

Análisis de los efectos de la normativa laboral sobre los resultados de los procesos laborales por despido en Bolivia en el periodo 2001-2019¹

Impact of Labor Regulation on Dismissal Litigation Outcomes in Bolivia, 2001–2019

► **Luis J. Vega Gonzales**

Universidad Católica Boliviana San Pablo • La Paz - Bolivia

<https://orcid.org/0009-0002-1079-1240> • jatlan616@gmail.com

Revista de Derecho de la UCB – UCB Law Review, Vol. 9 N° 17, octubre 2025, pp. 197-247

ISSN 2523-1510 (en línea), ISSN 2521-8808 (impresa).

DOI: <https://doi.org/10.35319/lawreview.202517131>

Recibido: 4 de septiembre de 2025 • Aceptado: 21 de agosto de 2025

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar el impacto que pudieron haber tenido los marcos normativos en la jurisprudencia nacional que versen sobre los procesos laborales por despido. Para poder analizar esta evolución, se decidió comparar dos periodos clave: la etapa Neoliberal (2001-2019) y la etapa del Estado Plurinacional (2009-2019). El objetivo principal es poder cuantificar y determinar la frecuencia de los fallos favorables a empleadores y trabajadores en procesos laborales por desvinculación laboral. Para ello se creó una base de datos específica para este

1 Basado en la tesis de licenciatura en Derecho “Análisis de los Efectos de la Normativa Laboral Sobre los Resultados de los Procesos Laborales por Despido en el Periodo 2001-2019 en Bolivia”, presentada en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”.

estudio, que incluyen todas las resoluciones emitidas por el Tribunal Supremo de Justicia en el periodo 2001 al 2019 sobre procesos laborales por despido. Los resultados indican que la mayoría de los Autos Supremos favorecen al trabajador en ambos periodos; sin embargo, los resultados indican un incremento en la cantidad de Autos Supremos favorables al trabajador en la etapa del Estado Plurinacional, lo cual podría ser fruto de una normativa laboral más favorable al trabajador en esta etapa. Este estudio contribuye al entendimiento de la justicia laboral en Bolivia, ofreciendo un análisis respecto a cómo los cambios normativos en el país pueden afectar a las decisiones judiciales. Además, los hallazgos tienen implicancias para políticas públicas, así como la apertura a otras investigaciones y debates respecto de la equidad de la relación laboral.

Palabras clave: Bolivia, justicia laboral, marcos normativos, etapa neoliberal, Estado Plurinacional, protección laboral, Autos Supremos.

Abstract

This article aims to analyze the impact that legal frameworks may have had on national case law regarding labor dismissal proceedings. To examine this evolution, two key periods were compared: the Neoliberal Stage (2001–2019) and the Plurinational State Stage (2009–2019). The main objective is to quantify and determine the frequency of rulings in favor of employers and workers in labor dismissal proceedings. For this purpose, a specific database was created for this study, which includes all decisions issued by the Supreme Court of Justice between 2001 and 2019 concerning labor dismissal cases. The results indicate that most Supreme Rulings favor the worker in both periods; however, the findings show an increase in the number of rulings favorable to the worker during the Plurinational State Stage, which could be the result of more worker-friendly labor regulations in that period. This study contributes to the understanding of labor justice in Bolivia, offering an analysis of how regulatory changes in the country may influence judicial decisions. Furthermore, the findings have implications for

public policy, as well as for opening new avenues of research and debate regarding fairness in labor relations.

Keywords: Bolivia, labor justice, legal frameworks, neoliberal stage, Plurinational State, labor protection, Supreme Rulings.

1. Introducción

En el año 1985 Bolivia vivió una de las tasas de inflación más altas de las que se tiene registro en la historia económica moderna, alcanzando una inflación del 20.560% (Morales, 1994) contexto en el cual se aprueba el Decreto Supremo 21060 (1985), cuyo objetivo era poder reorganizar la política económica del país para poder salir de la crisis, modelo económico que es constantemente acusado de ser un modelo Neoliberal. Un aspecto a destacar de este Decreto Supremo es que el artículo 55 aprueba la libre rescisión laboral, flexibilizando así el mercado laboral y promoviendo el libre flujo de factores productivos (Paz Alvarez et al., 2021)

Esta normativa y la visión económica que este Decreto Supremo establecía se mantuvieron vigentes hasta el año 2006, año en el que el Movimiento al Socialismo (MAS) entra al poder y cambia la política económica del país hacia lo que en su momento se llamó el “Modelo Económico Social Comunitario Productivo”. Este modelo económico sirve de base para que la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) establezca que “el modelo económico boliviano es plural y está orientado a mejorar la calidad de vida y el vivir bien de todas las bolivianas y los bolivianos”.

Este modelo económico planteado por el MAS se define como un “sistema económico de mercado en el que participan tanto el sector privado como el sector público” (Andrade, 2010, p.85). En contraposición al modelo Neoliberal, que establece que “la excesiva regulación económica desestimula la libre circulación de bienes y de capital, elementos que son necesarios para dinamizar el libre mercado” (Hernández, 2011, p.80)

La antinomia expuesta anteriormente alcanza también a la protección del trabajador y al mercado laboral; el modelo neoliberal, según Añez Hernández (2004), introduce cambios en la forma de producción requiriéndose una flexibilidad de trabajo de las tareas y de los beneficios adquiridos por los trabajadores. Por otro lado, se puede entrever como la economía mixta concibe el rol del Estado en la relación laboral, con la aprobación del Decreto Supremo 28699 (2009) que deroga el art. 55 del Decreto Supremo 21060 y reivindica algunos principios laborales, así como el art. 46, parágrafo II de esta normativa, que establece “El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas”.

Como se puede ver, el modelo Neoliberal y el modelo Social Comunitario Productivo tienen visiones opuestas en lo que respecta a la protección del trabajador, es por ello que surge la pregunta respecto de cómo estas normativas afectaron los resultados de los procesos laborales por despido: mientras el Decreto Supremo 21060 reconoce la libre rescisión laboral, el Modelo Económico Social Comunitario Productivo deroga esta disposición y reivindica el principio protector de la relación laboral.

Por lo que, el objetivo del presente estudio es el poder analizar en qué medida los marcos normativos aprobados en el periodo 2001 al 2019 afectaron la frecuencia en la que los empleadores y los trabajadores ganaron los procesos laborales por despido. Para poder determinar la frecuencia se hará el estudio de la jurisprudencia disponible en el sistema génesis del Tribunal Supremo de Justicia.

2. Marco teórico

Trabajo

Debemos empezar por preguntarnos ¿Qué es el trabajo? El trabajo puede ser definido como un “esfuerzo humano, ya sea físico, intelectual o mixto aplicado a la producción de riqueza” (Olmos, 1974, p. 1); para la teoría marxista el trabajo se define como el medio a

través del cual los humanos producimos nuestros medios de existencia y nuestros sustentos económicos (Morrison, 2010, p. 573).

Se puede observar que el elemento principal a la hora de definir que es el trabajo es que éste se trata de una actividad humana, por lo tanto, solo el ser humano podría trabajar. Otro elemento es el hecho de que el trabajo es una cuestión fundamental en la vida de las personas.

Estos elementos nos permiten decir que el trabajo es un esfuerzo humano que constituye una actividad fundamental realizada por las personas naturales, que tiene por objeto la generación de riqueza tanto propia como a terceros.

En Bolivia el trabajo se constituye tanto en un Derecho como un deber conforme lo establece la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia en sus artículos 46 y 108 (2009). La constitución previa a la del Estado Plurinacional de Bolivia también reconocía al trabajo tanto como un Derecho como un deber en su artículo 156 (Constitución Política de la República de Bolivia, 1967).

Extinción de la relación laboral

La relación laboral se puede extinguir por diversos factores, puede ser por voluntad de las partes; por voluntad de una de las partes; y extinción fundada por causas no vinculadas a la voluntad de las partes (Rodríguez Mancini, 2004). El despido encaja dentro de la extinción por voluntad de una de las partes; el despido a su vez se divide en despido sin causa, el despido con justa causa y el despido indirecto

Olmos (1974) describe cada uno de los tipos de despidos de la siguiente manera:

- El despido *ad nutum* o sin causa se define como la ruptura violenta y abusiva del contrato de trabajo.
- El despido indirecto se define como el despido por el cual el empleador, con abuso del *jus variandi* lleva a verdaderas modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, sin consen-

timiento del trabajador, que tienen por objeto orillar al trabajador a retirarse del trabajo.

- El despido con causa justificada se define como el despido que fue realizado por una causa lícita, con un justo motivo o por una falta grave. En este aspecto vale la pena destacar que las causales de despido, así como las prohibiciones de despido están estipuladas por la normativa laboral del país, en concordancia del principio protector, establecido en el artículo 3, inciso g del Código Procesal Laboral (1979).

El despido genera efectos indemnizatorios a favor del trabajador, es decir, la normativa establece que el empleador que ha despedido a un trabajador sin justa causa debe resarcir a este. En Bolivia el artículo 13 de la Ley General del Trabajo (1942) establece que el empleador que ha despedido a un trabajador sin una causal de despido, debe pagar el desahucio y la indemnización por tiempo de servicios.

La renuncia voluntaria es entendida como “la decisión tomada de forma voluntaria por el trabajador con el fin de separarse permanentemente de su lugar de trabajo habitual” (Secaira & Valeria, 2020). En Bolivia, el art. 1 del Decreto Supremo 1592 (1949) establece que el retiro voluntario es el que tiene lugar cuando el trabajador notifica al patrono verbalmente o por escrito, y con los plazos establecidos por el artículo 12 de la Ley General del Trabajo, la rescisión del contrato individual de trabajo. A este respecto vale la pena destacar que para que la renuncia surta efecto, el empleador debe aceptarla (Rodríguez Mancini, 2010).

3. Metodología

La presente investigación es de tipo cuantitativo, esto por la necesidad de poder obtener datos precisos e imparciales que permitan medir las frecuencias de los fallos a favor de alguna de las partes dentro de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia. La investigación cuantitativa es la elección adecuada para el presente

estudio, dado que este tipo de investigación verifica hipótesis mediante la cuantificación de datos para poder definir la magnitud o frecuencia en la que un fenómeno se presenta en la realidad (Criales & Torrico, 2022).

Este tipo de investigación también es objetiva y deductiva, y además permite realizar generalizaciones, proyecciones o relaciones entre una o más poblaciones a través de inferencias estadísticas establecidas en una muestra (Novoa, 2017). Para poder aplicar el análisis propuesto, se ve necesario poder hacer uso de una metodología cuantitativa, pues esta es la que mejor se puede acomodar a los objetivos señalados en la presente investigación, ya que esta ofrece ventajas a la hora de generalizar y extrapolar los resultados (Jiménez & Quintana, 2021, p.4).

En el presente caso, se hizo el análisis de todos los Autos Supremos disponibles, sin ver la necesidad de tomar una muestra, para poder tener un nivel de confianza estadística mayor en los resultados de la presente investigación. Dado que la población se conoce a través de sus atributos manifiestos (Tórrez Valdivia, 2012), en la presente investigación se tomó como atributos comunes los siguientes:

- N° de Auto Supremo.
- Partes del proceso.
- Año de emisión.
- Ganador del recurso
- Quien pidió el recurso
- Quien ganó el proceso en primera instancia
- Quien ganó el proceso en segunda instancia
- Tipo de despido
- Forma de resolución
- ¿Qué tipo de recurso es?
- Departamento

Es en base a estos elementos que se hará una base de datos que permita la recolección de estos, siendo los señalados los elementos mínimos que nos permitirán sacar la mayor cantidad de datos de los Autos Supremos analizados.

Para analizar la frecuencia en la que tanto los empleadores como los trabajadores obtuvieron resoluciones favorables en los procesos se usarán métodos estadísticos. Para ello se hará uso de las siguientes operaciones estadísticas.

Su usará el promedio, para, entre otras cosas, analizar el promedio de las cantidades por año. Se usará la siguiente fórmula planteada por (Cabrera García, 2012).

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{N}$$

Donde:

- $\bar{x}$ representa la media aritmética.
- x_i representa la clase o marca de clase.
- N representa el total de datos.

Para medir la frecuencia de las victorias de los trabajadores y de los empleadores en los Autos Supremos analizados, se usará la frecuencia porcentual simple, representada por la siguiente formula.

$$p_i = \frac{n_i}{N} \cdot 100$$

Donde:

- p_i representa la frecuencia porcentual simple.
- n_i representa la frecuencia absoluta simple.
- N representa el tamaño de la muestra.

También se medirá la desviación Estándar, la cual tiene por objetivo representar la cantidad promedio por la cual se desvían los datos individuales de la media de todos los datos. “La proximidad de un dato a la media aritmética refleja su grado de sistematicidad, de esta manera, serán más sistemáticos los que se acerquen más, y menos sistemáticos los que se alejen de la media” (Tórrez Valdivia, 2012). Para ello se usará la fórmula:

$$s = \sqrt{\frac{(x - \bar{X})^2}{N}}$$

Donde:

- S es la desviación típica o estándar.
- x es la marca de clase.
- $\bar{X}$ es la media aritmética.
- N_i es la frecuencia absoluta simple.
- N es el total de sentencias observadas.

Finalmente, se hará uso de la prueba Z de dos proporciones para poder determinar la relevancia estadística en la diferencia entre 2 resultados en los periodos estudiados, conforme a la siguiente formula:

$$\frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_1(1 - p_1)}{n_1} + \frac{p_2(1 - p_2)}{n_2}}}$$

Donde

- p_1 y p_2 son las proporciones de victorias en cada periodo.
- n_1 y n_2 son los tamaños de muestra de cada periodo

Para este objetivo, se recopilará los datos de los Autos Supremos que versan sobre procesos laborales por despido, se anotará el resultado, ya sea que este confirme el despido, u ordene la reincorporación del trabajador a su fuente de trabajo, o el pago de los Derechos laborales adquiridos por el trabajador. Es importante aclarar que se hará un análisis netamente cuantitativo en este punto, es decir, se anotará la cantidad de Autos Supremos que determinen una u otra situación para determinar la frecuencia con la que el empleador o el trabajador ganaron los procesos laborales por despido.

Se hará uso de los Autos Supremos que están disponibles en el buscador de resoluciones del sistema Genesis del Tribunal Supremo de Justicia, y dentro de esta herramienta se buscará, en el “buscador de Autos Supremos, sentencias y resoluciones”, y a través del buscador de “búsqueda avanzada” se buscarán los Autos Supremos usando como palabras clave “Despido” y “Desahucio”; se cambiará la gestión conforme se necesiten los datos de un año

u otro. Para asegurar que el estudio se enfoque solo en las resoluciones que nos interesan a la investigación, se le ordenará al buscador sólo buscar Autos Supremos, dejando fuera sentencias y resoluciones.

Con la recopilación de estos datos, se creará una tabla de frecuencias o base de datos, la cual nos permitirá determinar la frecuencia de las victorias de los trabajadores, o de los empleadores en ambos momentos normativos en el país.

Para cumplir este objetivo y poder llevar a cabo el registro de los datos, se usará el programa Microsoft Excel, dado la facilidad con la que se puede crear una base de datos y la posibilidad de realizar operaciones estadísticas con los datos recopilados; también es importante destacar la facilidad con la que se puede crear gráficos, lo que hace más fácil la divulgación y la explicación de los resultados de la investigación.

Se dividió el periodo analizado en 2 subperiodos, un primero conformado desde el año 2001 al 2009, que se denomina como la etapa Neoliberal; y un segundo subperiodo, que comprende los años 2010-2019 que comprende la etapa del Estado Plurinacional de Bolivia.

