

RESOLUCIÓN MINISTERIAL
La Paz, 19 AGO 2015

552/15

112

VISTOS:

Recurso Jerárquico interpuesto por la EMPRESA MINERA INTI RAYMI S.A. – EMIRSA representada por los ciudadanos Willy Antezana Rocha y Vladimir Erick Arias Bascope, en mérito al Testimonio de Poder N° 218/2015 de 18 de marzo de 2015, contra la Resolución Administrativa N° 076/2015 de 26 de junio de 2015, emitida por la Jefatura Departamental de Trabajo de Oruro, todo lo que ver convino y se tuvo presente.

CONSIDERANDO:

Que mediante nota de 14 de mayo de 2015, el Sindicato de Trabajadores Mineros Inti Raymi denuncia que la empresa habría emitido memorándums de preaviso de forma arbitraria, adjuntado al efectos copias de varios memorándums de preaviso en los cuales señalan que debido a “*circunstancias ajenas a la Empresa, como el agotamiento de las reservas...*” y al amparo de lo determinado por el artículo 12 de la Ley General del Trabajo, en el plazo de 90 días se daría por concluida la relación laboral.

Que por Conminatoria JDT-OR/N° 14/15 de 15 de mayo de 2015, la Jefatura Departamental de Trabajo de Oruro conmina a la EMPRESA MINERA INTI RAYMI S.A. – EMIRSA a dejar sin efecto los preavisos otorgados a los trabajadores de la citada empresa, considerando que la desvinculación no se encontraría justificada en ninguna de las causales previstas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Reglamento, la misma que fue recepcionada por la empresa en fecha 15 de mayo de 2015 conforme consta por sello de recepción.

Que mediante citación con código HDCL/419/2015 de 14 de mayo de 2015, con sello de recepción de igual fecha, la Jefatura Departamental de Trabajo de Oruro cita a la EMPRESA MINERA INTI RAYMI S.A. – EMIRSA a audiencia a realizarse el 15 de mayo de 2015 a objeto de responder la denuncia interpuesta por sus trabajadores, audiencia a la cual la parte empleadora no asistió, limitándose a presentar nota de solicitud de suspensión de audiencia señalando la existencia de actividades de trabajo ya programadas sin adjuntar ningún respaldo, emitiéndose Conminatoria de Presentación Caso: HDCL N° 419/2015 de 15 de mayo de 2015, por la cual se conmina por última vez a la parte empleadora a presentarse el día 18 de mayo de 2015 a efectos de realizar la respetiva conciliación y dar solución al conflicto.

Que por nota de 18 de mayo de 2015 la EMPRESA MINERA INTI RAYMI S.A. – EMIRSA, manifiesta que debido a que la Jefatura Departamental de Trabajo de Oruro “en forma directa, a sola denuncia” habría emitido la Conminatoria JDT-OR/N° 14/15 de 15 de mayo de 2015, ya habría anticipado criterio, supuestamente no existiría un escenario de imparcialidad para la conciliación, por lo que reservado su derecho a la impugnación, solicita se decline competencia a la judicatura laboral.

Que por memorial de 29 de mayo de 2015, la EMPRESA MINERA INTI RAYMI S.A. – EMIRSA, interpone Recurso de Revocatoria contra la Conminatoria JDT-OR/N° 14/15 de 15 de mayo de 2015, bajo los siguientes argumentos:

- El acto impugnado habría sido emitido de forma arbitraria y unilateral sin ningún tipo de procedimiento conciliatorio.
- El acto impugnado sería ilegal debido a que se fundamentaría en el convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo, el mismo que no pertenece al ordenamiento jurídico vigente toda vez que no se encuentra ratificado, motivo por el cual supuestamente ameritaría la nulidad.
- **Se emitieron preavisos conforme lo determinado por el artículo 12 de la Ley General del Trabajo emitidos por el cierre de la empresa**, normativa que no ha sido derogada ni abrogada encontrándose plenamente vigente, asimismo esta cartera de Estado no tendría competencia para determinar la vigencia o no de la citada norma.
- Conforme establecen las Sentencias Constitucionales N° 0479/2006-R de 19 de mayo de 2006 y N° 0585/2006-R de 20 de junio de 2006, la institución del preaviso se encontraría en plena vigencia debiendo “*tenerse igualmente presente que en ninguna parte de dicha disposición refiere que a los efectos de poder extender o cursar este pre aviso, deba existir “justificación*”



como la que aparentemente se nos estaría exigiendo que, de acuerdo a nuestro ordenamiento solo representaría las comprendidas en los Arts. 16 de la Ley General del Trabajo y 9º de su decreto Reglamentario, lo que es INAPLICABLE en el caso de pre aviso." (textual).

