



**RESOLUCIÓN MINISTERIAL No. 431/21.**

Lima, 30 de abril de 2021.

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

Que, el numeral 2 del Parágrafo I del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado, reconoce el derecho de las personas a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias; así también, el Parágrafo III del referido Artículo 46, prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Que, los Parágrafos I y II del Artículo 48 del Texto Constitucional, prevén que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio; y que 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.

Que, el Parágrafo II del Artículo 49 de la Ley Fundamental, establece que la ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.

Que, el Numeral 22 del Parágrafo I correspondiente al Artículo 14 del Decreto Supremo N° 29894 de 07 de febrero de 2009 de Estructura del Órgano Ejecutivo, prevé que entre las atribuciones de las Ministras y los Ministros del Órgano Ejecutivo, determinadas en el marco de las competencias asignadas al nivel central en la Constitución Política del Estado, se encuentra el emitir Resoluciones Ministeriales en el marco de sus competencias.

Que, el Artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894, establece entre las atribuciones de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el marco de las competencias asignadas al nivel central por la Constitución Política del Estado, "a) Proteger y garantizar el trabajo digno en todas sus formas (comunitario, estatal, privado y social cooperativo) considerando la equidad laboral, de ingresos y medioambiental, así como la igualdad de oportunidades; s) Promover y vigilar el cumplimiento de la legislación nacional y los convenios internacionales en materia de su competencia".

Que, el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo y el Artículo 9 del Decreto Reglamentario a la Ley General del Trabajo, establecen de manera detallada y específica las denominadas causales legales de despido, en mérito de las cuales, el empleador, previo procedimiento que respete las garantías del debido proceso, podrá determinar el despido del trabajador, criterio concordante con el razonamiento emitido por el Tribunal Constitucional Plurinacional en la Sentencia Constitucional Plurinacional N° 0353/2014, de 21 de febrero de 2014, señalando que "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 arts. 16 inc. g) de la LGT; y 9 inc. 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 la 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.", prosigue señalando "Consecuentemente, si bien el empleador puede despedir a un trabajador por las causales previstas en el art. 16 de la LGT y art. 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."

**POR TANTO:**

La Ministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en uso de sus atribuciones conferidas por ley;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Ratificar el derecho de las trabajadoras y los trabajadores sujetos al régimen laboral de la Ley General del Trabajo, a la continuidad y estabilidad laboral.--

**SEGUNDO.-** Ratificar que, la interpretación y aplicación de las normas laborales, debe realizarse bajo el principio protector, de primacía de la relación laboral, de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.--

**TERCERO.-** 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.--

**CUARTO.-** Concordante con lo señalado en el Artículo precedente, la fuerza mayor y/o el caso fortuito, no constituyen causales legales de retiro.--

Regístrese, comuníquese y archívese.

Fdo. Verónica Patricia Navia Tejada, **MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

**ES CONFORME:** Fdo. Víctor Pedro Quispe Ticona, **VICEMINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

**ES CONFORME:** Fdo. Martín Bazurco Osorio, **VICEMINISTRO DE EMPLEO, SERVICIO CIVIL Y COOPERATIVAS.**

Fdo. Fabiola Pareja Gutiérrez, **DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS - MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISION SOCIAL.**  
La Paz, 3 de mayo de 2021