4. Resultados

A continuación, se procederá a presentar los resultados de la investigación en el siguiente orden:

1. Cantidad por departamento.
2. Parte recurrente.
3. Parte beneficiada en primera y segunda instancia.
4. Tipo de retiro.
5. Parte beneficiada por el Auto Supremo

Cantidad de Autos Supremos por departamento

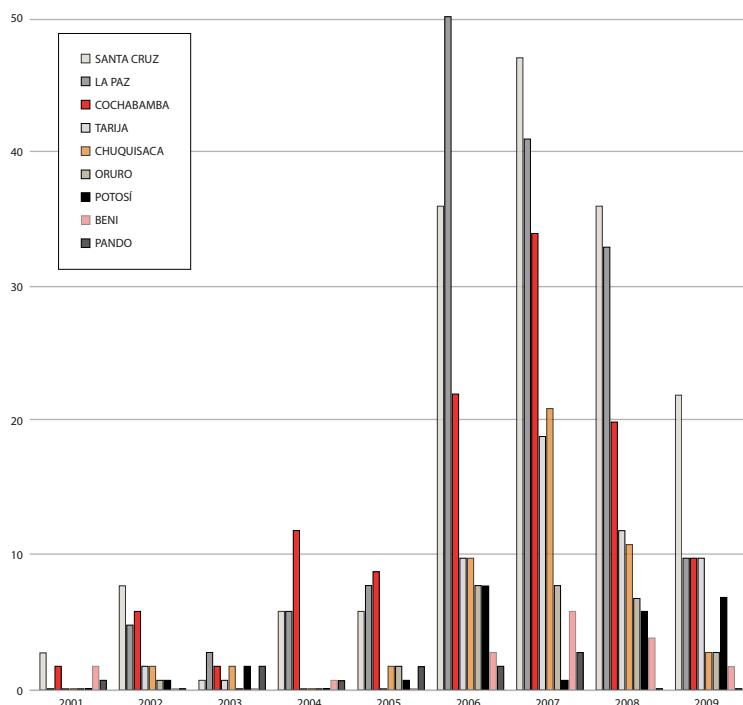
Antes de desarrollar los hallazgos de este punto, se ve necesario aclarar que la recopilación de estos datos tuvo como fin el poder

ver la cantidad de Autos Supremos, no el determinar si es que en un departamento hubo más litigios que en otros.

Etapa Neoliberal

Es esta etapa se encontraron un total de 627 Autos Supremos, repartidos en el detalle mostrado en el siguiente gráfico.

Figura 1: Cantidad de Autos Supremos por departamento en la etapa Neoliberal



Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver, el año con la mayor cantidad de Autos Supremos resueltos es el año 2007, este año tiene un total de 180 Autos Supremos; en contraposición, el año con la menor cantidad de

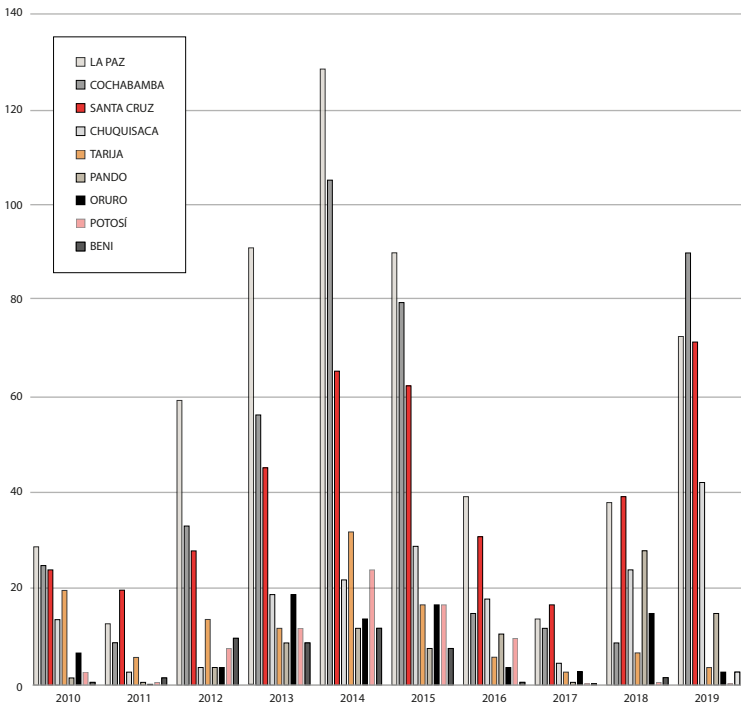
Autos Supremos resueltos sería el año 2001, con apenas 8 Autos Supremos resueltos.

Los datos muestran que los departamentos con la mayor cantidad de Autos Supremos son los departamentos de Santa Cruz, La Paz y Cochabamba, representando estos 3 departamentos el 69.85% de los Autos Supremos analizados.

Etapas del Estado Plurinacional

En esta etapa se analizaron un total de 2005 Autos Supremos, según se muestra en el siguiente gráfico.

Figura 2: Cantidad de Autos Supremos por departamento en la etapa del Estado Plurinacional



Fuente: Elaboración propia

El presente gráfico muestra que La Paz es el departamento con una mayor cantidad de Autos Supremos. Al igual que en la anterior etapa, los departamentos de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz son los departamentos con la mayor cantidad de Autos Supremos.

Es interesante observar que los datos parecen mostrar una correlación entre las elecciones judiciales y la cantidad de Autos Supremos por año. Las elecciones judiciales se dieron en los años 2011 y 2017, ambos años tienen un total de 55 Autos Supremos; el año 2014 es el año con la mayor cantidad de Autos Supremos en esta etapa, lo cual coincide con la mitad de la gestión de los magistrados del Tribunal Supremo de Justicia.

Los datos sugieren, entonces, que las Autoridades son más eficientes en la resolución de recursos en la primera mitad de su mandato, a comparación de su segunda mitad, que van reduciendo paulatinamente la cantidad de Autos Supremos, hasta llegar a mínimos en el año de la elección judicial.

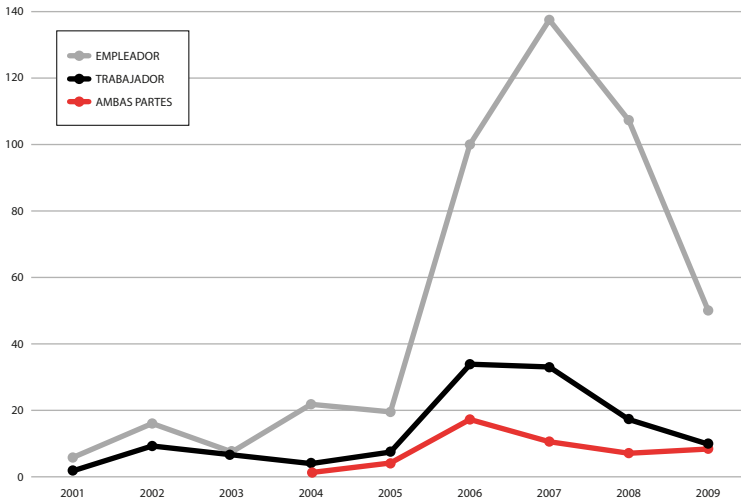
Parte recurrente

Etapas Neoliberal

La parte empleadora fue la parte que más veces se constituyó como parte recurrente en la mayoría de los procesos. El siguiente gráfico muestra esta diferencia entre las ocasiones en las que el empleador o el trabajador se constituyeron como partes recurrentes dentro del proceso. (Ver figura 3)

La parte empleadora se constituyó como parte recurrente en un total de 460 Autos Supremos, lo cual representa el 73.36% de los Autos Supremos analizados; mientras que la parte trabajadora se constituyó como recurrente en un total de 120 casos, es decir en el 19.13% de los casos analizados. Hay también un porcentaje de Autos Supremos en los que ambas partes se constituyeron como parte recurrente, esto se da en 47 casos, es decir, en el 7.49% de los Autos Supremos analizados.

Figura 3: Parte recurrente en la etapa Neoliberal

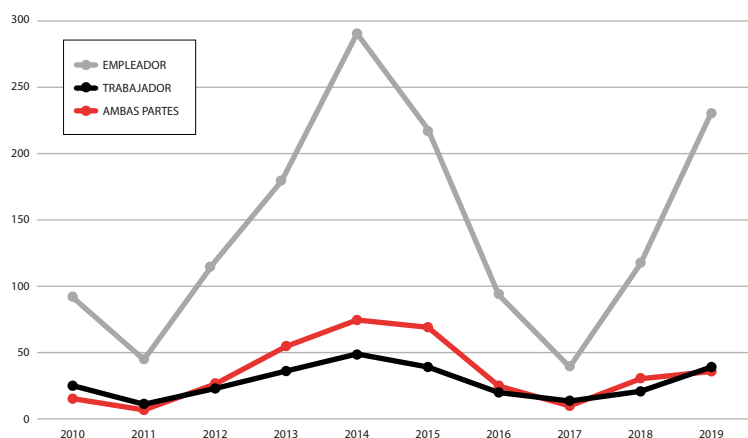


Fuente: Elaboración propia.

Etapa del Estado Plurinacional

En la etapa del Estado Plurinacional, se observa que el empleador fue recurrente en un total de 1422 Autos Supremos, lo cual representa el 70.92% de los Autos Supremos analizados en este periodo; el trabajador se constituye como parte recurrente en 253 Autos Supremos, lo que representa el 12.61% de los Autos Supremos analizados. Finalmente, ambas partes se constituyeron como parte recurrente en 330 Autos Supremos, lo cual representa el 16.45% de los Autos Supremos analizados. (Ver figura 4)

A pesar de la diferencia en la cantidad de Autos Supremos en los que el empleador se constituye como parte recurrente entre ambas etapas, esta diferencia no es estadísticamente relevante, por lo que podemos decir que no hubo un cambio significativo.

Figura 4: Parte recurrente en la etapa del Estado Plurinacional

Fuente: Elaboración propia.

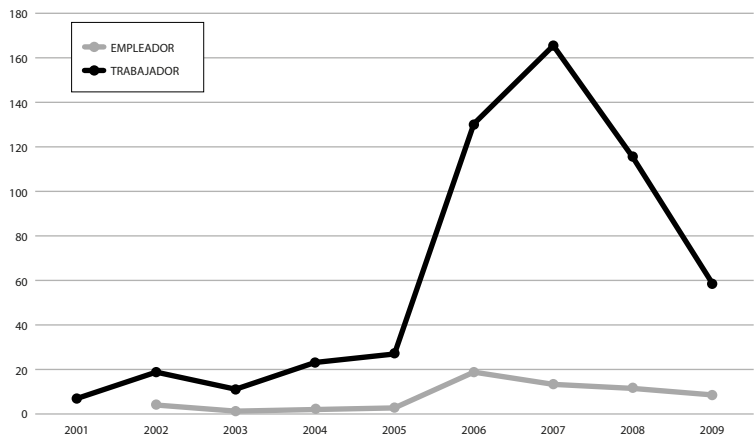
El trabajador empieza a recurrir un poco más dentro de los casos, esto considerando tanto los Autos Supremos en los que el empleador y el trabajador se constituyen como partes recurrentes, como los Autos Supremos en los que solo el trabajador se constituyó como recurrente. Esto podría indicar que el trabajador intenta abarcar algunos derechos que considera ignorados por los tribunales inferiores, amparado por normativa que le es más favorable, en contraposición a la anterior etapa, en la que el trabajador recurriría menos veces, posiblemente debido a considerar que la normativa laboral no le era favorable.

Quien ganó el proceso en primera instancia

Etapa Neoliberal

En este apartado se observa a qué parte beneficia las sentencias emitidas por los tribunales de primera instancia; este dato es extraído de los antecedentes del proceso de los Autos Supremos estudiados.

Figura 5: Parte favorecida por la sentencia en la etapa Neoliberal



Fuente: Elaboración propia

El empleador obtuvo resoluciones favorables en apenas 64 sentencias, es decir, apenas en el 10.20% de los casos; por otro lado, el trabajador obtuvo sentencias favorables en un total de 563 casos, lo cual representa el 89.79% de los Autos Supremos analizados.

Se observa que hay una dispersión estándar de 6.59² puntos respecto de la media, lo cual indica una baja dispersión de los datos, esta baja dispersión de los datos representa una menor variabilidad a lo largo del periodo; es decir, las sentencias favorables al trabajador se mantuvieron constantes durante todo el periodo, sin experimentar altas o bajas extremas.

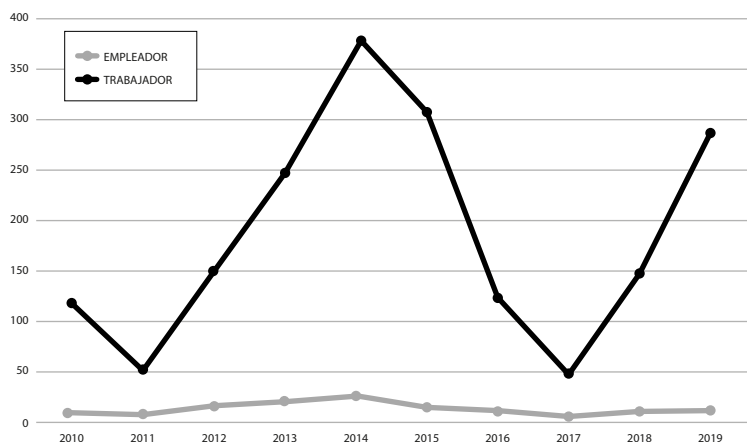
Etapas del Estado Plurinacional

En la etapa del Estado Plurinacional se puede observar que hubo un aumento en la cantidad de sentencias favorables al trabajador; esto se puede ver por las 1884 sentencias favorables al trabajador,

2 Este dato se extrae de la fórmula de la desviación Estándar, señalada en la página 8 del presente artículo.

lo cual representa el 93.96% de los casos estudiados en esta etapa; por otra parte, el empleador apenas obtuvo 121 sentencias favorables, lo cual representa el 6.03% de sentencias favorables.

Figura 6: Parte favorecida por la sentencia en la etapa del Estado Plurinacional



Fuente: Elaboración propia

Como se ve en la gráfica, el empleador obtiene sentencias favorables en muy pocos casos en esta etapa, mientras que el trabajador obtiene una mayoría de las sentencias favorables. Una vez más, esta brecha entre las sentencias favorables a algunas de las partes puede deberse a una normativa laboral más favorable al trabajador, en contraposición al empleador.

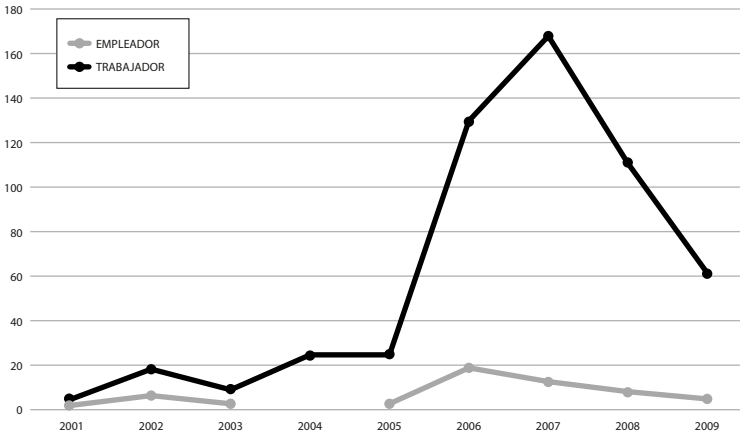
La dispersión media de las sentencias favorables al empleador es de 6.65 puntos respecto de su media, similar a la anterior etapa. Esto último indica que el empleador no tuvo cambios en la cantidad de Autos Supremos que le eran favorables en esta etapa, más bien, se mantuvieron los niveles bajos durante toda la etapa.

