisis de despidos y extinciones de relaciones laborales, buscando por otro lado que se apliquen más en caso de ser necesario suspensiones, reducciones y flexibilización de jornadas laborales, adoptando medidas temporales que no ahonden más la crisis económica del país sino más bien se apliquen medidas ante un escenario de fuerza mayor.

CAPITULO V

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

A raíz de la presente tesis, con el objeto de generar seguridad jurídica y actualizar nuestra normativa, se propone la inclusión de la causal fuerza mayor y/o caso fortuito como causal legal de despido y la posibilidad de suspensión de contratos laborales, debiendo incluirse la figura en el ordenamiento jurídico. La causal de suspensión de contrato laboral perfecta y la imperfecta tal como se maneja en otras legislaciones, teniendo en cuenta que la perfecta será cuando la obligación del trabajador de prestar el servicio se suspende temporalmente y la del empleador de pagar la retribución y la suspensión será imperfecta cuando el empleador debe pagar la retribución y el trabajador no realiza sus funciones diarias.

En el escenario ideal, se ve necesaria la modificación del Art. 16 de la Ley General del Trabajo y el 9 de su Decreto Reglamentario. En el marco de avanzar sin afectar derechos consagrados, a través de un Decreto Supremo debe reglamentarse la forma de aplicación de la causal fuerza mayor y/o caso fortuito en qué casos aplica la causal como causal de despido y en qué casos como suspensión y qué tipo de suspensión perfecta o imperfecta. El mismo reglamento debe establecer qué autoridad competente será la que determine si aplica o no la desvinculación por fuerza mayor y/o por caso fortuito, o si puede aplicar la suspensión de contratos. La autoridad competente será en el actual escenario institucional, el Ministerio de Trabajo a través de un área especializada.

Por lo mencionado, cuando una empresa presente situaciones de fuerza mayor y/o de caso fortuito que hagan que la misma no pueda pagar a sus trabajadores y que la misma necesita reactivarse, la posibilidad del despido o de la suspensión de los contratos debe estar como opción para la empresa afectada, de esa forma se evitará que ingrese en quiebra y pueda recuperarse, con un beneficio mayor para todos.

La empresa afectada deberá tener una autorización del Ministerio de Trabajo para aplicar las alternativas que otorgue la ley, el criterio en el cual deberá basarse el Ministerio

de Trabajo a través del área correspondiente será el de proteger la estabilidad laboral, estando por supuesto ésta última ligada a que el empleador no tenga la obligación de cerrar por no reactivarse económicamente, una vez recibida la solicitud por parte del empleador el Ministerio será quien defina qué opción u alternativa es la que compete, por lo que el empleador debe presentar junto a la solicitud toda la prueba necesaria para demostrar y fundamentar que aplica ya sea la desvinculación por fuerza mayor y/o caso fortuito o la suspensión perfecta o imperfecta de los contratos.

En caso de aplicar la desvinculación por fuerza mayor y/o caso fortuito es obligación del empleador pagar los beneficios sociales a la fecha de el o los trabajadores afectados. El empleador bajo el criterio de la sana crítica deberá ir desde el personal más nuevo hasta el más antiguo, además deberá optar por el personal que no tiene familia en primera instancia. el Ministerio de Trabajo recibida la solicitud de desvinculación definirá si aplica o no la misma o si puede optarse por la suspensión de contratos.

Una vez que la autoridad competente defina si procede la desvinculación por la causal fuerza mayor y/o caso fortuito o la suspensión de los contratos, emitirá Resolución única e inapelable. la misma que deberá ser de cumplimiento obligatorio tanto de parte del empleador como del trabajador.

Teniendo en cuenta la urgencia que emana de una situación de fuerza mayor y/o de caso fortuito, es importante que el decreto supremo establezca plazos para el pronunciamiento de la autoridad competente a partir de la presentación de solicitud del empleador. Se considera que deba ser un tiempo no mayor de 20 días hábiles. La solicitud del empleador puede tener ya algo definido que la autoridad competente en su resolución puede modificar, es decir, puede solicitar directamente la desvinculación por la causal en cuestión o solicitar la suspensión de contratos, argumentando una u otra.

