

MANUAL DE DERECHOS LABORALES

Preguntas y respuestas para
trabajadores comprendidos en el
ámbito de aplicación de la Ley
General del Trabajo

DISTRIBUCIÓN GRATUITA



Abg. MSc. Hernán M. Clavel Salazar

2025

MANUAL DE DERECHOS LABORALES

Preguntas y respuestas para trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo

Autor: Abg. MSc. Hernán Mario Clavel Salazar
DOCENTE DE DERECHO DEL TRABAJO
Y PROCESAL LABORAL – CARRERA DE
DERECHO – U.M.S.A.

DISTRIBUCIÓN GRATUITA

La Paz - Bolivia

Autor

Abg. MSc Hernán M. Clavel Salazar

Edición y diagramación:

Pedro Plata J.

Primera Edición 2025

Diseño de portada: Inés Clavel Torrez

DISTRIBUCIÓN GRATUITA

Derecho de Autor R.A. SENAPI N° 1-573/2025

Impresión

IMPRENTA A&P EXPERT PEOPLE

PRESENTACIÓN

La Universidad Boliviana, está sustentada en tres pilares: El proceso de enseñanza aprendizaje; la investigación científica y la interacción social.

Este trabajo se sustenta en la interacción social, es decir, parte del intercambio entre el conocimiento de la materia de derecho del trabajo y la necesidad de los trabajadores de que se les brinde información sobre sus derechos laborales de manera precisa, clara y concreta, bajo la modalidad de preguntas y respuestas.

Para que se produzca este trabajo se realizaron consultas sin mayores ambages a las y los trabajadores de diferentes actividades económicas a partir de la Cátedra de Derecho del Trabajo.

En esta interrelación se acuerda en principio hacer una presentación en el Seminario denominado “Los Derechos Socio Laborales en Bolivia” en el paraninfo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas el 17 de octubre del año 2023, en dos materias: Derecho a la Seguridad Social y Derecho del Trabajo y Procesal Laboral; donde, además, se comprometió traducir lo expresado en el seminario a un texto escrito que sea del alcance de las y los trabajadores.

En forma posterior entre los autores de las preguntas y respuestas, se acordó que los dos trabajos se presentarían por separado.

Bajo estos antecedentes la contribución del docente, es otorgar un manual de 50 preguntas y respuestas más comunes en la materia de

derecho del trabajo, a las y los trabajadores comprendidos en el alcance de la Ley General del Trabajo, cuya distribución será en forma gratuita, lo que consolida el carácter de interacción social entre la universidad y su pueblo.

En la elaboración del manual se ha consultado treinta y tres (33) normas entre leyes, decretos supremos, decretos leyes, códigos, resoluciones ministeriales, autos supremos, sentencias constitucionales y tratados internacionales; de dichas normas se han citado al menos 55 artículos, por lo que las respuestas tienen un respaldo normativo lo que le da un carácter académico a este trabajo que se presenta en un formato sencillo, comprensible al alcance y entendimiento de las y los trabajadores de nuestra amada Bolivia.

El autor

DEDICATORIA

A la memoria de mi señor padre Juan Clavel Castro (+)
trabajador del distrito minero de Mina Chojlla

A las y los alumnos de la Carrera de Derecho de la Universidad
Mayor de San Andrés, quienes me impulsan a desarrollar la
experiencia y los conocimientos adquiridos en la profesión y la
docencia universitaria

A las y los trabajadores a quienes va dirigido este trabajo, como
un instrumento para que puedan hacer valer sus derechos

AGRADECIMIENTO

A Dios, que con su bendición y enseñanza de amor al prójimo
permitieron concluir este trabajo

A mi Sra. madre Juana Salazar Vda. de Clavel quien con su
amor y trabajo me educó y apoyó mi formación profesional

A Miriam mi esposa y a mis hijos que con su amor día a día, me
apoyan y permitieron que concluya este manual

ABREVIATURAS

CPE	Constitución Política del Estado
DS	Decreto Supremo
LGT	Ley General del Trabajo
DR de la LGT	Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo
CPT	Código Procesal del Trabajo
RM	Resolución Ministerial
DL	Decreto Ley
RA	Resolución Administrativa
AS	Auto Supremo
SCP	Sentencia Constitucional Plurinacional
SPI	Sueldo promedio indemnizable

ÍNDICE

Capítulo I

ASPECTOS GENERALES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO

1. En términos sencillos ¿qué es el derecho del trabajo?
2. ¿Cuáles son las características más importantes del derecho del trabajo?
3. ¿Qué son los principios del derecho del trabajo?
4. ¿Qué significa el principio protector en el derecho de trabajo?
5. ¿Por qué los derechos de los trabajadores son de cumplimiento obligatorio e irrenunciables?
6. ¿Qué significa el principio de primacía de la realidad en materia laboral?
7. ¿Cuándo se discrimina a un trabajador (a)?
8. ¿Por qué interviene el Estado en la relación laboral?
9. ¿Qué es el acoso laboral?

Capítulo II

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

10. ¿Para que exista relación de trabajo que elementos deben concurrir?
11. ¿Un contrato de trabajo puede ser verbal?
12. ¿Qué pasa si he suscrito un contrato a plazo fijo y sigo trabajando?
13. ¿Qué es un contrato por tiempo indefinido?
14. ¿En qué casos se puede realizar un contrato eventual?
15. ¿Qué es el teletrabajo y qué el trabajo a distancia?
16. ¿Qué clases de jornadas de trabajo por la luz del día existen?
17. ¿Qué es el trabajo extraordinario y como se paga – trabajo en domingos y feriados?

18. ¿Qué trabajadores se exceptúan de la jornada ordinaria de trabajo?
19. ¿Qué es el salario y cual el plazo para pagar?
20. ¿Qué es el bono de antigüedad?
21. ¿Qué es el bono de producción?
22. ¿Qué es la prima de utilidades?
23. ¿Qué es el bono de frontera?
24. ¿Qué es el salario dominical?
25. ¿Qué es el aguinaldo?
26. ¿Cuándo se paga el segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia”?
27. ¿Qué es la vacación y en cuantos días se descansó equivale?
28. ¿Qué significa modificar las condiciones de una relación laboral?
29. ¿Qué se entiende por suspensión de la relación laboral?
30. ¿Porque es importante saber cómo concluye o se extingue la relación laboral?
31. ¿Qué es el sueldo promedio indemnizable – SPI y cómo se obtiene?
32. ¿Qué es el tiempo de servicios?
33. ¿Qué es el desahucio?
34. ¿Qué es la indemnización por tiempo de servicios?
35. ¿Qué es el quinquenio?
36. ¿Qué son los beneficios sociales y cuál el plazo para pagar los mismos?
37. ¿Qué derechos le corresponde al trabajador si la relación concluye por cumplimiento del contrato?
38. ¿Qué derechos le corresponde al trabajador si la relación concluye por muerte del trabajador?
39. ¿Qué derechos le corresponde al trabajador si la relación concluye por renuncia del trabajador?
40. ¿Qué derechos le corresponde al trabajador si la relación concluye por despido injustificado del trabajador?
41. ¿Cuáles son las causas de despido justificado en Bolivia?

