



## ABANDONO DE TRABAJO: NUEVA NORMATIVA

## ABANDONO DE TRABAJO: NUEVA NORMATIVA

Por efecto del Art. 7 del [Decreto Supremo 1592](#) la ausencia injustificada por un dependiente a cumplir sus funciones por más de seis días laborales configura Abandono de Trabajo.

La [Sentencia Constitucional 479/2006](#) reguló en sentido de que el Abandono de Trabajo debía ser entendido como un retiro voluntario ("retiro-abandono").

**2) Abandono del cargo.- No siempre el trabajador resuelve disolver el contrato de trabajo y liberarse de las obligaciones que él le imponía mediante un acto jurídico (renuncia expresa). A veces esa actitud se colige de uno o varios hechos con consecuencias jurídicas; por ejemplo, el abandono del trabajo, lo cual pese a la irregularidad de la conducta que denota, también produce efecto disolutorio.**

Por su parte, por los artículos 21 y 24 del [Decreto Supremo 3691](#), la inasistencia injustificada trae también como efecto descuento en el doble:

### Artículo 21.-

Los empleados públicos que no asistan al trabajo sin una razón justificada y debidamente comprobada por sus superiores jerárquicos, serán sancionados con el descuento del doble del haber correspondiente al tiempo que hubiesen faltado.

### Artículo 24.-

A partir del 1° do abril del presente año, se aplicará a los empleados particulares las disposiciones del Artículo 21° del presente Decreto.

Simultáneamente, el artículo 23 del mismo Decreto sanciona con pérdida de salario dominical la inasistencia injustificada de obreros del sector industrial.

Por el artículo 5-b) de la reciente [Ley 1468](#), hay una nueva obligación del empleador respecto a proveer oportunidad al abandonante para que justifique su inasistencia:

#### **ARTÍCULO 5. (DESPIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA).**

A los efectos de la presente Ley, se considera despido sin causa justificada:

- a) El despido unilateral y arbitrario dispuesto por el empleador, que no se adecúa a las causas legales establecidas en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo o el Artículo 9 del Decreto Supremo N° 244, de 23 de agosto de 1943;
- b) **El despido dispuesto por el empleador que tenga como argumento la inasistencia injustificada de la trabajadora o el trabajador, cuando esta exceda de seis (6) días laborales continuos, sin previa oportunidad para su justificación.**

Una forma práctica de hacerlo sería mediante mensaje WhatsApp Y SMS simultáneamente: "Estimado [nombre], los registros de asistencia muestran faltas injustificadas por las siguientes fechas [detalle de las fechas]. Rogamos presentar, si fuera el caso, justificativos, pudiendo hacerlo por este medio, de forma escrita o por e-mail [dirección de e-mail], para su respectivo análisis. Recordamos que los justificativos válidos están numerados en el artículo 6 del Decreto Supremo 1592, en el artículo primero del Decreto Supremo 17286 y en el artículo 25 del Decreto Supremo 3691. Rogamos tomar en cuenta este mensaje presentando lo solicitado en el plazo de [número] días. Quedamos muy atentos a su respuesta".

Los eximientes legales justificativos de inasistencia injustificada son los siguientes:

#### Artículo 6 del DS 1592:

Artículo 9.-

El tiempo de servicios comprenderá:

- a) Los periodos de enfermedad previstos por el artículo 73 de la Ley General del Trabajo;
- b) Las vacaciones anuales;
- c) Los periodos de descanso previo y posterior al alumbramiento, conforme al artículo 61 de la Ley General del Trabajo;
- d) Los periodos de licencia concedidos por el patrono;
- e) Las interrupciones de trabajo originadas por causas ajenas a la voluntad del trabajadores;
- f) Los periodos de servicio militar obligatorio o de servicio en campaña, incluyendo el tiempo correspondiente al viaje de regreso desde el lugar de licenciamiento o desmovilización;
- g) El tiempo que dure la suspensión de labores como consecuencia de lock-out o de huelga declarada con arreglo a Ley; y
- h) En general cualquier suspensión de trabajo autorizada por ley, un contrato colectivo o el contrato individual de trabajo

La nominación de ser artículo 9 es un error de origen en la redacción de la norma.