- No existe la viabilidad económica para mantener al personal, al no existir viabilidad económica para continuar con la actividad minera.
- Conforme señala la Sentencia Constitucional N° 02/2007 de 16 de enero de 2007, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, solo podría intervenir en la vía conciliadora, siendo atribución de la Judicatura Laboral la resolución de conflictos laborales y aplicación de normas, en esta línea esta cartera de Estado supuestamente tendría una línea establecida mediante Resolución Ministerial N° 996/12 de 13 de diciembre de 2012, por la cual se dispuso rechazar la solicitud de dejar sin efecto preavisos.

Que mediante Resolución Administrativa N° 076/2015 de 26 de junio de 2015, la Jefatura Departamental de Trabajo de Oruro resuelve confirmar la Conminatoria JDT-OR/N°14/2015 de 15 de mayo de 2015, bajo los siguientes argumentos:

- La Constitución Política del Estado y el Decreto Supremo N° 28699, garantiza la vigencia de los derechos laborales, la estabilidad laboral, prohibiendo el despido injustificado, teniendo esta cartera de Estado como tarea el velar por el cumplimiento y vigencia de los derechos laborales.
- La parte empleadora incurre en transgresión de la normativa laboral toda vez que el preaviso emitido no se encuentra justificado en las causales establecidas por el artículo 16 de la Ley General del Trabajo.

Que por memorial presentado el 09 de julio de 2015, la EMPRESA MINERA INTI RAYMI S.A. – EMIRSA interpone Recurso Jerárquico contra la Resolución Administrativa N° 076/2015 de 26 de junio de 2015, emitida por la Jefatura Departamental de Trabajo de Oruro, bajo los mismos argumentos expuestos en el recurso de revocatoria añadiendo que:

- El acto impugnado no se habría pronunciado respecto a que el hecho de que la Conminatoria JDT-OR/N° 14/15 de 15 de mayo de 2015 al basarse en el convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo, el mismo que no pertenece al ordenamiento jurídico vigente toda vez que no se encuentra ratificado, ameritaría la nulidad.

CONSIDERANDO:

Que el artículo el 48 parágrafos I y II de la Constitución Política del Estado, determina que las disposiciones laborales son de cumplimiento obligatorio, asimismo, las normas en materia laboral se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección, continuidad, estabilidad laboral y de inversión de la prueba a favor del trabajador o la trabajadora.

Que el artículo 50 de la Constitución Política del Estado prevé que el Estado mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Que el numeral 6) parágrafo I del artículo 175 de la Constitución Política del Estado dispone, como atribución de las Ministras y los Ministros de Estado, resolver en última instancia todo asunto administrativo que corresponda al Ministerio, concordante con el parágrafo IV) del artículo 66 y parágrafo I del artículo 67 de Ley de Procedimiento Administrativo N° 2341 que establecen que la Autoridad competente para resolver los Recursos Jerárquicos será la máxima autoridad ejecutiva de la entidad o la establecida conforme a reglamentación especial para cada sistema de organización administrativa y que para sustanciar y resolver el recurso jerárquico, la autoridad administrativa competente de la entidad pública, tendrá el plazo de (90) días.

Que el artículo 61 de la Ley de Procedimiento Administrativo Ley N° 2341, prevé que los recursos administrativos serán resueltos confirmando o revocando total o parcialmente la resolución impugnada, o en su caso, desestimando el recurso si este estuviese interpuesto fuera de término, no cumplierse las formalidades señaladas expresamente en disposiciones aplicables o si no cumplierse el requisito de legitimación establecido.

Que el numeral 22) del artículo 14 del Decreto Supremo N° 29894 de 07 de febrero de 2009, de Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, establece que el Ministro de Trabajo, Empleo



y Previsión Social, tiene la atribución de emitir Resoluciones Ministeriales en el marco de sus competencias asimismo los incisos g) y s) del artículo 89 de la citada norma determinan que es atribución de esta cartera de Estado el prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones, en la vía administrativa, así como vigilar el cumplimiento de la normativa laboral.

CONSIDERANDO:

Que la Sentencia Constitucional Plurinacional 1262/2013 de 1 de agosto de 2013, en su numeral III.3, III.4 y III.5 señala que: *“En este escenario y considerando los alcances de protección que tiene la garantía constitucional de estabilidad laboral; la institución del preaviso establecida en el art. 12 de la LGT, en relación a la comunicación que hace la parte empleadora de rescindir el contrato de trabajo con noventa días de anticipación, resulta contraria al elemento sustancial del derecho fundamental a la estabilidad laboral, como es la de evitar la desvinculación laboral por la sola voluntad del empleador sin que medie una causa legal justificada ... en sentido de que al estar consagrada en la Constitución Política del Estado la estabilidad laboral como un derecho fundamental cuyo alcance de protección tiene como regla general otorgar un carácter permanente a la relación laboral, y como excepción el despido pero por una causa legal justificada y no por la sola voluntad del empleador; bajo este parámetro el preaviso establecido por el art. 12 de la LGT, por constituir una atribución unilateral del empleador para rescindir el contrato de trabajo sin que medie ninguna de las causales previstas en el art. 16 de la LGT y 9 de su Reglamento, ciertamente contraviene esta garantía; en tal antecedente las autoridades ahora demandadas al rescindir la relación laboral que sostenían con el ahora accionante aplicando el art. 12 de la LGT, incurrieron en un despido injustificado. (los subrayados son nuestros)*