- 42. ¿Si un trabajador (a) es despedida en forma justificada tiene algún derecho?
- 43. ¿Qué derechos le corresponden a la trabajadora (or) si la relación laboral concluye por incapacidad permanente, y jubilación?

Capítulo III

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Derecho de asociación, conflictos colectivos y convenio colectivo de trabajo

- 44. ¿Para qué se sindicalizan los trabajadores?
- 45. ¿Qué principios rigen al sindicalismo?
- 46. ¿Qué es el fuero sindical?
- 47. ¿Qué es el desafuero sindical?
- 48. ¿Cómo se obtiene la personalidad jurídica de un sindicato y quién reconoce a un directorio sindical?
- 49. ¿Qué es un conflicto colectivo de trabajo?
- 50. ¿Qué es la huelga?
- 51. ¿Qué es un convenio colectivo de trabajo?

Capítulo I

ASPECTOS GENERALES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO

En términos sencillos ¿qué es el derecho del trabajo?

Es una rama del derecho social, que estudia todas las formas de trabajo, con el objetivo de otorgar protección jurídica al trabajador y a su familia; lo señalado tiene respaldo en lo previsto por la Constitución Política del Estado en su Art. 46.II que dispone: *“El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas”*

¿Cuáles son las características más importantes del derecho del trabajo?

Para comprender al derecho del trabajo es importante conocer las características de esta disciplina y siguiendo al Prof. Uruguayo Américo Plá Rodríguez las mismas se resumen en las siguientes:

- Es un derecho extraetático y fragmentario, significa que las normas laborales no sólo emergen del parlamento (órgano legislativo) bajo la modalidad de leyes, sino el derecho del trabajo cada vez más se nutre de otras categorías de normas como decretos supremos, resoluciones ministeriales, reglamentos, jurisprudencia, convenios internacionales e incluso usos y costumbres; por ello es necesario saber que la normativa laboral no está únicamente en un código o ley general del trabajo, sino en varias otras normas y precisamente por este hecho se dice que es un derechos fragmentario, porque está contenido en distintos tipos de normas. Por lo que no solo debemos limitar la búsqueda de normas en un código o ley general.
- Es un derecho provisorio y en constante formación; las normas laborales tienen entre sus características que son de corta duración,

no permanecen vigentes tiempos largos, por el contrario, cambian de acuerdo al desarrollo de la sociedad, de las políticas de gobierno; por ejm. el salario mínimo nacional se fija cada año, o las normas con motivo del COVID 19 en su mayoría ya no están vigentes, porque fueron para ese momento; por ello el derecho del trabajo es inacabado se va transformando permanentemente.

- Es un derecho concreto, debemos saber que las normas laborales no siempre regulan para todos los trabajadores, sino en muchos casos norman tomando en cuenta el tipo de trabajo, el género, la forma de prestación; por Ejm. no es lo mismo la jornada de trabajo semanal para mujeres y varones, tampoco se paga igual el trabajo realizado en el día que en la noche, Esta característica debemos tomar en cuenta a la hora de reclamar nuestros derechos y en el desarrollo de las preguntas y respuestas de este trabajo despejamos muchas dudas.
- Es un derecho nuevo, porque aparece una vez que surge el capitalismo, antes había trabajo, pero no era regulado por el “derecho del trabajo” y es también es un derecho con un espíritu nuevo, porque protege al débil de la relación laboral, al trabajador (a)
- Es un derecho que tiende a internacionalizarse, debemos saber que hay normas a nivel internacional que protegen al trabajador, estas normas bajo la modalidad de convenios se aprueban en la Organización Internwacional del Trabajo – OIT y si son ratificados por el Gobierno, podemos basarnos en estos convenios para resguardar nuestros derechos.

Por ello es importante conocer estas características, para que no nos digan todo esta en la ley general del trabajo, porque no es así, o que esta es la norma vigente, cuando puede la misma haber sido derogada o abrogada; o que nos digan esto señala la norma para todos cuando puede haber otra norma para la forma de trabajo que realizamos. A tomar en cuenta esta recomendación.

¿Qué son los principios del derecho del trabajo?

Siguiendo la línea del Prof. Américo Plá Rodríguez, que orienta sobre los mismos; entendemos a los principios como las líneas directrices, los criterios fundamentales, la estructura sobre la que se edifica el derecho del trabajo, sirven para inspirar al legislador, quien al proponer una ley no debe alejarse de los principios, también orientan al juez o a quien administra o imparte justicia laboral y finalmente actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley sobre un determinado tema.

En Bolivia los principios del derecho del trabajo han sido ratificados por el DS 28699 en su Art. 4 y dispuestos en la CPE en su Art. 48.II y III, que los pasamos a desarrollar:

¿Qué significa el principio protector en el derecho de trabajo?

El principio protector es la razón de ser del derecho del trabajo, así expresa el Profesor Uruguayo Américo Plá Rodríguez, la finalidad de esta materia es dar tutela jurídica al trabajador por ser quien se encuentra en una situación menos favorable frente al empleador u otras situaciones cuando se trata de trabajadores por cuenta propia.

La Constitución Política del Estado consagra este principio en su Art. 48.II cuando establece: ***“Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad...”***

¿Por qué los derechos de los trabajadores son de cumplimiento obligatorio e irrenunciables?

El Art. 48.I de la CPE establece: ***“Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio”***, es decir, le dan carácter de normas de orden público, porque el trabajo permite a una persona lograr los medios de subsistencia para él y para su familia.

La CPE en su Art. 48.III además dispone que los derechos y beneficios reconocidos en favor de las y los trabajadores no pueden renunciarse y así haya renunciado, esta situación no será válida para el derecho y no causa estado, pudiendo la o el trabajador de igual manera reclamar los derechos que le corresponden ante las autoridades correspondientes.

¿Qué significa el principio de primacía de la realidad en materia laboral?

Este principio es un antídoto para evitar formas de contratación fraudulentas; porque cuando el trabajador firma el contrato elaborado por el empleador, no cuestiona su contenido, en los hechos se adhiere, porque si no lo hace, no sería contratado.