Quien ganó el proceso en segunda instancia

Etapa Neoliberal

En la etapa Neoliberal, el empleador obtuvo un total de 61 Autos de Vista favorables, lo que representa un 9.72% de los Autos de Vista analizados en este periodo; mientras que el trabajador obtuvo un total de 566 Autos de Vista favorables, lo que representa el 90.27% de los Autos de Vista.

Figura. 7: Parte favorecida por el Auto de Vista en la etapa Neoliberal



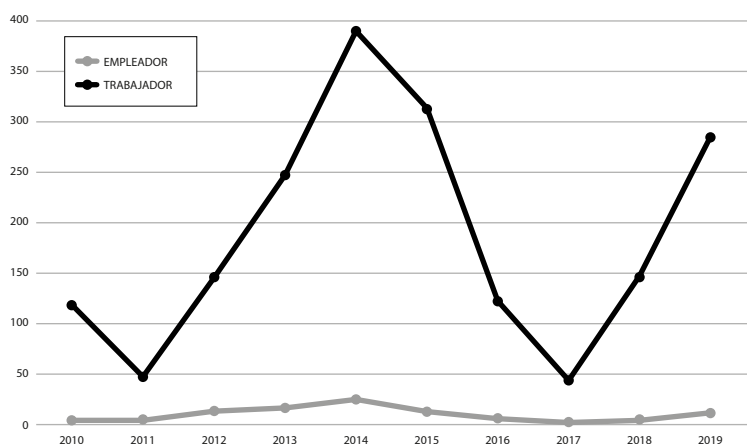
Fuente: Elaboración propia

Llama la atención observar que el año 2004 el empleador no obtuvo ningún Auto de Vista favorable. A pesar de este cambio, el cambio entre las sentencias y los Autos de Vista es de apenas el 0,48%, lo cual nos indica una unidad de criterios entre ambas instancias judiciales que parecen tener una misma visión de la normativa favorable al trabajador.

Etapa del Estado Plurinacional

En la etapa del Estado Plurinacional de Bolivia, el empleador obtuvo 125 Autos de Vista favorables, lo cual representa el 6.23% de los casos analizados; por otra parte, el trabajador obtuvo un total de 1880 Autos de Vista favorables, lo que representa el 93.76%.

Figura 8: Parte favorecida por el Auto de Vista en la etapa del Estado Plurinacional



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar, el trabajador obtuvo una mayor cantidad de Autos de Vista favorables a comparación del empleador. Se puede observar que, entre las sentencias y el Auto de Vista, hubo un cambio del 0.2%, lo cual, al igual que en el anterior periodo, indica una unidad de criterios entre los juzgados y el tribunal de apelaciones, en lo que respecta a la protección del trabajador.

Tipo de retiro

Etapa Neoliberal

En este punto se analizaron 500 Autos Supremos, dejando de lado los que declaran la improcedencia del recurso, los que anulan obrados, los que declaren la muerte del trabajador o la existencia de un accidente de trabajo.

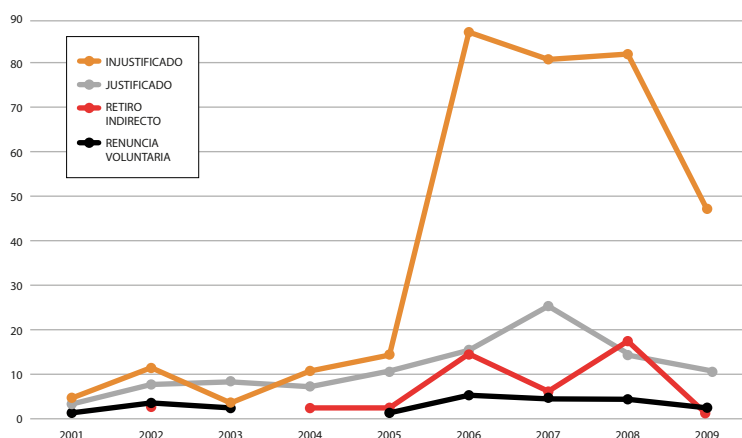
En la etapa Neoliberal se puede observar que el tipo de despido más declarado fue el despido injustificado, siendo declarado en un total de 335 Autos de Vista, lo cual representa un 67% de los Autos Supremos analizados.

El segundo tipo de retiro más declarado es el despido justificado, con un total de 100 Autos Supremos que establecen esta causa de despido, esto representa el 20% de los Autos Supremos.

El tercer tipo de retiro más declarado en esta etapa es el retiro indirecto, declarado en un total de 43 Autos Supremos, lo que representa el 8.6% de los Autos Supremos estudiados.

Finalmente, el cuarto tipo de retiro más declarado en esta etapa fue la renuncia voluntaria del trabajador, el cual fue declarado en solo 22 Autos Supremos, es decir, en el 4.4% de los Autos Supremos. (Ver figura 9)

Los datos muestran que el despido injustificado empezó a ser más declarado a partir del año 2006, lo cual indicaría una aplicación inmediata del Decreto Supremo 28699 en los procesos laborales; recordemos que este Decreto Supremo reivindicaba el principio protector del Estado en la relación laboral. Así mismo, llama la atención que los Autos Supremos que declaran la renuncia voluntaria del trabajador mantuvieron cierta constancia, pues la desviación estándar de este es de apenas 1.48 puntos respecto de su media.

Figura 9: Tipo de retiro del trabajador en la etapa Neoliberal

Fuente: Elaboración propia.

Etapa del Estado Plurinacional

Al igual que en la anterior etapa, es importante destacar que no se observan los Autos Supremos que son declarado improcedentes, tampoco lo que declaran la anulación de los obrados; los que declaran la muerte del trabajo o la existencia de un accidente de trabajo. Quedando un total de 1812 Autos Supremos a ser analizados.

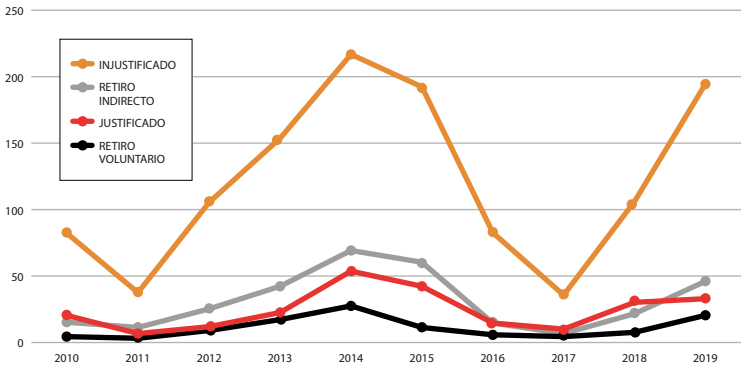
En la etapa del Estado Plurinacional el tipo de despido más declarado fue el despido injustificado, este tipo de despido fue declarado en un total de 1203 Autos Supremos, lo cual representa el 66.39% de los Autos Supremos analizados.

El segundo tipo de retiro más declarado fue el retiro indirecto, este tipo de retiro fue declarado en 293 casos, es decir, el 16.16% de los casos analizados.

El despido justificado fue declarado en un total de 226 Autos Supremos, lo que representa el 12.47% de los Autos Supremos analizados que identifican que el retiro del trabajador se debió a una causa atribuible al trabajador.

El retiro voluntario del trabajador fue declarado en un total de 90 casos, lo que significa que apenas el 4.96% de los Autos Supremos reconocen que el trabajador renunció libremente y por su propia voluntad a su fuente de trabajo.

Figura 10: Tipo de retiro del trabajador en la etapa del Estado Plurinacional



Fuente: Elaboración propia

Llama la atención respecto de la anterior etapa, el observar que el retiro justificado fue declarado en menos casos, un 7.53% menos a comparación de la anterior etapa; mientras que el despido indirecto fue declarado en más casos, subiendo un 7.56% en relación a la anterior etapa.

Esta reducción en la frecuencia en la que se declara el despido injustificado en la relación laboral y el aumento en la frecuencia en la que se declara el despido indirecto del trabajador puede deberse a la visión más protectora hacia al trabajador que empezó a promoverse desde el Estado a partir del año 2009 con la Constitución Política del Estado.

Es evidente que el despido injustificado fue el tipo de retiro más declarado por un amplio margen respecto de los otros tipos de retiro. El tipo de retiro menos declarado es el retiro voluntario, que junto al retiro justificado apenas representan el 17.43% de los casos estudiados.

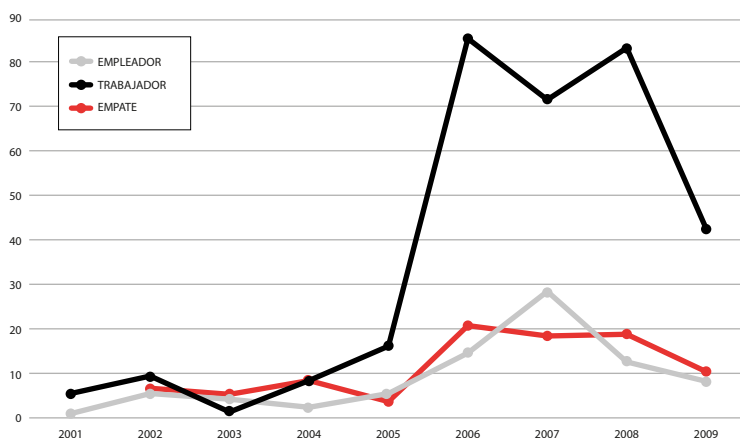
Si bien en la etapa Neoliberal también se declararon en la mayoría de los casos que el trabajador había sido despedido de su fuente laboral por causales ajenas a su voluntad, en esta etapa se observa que los despidos injustificados son declarados por un amplio margen en contraposición a la otra etapa, donde este tipo de despido empezó a ser más declarado a partir del año 2006.

Ganador del recurso

Ganador del recurso en la etapa Neoliberal

En total se analizaron 513 Autos Supremos en este punto, de estos, 88 son favorables al empleado, esto representa el 71.15% de los casos; 329 fueron favorables al trabajador lo cual representaría un 64.13% y 96 favorables a ambas partes, lo que representa el 18.71% de los casos.

Figura 11: Ganador del recurso en la etapa Neoliberal



Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar una mayor dispersión de los datos a partir del año 2006, año en el que el trabajador empezó a ganar con un margen más amplio a comparación del empleador; esto se relaciona

con su desviación estándar, la cual es de 35.29 puntos respecto de su media, esto representa una variabilidad mayor en la cantidad de Autos Supremos favorables al trabajador, representando con ello que el año 2006 es evidentemente un año parteaguas dentro de la realidad jurídica de Bolivia en el aspecto laboral.

Se observa una variación moderada en cuanto a los Autos Supremos que favorecen al empleador, dato corroborado con la desviación estándar de este dato, que es de 8.40 puntos respecto de su media; esto significa que las resoluciones favorables al empleador se mantuvieron a lo largo del periodo, indicaría que a pesar de lo ventajoso que pudo ser para los trabajadores el año 2006, para los empleadores la situación no cambió mucho.

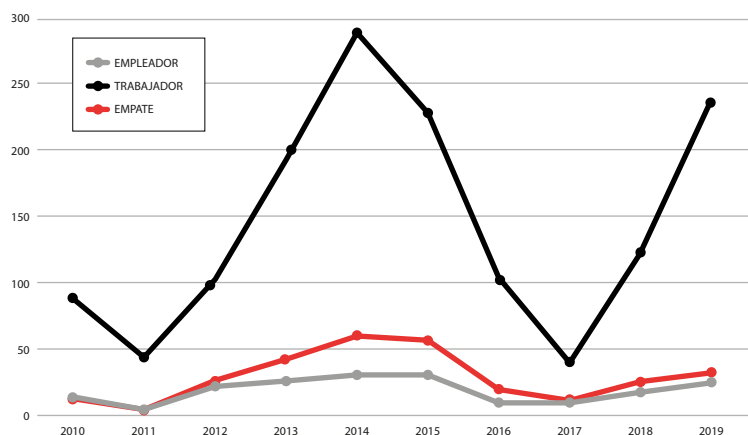
Etapas del Estado Plurinacional

En este punto se analizaron un total de 1895 Autos Supremos, de los cuales, 71 son favorables al empleador, lo que representa el 3.74% de los Autos Supremos analizados; el trabajador obtuvo un total de 1451 Autos Supremos favorables, lo que representa el 76.56%; y finalmente, ambas partes obtuvieron resoluciones en parte favorables en 273 Autos Supremos, lo que representa el 14.40% de los Autos Supremos analizados. (Ver figura 12)

Se observa un incremento de las resoluciones favorables al trabajador en un 12.43% a comparación de la anterior etapa; también se observa una menor cantidad de Autos Supremos favorables al empleador, en un 8.13% a comparación de la etapa Neoliberal.

A partir de año 2012, y continuando hasta el año 2014, se observa una mayor cantidad de resoluciones favorables al trabajador, seguida de una caída en la cantidad de Autos Supremos desde el año 2014 hasta el año 2017. Esto se debe a la cantidad de Autos Supremos que se habían aprobado en esos años, pues, como se había anticipado al momento de tratar la cantidad de Autos Supremos por departamento, los años en que hubo elecciones judiciales en el país se observó una disminución en la cantidad de Autos Supremos.

Figura 12: Parte favorecida por el Auto Supremo en la etapa del Estado Plurinacional



Fuente: Elaboración propia.

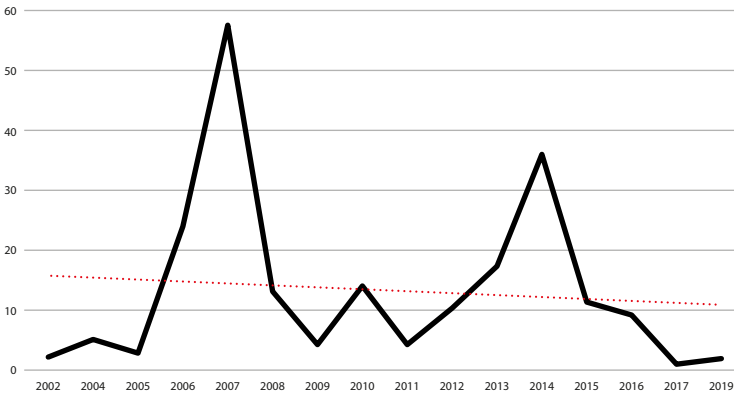
Se evidencia que el trabajador obtuvo más Autos Supremos favorables a sus intereses en la etapa del Estado Plurinacional, a comparación de la etapa Neoliberal del país, mostrando que la normativa laboral de estos años fue más favorable al trabajador que la normativa vigente durante la etapa Neoliberal.

Hallazgos imprevistos

Recursos declarados improcedentes

Al momento de analizar los Autos Supremos, se pudo notar que algunos de estos no entran a analizar los recursos planteados por las partes, al considerar que estos recursos son improcedentes. La cantidad de Autos Supremos que declaran improcedentes los recursos fueron decayendo desde el año 2014 en adelante a comparación de los años previos.

Figura 13: Recursos declarados improcedentes



Fuente: Elaboración propia.

En la etapa Neoliberal de país se declararon 126 Autos Supremos como improcedentes, lo que representa el 20,09% de los Autos Supremos analizados en este periodo. En la etapa del Estado Plurinacional se declararon como improcedentes aun total de 163 Autos Supremos, lo que representa el 8,12% de los Autos Supremos analizados en este periodo.

Lo anterior muestra un cambio en la cantidad de Autos Supremos que declaran la improcedencia de un recurso conforme la etapa que se analice; los años 2006 y 2007 son los años en los que más se ha declarado la improcedencia de los recursos. Se observa una tendencia a la baja respecto a la declaración de improcedencia de algunos recursos.