El Ministerio de Trabajo como autoridad competente para resolver si se trata de un caso de desvinculación por causal de fuerza mayor y/o caso fortuito o se trata únicamente de suspensión de contratos, deberá contar con un área especializada con funcionarios con conocimiento en el tema, que puedan determinar y hacer un análisis económico de la

situación de la empresa. El mismo decreto supremo que reglamente la forma de aplicación de la causal objeto de estudio debe establecer lineamientos de análisis para la toma de decisiones, teniendo como primer filtro a la misma empresa y/o empleador, posteriormente, y de llegar a esa instancia el caso, un segundo y último filtro el Ministerio de Trabajo.

Los lineamientos deben basarse en los principios generales en cuanto a fuerza mayor y/o caso fortuito. También en la misma jurisprudencia boliviana que determina que una situación debe tener ciertas características para ser considerada dentro de la causal entre las que deben mencionarse las siguientes:

- a) Imprevisibilidad, debe tratarse un evento que no hubiera podido ser razonablemente previsible
- b) Externo, que se encuentre fuera del control del empleador
- c) Imposible, que su cumplimiento no pueda darse por ningún motivo
- d) Inevitable
- e) Actual

También se propone la obligación de que los empleadores incluyan en sus contratos laborales aquellas situaciones que van a considerarse fuerza mayor y/o caso fortuito con el objeto de delimitar desde un inicio de la relación laboral, aspecto que también deberá ser revisado por la autoridad competente en un escenario en el que se active la solicitud de desvinculación o suspensión de contratos.

Es vital que se entienda que prima la estabilidad laboral sin embargo que la misma no puede tratarse con un carácter de absoluto es decir que tanto a nivel local como internacional existen excepciones a su aplicación, la ausencia de desarrollo normativo ha hecho que se entienda a la estabilidad laboral sin excepciones salvo las estipuladas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo, vacío o ausencia de normativa que la jurisprudencia de manera insuficiente intento cubrir pero que no es suficiente, por lo tanto esta ausencia de normativa por supuesto que desemboca en inseguridad jurídica, siendo el Estado dentro del marco del derecho económico quien debe proporcionar las herramientas para un ordenamiento jurídico

que vele por la estabilidad y seguridad jurídica, por lo que el Estado debe emitir normativa necesaria en pro de tal objetivo.

Una evidente muestra de la falta de regulación se plasma en el artículo 11 inciso II del Decreto Supremo 28699 de fecha 1 de mayo de 2006 que dispone “Mediante Decreto Supremo, el Poder Ejecutivo reglamentará la forma y alcances de la Estabilidad Laboral”, ya la misma normativa refleja que la estabilidad laboral no es absoluta, sin embargo a la fecha no existe ese reglamento, sino únicamente se hace hincapié en la estabilidad laboral, siendo la fuerza mayor y el caso fortuito excepciones a la estabilidad laboral, debiendo plasmarse en un Reglamento.

La legislación boliviana que ya se encuentra retrasada en cuanto a la regulación de causales de terminación de la relación laboral por causales ajenas a la voluntad de las partes, debe contemplar esos aspectos, no se puede continuar encerrándose en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Decreto Reglamentario, lo que genera inseguridad jurídica, olvidando que la estabilidad laboral no es absoluta, por lo que debe modificarse

El ordenamiento jurídico en Bolivia como un principio de Derecho Económico en el cual el Estado debe brindar mecanismos que velen por la seguridad jurídica de las partes, organizar, disciplinar y controlar las facultades de los actores económicos entre ellos, trabajadores, empleadores y Estado, además debiendo ser el mismo Estado quien brinde políticas económicas en busca del bienestar de la sociedad en su conjunto, debe contemplar las excepciones a la estabilidad laboral, además de la forma de su aplicación.