El contrato puede señalar que no se trata de una relación laboral, cuando en los hechos existen las características de la misma, por lo que para evitar que el empleador quiera evadir sus obligaciones laborales se establece que cuando hay una discrepancia entre lo que está señalado en el contrato y lo que ocurre en los hechos, siempre deben prevalecer los hechos.

El principio está señalado en el Decreto Supremo N° 28699 en su Art. 4.I. inc d) Pese a ello los gobiernos de turno violan este principio, por ejm. cuando contratan “consultores de línea” y no les reconocen sus derechos como servidores públicos.

¿Cuándo se discrimina a un trabajador (a)?

La discriminación laboral es tratar de manera diferente a las personas que frente a otra cumplen las mismas tareas o similares responsabilidades, se discrimina por ejemplo cuando el trabajador cumpliendo la misma labor gana un salario inferior que el otro, siendo esta una de las formas de discriminación que más se da en materia laboral.

Por regla general todos los trabajadores de un mismo nivel, o en una

misma función deberían percibir igual haber básico, pero si se paga diferente, entonces estamos ante una forma de discriminación

Existen otras formas como la discriminación política, para ser trabajador en la función pública hay que ser del partido de gobierno; también hay discriminación religiosa cuando para acceder a un trabajo se obliga a profesar la misma religión; se discrimina a la mujer cuando se le reduce su salario solo por el hecho de ser mujer o cuando no se la quiere contratar solo por ser mujer; también se discrimina cuando se exige una edad mínima, o “buena presencia” u otras situaciones raciales y sociales.

Todo acto de discriminación está prohibido por mandato de la Constitución – Art. 46.I y 48.II - cuando la o el trabajador se sientan discriminados laboralmente, deben acudir ante las autoridades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para denunciar este hecho.

¿Por qué interviene el Estado en la relación laboral?

El Estado interviene en la relación laboral porque los trabajadores con su lucha han hecho que ello acontezca. En el inicio del capitalismo regían para las relaciones laborales los principios de la Revolución Francesa entre ellos: Libertad, que en el mundo de trabajo se traducía en libertad para contratar y para despedir; igualdad, por el que todos tenemos los mismos derechos, cuando en los hechos el empleador tiene el poder económico frente al trabajador que solo posee su fuerza de trabajo por lo que se encuentra en desventaja y ante ello el Estado no debería intervenir dejando que las partes acuerden “libremente”, en este contexto las y los trabajadores eran víctimas de muchas injusticias.

Cuando se pone fin a la Primera Guerra Mundial, con el Tratado de Versales – 1.919 - se crea la Organización Internacional del Trabajo – OIT – y se establece que los Estados deben establecer normas para

procurar la “justicia social”, dejar que el trabajo se considere como una mercancía y se le reconozca a las y los trabajadores sus derechos socio laborales.

A partir de ello se inicia un periodo llamado “Constitucionalismo Social” por el que entre otros el Estado interviene en las relaciones laborales en tres ámbitos:

- Aprobando normas para proteger al trabajador y su familia,
- Crea un sistema de administración de justicia laboral y
- Controla y promueve el cumplimiento de las normas socio laborales

¿Qué es el acoso laboral?

El Convenio N° 190 aprobado en la 108 Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo establece que

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Si bien este Convenio no fue ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia, la Constitución Política del Estado en su artículo 49.III. señala **“Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral”**

Por cuya razón, el acoso laboral está prohibido en Bolivia.

El acoso laboral es toda acción que se ejerce con motivo del trabajo y que

puede ser ejercida por los jefes, inmediatos superiores o compañeros de trabajo, en contra de un trabajador o de una trabajadora, mediante varios actos o incluso un solo acto; con la intención de causar daño físico o psicológico, discriminar, afectar su libertad sexual u obligarle a que acepte debido a la presión a que realice o consienta actos que no desea, como renunciar al trabajo, someterse a decisiones indebidas e ilegales.

Toda persona que se considere acosada laboralmente debe acudir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Inspector de Trabajo, para denunciar este hecho.

- La Resolución Ministerial N° 196/2021 de 08 de marzo de 2021 establece el procedimiento para la atención de denuncias de acoso laboral y acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral.
- La Resolución Ministerial N° 635/24 de 03 de junio de 2024, ratifica la vigencia de la Resolución Ministerial N° 868/10 de 26 de octubre de 2010 que establece un procedimiento para las denuncias por acoso laboral cuando las víctimas sean varones.

Es decir, hay dos procedimientos distintos para denunciar el acoso laboral, un procedimiento para las mujeres y otro para los varones, lo que muestra el desorden e incoherencia con la que actúa en varios casos el Ministerio de Trabajo.

Capítulo II

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

¿Para que exista relación de trabajo que elementos deben concurrir?

La norma boliviana - D.S. N° 23570 y D.S. N° 28699 - señalan que para que exista relación laboral deben concurrir tres elementos característicos:

- Trabajo por cuenta ajena o realizar una obra, tarea o servicio para otra persona
- La percepción de una remuneración o salario por el trabajo realizado, sea el pago, mensual, semanal, por jornal, comisión u otra forma; y
- Que esa labor, obra o servicio sea efectuada en condiciones de subordinación y dependencia, es decir, bajo la dirección del empleador, incluso el teletrabajo y trabajo a distancia.

Cuando concurren esos tres elementos, sin importar que el contrato diga por ejm. que no se trata de una relación laboral, él y la trabajadora, gozarán de los derechos laborales establecidos en la Ley General del Trabajo, salvo que se trate de trabajadores regidos por otras normas como el caso de los servidores públicos (no todos), cuya situación se regula por el Estatuto del Funcionario Público u otra norma específica.

Por tanto, para que exista relación laboral importa lo que ocurre en los hechos y no siempre lo que pueda señalar un documento, en aplicación del principio de primacía de la realidad.

¿Un contrato de trabajo puede ser verbal?

El contrato de trabajo por mandato del Art. 6 de la LGT. establece que puede ser verbal o escrito por lo tanto si no existe un contrato escrito, conforme establece el Decreto Ley N° 16187 se presume que es un contrato de trabajo verbal y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

¿Qué pasa si he suscrito un contrato a plazo fijo y sigo trabajando?

Si una persona ha suscrito un contrato a plazo fijo y cumplido el mismo sigue trabajando, la relación automáticamente se convierte en un contrato por tiempo indefinido, o como señala la Resolución Ministerial N° 283/62 se ha operado la “tácita reconducción”, por lo tanto, un trabajador (a) que haya suscrito un contrato a plazo y haya continuado trabajando tiene la calidad de ser un trabajador (a) por tiempo indefinido.

¿Qué es un contrato por tiempo indefinido?