Esta tendencia a la baja podría ser explicada por una nueva visión procesal. Para poder observar este cambio procesal se tomaron 2 Autos Supremos de cada periodo, el Auto Supremo AS/0046/2004 estableció requisitos más estrictos para la admisibilidad de los recursos, estableciendo que no se podía entrar a analizar recursos que se limitaban a reiterar argumentos previos sin especificar claramente los motivos, o si el recurso era de fondo o de forma. En

resumen, este Auto Supremo eleva el estándar de los recursos y exige una mayor precisión y fundamentación jurídica a las partes al momento de plantear los recursos.

En contraposición, el Auto Supremo AS/0167/2013 acepta el recurso interpuesto, a pesar de reconocer que el recurso no cumplía con los presupuestos de los artículos 253 y 254 del Código de Procedimiento Civil. Esta decisión y esta línea jurisprudencial nos podrían indicar una visión procesal más flexible por parte del Tribunal Supremo de Justicia.

Lamentablemente, este descubrimiento sale de los límites de la investigación; sin embargo, este hallazgo abre la puerta a nuevas y futuras investigaciones para poder profundizar los motivos de esta tendencia hacia la baja en la cantidad de recursos declarados improcedentes.

Autos Supremos inadecuadamente registrados y repetidos

Al momento de recopilar los datos se pudo evidenciar una deficiencia en el registro de los Autos Supremos del sistema Génesis. El 32,78% de los Autos Supremos recogidos tenían deficiencias en el registro de estos. Además, el 5,58% de los Autos Supremos analizados se encuentran duplicados o con un mal registro.

Discusión

Para poder proceder a la discusión, primero es importante aclarar que se hará una separación por las etapas estudiadas, primero se analizará la etapa Neoliberal, y luego la etapa del Estado Plurinacional.

Etapas Neoliberal

Conforme se ha visto en los resultados, el trabajador tiene una protección efectiva en este periodo, pues, el 64.13% de los Autos Supremos analizados son favorables al trabajador, pero también se empieza a ver un incremento en la cantidad de Autos Supremos

favorables a los trabajadores a partir del año 2006. Esto parece indicar la influencia del Decreto Supremo 28699 del 1 de mayo de 2006, que derogaba el artículo 55 del Decreto Supremo 21060³.

Enriquez (2007) considera que “El Decreto Supremo No. 28699 del 1 de mayo del 2006, parece tener un contenido, más político que jurídico-social, este Decreto Supremo está generando incertidumbre en la parte empleadora y falsas expectativas para la clase trabajadora” (p.99), dentro de los límites de la presente investigación no se considera ninguna valoración del contenido aparentemente político de la normativa que señala Enriquez, pero si podemos establecer que, contrario a lo que había establecido este autor anteriormente, el Decreto Supremo constituyó efectivamente una mayor protección a los trabajadores, no observándose en los datos recogidos, las supuestas falsas expectativas que señaló anteriormente.

Aunque la afirmación de Velasco se basa sobre todo en una lógica intuitiva, los datos presentados anteriormente respaldan su criterio respecto a la incertidumbre en la parte empleadora; los datos muestran que a partir del año 2006 hubo un aumento en la frecuencia de fallos favorables al trabajador, en detrimento del empleador, bajando de un 23.91% a un 15.67%.

Se observa por lo tanto que el criterio de Enriquez no estaba del todo errado, si bien el Decreto Supremo 28699 no trajo consigo las falsas expectativas en la parte trabajadora, si creo la incertidumbre en la parte empleadora, la cual debe considerar que entrar en un proceso laboral por despido de un trabajador puede ser costoso, y además no garantizarle ver satisfechas sus demandas.

En esta etapa hay una singularidad el año 2003, pues este año se presenta como el único año en el que el empleador obtiene más fallos favorables en contraposición al trabajador, con un sesgo del 38.46% a favor del empleador. Los límites de la presente investigación no alcanzan a explicar el porqué de esta desviación estadística, sin embargo, el año 2003 se empezó a llevar el programa

3 Véase la figura 11

“justicia para todos” en el que los 3 poderes del Estado impulsaron una serie de acciones vinculadas a la construcción de una política pública para la reforma judicial (Orias Arredondo, 2015), este programa pudo de manera indirecta, haber afectado en los resultados de los procesos laborales.

Respecto del tipo de retiro en este periodo, los datos obtenidos muestran una fuerte protección al trabajador contra los despidos injustificados⁴; es decir, si bien la normativa laboral no era favorable al trabajador, este no estaba desprotegido, corroborándose en los datos que este contaba con un amplio margen de resultados favorables a comparación del empleador.

La protección anteriormente mencionada no sería solo en la última instancia del proceso, sino también en los juzgados y en los tribunales de apelación. El 89.79% de las sentencias son favorables al trabajador, y apenas el 0.48% de los Autos Supremos cambian las decisiones de las sentencias⁵.

Esta gran cantidad de resoluciones favorables al trabajador implica una mayor cantidad de Autos de Vista recurridos por parte del empleador, el cual recurrió en el 73.36% de los casos. Esto indica que el empleador sintió vulnerados su derechos en el proceso laboral o estuvo inconforme con la determinación de los tribunales inferiores en la mayoría de los casos.

También llama la atención las cantidades, se puede observar que hasta el año 2005 existió un promedio de 20.4 Autos Supremos por año, y a partir del año 2006 se observa un promedio de 131.25 Autos Supremos por año. Este incremento podría deberse a que el Decreto Supremo 28699 reconoce que esta normativa se debe aplicar a las relaciones laborales ya vigentes, y a las venideras. Entonces, a partir de la aplicación de esta normativa, la parte trabajadora podría haber empezado a sentirse con mayor respaldo para poder exigir derechos en sus ambientes laborales.

4 Véase la figura 9

5 Véase las figuras 5 y 7

Otra hipótesis es que las bajas cantidades de Autos Supremos observados en los años 2001 al 2006 se deba a un mal registro por parte del Tribunal Supremo de Justicia, los cuales podrían no haber registrado los Autos Supremos previos al año 2006.

Etapas del Estado Plurinacional

Este periodo está marcado por la implementación del Estado Plurinacional de Bolivia a través de la Constitución Política del Estado del año 2009, esto trajo consigo una serie de reformas tanto legales como políticas que estaban destinadas a fortalecer el Estado Social de Derecho planteado por la Constitución.

La frecuencia en la que el trabajador obtuvo resoluciones favorables fue de 76.56% en esta etapa, lo que sugiere una protección aún mayor a la vista en la etapa Neoliberal. En contraparte, el empleador obtuvo apenas el 9.02% de los Autos Supremos favorables a sus intereses; y un 14.40% de los Autos Supremos son favorables en parte a ambas partes del proceso⁶.

Estos datos indican que el Tribunal Supremo de Justicia interpretó la normativa de una manera más favorable al trabajador, observándose una mayor vocación por parte del Estado para poder proteger al trabajador, cuestión que, conforme a (Ferrufino & Muriel, 2022) “si bien beneficia potencialmente al trabajador formal, puede conducir a un resultado en el que los empresarios sean más cautelosos en cuanto al crecimiento de su personal, dadas las crecientes dificultades de gestión del empleo y las contingencias resultantes” (p.7).

Es decir, si bien una normativa laboral más favorable al trabajador puede ser algo beneficioso para este, también puede suponer que, a la larga, los empresarios no deseen contratar a más gente dada la dificultad que esto puede suponer. Parece que en Bolivia este es el caso, dado que, el año 2023, se dio a conocer que el 85% de las personas con empleo en el país pertenecían al sector informal de la economía (El país, 2023).

6 Véase la figura 12

Los datos de la presente investigación muestran que el trabajador obtuvo una mayor cantidad de Autos Supremos, fruto de la mayor protección normativa vigente a partir del año 2009, y con ello, un razonamiento favorable al trabajador al momento de tomar decisiones por parte del Tribunal Supremo de Justicia en este periodo.

En cuanto a los retiros injustificados e indirectos, estos fueron los retiros más determinados en la etapa del Estado Plurinacional, es decir, se declararon más veces los retiros que reconocen el derecho al desahucio al trabajador⁷. Hay 2 interpretaciones en estos datos, la primera es que, a pesar de la normativa laboral, los despidos injustificados e indirectos son las formas más comunes de terminar la relación laboral, observándose una ineficacia de las normas en la protección real del trabajador en su estabilidad laboral.

Otra interpretación es que el cambio normativo efectivamente condujo a una interpretación de los hechos más favorable al trabajador, empezando así a interpretar despidos que en la anterior etapa eran considerados como renuncia voluntaria o despido justificado, como despidos injustificados e indirectos.

Dick (2020) señala que el Derecho del Trabajo tiene como objetivo equilibrar las relaciones laborales. Sin embargo, los datos empíricos muestran que la normativa ha generado un desequilibrio a favor de los trabajadores y en perjuicio de los empleadores. Es importante advertir que la proliferación de resoluciones judiciales favorables al trabajador podría ser indicador de una interpretación excesivamente literal y rígida de las normas laborales, lo cual a la larga podría socavar la sostenibilidad de las empresas y desincentivar la creación de empleo en el país.

Los datos sugieren que esta interpretación también pudo haber afectado en las sentencias y los Autos de Vista⁸, variando apenas un 0.2% las decisiones entre ambas instancias.

7 Véase la figura 10

8 Véase las figuras 6 y 8

Al igual que en la Etapa Neoliberal, el empleador se constituyó como recurrente en la mayoría de los casos, en el 70.92% de los casos⁹; esto indica que el empleador sintió igual de vulnerados sus derechos o sintió inconformidad con las resoluciones de primera instancia. Haciendo uso de la prueba Z de dos proporciones, la reducción del porcentaje entre la etapa Neoliberal y la etapa del Estado Plurinacional no es estadísticamente relevante, esto indica que no ha habido un cambio en este punto entre ambas etapas.

Se observa también un incremento en la cantidad de Autos Supremos emitidos durante el periodo estudiado, habiendo un promedio de 200.5 Autos Supremos en esta etapa, observándose una elevada actividad jurisdiccional en el ámbito laboral¹⁰.

Los datos obtenidos sugieren una correlación entre la etapa del mandato judicial y la eficacia de los magistrados en la resolución de recursos. Pues, se puede observar que el año 2011 se logran mínimos en la cantidad de Autos Supremos emitidos, seguido de un aumento en la cantidad hasta el año 2014, seguido de nuevamente una caída en la cantidad el año 2017. Recordemos que los años 2011 y 2017 fueron las elecciones judiciales en el país, por las que se eligieron a las Autoridades del Tribunal Supremo de Justicia.

Estos datos sugieren que los magistrados del TSJ son mas eficaces en la resolución de conflictos en la primera mitad de su gestión, la segunda mitad van reduciendo su efectividad y alcanzan números bajos el año de elecciones. Si bien estos hallazgos son significativos, esta relación no puede ser comprobada por los límites de la presente investigación, y tampoco se encontraron estudios que puedan explicar este fenómeno.

Análisis de ambas etapas

Las reformas laborales que se dieron en el periodo comprendido entre el 2001 y el 2019 modificaron significativamente el marco legal que regula las relaciones laborales. Es importante, por lo

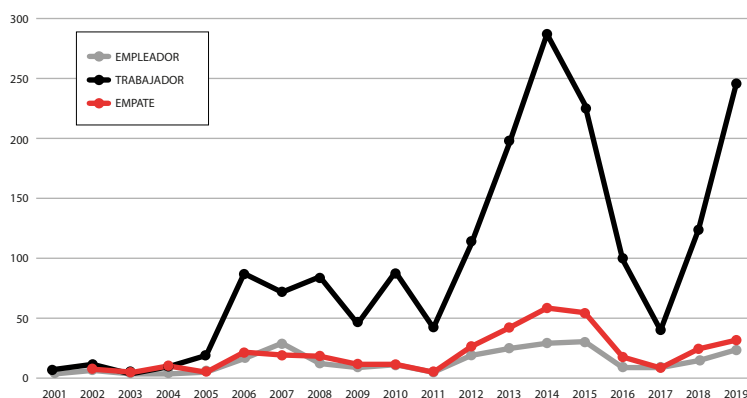
9 Véase la figura 4

10 Véase la figura 2

tanto, analizar el impacto de estas reformas en los resultados de los procesos laborales.

Los datos sugieren que efectivamente, los marcos normativos afectaron la frecuencia en la que los empleadores o los trabajadores ganaron los procesos laborales. Se observa que en la etapa del Estado Plurinacional hay una mayor frecuencia de Autos Supremos favorables al trabajador, a comparación de la frecuencia observada en la etapa Neoliberal.

Figura 14: Evolución de las resoluciones en el periodo 2001-2019



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 14 se puede observar la evolución a lo largo del periodo de las resoluciones establecidas en los Autos Supremos. Se puede observar la existencia de una diferencia entre las resoluciones en la etapa Neoliberal y la etapa del Estado Plurinacional, siendo que en la etapa del Estado Plurinacional el trabajador obtuvo una mayor cantidad de resoluciones favorables por un amplio margen.

Estos datos indican que efectivamente los marcos normativos influyeron en la frecuencia en la que los empleadores o los trabajadores ganaron los procesos laborales por despido. Se observa una diferencia estadísticamente significativa del 12.43% en la

frecuencia de los Autos Supremos favorables al trabajador entre ambas etapas.

Por lo que, respondiendo directamente a la pregunta de investigación, se puede asegurar que los marcos normativos aprobados en el periodo de 2001 al 2009, que comprende la etapa Neoliberal; y del periodo 2010 al 2019 que comprende la etapa del Estado Plurinacional afectaron a la frecuencia en la que los empleadores o los empleados ganaron los procesos laborales.

Para la presente investigación se analizaron un total de 2408 Autos Supremos, de las cuales apenas 259 fueron favorables al empleador, 1781 fueron favorables al trabajador; y 371 fueron favorable en parte a ambas partes del proceso. La mayoría de los Autos Supremos analizados corresponden a la etapa del Estado Plurinacional, es decir, al periodo entre el 2010 y el 2019.

5. Referencias

- Andrade, O. W. G. (2010). Sobre La Economía Mixta (una Aproximación a La Economía Plural De Bolivia). *Perspectivas*, 25, 85-122.
- Añez Hernández, C. (2004). El estado del bienestar social y el neoliberalismo ante los derechos laborales. *Revista de ciencias sociales*, 10(1), 70-82.
- Cabrera García, G. C. (2012). *Estadística paso a paso* (1a ed.). Latinas Editores S.A.
- Criales, F., & Torrico, G. (2022). *Diseño Metodológico en Investigaciones Sociales: Métodos, Técnicas y Herramientas* (2.ª ed.). Instituto de Investigaciones en Ciencia Política.
- Dick, M. (2020). *Legislación laboral boliviana: Referenciada, actualizada, concordada, comentada y con jurisprudencia* (7.ª ed.). Librería Jurídica "Omeba."

- El país. (2023, diciembre 20). Un 85% de los ocupados en Bolivia forma parte del sector informal. *El País Tarija*. https://elpais.bo/tarija/20231220_un-85-de-los-ocupados-en-bolivia-forma-parte-del-sector-informal.html
- Enriquez Velasco, J. C. (2007). “*Efectos y consecuencias del decreto supremo No. 28699 del 1 de mayo de 2006. En las empresas del sector público y privado en la ciudad de La Paz*” [Thesis]. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/38010>
- Ferruffino, R., & Muriel, B. (2022, junio 1). *Ampliación de la Normativa Laboral en Bolivia (1999-2013): Resultados sobre el Empleo Digno*. <https://www.inesad.edu.bo/bibliotecae/ampliacion-de-la-normativa-laboral-en-bolivia-1999-2013-resultados-sobre-el-empleo-digno/>
- Hernández, J. G. V. (2011). Liberalismo, Neoliberalismo, Postneoliberalismo. *Revista MAD*, 17, 66-89. <https://doi.org/10.5354/0719-0527.2007.13938>
- Jiménez, W. G., & Quintana, O. M. (2021). El uso de técnicas cuantitativas en la investigación del Derecho y las Ciencias Sociales. *Inciso*, 23(1), e1108-e1108. <https://doi.org/10.18634/incj.23v.1i.1108>
- Morales, J. (1994). *Ajuste macroeconómico y reformas estructurales en Bolivia, 1985–1994*. Instituto de Investigaciones Socio-Económicas. <https://iisec.ucb.edu.bo/publicacion/ajuste-macroeconomico-y-reformas-estructurales-en-bolivia-1985-1994>
- Morrison, K. (2010). *Marx, Durkheim, Weber: Las bases del pensamiento social moderno*. Editorial Popular.
- Novoa, C. A. B. (2017). *Investigación cuantitativa*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/30b26254-a8d2-4cd6-b44f-e107d90d3e6f/content>
- Olmos, M. (1974). *Compendio de Derecho del Trabajo* (1.a ed.). Serrano.