Decreto Supremo 17286 ampliatorio de los alcances del mencionado artículo 6 del Decreto Supremo 1592:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Se amplian los alcances del Art. 6o del Decreto Supremo No.1592 de 19 de abril de 1949, Reglamentario de la ley de diciembre de 1948 con los siguientes incisos:

i) Los períodos de ejercicio sindical, con declaratoria en comisión del Ministerio de Trabajo.

j) El tiempo o de cesantía ocasionado por motivos político -sindicales, debidamente comprobados conforme al [D. S. No 16167](#) de 16 de febrero de 1979.

Para los casos previstos en el inciso j) Las empresas, que hubiesen cancelado los beneficios sociales a los trabajadores, al momento de su reincorporación consignarán dichas sumas a cuenta de beneficios sociales, cotizando también las obligaciones al seguro social para la cesantía.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Los alcances jurídicos referidos al inciso j), tendrán carácter retroactivo al 3 de diciembre de 1970, fecha en que se reconoce legalmente la antigüedad de servicios en favor de los trabajadores despedidos por causas político-sindicales.

Decreto Supremo 3691:

Artículo 25.-

Para los fines previstos en los Artículos 21°, 23° y 24° del presente Decreto, se considerará como ausencias justificadas, las debidas a las causas siguientes:

Incapacidad temporal para el trabajo reconocida por los servicios médicos o por los facultativos de las Entidades o empresas, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional o común o maternidad;

Descanso obligatorio por parto, conforme a la Ley General del Trabajo;

vacaciones anuales;

días declarados feriados por Ley o contrato;

interrupción del trabajo por causa ajena a la voluntad del trabajador;

ausencias debidamente autorizadas por el empleador.

Por [Resolución Ministerial 1101-2022](#) también han sido cambiados los requisitos para hacer depósitos en custodia por Abandono de Trabajo:

**ARTÍCULO 12.- (REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA REALIZAR DEPÓSITOS EN LA CUENTA DE FONDOS EN CUSTODIA).** Para acceder al servicio de Fondos en Custodia, la empleadora o empleador, deberá acreditar la conclusión de la relación laboral, por alguna de las siguientes causas y requisitos:

**III. Por abandono injustificado por más de seis (6) días consecutivos:**

1. Resolución Administrativa de aprobación del Control de Asistencia;
2. Extracto de Asistencia que evidencie el abandono injustificado;



Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacocha S/N Telf: (591-2) 2408606  
www.mintrabajo.gob.bo  
La Paz - Bolivia

Página 6 de 20



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

3. Copia de la nota remitida a la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo, informando sobre la ausencia injustificada de la trabajadora o trabajador por más de seis días consecutivos.

Nótese que la reglamentación previa sobre depósitos en custodia (Resolución Ministerial 660-2015) que incluía el requisito de emisión y notificación de un Memorándum de Abandono al abandonante ya no está vigente; ha aparecido uno nuevo consistente en carta remitida a la jefatura departamental o regional del trabajo informando sobre la ausencia injustificada de un dependiente por más de seis días consecutivos, anexando la documentación citada por la nueva regulación.

Sobre esto último, se recomienda cuidado en sentido que se ha escuchado de casos en los que la encargada de Depósitos en Custodia en La Paz ha puesto como obstáculo a su autorización para depósito en custodia por abandono, que el jefe departamental del trabajo quien recibió la nota de aviso de abandono, dé respuesta, con lo cual el vencimiento del plazo de pago en custodia puede quedar intencionalmente expirado, con derecho a multa del 30% sobre el total en favor del ex dependiente, a ser incluido en los cálculos antes

de la autorización. Las prácticas en la oficina nacional en La Paz del Ministerio de Trabajo son rápidamente replicadas en el resto del país.

El Boletín Laboral 280 ha tratado una solución preventiva y válida respecto a situaciones complejas como la mencionada, donde no se puede pagar en finiquito los derechos sociales ante el Ministerio de Trabajo (dentro del trámite de refrendado de finiquitos), en persona o ante la dependencia ministerial de administración de custodias. De todas maneras, refrendado ministerial vinculado con pago de deudas laborales no es requisito legal, según trata el [Boletín Laboral 284](#).



### ABC del Suscriptor

**Receso por fin de año desde el día 23 de diciembre de 2022 hasta el día 8 de enero (incluido) de 2023**



Mercado 1328  
Piso 9, Of. 904  
Tel. (+591 2) 204214 / 2201036  
e-mail: [info@aal.com.bo](mailto:info@aal.com.bo)  
[aal.com.bo/](http://aal.com.bo/)

La Paz, Bolivia