

La normativa relativa a la estabilidad laboral es cada vez más estricta, siendo que la conclusión de la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador se encuentra restringida, pudiendo procederse a un despido sólo si se dan las causales establecidas en el art 16 de la Ley General del Trabajo:

- Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo.
- Revelación de secretos industriales.
- Omisiones o imprudencia que afecten a la seguridad o higiene industrial.
- Inasistencia injustificada de más de tres (3) días. (Derogado por Ley de 23 de noviembre de 1944).
- Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa.
- Retiro voluntario del trabajador. (Derogado por Ley de 23 de noviembre de 1944).
- Abuso de confianza, robo hurto por el trabajador.
- Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo.
- Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente.

**AEB**  
**ASESORATE**  
EN BOLIVIA