- Orias Arredondo, R. (2015). *Reforma judicial en Bolivia: Elementos para el diagnóstico y desafíos* (Primera edición). Friedrich Ebert Stiftung--Bolivia (FES).
- Paz Alvarez, M. A., Arciniega Terrazas, el A., & Martínez Bahena, tina S. (2021). De la Nueva Política Económica al Modelo Económico Social Comunitario Productivo, el caso de Bolivia: 1985-2019. *Tiempo Económico*, XVI(48), 61-80.
- Rodríguez Mancini, J. (2004). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Ed. Astrea.
- Rodríguez Mancini, J. (Ed.). (2010). Extinción de la relación laboral. En *Derecho del trabajo: Análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial* (1a ed., pp. 391-478). Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.
- Secaira, C., & Valeria, D. (2020). *La falta de tipificación de la renuncia y la estabilidad laboral* [bachelorThesis, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12412>
- Tórrez Valdivia, R. (2012). *Estadística descriptiva e inferencia estadística aplicada a la Ciencia Política*. Universidad Mayor de San Andrés. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Carrera de Ciencia Política y Gestión Pública. Instituto de Investigaciones en Ciencia Política. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/9395>

Referencias legales

- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia [Const]. Art. 309. 07 de febrero de 2009 (Bolivia). <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/app/webroot/archivos/CONSTITUCION.pdf>
- Constitución Política de 1967 [Const]. Art. 156. 02 de febrero de 1967 (Bolivia). <https://www.lexivox.org/norms/BO-CPE-19670202.html>
- Código Procesal del Trabajo, Art. 3 (1979) <https://www.lexivox.org/norms/BO-COD-DL16896.xhtml>

Decreto Supremo 21060, Art. 55, ed. 1430-1431 (1985). <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/21060>

Decreto Supremo 28699. Disposición Reglamentaria a la ley General del Trabajo, Art. 14; 46, ed. 2882 (2006) <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/28699>

Decreto Supremo 1592. Art. 1 (1949) <https://bolivia.infoleyes.com/norma/745/decreto-supremo-1592>

Ley General del trabajo. Art. 13 (1942) https://bolivia.vlex.com/vid/ley-general-trabajo-685538933?from_fbt=1&forw=go&fbt=webapp_preview&addon_version=6.9

**Apéndice de resoluciones de la Corte /
Tribunal Supremo de Justicia revisadas**

AS/0211/2001	AS/0017/2003	AS/0217/2005	AS/1155/2006
AS/0202/2001	AS/0008/2003	AS/0186/2005	AS/1154/2006
AS/0241/2001	AS/0196/2004	AS/0160/2005	AS/1191/2006
AS/0231/2001	AS/0077/2004	AS/0151/2005	AS/0058/2006
AS/0229/2001	AS/0131/2004	AS/0137/2005	AS/0040/2006
AS/0217/2001	AS/0078/2004	AS/0136/2005	AS/0033/2006
AS/0206/2001	AS/0062/2004	AS/0135/2005	AS/0951/2006
AS/0183/2001	AS/0346/2004	AS/0115/2005	AS/0963/2006
AS/0201/2002	AS/0064/2004	AS/0112/2005	AS/0962/2006
AS/0356/2002	AS/0102/2004	AS/0030/2005	AS/0939/2006
AS/0232/2002	AS/0115/2004	AS/0025/2005	AS/0897/2006
AS/0158/2002	AS/0093/2004	AS/0013/2005	AS/0836/2006
AS/0334/2002	AS/0099/2004	AS/0624/2006	AS/0820/2006
AS/0315/2002	AS/0098/2004	AS/0726/2006	AS/0759/2006
AS/0309/2002	AS/0084/2004	AS/1393/2006	AS/0819/2006
AS/0287/2002	AS/0085/2004	AS/0663/2006	AS/0754/2006
AS/0260/2002	AS/0086/2004	AS/0168/2006	AS/0738/2006
AS/0257/2002	AS/0088/2004	AS/0106/2006	AS/0711/2006
AS/0186/2002	AS/0071/2004	AS/1239/2006	AS/0723/2006
AS/0189/2002	AS/0047/2004	AS/1076/2006	AS/0704/2006
AS/0156/2002	AS/0046/2004	AS/0900/2006	AS/0670/2006
AS/0122/2002	AS/0007/2004	AS/0710/2006	AS/0506/2006
AS/0338/2002	AS/0259/2004	AS/0173/2006	AS/0467/2006
AS/0318/2002	AS/0186/2004	AS/0063/2006	AS/0347/2006
AS/0310/2002	AS/0120/2004	AS/0108/2006	AS/0251/2006
AS/0286/2002	AS/0125/2004	AS/1439/2006	AS/0209/2006
AS/0280/2002	AS/0090/2004	AS/1185/2006	AS/0225/2006
AS/0233/2002	AS/0058/2004	AS/1226/2006	AS/0167/2006
AS/0204/2002	AS/0247/2005	AS/1120/2006	AS/0127/2006
AS/0059/2002	AS/0121/2005	AS/1121/2006	AS/0043/2006
AS/0164/2002	AS/0346/2005	AS/1000/2006	AS/0102/2006
AS/0131/2002	AS/0174/2005	AS/0936/2006	AS/1358/2006
AS/0004/2002	AS/0066/2005	AS/0868/2006	AS/1385/2006
AS/0191/2003	AS/0016/2005	AS/0835/2006	AS/1396/2006
AS/0096/2003	AS/0371/2005	AS/0632/2006	AS/1397/2006
AS/0176/2003	AS/0057/2005	AS/0619/2006	AS/0099/2006
AS/0175/2003	AS/0008/2005	AS/0621/2006	AS/1338/2006
AS/0171/2003	AS/0257/2005	AS/0622/2006	AS/0095/2006
AS/0206/2003	AS/0244/2005	AS/0430/2006	AS/0094/2006
AS/0195/2003	AS/0022/2005	AS/0422/2006	AS/0087/2006
AS/0193/2003	AS/0012/2005	AS/0050/2006	AS/0080/2006
AS/0198/2003	AS/0048/2005	AS/0024/2006	AS/1279/2006
AS/0158/2003	AS/0310/2005	AS/1420/2006	AS/1319/2006
AS/0039/2003	AS/0304/2005	AS/1404/2006	AS/1301/2006
AS/0033/2003	AS/0305/2005	AS/1337/2006	AS/1237/2006
AS/0019/2003	AS/0266/2005	AS/1236/2006	AS/1163/2006

AS/1158/2006	AS/0502/2006	AS/0221/2007	AS/0322/2007
AS/1162/2006	AS/0435/2006	AS/0353/2007	AS/0588/2007
AS/1210/2006	AS/0440/2006	AS/0404/2007	AS/0046/2007
AS/1144/2006	AS/0377/2006	AS/0344/2007	AS/0425/2007
AS/1169/2006	AS/0374/2006	AS/0028/2007	AS/0159/2007
AS/1224/2006	AS/0349/2006	AS/0002/2007	AS/0550/2007
AS/1197/2006	AS/0378/2006	AS/0157/2007	AS/0501/2007
AS/1184/2006	AS/0373/2006	AS/0038/2007	AS/0530/2007
AS/1152/2006	AS/0402/2006	AS/0466/2007	AS/0088/2007
AS/1157/2006	AS/0428/2006	AS/0554/2007	AS/0502/2007
AS/1136/2006	AS/0334/2006	AS/0124/2007	AS/0363/2007
AS/0027/2006	AS/0326/2006	AS/0066/2007	AS/0196/2007
AS/0039/2006	AS/0315/2006	AS/0067/2007	AS/0119/2007
AS/0041/2006	AS/0180/2006	AS/0552/2007	AS/0045/2007
AS/1055/2006	AS/0198/2006	AS/0234/2007	AS/0019/2007
AS/1105/2006	AS/0109/2006	AS/0624/2007	AS/0375/2007
AS/1003/2006	AS/0005/2006	AS/0026/2007	AS/0025/2007
AS/1037/2006	AS/0002/2006	AS/0033/2007	AS/0427/2007
AS/0967/2006	AS/0040/2006	AS/0437/2007	AS/0320/2007
AS/0938/2006	AS/1408/2006	AS/0472/2007	AS/0097/2007
AS/0933/2006	AS/0578/2007	AS/0007/2007	AS/0185/2007
AS/0891/2006	AS/0030/2007	AS/0305/2007	AS/0626/2007
AS/0855/2006	AS/0041/2007	AS/0530/2007	AS/0623/2007
AS/0881/2006	S/0194/2007	AS/0472/2007	AS/0225/2007
AS/0880/2006	AS/0348/2007	AS/0017/2007	AS/0489/2007
AS/0931/2006	AS/0344/2007	AS/0224/2007	AS/0481/2007
AS/0871/2006	AS/0168/2007	AS/0555/2007	AS/0408/2007
AS/0833/2006	AS/0564/2007	AS/0326/2007	AS/0550/2007
AS/0834/2006	AS/0615/2007	AS/0129/2007	AS/0502/2007
AS/0828/2006	AS/0438/2007	AS/0294/2007	AS/0352/2007
AS/0827/2006	AS/0533/2007	AS/0224/2007	AS/0179/2007
AS/0755/2006	AS/0100/2007	AS/0609/2007	AS/0503/2007
AS/0735/2006	AS/0559/2007	AS/0288/2007	AS/0157/2007
AS/0733/2006	AS/0579/2007	AS/0096/2007	AS/0205/2007
AS/0661/2006	AS/0065/2007	AS/0013/2007	AS/0546/2007
AS/0706/2006	AS/0035/2007	AS/0364/2007	AS/0346/2007
AS/0645/2006	AS/0143/2007	AS/0085/2007	AS/0297/2007
AS/0669/2006	AS/0435/2007	AS/0487/2007	AS/0620/2007
AS/0627/2006	AS/0500/2007	AS/0196/2007	AS/0557/2007
AS/0630/2006	AS/0577/2007	AS/0568/2007	AS/0319/2007
AS/0628/2006	AS/0512/2007	AS/0473/2007	AS/0417/2007
AS/0558/2006	AS/0238/2007	AS/0628/2007	AS/0365/2007
AS/0608/2006	AS/0072/2007	AS/0121/2007	AS/0152/2007
AS/0614/2006	AS/0039/2007	AS/0565/2007	AS/0649/2007
AS/0521/2006	AS/0040/2007	AS/0582/2007	AS/0465/2007
AS/0524/2006	AS/0587/2007	AS/0227/2007	AS/0499/2007
AS/0510/2006	AS/0297/2007	AS/0627/2007	AS/0382/2007
AS/0513/2006	AS/0161/2007	AS/0061/2007	AS/0150/2007
AS/0460/2006	AS/0385/2007	AS/0554/2007	AS/0403/2007
AS/0463/2006	AS/0360/2007	AS/0264/2007	AS/0423/2007

Análisis de los efectos de la normativa laboral

AS/0151/2007	AS/0296/2008	AS/0269/2008	AS/0513/2008
AS/0163/2007	AS/0222/2008	AS/0261/2008	AS/0464/2008
AS/0629/2007	AS/0286/2008	AS/0103/2008	AS/0060/2008
AS/0184/2007	AS/0086/2008	AS/0265/2008	AS/0481/2008
AS/0639/2007	AS/0359/2008	AS/0241/2008	AS/0034/2008
AS/0553/2007	AS/0420/2008	AS/0412/2008	AS/0401/2008
AS/0218/2007	AS/0092/2008	AS/0376/2008	AS/0189/2008
AS/0308/2007	AS/0439/2008	AS/0270/2008	AS/0400/2008
AS/0497/2007	AS/0445/2008	AS/0102/2008	AS/0518/2008
AS/0528/2007	AS/0423/2008	AS/0478/2008	AS/0128/2008
AS/0534/2007	AS/0323/2008	AS/0552/2008	AS/0629/2008
AS/0601/2007	AS/0053/2008	AS/0536/2008	AS/0505/2008
AS/0611/2007	AS/0073/2008	AS/0017/2008	AS/0222/2008
AS/0392/2007	AS/0363/2008	AS/0073/2008	AS/0563/2008
AS/0141/2007	AS/0322/2008	AS/0524/2008	AS/0295/2008
AS/0597/2007	AS/0024/2008	AS/0545/2008	AS/0527/2008
AS/0104/2007	AS/0509/2008	AS/0202/2008	AS/0360/2008
AS/0504/2007	AS/0127/2008	AS/0130/2008	AS/0052/2008
AS/0557/2007	AS/0098/2008	AS/0072/2008	AS/0353/2008
AS/0292/2007	AS/0229/2008	AS/0054/2008	AS/0511/2008
AS/0226/2007	AS/0047/2008	AS/0464/2008	AS/0368/2008
AS/0287/2007	AS/0138/2008	AS/0297/2008	AS/0006/2008
AS/0513/2007	AS/0185/2008	AS/0308/2008	AS/0482/2008
AS/0376/2007	AS/0221/2008	AS/0213/2008	AS/0009/2008
AS/0181/2007	AS/0313/2008	AS/0293/2008	AS/0530/2008
AS/0356/2007	AS/0336/2008	AS/0508/2008	AS/0491/2008
AS/0381/2007	AS/0010/2008	AS/0540/2008	AS/0333/2008
AS/0350/2007	AS/0342/2008	AS/0078/2008	AS/0298/2008
AS/0574/2007	AS/0375/2008	AS/0554/2008	AS/0460/2008
AS/0566/2007	AS/0502/2008	AS/0327/2008	AS/0261/2009
AS/0663/2007	AS/0247/2008	AS/0262/2008	AS/0012/2009
AS/0543/2007	AS/0165/2008	AS/0562/2008	AS/0112/2009
AS/0182/2007	AS/0225/2008	AS/0283/2008	AS/0116/2009
AS/0309/2007	AS/0421/2008	AS/0561/2008	AS/0030/2009
AS/0563/2007	AS/0187/2008	AS/0352/2008	AS/0075/2009
AS/0088/2007	AS/0236/2008	AS/0409/2008	AS/0071/2009
AS/0599/2007	AS/0542/2008	AS/0343/2008	AS/0108/2009
AS/0544/2007	AS/0086/2008	AS/0410/2008	AS/0110/2009
AS/0076/2007	AS/0109/2008	AS/0107/2008	AS/0090/2009
AS/0156/2007	AS/0433/2008	AS/0223/2008	AS/0026/2009
AS/0586/2007	AS/0254/2008	AS/0129/2008	AS/0037/2009
AS/0311/2007	AS/0501/2008	AS/0014/2008	AS/0146/2009
AS/0138/2007	AS/0494/2008	AS/0444/2008	AS/0191/2009
AS/0424/2007	AS/0385/2008	AS/0257/2008	AS/0168/2009
AS/0443/2007	AS/0288/2008	AS/0075/2008	AS/0063/2009
AS/0622/2007	AS/0299/2008	AS/0301/2008	AS/0098/2009
AS/0228/2007	AS/0197/2008	AS/0011/2008	AS/0060/2009
AS/0607/2007	AS/0507/2008	AS/0078/2008	AS/0014/2009
AS/0491/2007	AS/0229/2008	AS/0077/2008	AS/0054/2009
AS/0135/2007	AS/0045/2008	AS/0531/2008	AS/0162/2009