Un contrato por tiempo indefinido es el que tiene una fecha de inicio, pero no establece una fecha de conclusión, esa es la regla que se debería seguir en materia laboral en el marco de lo establecido por el principio de continuidad y estabilidad laboral, señalado en la CPE en sus Arts. 46.I y 48.II.

Uno de los aspectos que debemos conocer del contrato por tiempo indefinido es que los primeros 90 días de la relación laboral se consideran como término de prueba, periodo durante el cual el empleador puede concluir la relación laboral con la única obligación de pagarle el sueldo por los días trabajados, pero vencido el termino de prueba se consolida la relación por tiempo indefinida

¿En qué casos se puede realizar un contrato eventual?

Esta modalidad de contrato, sirve para cubrir la labor de una trabajadora o de un trabajador considerado titular en el cargo, que eventualmente no puede trabajar por circunstancias tales como una baja médica, baja por maternidad, vacaciones, declaratorias en comisión, o cuando una empresa tenga pedidos extraordinarios de material, u otras causas similares, en cuyo caso la contratación de un trabajador eventual sirve para cubrir estas necesidades que son de carácter temporal.

Esta modalidad de contrato, no corresponde aplicar en trabajos propios y permanentes, del giro de la empresa o entidad, salvo para las circunstancias señaladas y su duración es temporal, por regla general no deben pasar de un año; por lo que no se aplica para evadir obligaciones socio laborales (D.L 16187 y Res. Adm. N° 650/07)

¿Qué es el teletrabajo y qué el trabajo a distancia?

El teletrabajo, es una modalidad de trabajo que se realiza fuera del centro laboral y cuya labor se realiza utilizando las tecnologías de la información y comunicación o TICs, cuando la naturaleza de la labor permite adoptar esta forma de trabajo.

El trabajo a distancia, se diferencia del teletrabajo porque en esta última modalidad si bien el trabajo se realiza fuera del centro laboral, en ella no concurren las tecnologías de la información y comunicación o TICs, ejm. llevar el trabajo a casa y entregar el producto unos días después es un trabajo a distancia.

Ambas modalidades de trabajo a partir del COVID 19 han sido reconocidas en Bolivia y actualmente están reguladas por el D.S. N° 4570 y se encuentran en el ámbito del derecho del trabajo

¿Qué clases de jornadas de trabajo por la luz del día existen?

Es importante saber que la jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador para cumplir la tarea, obra o servicio, sin que durante el mismo pueda disponer libremente de su tiempo (Art. 35 del DR de la LGT)

La jornada por la luz del día se clasifica en tres:

- La jornada diurna comprende el trabajo realizado entre las 6 de la mañana y las 8 de la noche y de manera general no debe exceder de 8 horas por día y de 48 horas por semana para los varones y 40 horas para las mujeres (Art. 48 de la LGT)
- La jornada nocturna es la que se desarrolla entre las 8 de la noche y las 6 de la mañana, no debe exceder de las 7 horas día. Además, a las personas que trabajan en jornada nocturna se les paga un recargo equivalente al 25% en labores de vigilancia y servicios; de un 30% para las y los trabajadores de la industria y un recargo del 50% para los trabajadores que cumplan labores entre las 24:00 y las 6 de la mañana, en áreas como galerías subterráneas, hornos de calcinación, molinos de minerales, secadura o ensecadura de minerales y en actividades nocivas y peligrosas (D.S. 90)
- La jornada mixta, es aquella que se realiza una parte en jornada diurna y otra parte en jornada nocturna, por ejemplo si un trabajador (ra) ingresa a cumplir labores a las 3 de la tarde y concluye su jornada a las 11 de la noche trabajó en jornada mixta porque de 3 de la tarde a 8 de la noche fue trabajo diurno y de las 8 de la noche a 11 de la noche fue trabajo nocturno, en estos casos el “recargo nocturno” se aplica al periodo trabajado durante la noche , debiendo hacerse el cálculo por hora trabajada.

¿Qué es el trabajo extraordinario y como se paga – trabajo en domingos y feriados?

El trabajo extraordinario es aquel que se realiza más allá de las 8 horas de trabajo, a este tiempo se denomina “horas extras” y se paga con el 100% de recargo, calculado en función a las horas extras trabajadas.

El trabajo realizado en domingos y feriados también se paga con el 100% de recargo (Art. 55 de la LGT); sin embargo, existe una salvedad para los casos en los que un servicio o actividad no se pueda interrumpir y sea necesaria por razones técnicas o de servicio al público como es el caso de hospitales, medios de transporte público, actividades de recreación y otros; en cuyo caso el trabajo en domingo se compensa con otro día de descanso durante la semana y no se remunera como trabajo extraordinario por ser una actividad que tiene que ver con el interés público (Decreto Reglamentario de 30 de agosto de 1927).

El trabajo realizado en día feriado, por razones de interés público, también se compensa con otro día de descanso durante la semana, caso contrario se debe pagar con el 100% de recargo (Art. 31 del DR de la LGT)

En feriado que coincida con un día domingo se compensa con el día hábil inmediato (Art. 68 del D.S. 21060)

¿Qué trabajadores se exceptúan de la jornada ordinaria de trabajo?

Si bien la mayoría de las y los trabajadores deben cumplir una jornada ordinaria de trabajo y la misma no debe exceder de 8 horas día, 7 horas noche; 48 horas para los varones y hasta 40 horas para las mujeres; hay trabajadores que la norma laboral en Bolivia están exceptuados de esta jornada ordinaria, es decir, pueden trabajar

más tiempo y no recibir el pago de horas extras.

Es el caso de las y los trabajadores que cumplen funciones en:

- Cargos de dirección, como gerentes o jefes que tengan a su cargo personal,
- Labores de vigilancia,
- Personal de confianza, o
- Labores que por su naturaleza no puedan someterse a jornadas de trabajo

En estos casos, no podrán trabajar más de 12 horas al día con un descanso de 1 hora dentro de la jornada (Art.46 de la LGT)

¿Qué es el salario y cual el plazo para pagar?

El salario es el monto en dinero que recibe el trabajador o la trabajadora en contraprestación a la labor que realiza en favor del empleador, el salario comprende todo lo que el trabajador percibe como consecuencia de la labor, obra o servicio que realiza, como por ejm., el aguinaldo, el bono de producción, el salario dominical, el bono de antigüedad, bono de frontera, así como los pagos bajo la modalidad de comisión, destajo u otros (Art. 39 del DR de la LGT)

El plazo para pagar el salario mensual cumplido el mismo, es de 15 días para obreros y de 30 días para empleados, salvo acuerdos que establezcan un plazo menor (Art. 53 de la LGT)

¿Qué es el bono de antigüedad?