El Ministerio de Trabajo como institución que debe velar por los derechos de los trabajadores, en esta propuesta debe jugar un rol muy importante, velando por los intereses económicos de los actores trabajadores y empleadores, generando confianza en el público en general, emitiendo Resoluciones basadas en los principios generales del derecho, con criterio y analizando cada caso en concreto.

Esta propuesta involucra a todos los actores, con el objeto de generar seguridad jurídica, depende de ellos la correcta aplicación de la normativa, empleadores no podrán aprovechar situaciones concretas y en todo caso podrán salir de momentos con estados

financieros negativos, trabajadores podrán preservar sus fuentes laborales, evitando decisiones discrecionales, sin amparo normativo y el Estado cumplirá su rol como generador de políticas económicas como establece el Derecho Económico, velando por unos y otros evitando darle el carácter de absoluto a la estabilidad laboral, tal como a la doctrina y los países lo están manejando hace años atrás.

CONCLUSIONES

La presente tesis busca generar seguridad jurídica para empleadores y trabajadores, en pro de un marco normativo que vaya en concordancia con los principios fundamentales del derecho, dejando de lado el carácter absolutista de la estabilidad laboral, marco normativo que debe emanar del Estado en su rol de otorgar las herramientas y mecanismos necesarios para velar por la economía del país, cumpliendo el rol del Derecho Económico.

Como se pudo evidenciar a lo largo del presente trabajo, a nivel internacional ya existe normativa para casos de fuerza mayor y/o caso fortuito, con procedimientos que serían activados de darse la situación, teniendo en cuenta que en los últimos años se tuvieron emergencias sanitarias que afectaron la economía y que ni empleadores ni trabajadores tuvieron un marco normativo en el cual basarse, esto impulsa a generar instrumentos legales en Bolivia.

De acuerdo al estudio realizado, el mecanismo que debe implementarse para regular la causal fuerza mayor y/o caso fortuito en materia laboral en Bolivia es el de la regulación, estableciendo procedimientos de aplicación, incluyendo la causal dentro de la Ley General del Trabajo como causal de extinción de la relación laboral y determinando su procedimiento a través de un Decreto Supremo, que pueda normar en qué casos aplica y en qué casos no o en que situaciones puede evitarse la extinción laboral y darse paso a otras opciones, como ser la suspensión de contratos, sea perfecta o imperfecta.

Con el mecanismo normativo, el Estado dentro de su rol en el Derecho Económico responderá a las necesidades de una sociedad en transformación, que debe adecuarse a los cambios sociales y que no sea una pandemia que tome por sorpresa a las instituciones, debe desarrollar y precautelar por la economía. Muy importante no perder el norte del Derecho Económico como regulador de la actividad económica privada y estatal, con normas, principios y políticas económicas.

Tener normas claras y estables en el tiempo configuran seguridad jurídica, en el caso en concreto tanto trabajadores como empleadores podrán tener una base normativa en la cual apoyarse con normas escritas, sin subjetividades, la seguridad jurídica relacionada al Derecho Económico en el rol que otorga al Estado como planificador del desarrollo económico y social de un país, otorga certeza, que conlleva a que como país se tenga inversión ya sea privada interna o extranjera, la seguridad jurídica y estabilidad social van de la mano para que el país sea un lugar atractivo para invertir.

A lo largo del presente estudio se realizó un estudio de los elementos teóricos legales de la fuerza mayor y caso fortuito en materia laboral en Bolivia, leyes, decretos, sentencias, evidenciando la falta de regulación al respecto y el vacío correspondiente que no hace más que llevar a subjetividades, además que existe desorden y en muchos casos contradicciones. Las empresas al no existir regulación por parte del Estado afectan derechos, seguramente en ciertas ocasiones para aprovechar la coyuntura y en otros casos por otro lado son las afectadas, sin tener opciones o herramientas para salvaguardar su economía, los trabajadores por su parte, en la práctica deben recurrir a normativa general o incluso a normas de otras ramas del derecho para aplicarlas supletoria o análogamente.