AS/0188/2009	AS/0011/2010	AS/0667/2010	AS/0049/2010
AS/0260/2009	AS/0336/2010	AS/0533/2010	AS/0626/2010
AS/0031/2009	AS/0364/2010	AS/0352/2010	AS/0478/2010
AS/0187/2009	AS/0622/2010	AS/0114/2010	AS/0351/2010
AS/0041/2009	AS/0295/2010	AS/0507/2010	AS/0112/2010
AS/0273/2009	AS/0149/2010	AS/0183/2010	AS/0610/2010
AS/0064/2009	AS/0493/2010	AS/0558/2010	AS/0089/2010
AS/0098/2009	AS/0645/2010	AS/0012/2010	AS/0670/2010
AS/0078/2009	AS/0146/2010	AS/0024/2010	AS/0376/2010
AS/0230/2009	AS/0330/2010	AS/0399/2010	AS/0079/2010
AS/0123/2009	AS/0451/2010	AS/0014/2010	AS/0232/2010
AS/0179/2009	AS/0510/2010	AS/0559/2010	AS/0188/2010
AS/0257/2009	AS/0361/2010	AS/0083/2010	AS/0523/2010
AS/0210/2009	AS/0494/2010	AS/0018/2010	AS/0213/2010
AS/0018/2009	AS/0632/2010	AS/0150/2010	AS/0453/2010
AS/0172/2009	AS/0029/2010	AS/0009/2010	AS/0548/2010
AS/0183/2009	AS/0416/2010	AS/0386/2010	AS/0518/2010
AS/0185/2009	AS/0503/2010	AS/0515/2010	AS/0540/2010
AS/0055/2009	AS/0511/2010	AS/0462/2010	AS/0123/2010
AS/0048/2009	AS/0061/2010	AS/0423/2010	AS/0322/2010
AS/0267/2009	AS/0022/2010	AS/0496/2010	AS/0551/2010
AS/0128/2009	AS/0419/2010	AS/0584/2010	AS/0016/2010
AS/0040/2009	AS/0432/2010	AS/0219/2010	AS/0213/2011
AS/0100/2009	AS/0497/2010	AS/0229/2010	AS/0043/2011
AS/0212/2009	AS/0401/2010	AS/0190/2010	AS/0254/2011
AS/0011/2009	AS/0386/2010	AS/0272/2010	AS/0069/2011
AS/0044/2009	AS/0245/2010	AS/0312/2010	AS/0123/2011
AS/0084/2009	AS/0593/2010	AS/0068/2010	AS/0247/2011
AS/0136/2009	AS/0180/2010	AS/0616/2010	AS/0017/2011
AS/0210/2009	AS/0550/2010	AS/0457/2010	AS/0171/2011
AS/0074/2009	AS/0395/2010	AS/0456/2010	AS/0105/2011
AS/0155/2009	AS/0380/2010	AS/0450/2010	AS/0182/2011
AS/0017/2009	AS/0265/2010	AS/0083/2010	AS/0114/2011
AS/0221/2009	AS/0288/2010	AS/0420/2010	AS/0245/2011
AS/0137/2009	AS/0445/2010	AS/0530/2010	AS/0093/2011
AS/0025/2009	AS/0516/2010	AS/0520/2010	AS/0141/2011
AS/0202/2009	AS/0397/2010	AS/0586/2010	AS/0143/2011
AS/0207/2009	AS/0378/2010	AS/0396/2010	AS/0111/2011
AS/0126/2009	AS/0117/2010	AS/0460/2010	AS/0099/2011
AS/0072/2009	AS/0306/2010	AS/0456/2010	AS/0171/2011
AS/0029/2009	AS/0573/2010	AS/0502/2010	AS/0177/2011
AS/0050/2009	AS/0419/2010	AS/0164/2010	AS/0237/2011
AS/0288/2009	AS/0085/2010	AS/0500/2010	AS/0242/2011
AS/0163/2009	AS/0266/2010	AS/0267/2010	AS/0157/2011
AS/0161/2009	AS/0451/2010	AS/0064/2010	AS/0234/2011
AS/0104/2009	AS/0375/2010	AS/0393/2010	AS/0143/2011
AS/0169/2009	AS/0475/2010	AS/0489/2010	AS/0142/2011
AS/0415/2010	AS/0292/2010	AS/0498/2010	AS/0071/2011
AS/0547/2010	AS/0018/2010	AS/0040/2010	AS/0115/2011
AS/0170/2010	AS/0482/2010	AS/0587/2010	AS/0188/2011

Análisis de los efectos de la normativa laboral

AS/0167/2011	AS/0404/2012	AS/0245/2012	AS/0116/2012
AS/0038/2011	AS/0249/2012	AS/0134/2012	AS/0117/2012
AS/0158/2011	AS/0204/2012	AS/0414/2012	AS/0383/2012
AS/0203/2011	AS/0325/2012	AS/0499/2012	AS/0215/2012
AS/0082/2011	AS/0217/2012	AS/0504/2012	AS/0194/2012
AS/0205/2011	AS/0231/2012	AS/0025/2012	AS/0435/2012
AS/0080/2011	AS/0167/2012	AS/0492/2012	AS/0337/2012
AS/0227/2011	AS/0081/2012	AS/0370/2012	AS/0481/2012
AS/0216/2011	AS/0437/2012	AS/0135/2012	AS/0560/2012
AS/0141/2011	AS/0541/2012	AS/0422/2012	AS/0166/2012
AS/0031/2011	AS/0505/2012	AS/0324/2012	AS/0206/2012
AS/0244/2011	AS/0392/2012	AS/0524/2012	AS/0549/2012
AS/0057/2011	AS/0219/2012	AS/0230/2012	AS/0026/2012
AS/0020/2011	AS/0356/2012	AS/0434/2012	AS/0223/2012
AS/0098/2011	AS/0368/2012	AS/0283/2012	AS/0187/2012
AS/0265/2011	AS/0330/2012	AS/0103/2012	AS/0209/2012
AS/0019/2011	AS/0172/2012	AS/0039/2012	AS/0093/2012
AS/0214/2011	AS/0303/2012	AS/0077/2012	AS/0459/2012
AS/0224/2011	AS/0418/2012	AS/0463/2012	AS/0149/2012
AS/0179/2011	AS/0140/2012	AS/0343/2012	AS/0161/2012
AS/0124/2011	AS/0349/2012	AS/0232/2012	AS/0181/2012
AS/0164/2011	AS/0132/2012	AS/0288/2012	AS/0130/2012
AS/0208/2011	AS/0287/2012	AS/0221/2012	AS/0386/2012
AS/0222/2011	AS/0417/2012	AS/0309/2012	AS/0550/2012
AS/0102/2011	AS/0456/2012	AS/0196/2012	AS/0241/2012
AS/0128/2011	AS/0482/2012	AS/0290/2012	AS/0176/2012
AS/0173/2011	AS/0046/2012	AS/0022/2012	AS/0248/2012
AS/0273/2012	AS/0525/2012	AS/0448/2012	AS/0415/2012
AS/0375/2012	AS/0326/2012	AS/0365/2012	AS/0364/2012
AS/0427/2012	AS/0522/2012	AS/0436/2012	AS/0267/2012
AS/0084/2012	AS/0243/2012	AS/0414/2012	AS/0104/2012
AS/0048/2012	AS/0557/2012	AS/0258/2012	AS/0380/2012
AS/0512/2012	AS/0128/2012	AS/0242/2012	AS/0397/2012
AS/0080/2012	AS/0520/2012	AS/0519/2012	AS/0120/2012
AS/0266/2012	AS/0085/2012	AS/0415/2012	AS/0091/2012
AS/0452/2012	AS/0449/2012	AS/0518/2012	AS/0386/2012
AS/0257/2012	AS/0299/2012	AS/0032/2012	AS/0453/2012
AS/0236/2012	AS/0278/2012	AS/0327/2012	AS/0401/2012
AS/0391/2012	AS/0553/2012	AS/0083/2012	AS/0322/2012
AS/0418/2012	AS/0103/2012	AS/0152/2012	AS/0420/2012
AS/0261/2012	AS/0421/2012	AS/0403/2012	AS/0374/2012
AS/0169/2012	AS/0286/2012	AS/0379/2012	AS/0438/2013
AS/0011/2012	AS/0373/2012	AS/0400/2012	AS/0388/2013
AS/0500/2012	AS/0366/2012	AS/0341/2012	AS/0554/2013
AS/0035/2012	AS/0317/2012	AS/0347/2012	AS/0100/2013
AS/0184/2012	AS/0387/2012	AS/0174/2012	AS/0343/2013
AS/0002/2012	AS/0014/2012	AS/0346/2012	AS/0019/2013
AS/0133/2012	AS/0561/2012	AS/0269/2012	AS/0339/2013
AS/0431/2012	AS/0181/2012	AS/0084/2012	AS/0621/2013
AS/0136/2012	AS/0306/2012	AS/0416/2012	AS/0609/2013

AS/0125/2013	AS/0052/2013	AS/0144/2013	AS/0150/2013
AS/0601/2013	AS/0116/2013	AS/0737/2013	AS/0182/2013
AS/0501/2013	AS/0471/2013	AS/0091/2013	AS/0319/2013
AS/0133/2013	AS/0547/2013	AS/0088/2013	AS/0120/2013
AS/0640/2013	AS/0007/2013	AS/0416/2013	AS/0451/2013
AS/0167/2013	AS/0008/2013	AS/0511/2013	AS/0003/2013
AS/0196/2013	AS/0240/2013	AS/0004/2013	AS/0277/2013
AS/0011/2013	AS/0303/2013	AS/0437/2013	AS/0663/2013
AS/0147/2013	AS/0055/2013	AS/0611/2013	AS/0120/2013
AS/0469/2013	AS/0386/2013	AS/0403/2013	AS/0552/2013
AS/0009/2013	AS/0302/2013	AS/0333/2013	AS/0203/2013
AS/0389/2013	AS/0660/2013	AS/0213/2013	AS/0150/2013
AS/0012/2013	AS/0086/2013	AS/0134/2013	AS/0508/2013
AS/0251/2013	AS/0001/2013	AS/0634/2013	AS/0493/2013
AS/0136/2013	AS/0135/2013	AS/0582/2013	AS/0119/2013
AS/0517/2013	AS/0204/2013	AS/0256/2013	AS/0522/2013
AS/0231/2013	AS/0024/2013	AS/0106/2013	AS/0500/2013
AS/0006/2013	AS/0497/2013	AS/0035/2013	AS/0023/2013
AS/0551/2013	AS/0292/2013	AS/0588/2013	AS/0010/2013
AS/0675/2013	AS/0179/2013	AS/0761/2013	AS/0037/2013
AS/0325/2013	AS/0189/2013	AS/0143/2013	AS/0689/2013
AS/0013/2013	AS/0351/2013	AS/0498/2013	AS/0526/2013
AS/0074/2013	AS/0722/2013	AS/0622/2013	AS/0662/2013
AS/0162/2013	AS/0633/2013	AS/0550/2013	AS/0545/2013
AS/0053/2013	AS/0061/2013	AS/0180/2013	AS/0777/2013
AS/0650/2013	AS/0695/2013	AS/0075/2013	AS/0008/2013
AS/0648/2013	AS/0696/2013	AS/0122/2013	AS/0232/2013
AS/0318/2013	AS/0019/2013	AS/0101/2013	AS/0118/2013
AS/0058/2013	AS/0593/2013	AS/0371/2013	AS/0295/2013
AS/0723/2013	AS/0125/2013	AS/0406/2013	AS/0229/2013
AS/0541/2013	AS/0750/2013	AS/0146/2013	AS/0637/2013
AS/0644/2013	AS/0034/2013	AS/0021/2013	AS/0026/2013
AS/0069/2013	AS/0195/2013	AS/0101/2013	AS/0086/2013
AS/0162/2013	AS/0199/2013	AS/0058/2013	AS/0098/2013
AS/0074/2013	AS/0480/2013	AS/0168/2013	AS/0072/2013
AS/0228/2013	AS/0027/2013	AS/0076/2013	AS/0021/2013
AS/0098/2013	AS/0617/2013	AS/0134/2013	AS/0259/2013
AS/0754/2013	AS/0647/2013	AS/0215/2013	AS/0628/2013
AS/0353/2013	AS/0090/2013	AS/0367/2013	AS/0392/2013
AS/0780/2013	AS/0024/2013	AS/0068/2013	AS/0328/2013
AS/0099/2013	AS/0730/2013	AS/0170/2013	AS/0108/2013
AS/0297/2013	AS/0102/2013	AS/0010/2013	AS/0296/2013
AS/0152/2013	AS/0340/2013	AS/0006/2013	AS/0738/2013
AS/0056/2013	AS/0461/2013	AS/0666/2013	AS/0532/2013
AS/0791/2013	AS/0233/2013	AS/0572/2013	AS/0058/2013
AS/0006/2013	AS/0510/2013	AS/0242/2013	AS/0069/2013
AS/0214/2013	AS/0347/2013	AS/0362/2013	AS/0023/2013
AS/0380/2013	AS/0184/2013	AS/0171/2013	AS/0138/2013
AS/0059/2013	AS/0646/2013	AS/0186/2013	AS/0102/2013
AS/0168/2013	AS/0677/2013	AS/0284/2013	AS/0298/2013