El bono de antigüedad es un pago que reconoce la experiencia del trabajador dentro de una empresa o institución y en Bolivia se paga a partir del segundo año de trabajo, tomando como base el salario

mínimo nacional – SMN - de cada año, en un porcentaje establecido por el D.S. 21060 en su Art. 60.

Años	Porcentaje	Sobre 1 SMN	Sobre 3 SMN
2-4	5%	Para actividades sin fines de lucro Art. 13 DS. 21137	Para actividades que generan ganancias modulado por el A.S. 390/2012 Sala Social Administrativa
5-7	11%		
8-10	18%		
11-14	26%		
15-19	34%		
20-44	42%		
25 o más	50%		

La base de cálculo del bono de antigüedad es sobre 1 salario mínimo nacional – SMN – para actividades sin fines de lucro, como un Ministerio, una fundación privada o una ONG

En cambio en actividades que generan ganancias la base de cálculo del bono de antigüedad es sobre 3 salarios mínimos nacionales – SMN – como un colegio privado o una empresa.

¿Qué es el bono de producción?

El bono de producción es el salario adicional, por un esfuerzo también adicional cuando el trabajador ha superado las metas productivas que han sido previamente concertadas.

El bono de producción se paga en las actividades productivas, en otras actividades tomando como referencia al bono de producción se pueden acordar pagos como bono de cumplimiento de objetivos, bono por venta de productos u otros.

El pago de este concepto es adicional al haber básico (D.S. N° 19464)

¿Qué es la prima de utilidades?

La prima de utilidades es el pago que le corresponde las y los trabajadores de una empresa, cuando al finalizar su gestión anual hubiere obtenido utilidades; el monto a pagar es el equivalente a un mes de salario.

Tienen derecho a recibir este pago los empleados que hubieren trabajado más de 3 meses y los obreros que hayan trabajado más de 1 mes durante el año. Si hubieren trabajado un tiempo menor a un año se les paga por duodécimas o en proporción al tiempo trabajado (Ley de 11 de junio de 1947)

Esta prima se paga con el 25% de las utilidades netas de la empresa, si no llega a cubrir para pagar un sueldo completo se paga a prorrata, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la aprobación del balance realizado por el Servicio de Impuestos Nacionales (D.S. N° 229 de 21 de diciembre de 1944)

¿Qué es el bono de frontera?

Es el pago que se otorga a todos los trabajadores del sector público o privado que cumplen labores dentro de los 50 kilómetros lineales de la frontera internacional y se paga el 20 % del salario – en este caso se toma el haber básico – (D.S. N° 21137)

¿Qué es el salario dominical?

El salario dominical, es un salario para el sector de la industria y comprende a las y los trabajadores de la cadena productiva y que

se paga a las y los trabajadores que durante la semana no se han faltado injustificadamente, es decir, es un reconocimiento a la asistencia (D.S. N° 29010 y R.M. N° 362/07)

El cálculo se realiza tomando el haber básico, dividido entre los días trabajados al mes, cuyo resultado se multiplica por el número de domingos que tiene el mes.

Fórmula:

$$\frac{\text{Haber Básico}}{\text{días trabajados por mes}} \times \text{Nro. de domingos del mes} = \text{Salario dominical}$$

Si un trabajador (a) faltó injustificadamente durante una semana del mes, pierde el dominical de esa semana. No se considera inasistencia injustificada por ejm. las bajas médicas y vacaciones

¿Qué es el aguinaldo?

Es un sueldo anual complementario que se paga a todo trabajador, que siendo obrero hubiera cumplido durante el año más de 30 días de trabajo y siendo empleado más de 90 días.

El aguinaldo se paga en el equivalente a un sueldo completo, tomando el promedio del total ganado en los meses de septiembre, octubre y noviembre dividido entre tres y el resultado es el aguinaldo que corresponde recibir. Si no se hubiera completado el año de trabajo, se paga por duodécimas en proporción al tiempo trabajado durante el año.

El plazo para pagar el aguinaldo es hasta el 20 de diciembre de cada año, si se paga fuera de ese plazo se debe pagar con una multa del 100% en favor de la o del trabajador. (Ley de 18 de diciembre de 1944)

Finalmente, el aguinaldo no es objeto de descuento para aportes a la gestora Pública o cualquier otra situación.

¿Cuándo se paga el segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia”?

El segundo aguinaldo ha sido establecido el año 2013 por el D.S. N° 1802 para las y los trabajadores del sector público y privado y se paga en el equivalente a un sueldo completo, cuando Bolivia haya alcanzado un crecimiento anual de su producto interno bruto – PIB - mayor al 4.5%; bajo condiciones similares, pero no idénticas a la del aguinaldo.

Algunos aspectos a considerar en relación al “segundo aguinaldo” son las siguientes:

- La fecha de pago del segundo aguinaldo la señala el Gobierno;
- En ciertas gestiones puso un límite salarial y quienes tengan un total ganado mayor a ese límite no se les pagó;
- En relación a los trabajadores de las empresas públicas se les paga solo en base al haber básico y no al total ganado;
- Se paga a los “consultores de línea” de la administración pública (sin embargo, ellos no reciben el aguinaldo) y
- En otras gestiones se obliga a los servidores públicos que con ese pago compren productos bolivianos.

Por lo que las características en relación a las condiciones de pago no son iguales que el aguinaldo.

¿Qué es la vacación y en cuantos días se descansó equivale?

La vacación es el derecho al descanso anual que tiene el trabajador (a) el mismo nace a partir de que el trabajador ha cumplido un año en su fuente laboral.

La escala de vacaciones es la siguiente:

- De 1 a 5 años cumplidos goza de 15 días hábiles de trabajo
- De 5 a 10 años cumplidos goza de 20 días hábiles de trabajo
- 10 años cumplidos, adelante 30 días hábiles de trabajo (D.S. N° 17288)

¿Qué significa modificar las condiciones de una relación laboral?

Modificar quiere decir cambiar las condiciones de trabajo y esta facultad la ejerce el empleador, pero también puede modificar el Gobierno mediante una norma.

Las formas más comunes de modificar las condiciones de trabajo son:

- El horario de trabajo
- El lugar de la prestación o realización de la obra, servicio o tarea.
- El salario, pero no para establecer una rebaja salarial, salvo acuerdo entre partes.
- La función o tarea.
- La modalidad de trabajo, Ejm. de trabajo presencial a teletrabajo

Todas estas modificaciones se deben realizar dentro del marco del principio de razonabilidad, es decir, no deben servir para que el empleador asuma conductas caprichosas, abusivas o arbitrarias, o que afecten la dignidad de la o del trabajador.