CONSIDERANDO:

Que de los antecedentes señalados se realiza el siguiente análisis, bajo los siguientes fundamentos de hecho y derecho:

- ✓ De forma previa corresponde aclarar que desde la vigencia del nuevo marco Constitucional todo el ordenamiento jurídico nacional debe ser interpretado de forma teleológica a la norma suprema y los derechos que reconoce, asimismo debe considerarse que la jurisprudencia a diferencia del derecho positivo, no es estática, sino que conforme pasa el tiempo va señalando líneas y tendencias, las cuales pueden cambiar de forma radical, más aún si se ha adoptado un nuevo texto constitucional, advirtiéndose que el recurrente no ha considerado las modulaciones jurisprudenciales señaladas por el actual Tribunal Constitucional Plurinacional, así como los derechos, valores y finalidades establecidos en la Constitución Política del Estado
- ✓ El recurrente argumenta que el acto impugnado confirma la Conminatoria JDT-OR/Nº 14/15 de 15 de mayo de 2015 sin considerar que la misma supuestamente se fundamenta en un Convenio Internacional que no pertenece al ordenamiento jurídico vigente, toda vez que no se encuentra ratificado, situación que originaría un vicio de nulidad, al respecto corresponde señalar que de la lectura de la Conminatoria JDT-OR/Nº 14/15 de 15 de mayo de 2015, se tiene que la misma se encuentra justificada en la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo, Decreto Supremo Nº 28699 y Decreto Supremo Nº 495, normativa plenamente vigente y que le otorga al acto impugnado la suficiente justificación legal, asimismo a pesar de que efectivamente en uno de los puntos de la parte considerativa se hace referencia a los artículos 4 y 5 del Convenio Nº 158 de la OIT, no existe vicio de nulidad debido a que la citada normativa internacional si bien es cierto no ha sido ratificada, no es contraria a la Constitución ni las Leyes, al ser su contenido concordante con lo establecido por normativa vigente y es citada en la parte considerativa a lo sumo como derecho comparado.
- ✓ El recurrente argumenta que los preavisos que motivaron la denuncia de los trabajadores, habrían sido emitido al amparo del artículo 12 de la Ley General del Trabajo vigente, haciendo referencia a las Sentencias Constitucionales Nº 0479/2006-R de 19 de mayo de 2006 y Nº 0585/2006-R de 20 de junio de 2006, manifestando que debería *“tenerse igualmente presente que en ninguna parte de dicha disposición refiere que a los efectos de poder extender o cursar este pre aviso, deba existir “justificación” como la que aparentemente se nos estaría exigiendo que, de acuerdo a nuestro ordenamiento solo representaría las comprendidas en los Arts. 16 de la Ley General del Trabajo y 9º de su decreto Reglamentario, lo que es INAPLICABLE en el caso de pre aviso.”* (textual); al respecto y conforme se ha señalado anteriormente el recurrente no ha verificado la actual línea jurisprudencial establecida por el Tribunal Constitucional Plurinacional que



expresamente modula la aplicación del preaviso mediante Sentencia Constitucional Plurinacional N° 1262/2013 de 1 de agosto de 2013 señalando de forma clara que los preavisos deben estar justificados por las causales legales de despido establecidas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su reglamento, caso contrario los mismos constituyen despido injustificado, toda vez que es la norma suprema la que prohíbe las acciones unilaterales que vulneren la continuidad de la relación laboral, modulación que es de cumplimiento obligatorio.