Realizando una comparación a nivel internacional, la regulación en Bolivia sobre la causal fuerza mayor y/ o caso fortuito en materia laboral en Bolivia está muy atrasada en realidad es inexistente, por muchos años se está a expensas de análisis concretos, lo cual no quiere decir que cada caso es distinto, pero debe existir un norte de aplicación, la normativa en otros países brinda opciones para este tipo de casos, dando un respiro a unos y a otros, para que en casos en los que no había muchas opciones sea la norma quien ayude a salir adelante.

Finalizamos, estableciendo que lo que se busca no es llenarnos de normas sino de tener un marco regulador que al ser aplicado evite parcialidades y más bien sea objetiva, coadyuvando con el bienestar de la economía, que, por supuesto no es solo la economía de las empresas sino de las personas que trabajan para esas empresas, porque sin empresas no hay empleos y sin trabajadores las empresas no funcionan o pierden su eficiencia.

RECOMENDACIONES

La legislación laboral en Bolivia se encuentra obsoleta, debe actualizarse, más aun teniendo en cuenta que la sociedad se encuentra en constante transformación, revisada la legislación comparada, como ordenamiento jurídico nacional no se ha ido en concordancia con los cambios, no es malo ver ejemplos en otros países, rescatando lo mejor, no llenándose de normas que no van a ser aplicadas, sino de normas importantes que logren su fin, las normas deben buscar un fin común que beneficie a empleadores y trabajadores.

Es necesario que el Estado otorgue seguridad jurídica, un amparo legal objetivo que no vaya en desmedro ni de unos ni de otros, buscando en todo momento normativa de respaldo, adicionalmente considerar que la estabilidad laboral consagrada constitucionalmente no es absoluta sino más bien puede tener excepciones que no van en contra de los trabajadores sino más bien velando por fuentes laborales presentes y futuras para que el empleador pueda tener alternativas ante cualquier crisis y no ver como solución el no contratar más personal o finalmente cerrar los negocios, la economía debe moverse y el Derecho Económico juega un papel fundamental estableciendo que es el Estado quien debe otorgar mecanismos, normativa y principios legales para seguir adelante, debe entenderse que las diferentes ramas del derecho tienen sus propias singularidades y que por ejemplo ya no es lo mejor que se utilicen principios y normas civiles para materia laboral, por tener su propia naturaleza.

Finalmente aplicar normas y actualizar las obsoletas es lo que se debe buscar para que se viva en un marco estable y seguro para las personas, la estabilidad social está totalmente ligada a la seguridad jurídica, incluso con el afán de ser atractivos para inversiones extranjeras que conlleve crecimiento económico. El ordenamiento jurídico boliviano debe incorporar mecanismos legales que permitan que las empresas se reactiven y exista continuidad laboral.

La recomendación a través de la presente tesis es que ordenamiento jurídico boliviano incluya y regule a la fuerza mayor y/o caso fortuito como una causal de desvinculación laboral o de interrupción de la misma, dependiendo el caso, para lo cual se proponen las siguientes directrices:

- Creación de un área específica dentro del Ministerio de Trabajo con carácter de Autoridad que analice los casos presentados por las empresas que aleguen fuerza mayor y/o caso fortuito, es decir los empleadores no podrán desvincular trabajadores alegando la causal sin una previa autorización de esa área específica, la solicitud debe estar debidamente fundamentada y acompañada de los medios de prueba correspondientes, con inmediata comunicación a los trabajadores, la emisión de una resolución debe ser realizada en un plazo corto de no más de 10 días calendario, esa área específica debe contar con analistas económicos y jurídicos.
- La solicitud del empleador puede ser de desvinculación o de interrupción del contrato laboral sin goce de haberes, si se trata de interrupción del contrato laboral, esa área del Ministerio de Trabajo debe emitir una resolución señalando detalladamente el tiempo que el trabajo se interrumpirá y el trabajador no gozará de haberes, además dando la posibilidad al trabajador de no acogerse a esa resolución y definir por la desvinculación laboral bajo la causal de fuerza mayor y/o caso fortuito. La resolución que emita el área específica del Ministerio de Trabajo es inapelable y de cumplimiento obligatorio, salvo que el trabajador defina no acogerse a la suspensión del contrato.
- La Autoridad podrá emitir una resolución de interrupción del contrato laboral incluso cuando el empleador hubiese solicitado la desvinculación
- Debe existir la posibilidad de que el empleador proponga el tiempo que durará la suspensión del contrato laboral
- La solicitud de desvinculación o suspensión puede ser rechazada, ordenando la continuidad de la relación laboral con pleno goce de haberes.