El Gobierno también modifica las condiciones de la relación laboral, por Ejm. cuando señala horario de invierno para el personal de establecimientos educativos, está modificando temporalmente la jornada de trabajo; o cuando establece un “incremento salarial” u otras situaciones.

¿Qué se entiende por suspensión de la relación laboral?

Se produce una suspensión, cuando el trabajo en una empresa o institución se interrumpe por alguna causa o motivo que impide a la trabajadora (or) seguir cumpliendo su labor y una vez superada esa causa que interrumpió el trabajo, la relación laboral continúa.

Las causas de suspensión más comunes son:

- Por motivos de salud – baja médica
- Descanso pre y post natal.
- Vacaciones.
- Los días de descanso como domingos y feriados el trabajo se interrumpe por no ser días laborales, salvo excepciones.
- Por razones disciplinarias.
- Por declaratorias en comisión sindical.
- En los casos de licencias establecidas por una norma laboral; como el nacimiento de un hijo, matrimonio del trabajador (a), fallecimiento de familiares, por cumpleaños (media jornada); cuando la trabajadora se deba realizar la prueba del Papanicolau (una vez al año) y otras señales
- Por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, por ejm. cuando las instalaciones de una fábrica sufrieron daños y no se puede trabajar, una vez reparada la labor continua.
- Servicio militar obligatorio.

Las suspensiones de la relación laboral generalmente son con goce de haberes, excepto la del servicio militar obligatorio que es una suspensión sin goce de haberes, o en algunos casos por causas disciplinarias u otras situaciones.

¿Porque es importante saber cómo concluye o se extingue la relación laboral?

La extinción de la relación laboral, significa que la relación ha concluido, ha finalizado y esta se puede dar por varias causas, por ejm. por despido injustificado, por despido justificado; por muerte del trabajador (ra), por renuncia de la la o del trabajador; por acogerse al beneficio de la jubilación si decide no seguir trabajando; por cumplimiento del plazo, de la obra o servicio o conclusión del reemplazo o eventualidad.

Es muy importante saber cuál la causa por la que concluyó la relación laboral, porque en función a ello se determina que derecho le corresponden a la o al trabajador o cuales derechos no le asisten.

Para ello se debe conocer los siguientes conceptos.

¿Qué es el sueldo promedio indemnizable – SPI y cómo se obtiene?

Es la base para calcular el pago de beneficios sociales

Cuando concluye la relación laboral los beneficios sociales en su mayoría se van a calcular sobre la base del sueldo promedio indemnizable - SPI.

El SPI se obtiene en base al “total ganado” en los últimos 3 meses, se suma los montos y se divide entre 3, el resultado nos da el sueldo promedio indemnizable

Ejm. si una trabajadora (or) ha concluido la relación laboral el 31 de agosto de 2024, para sacar su SPI se necesita saber el total ganado en los meses de junio/2024, julio/2024 y agosto/2024

- Junio/2024 Bs. 3.865,00
- Julio/2024 Bs. 3.953,00
- Agosto/2024 Bs. 3.861,00

Bs.11.679 / 3 = **SPI Bs. 3.893,00**

¿Qué es el tiempo de servicios?

Es el tiempo que la trabajadora (or) ha cumplido labores en una empresa, institución o para quien haya trabajado. Ese tiempo se computa desde el primer día de trabajo incluido el término de prueba, así el trabajador (ra) no haya sido asegurado a la caja de salud o no tenga contrato de trabajo escrito.

¿Qué es el desahucio?

Es el pago que el empleador debe realizar al trabajador (ra) cuando se ha producido un despido injustificado o no establecido en las causales de despido justificado señaladas en el Art. 16 de la LGT y Art. 9 del DR de la LGT.

El desahucio en cuanto al monto equivale a tres salarios completos, calculados en base al sueldo promedio indemnizable – SPI

Sin perjuicio de lo señalado el trabajador (ra) despedida en forma injustificada alternativamente tiene derecho a acudir al Ministerio de Trabajo – Inspectoría (or) de trabajo y denunciar este despido, solicitando su reincorporación, más el pago de salarios y otros derechos por el tiempo que dure esta suspensión (Ley 1468)

¿Qué es la indemnización por tiempo de servicios?

Es la compensación al desgaste físico y psíquico que genera la relación laboral y se paga en el equivalente a 1 sueldo por año de trabajo.

La indemnización por tiempo de servicios se paga cuando la trabajadora (or) ha cumplido más de 90 días de trabajo continuo y sea que se retire o le despidan (DS 0110 de 1º de mayo de 2009), o concluya de otra forma la relación laboral.

La indemnización únicamente no se paga cuando el trabajador (ra) ha sido despedida por una causa justificada señalada por el Art. 16 de la LGT o Art. 9 del DR de la LGT. Pero si la trabajadora (or) tuviera 5 o más años de servicio se respeta su derecho a este pago cada 5 años (quinquenio) y solo se afecta al quinquenio en curso, así le despidan en forma justificada.

La indemnización por tiempo de servicios se calcula en base al SPI.

Si el trabajador (ra) hubiere trabajado más de 90 días y no hubiera cumplido un año completo se paga por duodécimas o en proporción al tiempo trabajado.

¿Qué es el quinquenio?

Es el pago de la indemnización por tiempo de servicios equivalente a 5 años y se paga incluso cuando la relación laboral no ha concluido a solicitud escrita del trabajador (ra)

El plazo que tiene el empleador para pagar el quinquenio es de 30 días calendario computables a partir de la solicitud de la trabajadora (or) en base al promedio del total ganado de los 3 últimos meses anteriores a la solicitud de pago.

Si no se paga dentro de ese plazo, el empleador deberá pagar el monto actualizado en base a las Unidades de Fomento a la Vivienda – UFVs - además de una multa del 30% del monto a cancelarse.

La obligatoriedad del pago rige sólo para las y los trabajadores del sector privado (DS 0522)

¿Qué son los beneficios sociales y cuál el plazo para pagar los mismos?

Se denominan beneficios sociales a los derechos laborales que le corresponden pagar al trabajador (ra) cuando ha concluido la relación laboral.

Entre estos derechos están el pago del desahucio, de la indemnización por tiempo de servicios; cuando corresponda; y adicionalmente se pueden incluir en este pago otros conceptos adeudados, como salario pendiente de pago, vacaciones, aguinaldo por duodécimas del último año y otros.

El plazo para pagar los beneficios sociales, pago que se registra en el llamado “formulario de finiquito”, es de 15 días calendario a partir de la conclusión de la relación laboral y si el empleador no cumple, el pago será actualizado en base a la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda – UFVs – además de una multa del 30% del monto adeudado (DS 28699 – Art. 9)

¿Qué derechos le corresponde al trabajador si la relación concluye por cumplimiento del contrato?