- ✓ El recurrente argumenta que el acto impugnado no habría considerado la inviabilidad económica para mantener al personal, manifestando de ese modo que existiría una situación de fuerza mayor, la cual no es objeto de análisis en la presente resolución, debido a que el conflicto se origina en la utilización de preavisos que conforme el punto descrito anteriormente vulneran en primer instancia la estabilidad laboral al constituir despido injustificado y por otra vulnera los derechos de los trabajadores que pudieran emerger de una eventual desvinculación por motivos de fuerza mayor, esto debido a que el tratamiento de la desvinculación por motivos de fuerza mayor y por casuales legales de despido mediante preavisos, tienen naturaleza y tratamientos diferentes, siendo el primero consensual bilateral, debiendo reconocerse todos los derechos que correspondan a los trabajadores hasta el momento en que de forma efectiva e inevitable cesen las actividades, y siendo el segundo unilateral y debidamente fundamentando en las causales legales de despido consagradas en el artículo 16 de la Ley General del trabajo y 9 de su reglamento, por lo cual esta cartera de Estado tiene la obligación de velar por la protección del trabajo digno y los derechos laborales, toda vez que mediante el uso del preaviso, la parte empleadora podría pretender vulnerar los derechos de los trabajadores que les asisten en caso de la ruptura del vínculo laboral por motivos de fuerza mayor, como ser el de participar y consensuar en el marco del convenio laboral y la bilateralidad, las mejores condiciones para asumir el cierre de la empresa por motivos fuerza mayor, previa realización de las respectiva verificación de esta situación conforme normativa.
- El recurrente afirma que Conforme señala la Sentencia Constitucional N° 02/2007 de 16 de enero de 2007, esta cartera de Estado solo podría intervenir en la vía conciliadora, siendo atribución de la Judicatura Laboral la resolución de controversias laborales sin considerar que conforme se ha reiterado en la presente resolución el recurrente no ha considerado el actual marco normativo vigente, como ser el Decreto Supremo N° 29894 de 07 de febrero de 2009 que en los incisos g) y s) de su artículo 89, determinan que es atribución de esta cartera de Estado el prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones, en la vía administrativa, así como vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, no existiendo controversia alguna al ser evidente de la simple lectura que los preavisos emitidos por la parte empleadora vulneran normativa laboral, y que es el mismo recurrente quien expresamente admite que no ha justificado los preavisos en cuestión en ninguna de las causales de despido legalmente establecidas.
- Finalmente, el recurrente manifiesta que existiría un "línea" establecida por esta cartera de Estado mediante Resolución Ministerial N° 996/12 de 13 de diciembre de 2012, por la cual se dispuso rechazar la solicitud de dejar sin efecto preavisos, sin considerar que la Sentencia Constitucional Plurinacional 1262/2013 de 1 de agosto de 2013, de forma posterior a la citada Resolución Ministerial ha modulado el tema del preaviso.

CONSIDERANDO:

Que, el Informe Jurídico MTEPS/DGAJ N° 1057/15 de 19 de agosto de 2015, emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, de acuerdo a los antecedentes y la normativa aplicable concluye:

- ✓ La Conminatoria JDT-OR/N° 14/15 de 15 de mayo de 2015, se encuentra debidamente justifica en normativa vigente, la referencia realizada a los 4 y 5 del Convenio N° 158 de la OIT no generan vicio de nulidad debido a que los citados artículo no son contrarios a la Constitución ni las Leyes.
- ✓ La aplicación del preaviso ha sido modulado mediante Sentencia Constitucional Plurinacional 1262/2013 de 1 de agosto de 2013 señalando que deben estar justificados por las causales legales de despido establecidas en el artículo 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su reglamento, caso contrario los mismos constituyen despido injustificado.
- ✓ La desvinculación mediante preavisos tiene un tratamiento diferente a la desvinculación por fuerza mayor, si el recurrente efectivamente estaría cerrando operaciones por motivos de fuerza mayor debería adoptar el tratamiento respectivo mediante convenio con los trabajadores, por el contrario se emiten preavisos que obedecen a otra naturaleza, que no se encuentran justificados y que podrían pretender vulnerar derechos de los trabajadores.





- ✓ El Decreto Supremo N° 29894 de 07 de febrero de 2009 da a esta cartera de Estado las atribuciones de prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones laborales, en la vía administrativa, así como vigilar el cumplimiento de la normativa laboral.
- ✓ El razonamiento expuesto en la Resolución Ministerial N° 996/12 de 13 de diciembre de 2012, no es pertinente al presente caso debido a la modulación jurisprudencia vigente desde 2013.

POR TANTO:

El Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en uso de sus atribuciones conferidas por ley;

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la Resolución Administrativa N° 076/2015 de 26 de junio de 2015 y consecuentemente la Conminatoria JDT-OR/N°14/2015 de 15 de mayo de 2015, emitida por la Jefatura Departamental de Trabajo de Oruro, **CONMINANDO A LA EMPRESA MINERA INTI RAYMI S.A. – EMIRSA, A DEJAR SIN EFECTO LOS MEMORÁNDUMS DE PREAVISO EMITIDOS A SUS TRABAJADORES.**

SEGUNDO.- Conforme lo previsto por el inciso a) del artículo 69 de la Ley de Procedimiento Administrativo, queda agotada la vía administrativa.

Regístrese, comuníquese y archívese.


José Gonzalo Triguero Agudo
MINISTRO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISION SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y PREVISION SOCIAL