- El procedimiento debe establecer la facultad de que la Autoridad pueda realizar inspecciones en las oficinas del empleador y solicitar mayor documentación para emitir su resolución.
- Si fenece el tiempo de la suspensión laboral y el empleador continua en un escenario de crisis por la causal fuerza mayor y/o caso fortuito inicialmente invocada puede solicitar solo por una vez más la suspensión del contrato y la Autoridad emitir su veredicto, resolución que puede ser aceptada por el trabajador o bien puede decidir buscar otra fuente laboral.
- En caso de que la Autoridad emita resolución disponiendo la desvinculación por fuerza mayor y/o caso fortuito el empleador estará obligado únicamente a cancelar sueldo por los días trabajados que falte por pagar y vacaciones si corresponde

El procedimiento mencionado puede emitirse a través de un Decreto Supremo, mismo que ordenará las actuaciones y plazos, evitando subjetividades de parte de empleadores o trabajadores, sirviendo de herramienta que vela por el derecho constitucional de la estabilidad laboral en un marco de seguridad jurídica.

BIBLIOGRAFÍA

- Boffi Boggero, L. M. (1973). *Tratado de las Obligaciones*. Astrea de Rodolfo Depalma y Hnos. S.C.A.
- Cabanellas De Las Cuevas, G (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Undécima edición. Heliasta S.R.L.
- Compagnucci de Caso, R H. (1997). *Manual de Obligaciones*. Astrea.
- De Buen Lozano, N. (2005). *Derecho del Trabajo* (Tomo I). Porrúa.
- De la Cueva, M. (2003). *Derecho del Trabajo*. Porrúa.
- Fernández Vásquez, E. (1981). *Diccionario de Derecho Público. Administrativo. Constitucional. Fiscal*. Astrea.
- Fierro, G. (2008). *Causalidad e Imputación*. Astrea.
- Herrera Vergara, J. R. y otros (2009). *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Universidad del Rosario.
- Larragaña Zeni, N. (1991). *La fuerza mayor en el Derecho del Trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria.
- Molina, J. C. (1969). *Abuso del derecho, lesión e imprevisión en la reforma del Código Civil*. Astrea de Rodolfo Depalma y Hnos.
- Morales Guillen, C. (2004). *Código Civil Concordado y Anotado*.
- Muguillo, R. A. (2016). *Contratos Civiles y Comerciales*. Astrea.
- Negri, N. J. (2017). *Responsabilidad Civil Contractual*. Astrea.
- Osorio, M. (1973) *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Heliasta S.R.L.
- Padilla, R. A. (1996). *Responsabilidad Civil por Mora*. Astrea.

Ríos López, C.A. (2019). *Sistema de la responsabilidad*. Astrea.

Rodríguez Mancini, J. (2010). *Derecho del Trabajo 2 Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial*. Astrea.

Sánchez Alvarado, A. (2003). *Derecho Individual de Trabajo*. Porrúa.

Sopena, R. (1973). *Enciclopedia Universal Sopena*. Ramon Sopena, SA. Primera edición.

Trueba Urbina, A.M. (2003). *Derecho Individual de Trabajo*. Porrúa.

Zannoni, E. A. (1997). *Revaluación de obligaciones dinerarias*. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.

Organización Internacional del Trabajo. (1930). *C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *C089 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres)*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C089:NO