Cuando concluye la relación laboral por cumplimiento del contrato a plazo fijo, o cumplimiento de la obra, de la eventualidad o de la temporada, a la trabajadora (or) le corresponde el pago de la indemnización por tiempo de servicios, es decir, un sueldo por año trabajado y si no se ha completado el año se paga por duodécimas; por ejm. si trabajó 6 meses, le corresponde medio salario.

No se considera cumplimiento de plazo cuando el trabajador (a) ha suscrito más de dos contratos a plazo o trabaja en tareas consideradas propias del giro de la empresa o entidad, en este caso se tomará como despido injustificado (D.L. N° 16187) A partir de ello

la o el trabajador puede demandar su reincorporación o el pago del desahucio por despido injustificado, además de la indemnización por tiempo de servicios)

¿Qué derechos le corresponde al trabajador si la relación concluye por muerte del trabajador?

Esta es una situación muy particular porque acá no se le ha despedido, a fallecido el trabajador (a), en este caso la norma boliviana establece que le corresponde el pago de “desahucio por muerte” (DS N° 1260), es decir tres sueldos, además, de la indemnización por tiempo de servicios que significa un sueldo por año trabajado, montos que cobrarán los herederos de la trabajadora (or) junto a otros derechos que le adeuden.

¿Qué derechos le corresponde al trabajador si la relación concluye por renuncia del trabajador?

Si el trabajador (a) renuncia, significa que ha decidido concluir la relación laboral, de igual manera si ha dejado de asistir a su fuente de trabajo por más de 6 días laborales continuos sin justificación, se ha producido la conclusión de la relación laboral por decisión de la trabajadora (or) En este caso le corresponde el pago de la indemnización por tiempo de servicios, pero no el desahucio.

Todo ello, salvo que para renunciar la o el trabajador hubiera sido objeto de presión, o engaño, en este caso, se toma como despido injustificado y puede alternatively demandar su reincorporación o pago de beneficios sociales que implican desahucio e indemnización.

¿Qué derechos le corresponde al trabajador si la relación concluye por despido injustificado del trabajador?

Si el trabajador (a) ha sido despedido de manera injustificada, al trabajador (a) le va a corresponder alternativamente lo siguiente:

- Primero puede denunciar despido justificado y solicitar su reincorporación, dentro del amparo de la Ley 1468, más pago de salarios. Para ello debe acudir al Ministerio de Trabajo y denunciar ante un inspector de trabajo a denunciar dentro los tres meses de haber concluido la relación laboral, paso este plazo puede acudir ante un Juez de Trabajo.
- Si el trabajador, decidiera no continuar trabajando, entonces le va a corresponder el pago del desahucio, de la indemnización por tiempo de servicios y otros derechos adeudados que le debe pagar el empleador dentro los 15 días de concluida la relación laboral y si no se le paga en ese plazo el trabajador (a) tiene a su favor la actualización en base a la Unidad de Fomento de Vivienda – UFVs – más la multa del 30% del total adeudado.

¿Cuáles son las causas de despido justificado en Bolivia?

La LGT (Art. 16) y el DR de la LGT (Art. 9) señalan que son causales de despido justificado las siguientes:

- Causar perjuicio material en los instrumentos de trabajo, productos o mercaderías.
- Revelar los secretos industriales de la empresa.
- Cometer omisiones o imprudencias que afecten la seguridad o higiene en la actividad laboral.
- Incumplir total o parcialmente el contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa si este estuviera aprobado por el Ministerio de Trabajo.

- Robo, hurto o abuso de confianza por parte del trabajador (a).
- Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo, por parte del trabajador (a).
- Abandono en grupo del trabajo y cuando las y los trabajadores no obedecieren la intimación de una autoridad (Ministerio de Trabajo)

Estas conductas son consideradas como causales de despido justificado. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la jurisprudencia señala que el empleador debe probar que la o el trabajador ha cometido estos actos en un sumario interno, como establece la SCP 1563/2014 y por cuya línea jurisprudencial no se debe desconocer la garantía del debido proceso en cuanto a la vigencia del principio de presunción de inocencia y también por el derecho de defensa procesal que tiene toda persona, sea en materia penal, civil, administrativo o cualquier otra, en referencia a lo señalado por el Art. 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos).

¿Si un trabajador (a) es despedida en forma justificada tiene algún derecho?

Despido justificado procede cuando la o el trabajador ha incurrido en cualesquiera de las causas establecidas en el Art. 16 de la LGT y Art. 9 de DR de la LGT.

Una vez probada la causal de despido justificada en un previo sumario interno, por el derecho a la defensa que tiene toda persona, se procede a la destitución de la o del trabajador; en estos casos, la norma laboral establece que no le corresponde el pago ni del desahucio, ni de la indemnización por tiempo de servicios.

Sin embargo, hay una salvedad en relación a la indemnización por tiempo de servicios; cuando la o el trabajador pese a ser despedido

por causa justificada tiene acumulada una antigüedad igual o mayor a un quinquenio (5 años de trabajo) o varios quinquenios. En estos casos, tiene derecho al pago de la indemnización por tiempo de servicios, de los quinquenios consolidados y solo la o el trabajador no recibe la indemnización por tiempo de servicios del quinquenio en curso.

Por Ejm. si un trabajador (a) cumplió 8 años de trabajo y es destituido por causal justificada, pese a ello se le debe pagar un quinquenio (5 años o 5 salarios) y no se le paga la indemnización de 3 años.

¿Qué derechos le corresponden a la trabajadora (or) si la relación laboral concluye por incapacidad permanente, y jubilación?

En estos casos la o el trabajador tienen derecho a recibir la indemnización por tiempo de servicios y no así el desahucio, porque no hubo despido injustificado.

Se aclara que actualmente un trabajador (a) que se haya acogido a la jubilación (misma que se basa en aportes individuales) puede seguir trabajando si así lo decide y recibir al mismo tiempo su salario y la pensión de jubilación; salvo que se trate de un jubilado de una entidad pública que por regulaciones internas dejará de percibir mientras trabaje su pensión de jubilación.

Capítulo III

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Derecho de asociación, conflictos colectivos y convenio colectivo de trabajo

¿Para qué se sindicalizan los trabajadores?

El principio más importante del derecho sindical es “**la defensa de sus intereses**” en consecuencia, las y los trabajadores se asocian en un sindicato para defender sus intereses y lograr mejores condiciones de vida y de trabajo para el y su familia.

¿Qué principios rigen al sindicalismo?