Análisis de los efectos de la normativa laboral

AS/0379/2013	AS/0195/2013	AS/0055/2014	AS/0027/2014
AS/0116/2013	AS/0435/2013	AS/0067/2014	AS/0092/2014
AS/0166/2013	AS/0120/2013	AS/0390/2014	AS/0183/2014
AS/0558/2013	AS/0681/2013	AS/0166/2014	AS/0237/2014
AS/0107/2013	AS/0102/2013	AS/0299/2014	AS/0290/2014
AS/0142/2013	AS/0309/2013	AS/0122/2014	AS/0149/2014
AS/0124/2013	AS/0366/2013	AS/0413/2014	AS/0264/2014
AS/0156/2013	AS/0165/2013	AS/0292/2014	AS/0151/2014
AS/0209/2013	AS/0057/2013	AS/0036/2014	AS/0033/2014
AS/0113/2013	AS/0203/2013	AS/0093/2014	AS/0513/2014
AS/0135/2013	AS/0288/2013	AS/0138/2014	AS/0384/2014
AS/0200/2013	AS/0180/2013	AS/0186/2014	AS/0306/2014
AS/0259/2013	AS/0111/2014	AS/0002/2014	AS/0102/2014
AS/0735/2013	AS/0143/2014	AS/0116/2014	AS/0152/2014
AS/0036/2013	AS/0126/2014	AS/0240/2014	AS/0359/2014
AS/0123/2013	AS/0500/2014	AS/0159/2014	AS/0264/2014
AS/0338/2013	AS/0063/2014	AS/0025/2014	AS/0252/2014
AS/0298/2013	AS/0106/2014	AS/0034/2014	AS/0243/2014
AS/0025/2013	AS/0257/2014	AS/0508/2014	AS/0011/2014
AS/0170/2013	AS/0041/2014	AS/0105/2014	AS/0270/2014
AS/0270/2013	AS/0091/2014	AS/0177/2014	AS/0237/2014
AS/0122/2013	AS/0111/2014	AS/0222/2014	AS/0269/2014
AS/0458/2013	AS/0541/2014	AS/0075/2014	AS/0010/2014
AS/0538/2013	AS/0227/2014	AS/0242/2014	AS/0214/2014
AS/0282/2013	AS/0123/2014	AS/0333/2014	AS/0100/2014
AS/0009/2013	AS/0244/2014	AS/0339/2014	AS/0393/2014
AS/0052/2013	AS/0036/2014	AS/0068/2014	AS/0181/2014
AS/0117/2013	AS/0135/2014	AS/0302/2014	AS/0018/2014
AS/0013/2013	AS/0025/2014	AS/0300/2014	AS/0316/2014
AS/0685/2013	AS/0529/2014	AS/0248/2014	AS/0180/2014
AS/0172/2013	AS/0389/2014	AS/0517/2014	AS/0059/2014
AS/0782/2013	AS/0084/2014	AS/0024/2014	AS/0031/2014
AS/0007/2013	AS/0263/2014	AS/0044/2014	AS/0248/2014
AS/0569/2013	AS/0375/2014	AS/0042/2014	AS/0129/2014
AS/0199/2013	AS/0163/2014	AS/0252/2014	AS/0184/2014
AS/0073/2013	AS/0114/2014	AS/0125/2014	AS/0120/2014
AS/0198/2013	AS/0168/2014	AS/0337/2014	AS/0278/2014
AS/0004/2013	AS/0242/2014	AS/0405/2014	AS/0069/2014
AS/0221/2013	AS/0202/2014	AS/0151/2014	AS/0207/2014
AS/0222/2013	AS/0171/2014	AS/0386/2014	AS/0162/2014
AS/0042/2013	AS/0364/2014	AS/0236/2014	AS/0098/2014
AS/0197/2013	AS/0099/2014	AS/0212/2014	AS/0070/2014
AS/0022/2013	AS/0348/2014	AS/0110/2014	AS/0194/2014
AS/0149/2013	AS/0133/2014	AS/0523/2014	AS/0047/2014
AS/0041/2013	AS/0241/2014	AS/0190/2014	AS/0153/2014
AS/0058/2013	AS/0216/2014	AS/0167/2014	AS/0060/2014
AS/0779/2013	AS/0196/2014	AS/0374/2014	AS/0189/2014
AS/0028/2013	AS/0077/2014	AS/0268/2014	AS/0220/2014
AS/0342/2013	AS/0082/2014	AS/0015/2014	AS/0210/2014
AS/0137/2013	AS/0289/2014	AS/0171/2014	AS/0135/2014

AS/0133/2014	AS/0111/2014	AS/0193/2014	AS/0387/2014
AS/0313/2014	AS/0373/2014	AS/0116/2014	AS/0165/2014
AS/0098/2014	AS/0104/2014	AS/0196/2014	AS/0318/2014
AS/0179/2014	AS/0074/2014	AS/0087/2014	AS/0082/2014
AS/0545/2014	AS/0132/2014	AS/0100/2014	AS/0073/2014
AS/0357/2014	AS/0028/2014	AS/0255/2014	AS/0224/2014
AS/0170/2014	AS/0129/2014	AS/0091/2014	AS/0329/2014
AS/0081/2014	AS/0327/2014	AS/0184/2014	AS/0136/2014
AS/0202/2014	AS/0280/2014	AS/0055/2014	AS/0154/2014
AS/0090/2014	AS/0156/2014	AS/0126/2014	AS/0061/2014
AS/0251/2014	AS/0418/2014	AS/0203/2014	AS/0121/2014
AS/0066/2014	AS/0162/2014	AS/0252/2014	AS/0061/2014
AS/0039/2014	AS/0245/2014	AS/0071/2014	AS/0424/2014
AS/0159/2014	AS/0126/2014	AS/0043/2014	AS/0189/2014
AS/0233/2014	AS/0097/2014	AS/0144/2014	AS/0129/2014
AS/0496/2014	AS/0378/2014	AS/0262/2014	AS/0239/2014
AS/0120/2014	AS/0065/2014	AS/0195/2014	AS/0199/2014
AS/0053/2014	AS/0372/2014	AS/0068/2014	AS/0173/2014
AS/0084/2014	AS/0069/2014	AS/0449/2014	AS/0308/2014
AS/0125/2014	AS/0124/2014	AS/0182/2014	AS/0131/2014
AS/0124/2014	AS/0228/2014	AS/0274/2014	AS/0076/2014
AS/0192/2014	AS/0160/2014	AS/0169/2014	AS/0210/2014
AS/0249/2014	AS/0130/2014	AS/0116/2014	AS/0123/2014
AS/0168/2014	AS/0215/2014	AS/0266/2014	AS/0061/2014
AS/0151/2014	AS/0027/2014	AS/0249/2014	AS/0181/2014
AS/0074/2014	AS/0307/2014	AS/0128/2014	AS/0087/2014
AS/0234/2014	AS/0153/2014	AS/0208/2014	AS/0195/2014
AS/0273/2014	AS/0235/2014	AS/0144/2014	AS/0128/2014
AS/0028/2014	AS/0009/2014	AS/0096/2014	AS/0458/2014
AS/0194/2014	AS/0164/2014	AS/0130/2014	AS/0098/2014
AS/0156/2014	AS/0159/2014	AS/0241/2014	AS/0099/2014
AS/0435/2014	AS/0362/2014	AS/0206/2014	AS/0172/2014
AS/0131/2014	AS/0058/2014	AS/0076/2014	AS/0239/2014
AS/0084/2014	AS/0034/2014	AS/0273/2014	AS/0163/2014
AS/0166/2014	AS/0014/2014	AS/0121/2014	AS/0034/2014
AS/0528/2014	AS/0023/2014	AS/0011/2014	AS/0188/2014
AS/0278/2014	AS/0226/2014	AS/0012/2014	AS/0092/2014
AS/0309/2014	AS/0034/2014	AS/0042/2014	AS/0219/2014
AS/0022/2014	AS/0076/2014	AS/0168/2014	AS/0012/2014
AS/0011/2014	AS/0044/2014	AS/0185/2014	AS/0148/2014
AS/0039/2014	AS/0177/2014	AS/0257/2014	AS/0020/2014
AS/0105/2014	AS/0460/2014	AS/0123/2014	AS/0032/2014
AS/0158/2014	AS/0219/2014	AS/0095/2014	AS/0247/2014
AS/0141/2014	AS/0232/2014	AS/0126/2014	AS/0190/2014
AS/0191/2014	AS/0266/2014	AS/0181/2014	AS/0122/2014
AS/0228/2014	AS/0200/2014	AS/0158/2014	AS/0082/2014
AS/0013/2014	AS/0191/2014	AS/0113/2014	AS/0005/2014
AS/0176/2014	AS/0180/2014	AS/0081/2014	AS/0214/2014
AS/0047/2014	AS/0142/2014	AS/0246/2014	AS/0042/2014
AS/0358/2014	AS/0277/2014	AS/0237/2014	AS/0120/2014

Análisis de los efectos de la normativa laboral

AS/0099/2014	AS/0196/2014	AS/0100/2015	AS/0230/2015
AS/0214/2014	AS/0019/2014	AS/0249/2015	AS/0478/2015
AS/0371/2014	AS/0087/2014	AS/0020/2015-L	AS/0633/2015
AS/0222/2014	AS/0170/2014	AS/0564/2015	AS/0662/2015
AS/0117/2014	AS/0039/2014	AS/0902/2015	AS/0274/2015
AS/0226/2014	AS/0078/2014	AS/0266/2015	AS/0388/2015
AS/0203/2014	AS/0220/2014	AS/0057/2015	AS/0277/2015
AS/0035/2014	AS/0127/2014	AS/0331/2015	AS/0453/2015
AS/0240/2014	AS/0453/2014	AS/0058/2015-L	AS/0109/2015
AS/0322/2014	AS/0018/2014	AS/0264/2015	AS/0261/2015
AS/0157/2014	AS/0305/2014	AS/0575/2015	AS/0149/2015
AS/0030/2014	AS/0193/2014	AS/0165/2015	AS/0561/2015
AS/0090/2014	AS/0057/2014	AS/0246/2015-L	AS/0065/2015
AS/0043/2014	AS/0060/2014	AS/0139/2015	AS/0190/2015-L
AS/0206/2014	AS/0145/2014	AS/0577/2015	AS/0254/2015
AS/0431/2014	AS/0272/2014	AS/0261/2015	AS/0259/2015
AS/0082/2014	AS/0057/2014	AS/0295/2015	AS/0305/2015
AS/0236/2014	AS/0071/2014	AS/0394/2015	AS/0021/2015
AS/0209/2014	AS/0376/2014	AS/0490/2015	AS/0025/2015
AS/0079/2014	AS/0048/2014	AS/0144/2015	AS/0280/2015
AS/0033/2014	AS/0178/2014	AS/0180/2015	AS/0291/2015
AS/0195/2014	AS/0251/2014	AS/0236/2015-L	AS/0160/2015
AS/0109/2014	AS/0075/2014	AS/0010/2015-L	AS/0009/2015
AS/0406/2014	AS/0487/2014	AS/0097/2015-L	AS/0265/2015
AS/0038/2014	AS/0880/2015	AS/0191/2015-L	AS/0397/2015
AS/0164/2014	AS/0750/2015	AS/0597/2015	AS/0033/2015
AS/0170/2014	AS/0176/2015	AS/0193/2015-L	AS/0455/2015
AS/0546/2014	AS/0693/2015	AS/0134/2015-L	AS/0377/2015
AS/0221/2014	AS/0437/2015	AS/0274/2015	AS/0459/2015
AS/0069/2014	AS/0166/2015	AS/0591/2015	AS/0546/2015
AS/0197/2014	AS/0146/2015	AS/0010/2015	AS/0432/2015
AS/0183/2014	AS/0724/2015	AS/0849/2015	AS/0407/2015
AS/0159/2014	AS/0244/2015	AS/0306/2015	AS/0669/2015
AS/0232/2014	AS/0691/2015	AS/0743/2015	AS/0335/2015
AS/0062/2014	AS/0175/2015-L	AS/0104/2015-L	AS/0030/2015
AS/0223/2014	AS/0091/2015	AS/0275/2015	AS/0276/2015-L
AS/0135/2014	AS/0574/2015	AS/0297/2015	AS/0365/2015
AS/0204/2014	AS/0215/2015	AS/0115/2015	AS/0092/2015
AS/0031/2014	AS/0920/2015	AS/0748/2015	AS/0340/2015
AS/0214/2014	AS/0875/2015	AS/0699/2015	AS/0140/2015
AS/0202/2014	AS/0891/2015	AS/0241/2015-L	AS/0253/2015
AS/0235/2014	AS/0621/2015	AS/0482/2015	AS/0154/2015
AS/0058/2014	AS/0162/2015	AS/0094/2015	AS/0147/2015
AS/0105/2014	AS/0617/2015	AS/0330/2015	AS/0072/2015-L
AS/0049/2014	AS/0536/2015	AS/0139/2015	AS/0752/2015
AS/0160/2014	AS/0413/2015	AS/0545/2015	AS/0175/2015
AS/0277/2014	AS/0114/2015-L	AS/0477/2015	AS/0578/2015
AS/0250/2014	AS/0046/2015	AS/0104/2015	AS/0212/2015
AS/0213/2014	AS/0024/2015	AS/0304/2015	AS/0383/2015
AS/0198/2014	AS/0218/2015	AS/0101/2015	AS/0130/2015

AS/0023/2015-L	AS/0217/2015-L	AS/0012/2015	AS/0170/2015
AS/0030/2015	AS/0375/2015	AS/0081/2015	AS/0073/2015-L
AS/0077/2015-L	AS/0008/2015	AS/0129/2015	AS/0048/2015-L
AS/0540/2015	AS/0128/2015	AS/0196/2015	AS/0030/2015-L
AS/0659/2015	AS/0713/2015	AS/0206/2015	AS/0729/2015
AS/0774/2015	AS/0639/2015	AS/0307/2015	AS/0094/2015-L
AS/0294/2015	AS/0302/2015	AS/0199/2015	AS/0363/2015
AS/0618/2015	AS/0855/2015	AS/0011/2015	AS/0234/2015-L
AS/0484/2015	AS/0240/2015	AS/0507/2015	AS/0357/2015
AS/0351/2015	AS/0238/2015-L	AS/0638/2015	AS/0170/2015
AS/0514/2015	AS/0362/2015	AS/0124/2015	AS/0673/2015
AS/0492/2015	AS/0199/2015	AS/0572/2015	AS/0549/2015
AS/0374/2015	AS/0069/2015-L	AS/0001/2015-L	AS/0172/2015
AS/0183/2015-L	AS/0213/2015-L	AS/0018/2015-L	AS/0167/2015
AS/0096/2015-L	AS/0099/2015-L	AS/0076/2015-L	AS/0466/2015
AS/0119/2015	AS/0393/2015	AS/0210/2015-L	AS/0252/2015
AS/0137/2015-L	AS/0109/2015	AS/0369/2015	AS/0023/2015
AS/0376/2015	AS/0134/2015	AS/0776/2015	AS/0503/2015
AS/0073/2015	AS/0242/2015	AS/0006/2015	AS/0155/2015
AS/0118/2015-L	AS/0918/2015	AS/0717/2015	AS/0201/2015
AS/0770/2015	AS/0506/2015	AS/0285/2015	AS/0704/2015
AS/0115/2015-L	AS/0642/2015	AS/0766/2015	AS/0870/2015
AS/0472/2015	AS/0508/2015	AS/0179/2015	AS/0092/2015-L
AS/0080/2015-L	AS/0195/2015	AS/0230/2015-L	AS/0093/2015-L
AS/0539/2015	AS/0372/2015	AS/0110/2015	AS/0263/2015
AS/0279/2015	AS/0316/2015	AS/0066/2015-L	AS/0014/2015
AS/0210/2015	AS/0140/2015	AS/0288/2015	AS/0095/2015-L
AS/0170/2015	AS/0237/2015	AS/0640/2015	AS/0441/2015
AS/0475/2015	AS/0808/2015	AS/0032/2015	AS/0087/2015
AS/0850/2015	AS/0078/2015	AS/0172/2015	AS/0070/2015
AS/0161/2015	AS/0144/2015-L	AS/0277/2015	AS/0675/2015
AS/0050/2015	AS/0479/2015	AS/0903/2015	AS/0055/2015-L
AS/0251/2015	AS/0126/2015	AS/0239/2015-L	AS/0113/2015
AS/0207/2015	AS/0086/2015	AS/0138/2015	AS/0132/2015-L
AS/0015/2015	AS/0646/2015	AS/0020/2015	AS/0352/2015
AS/0269/2015	AS/0206/2015-L	AS/0878/2015	AS/0271/2015
AS/0237/2015-L	AS/0424/2015	AS/0063/2015-L	AS/0842/2015
AS/0248/2015	AS/0501/2015	AS/0071/2015-L	AS/0120/2015
AS/0225/2015	AS/0091/2015-L	AS/0321/2015	AS/0105/2015-L
AS/0313/2015	AS/0535/2015	AS/0184/2015-L	AS/0695/2015
AS/0175/2015	AS/0765/2015	AS/0141/2015	AS/0078/2015
AS/0414/2015	AS/0133/2015	AS/0648/2015	AS/0253/2015
AS/0340/2015	AS/0868/2015	AS/0081/2015-L	AS/0707/2015
AS/0292/2015	AS/0177/2015	AS/0284/2015	AS/0735/2015
AS/0174/2015-L	AS/0128/2015-L	AS/0677/2015	AS/0694/2015
AS/0197/2015	AS/0176/2015	AS/0679/2015	AS/0567/2015
AS/0016/2015	AS/0257/2015-L	AS/0651/2015	AS/0380/2015
AS/0131/2015	AS/0171/2015	AS/0085/2015	AS/0208/2015
AS/0580/2015	AS/0092/2015	AS/0911/2015	AS/0074/2015
AS/0400/2015	AS/0080/2015	AS/0853/2015	AS/0011/2015

Análisis de los efectos de la normativa laboral

AS/0013/2015	AS/0191/2016	AS/0191/2016	AS/0060/2016
AS/0065/2016	AS/0140/2016	AS/0140/2016	AS/0149/2016
AS/0103/2016	AS/0296/2016	AS/0296/2016	AS/0385/2016
AS/0359/2016	AS/0304/2016	AS/0304/2016	AS/0193/2016
AS/0338/2016	AS/0365/2016	AS/0365/2016	AS/0031/2016
AS/0435/2016	AS/0267/2016	AS/0267/2016	AS/0261/2016
AS/0155/2016	AS/0426/2016	AS/0426/2016	AS/0088/2016
AS/0414/2016	AS/0395/2016	AS/0395/2016	AS/0057/2016
AS/0462/2016	AS/0397/2016-I	AS/0397/2016-I	AS/0277/2016
AS/0098/2016	AS/0327/2016	AS/0327/2016	AS/0020/2016
AS/0228/2016	AS/0102/2016	AS/0102/2016	AS/0299/2016
AS/0591/2016	AS/0008/2016	AS/0008/2016	AS/0114/2016
AS/0268/2016	AS/0448/2016	AS/0448/2016	AS/0339/2016
AS/0248/2016	AS/0335/2016	AS/0335/2016	AS/0069/2016
AS/0444/2016	AS/0371/2016	AS/0371/2016	AS/0089/2016
AS/0268/2016	AS/0474/2016	AS/0474/2016	AS/0377/2016
AS/0216/2016	AS/0119/2016	AS/0119/2016	AS/0182/2016
AS/0241/2016	AS/0336/2016	AS/0336/2016	AS/0085/2016
AS/0009/2016	AS/0002/2016	AS/0002/2016	AS/0264/2016
AS/0386/2016	AS/0338/2016	AS/0338/2016	AS/0249/2016
AS/0062/2016	AS/0148/2016	AS/0148/2016	AS/0082/2016
AS/0307/2016	AS/0339/2016	AS/0339/2016	AS/0413/2016
AS/0262/2016	AS/0312/2016	AS/0312/2016	AS/0240/2016
AS/0420/2016	AS/0266/2016	AS/0266/2016	AS/0122/2016
AS/0174/2016	AS/0027/2016	AS/0027/2016	AS/0284/2016
AS/0278/2016	AS/0334/2016	AS/0334/2016	AS/0411/2016
AS/0262/2016	AS/0244/2016	AS/0244/2016	AS/0270/2016
AS/0220/2016	AS/0231/2016	AS/0231/2016	AS/0348/2016
AS/0258/2016	AS/0052/2016	AS/0052/2016	AS/0274/2016
AS/0082/2016	AS/0376/2016	AS/0376/2016	AS/0281/2016
AS/0323/2016	AS/0131/2016	AS/0131/2016	AS/0076/2016
AS/0388/2016	AS/0207/2016	AS/0207/2016	AS/0425/2016
AS/0007/2016	AS/0061/2016	AS/0061/2016	AS/0287/2016
AS/0295/2016	AS/0410/2016	AS/0410/2016	AS/0141/2016
AS/0046/2016	AS/0164/2016	AS/0164/2016	AS/0252/2016
AS/0135/2016	AS/0310/2016	AS/0310/2016	AS/0315/2016
AS/0260/2016	AS/0120/2016	AS/0120/2016	AS/0470/2016
AS/0229/2016	AS/0201/2016	AS/0201/2016	AS/0214/2016
AS/0407/2016	AS/0125/2016	AS/0125/2016	AS/0003/2017
AS/0250/2016	AS/0315/2016	AS/0315/2016	AS/0172/2017
AS/0321/2016	AS/0280/2016	AS/0280/2016	AS/0080/2017
AS/0106/2016	AS/0258/2016	AS/0258/2016	AS/0271/2017
AS/0183/2016	AS/0227/2016	AS/0227/2016	AS/0104/2017
AS/0421/2016	AS/0373/2016	AS/0373/2016	AS/0038/2017
AS/0153/2016	AS/0243/2016	AS/0243/2016	AS/0021/2017
AS/0929/2015	AS/0217/2016	AS/0217/2016	AS/0022-1/2017
AS/0330/2016	AS/0445/2016	AS/0445/2016	AS/0182-1/2017
AS/0021/2016	AS/0283/2016	AS/0283/2016	AS/0072/2017
AS/0118/2016	AS/0165/2016	AS/0165/2016	AS/0046/2017
AS/0110/2016	AS/0352/2016	AS/0352/2016	AS/0187/2017

AS/0077/2017	AS/0395/2018	AS/0024/2018	AS/0481/2018
AS/0245/2017	AS/0771/2018	AS/0105/2018	AS/0241/2018
AS/0059/2017	AS/0691/2018	AS/0304/2018	AS/0181/2018
AS/0061/2017	AS/0027/2018	AS/0253/2018	AS/0209/2018
AS/0007/2017	AS/0496/2018	AS/0341/2018	AS/0105/2018
AS/0278/2017	AS/0187/2018	AS/0206/2018	AS/0318/2018
AS/0221/2017	AS/0020/2018	AS/0580/2018	AS/0064/2018
AS/0008/2017	AS/0467/2018	AS/0056/2018	AS/0087/2018
AS/0183-1/2017	AS/0267/2018	AS/0138/2018	AS/0166/2018
AS/0019/2017	AS/0005/2018	AS/0485/2018	AS/0779/2018
AS/0049/2017	AS/0168/2018	AS/0359/2018	AS/0586/2018
AS/0276/2017	AS/0281/2018	AS/0361/2018	AS/0416/2018
AS/0016/2017	AS/0552/2018	AS/0360/2018	AS/0381/2018
AS/0053/2017	AS/0794/2018	AS/0121/2018	AS/0534/2018
AS/0299/2017	AS/0754/2018	AS/0091/2018	AS/0216/2018
AS/0007/2017	AS/0451/2018	AS/0185/2018	AS/0191/2018
AS/0208/2017	AS/0504/2018	AS/0225/2018	AS/0246/2018
AS/0015/2017	AS/0019/2018	AS/0329/2018	AS/0299/2018
AS/0079/2017	AS/0482/2018	AS/0466/2018	AS/0263/2018
AS/0014/2017	AS/0177/2018	AS/0050/2018	AS/0008/2018
AS/0291/2017	AS/0441/2018	AS/0293/2018	AS/0507/2018
AS/0217/2017	AS/0097/2018	AS/0432/2018	AS/0264/2018
AS/0130/2017	AS/0469/2018	AS/0347/2018	AS/0259/2018
AS/0042-1/2017	AS/0575/2018	AS/0209/2018	AS/0788/2018
AS/0157/2017	AS/0331/2018	AS/0308/2018	AS/0780/2018
AS/0028/2017	AS/0564/2018	AS/0197/2018	AS/0366/2018
AS/0300/2017	AS/0309/2018	AS/0091/2018	AS/0092/2018
AS/0041/2017	AS/0391/2018	AS/0248/2018	AS/0566/2018
AS/0051/2017	AS/0568/2018	AS/0665/2018	AS/0093/2018
AS/0046/2017	AS/0137/2018	AS/0783/2018	AS/0153/2018
AS/0077/2017	AS/0071/2018	AS/0086/2018	AS/0210/2018
AS/0175/2017	AS/0501/2018	AS/0279/2018	AS/0422/2018
AS/0139/2017	AS/0077/2018	AS/0030/2018	AS/0423/2018
AS/0062/2017	AS/0390/2018	AS/0512/2018	AS/0316/2018
AS/0010/2017	AS/0772/2018	AS/0554/2018	AS/0332/2018
AS/0039/2017	AS/0008/2018	AS/0012/2018	AS/0284/2018
AS/0022/2017	AS/0485/2018	AS/0495/2018	AS/0321/2018
AS/0009/2017	AS/0420/2018	AS/0673/2018	AS/0488/2018
AS/0090/2017	AS/0489/2018	AS/0252/2018	AS/0247/2018
AS/0037/2017	AS/0182/2018	AS/0227/2018	AS/0473/2018
AS/0207/2017	AS/0510/2018	AS/0490/2018	AS/0684/2018
AS/0006/2017	AS/0345/2018	AS/0086/2018	AS/0357/2018
AS/0023-1/2017	AS/0535/2018	AS/0134/2018	AS/0250/2018
AS/0312/2018	AS/0521/2018	AS/0165/2018	AS/0085/2018
AS/0335/2018	AS/0240/2018	AS/0117/2018	AS/0435/2018
AS/0183/2018	AS/0593/2018	AS/0484/2018	AS/0256/2018
AS/0533/2018	AS/0114/2018	AS/0305/2018	AS/0110/2018
AS/0667/2018	AS/0408/2018	AS/0100/2018	AS/0256/2018
AS/0483/2018	AS/0432/2018	AS/0311/2018	AS/0053/2018
AS/0387/2018	AS/0576/2018	AS/0446/2018	AS/0004/2018

Análisis de los efectos de la normativa laboral

AS/0487/2018	AS/0416/2019	AS/0460/2019	AS/0137/2019
AS/0328/2018	AS/0180/2019	AS/0733/2019	AS/0146/2019
AS/0275/2018	AS/0113/2019	AS/0480/2019	AS/0562/2019
AS/0660/2018	AS/0359/2019	AS/0319/2019	AS/0620/2019
AS/0725/2018	AS/0165/2019	AS/0370/2019	AS/0144/2019
AS/0079/2018	AS/0213/2019	AS/0113/2019	AS/0364/2019
AS/0176/2019	AS/0191/2019	AS/0225/2019	AS/0584/2019
AS/0301/2019	AS/0731/2019	AS/0454/2019	AS/0583/2019
AS/0437/2019	AS/0173/2019	AS/0430/2019	AS/0168/2019
AS/0086/2019	AS/0121/2019	AS/0728/2019	AS/0050/2019
AS/0514/2019	AS/0425/2019	AS/0616/2019	AS/0137/2019
AS/0486/2019	AS/0296/2019	AS/0434/2019	AS/0423/2019
AS/0649/2019	AS/0737/2019	AS/0464/2019	AS/0679/2019
AS/0729/2019	AS/0779/2019	AS/0551/2019	AS/0763/2019
AS/0510/2019	AS/0132/2019	AS/0381/2019	AS/0120/2019
AS/0719/2019	AS/0661/2019	AS/0189/2019	AS/0019/2019
AS/0215/2019	AS/0494/2019	AS/0362/2019	AS/0036/2019
AS/0675/2019	AS/0406/2019	AS/0759/2019	AS/0541/2019
AS/0650/2019	AS/0335/2019	AS/0629/2019	AS/0740/2019
AS/0805/2019	AS/0751/2019	AS/0592/2019	AS/0271/2019
AS/0400/2019	AS/0575/2019	AS/0512/2019	AS/0091/2019
AS/0527/2019	AS/0146/2019	AS/0288/2019	AS/0131/2019
AS/0193/2019	AS/0608/2019	AS/0704/2019	AS/0178/2019
AS/0163/2019	AS/0248/2019	AS/0479/2019	AS/0456/2019
AS/0337/2019	AS/0049/2019	AS/0161/2019	AS/0703/2019
AS/0077/2019	AS/0573/2019	AS/0333/2019	AS/0449/2019
AS/0387/2019	AS/0349/2019	AS/0024/2019	AS/0811/2019
AS/0006/2019	AS/0292/2019	AS/0585/2019	AS/0317/2019
AS/0176/2019	AS/0613/2019	AS/0332/2019	AS/0092/2019
AS/0485/2019	AS/0804/2019	AS/0235/2019	AS/0563/2019
AS/0179/2019	AS/0133/2019	AS/0371/2019	AS/0376/2019
AS/0272/2019	AS/0690/2019	AS/0492/2019	AS/0531/2019
AS/0549/2019	AS/0565/2019	AS/0422/2019	AS/0706/2019
AS/0094/2019	AS/0444/2019	AS/0035/2019	AS/0159/2019
AS/0385/2019	AS/0240/2019	AS/0256/2019	AS/0588/2019
AS/0247/2019	AS/0479/2019	AS/0027/2019	AS/0565/2019
AS/0259/2019	AS/0414/2019	AS/0075/2019	AS/0536/2019
AS/0587/2019	AS/0475/2019	AS/0683/2019	AS/0148/2019
AS/0093/2019	AS/0532/2019	AS/0485/2019	AS/0245/2019
AS/0625/2019	AS/0419/2019	AS/0253/2019	AS/0613/2019
AS/0670/2019	AS/0757/2019	AS/0100/2019	AS/0579/2019
AS/0042/2019	AS/0684/2019	AS/0253/2019	AS/0493/2019
AS/0199/2019	AS/0241/2019	AS/0500/2019	AS/0080/2019
AS/0022/2019	AS/0435/2019	AS/0057/2019	AS/0117/2019
AS/0508/2019	AS/0393/2019	AS/0686/2019	AS/0141/2019
AS/0153/2019	AS/0574/2019	AS/0252/2019	AS/0515/2019
AS/0646/2019	AS/0803/2019	AS/0399/2019	AS/0723/2019
AS/0162/2019	AS/0511/2019	AS/0553/2019	AS/0788/2019
AS/0517/2019	AS/0408/2019	AS/0628/2019	AS/0451/2019
AS/0449/2019	AS/0685/2019	AS/0426/2019	AS/0632/2019

AS/0612/2019	AS/0597/2019	AS/0192/2019
AS/0742/2019	AS/0108/2019	AS/0396/2019
AS/0672/2019	AS/0647/2019	AS/0521/2019
AS/0484/2019	AS/0250/2019	AS/0754/2019
AS/0029/2019	AS/0633/2019	AS/0239/2019
AS/0064/2019	AS/0707/2019	
AS/0067/2019	AS/0318/2019	
AS/0143/2019	AS/0209/2019	
AS/0313/2019	AS/0135/2019	
AS/0241/2019	AS/0260/2019	
AS/0025/2019	AS/0012/2019	
AS/0395/2019	AS/0739/2019	
AS/0695/2019	AS/0769/2019	
AS/0708/2019	AS/0330/2019	
AS/0064/2019	AS/0634/2019	
AS/0790/2019	AS/0293/2019	
AS/0758/2019	AS/0128/2019	
AS/0702/2019	AS/0627/2019	
AS/0756/2019	AS/0801/2019	
AS/0689/2019	AS/0309/2019	
AS/0201/2019	AS/0489/2019	
AS/0099/2019	AS/0651/2019	
AS/0341/2019	AS/0374/2019	
AS/0664/2019	AS/0245/2019	
AS/0460/2019	AS/0794/2019	
AS/0315/2019	AS/0711/2019	
AS/0425/2019	AS/0525/2019	
AS/0286/2019	AS/0157/2019	
AS/0710/2019	AS/0184/2019	
AS/0097/2019	AS/0599/2019	
AS/0730/2019	AS/0270/2019	
AS/0574/2019	AS/0566/2019	
AS/0060/2019	AS/0690/2019	
AS/0563/2019	AS/0136/2019	
AS/0716/2019	AS/0234/2019	
AS/0561/2019	AS/0384/2019	
AS/0652/2019	AS/0539/2019	
AS/0691/2019	AS/0130/2019	
AS/0166/2019	AS/0549/2019	
AS/0544/2019	AS/0598/2019	
AS/0055/2019	AS/0008/2019	
AS/0798/2019	AS/0538/2019	
AS/0070/2019	AS/0006/2019	
AS/0568/2019	AS/0010/2019	
AS/0437/2019	AS/0786/2019	
AS/0330/2019	AS/0629/2019	
AS/0593/2019	AS/0735/2019	
AS/0522/2019	AS/0715/2019	
AS/0237/2019	AS/0631/2019	
AS/0251/2019	AS/0036/2019	