Los principios son las líneas directrices, los criterios fundamentales, la base sobre la que se estructura, en este caso el sindicalismo.

Según el Prof. Peruano Jorge del Prado Chavez, coincidente con nuestra CPE los principios del sindicalismo son:

- La lucha consecuente por los intereses de la clase obrera, esencia del movimiento sindical. Este principio va de la mano de lo establecido por la CPE en su Art. 51.III que señala “**Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad**”. Complementado con el principio de solidaridad – CPE Art. 51.II - por el que las y los trabajadores deben apoyarse unos a otros cuando uno de sus afiliados o sus familiares lo necesite. También se expresa este principio en la solidaridad internacional entre organizaciones sindicales, siempre que no vaya en contra de sus fines.

- Unidad sindical, por el que todos los trabajadores sostienen al sindicato, no sólo los dirigentes que son representantes coyunturales. La CPE en su Art. 51.II establece que el Estado debe respetar el principio de unidad de los y las trabajadoras entre otros.
- Democracia sindical, garantiza la participación de todos los y las trabajadoras son discriminación, además de una amplia discusión en sus asambleas y ampliados, pero una vez que la mayoría toma una posición, todos deben respetar y acatar esta decisión. Principio también reconocido por el Art. 51.II de la CPE.
- Independencia política de clase, el accionar del sindicato debe ser conforme a la finalidad que persigue, es decir la lucha por sus derechos y reivindicaciones y si bien algún trabajador puede abrazar una ideología política, no puede pretender subordinar al sindicato a ese partido. Ello coincide con lo establecido por la CPE en su Art. 51.IV, que dispone ***“El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos”***. También establece como principio el pluralismo político, es decir, al interior de un sindicato, federación, confederación u otros niveles de organización, puedan haber diferentes posiciones e ideas, y se las debe respetar; pero en aplicación al principio de democracia sindical una vez que se adopte una posición mayoritaria, esta se respeta y acata incluso por quienes no estuvieron de acuerdo.

Además de estos principios, la CPE de Bolivia señala los siguientes

- Autosostenimiento, es decir, el sindicato debe actuar y asumir sus medidas, sin el apoyo de personas extrañas a la organización, como del propio empresario, o del gobierno de turno, ello para evitar perder su independencia de clase o dejar de cumplir su finalidad. Sin embargo, los sindicatos pueden recibir apoyo de otras organizaciones sindicales, a nivel nacional o internacional, basados en los principios de solidaridad e internacionalismo.

- Internacionalismo, el capitalismo es un fenómeno mundial, en esa consecuencia, la lucha de los trabajadores cuando corresponda traspasa las fronteras y para ello un sindicato o sus organizaciones matrices, puede mantener relaciones y encarar acciones a nivel internacional en su lucha, un claro Ejm. es la Organización Internacional del Trabajo – OIT – donde las organizaciones sindicales a nivel nacional participan y logran que se aprueben convenios y recomendaciones sobre condiciones de trabajo entre otros.

Es un desafío de los sindicatos y de sus organizaciones matrices desarrollar sus actividades en base a los principios señalados, porque muchas veces la dirigencia se desentiende de estos principios y actúa al margen de ellos, como en el caso de la independencia política de clase y terminan abrazando las posiciones políticas del gobierno de turno en vez de defender los intereses de sus bases.

¿Qué es el fuero sindical?

El fuero sindical, es un derecho y una garantía constitucional que permite al dirigente ejercer libremente la actividad sindical, para evitar que el empleador o los gobernantes de turno interfieran en la misma.

La CPE en su Art. 51.VI establece que las y los dirigentes sindicales en virtud al fuero sindical, no pueden ser despedidos hasta un año después de la finalización de su mandato, tampoco pueden ser perseguido o privados de su libertad por el ejercicio de su mandato. Adicionalmente, el y la dirigente sindical gozan de estabilidad e inamovilidad en su fuente de trabajo, por lo que no pueden ser cambiadas sus condiciones de trabajo.

La condición de dirigente y por ende del fuero sindical se goza desde el día en el que fue elegido la o el dirigente.

¿Qué es el desafuero sindical?

El desafuero sindical implica quitarle la condición de dirigente sindical a solicitud del empleador y para que ello ocurra debe existir un previo proceso judicial de “desafuero sindical” ante un Juez de Trabajo. En tanto no exista una sentencia ejecutoriada (proceso concluido) la o el dirigente sindical continuará en sus funciones (CPT Arts. 241 – 242)

Si las bases decidieran cesar el mandato de sus dirigentes sindicales, no necesitan realizar un proceso de desafuero, sino relevar de sus funciones conforme señala su Estatuto y Reglamento Interno.

¿Cómo se obtiene la personalidad jurídica de un sindicato y quién reconoce a un directorio sindical?

La CPE en su Art. 51.IV establece que ***“Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices”***. Sin embargo, este precepto constitucional no se cumple, porque un sindicato para tener personalidad (reconocimiento del Estado) debe realizar un trámite administrativo bajo los siguientes parámetros:

- Tramitar ante el Órgano Ejecutivo el reconocimiento de su personalidad jurídica, adjuntando requisitos como acta de elección, posesión, nómina del directorio; adjuntar su Estatuto Orgánico y Reglamento Interno, trámite que se inicia en el Ministerio de Trabajo y concluye en el Ministerio de Presidencia con una Resolución Suprema que reconoce al sindicato.
- En relación al reconocimiento de un directorio sindical en cuanto a su periodo de mandato, este trámite como establece la Resolución Ministerial N° 832/16, se realiza ante el Ministerio de Trabajo y es la Ministra (o) quien previo el cumplimiento de requisitos, emite una Resolución Ministerial reconociendo el periodo de mandato del directorio sindical

Como se ve, no se cumple lo dispuesto por la CPE en su Art. 51.IV, al aplicarse para el reconocimiento de la personalidad jurídica y reconocimiento de los sindicatos, normas que van en contrasentido a la Constitución y a partir de ello el Gobierno de turno controla a los sindicatos.

¿Qué es un conflicto colectivo de trabajo?

Los trabajadores se organizan para defender sus derechos y buscar mejores condiciones de vida, esos derechos mediante su sindicato, generalmente se plantean ante el empleador a través de un pliego, y cuando el mismo es rechazado, se genera un conflicto colectivo de trabajo.

Los conflictos colectivos de trabajo generados mediante un pliego, se pueden referir a los siguientes aspectos:

- Pliego de reclamaciones, se refieren cuando se exige el cumplimiento de una norma o su aplicación correcta; por Ejm. reclamar el pago del salario dominical o reclamar se cumpla con el incremento salarial dispuesto por el Gobierno. Se reclama lo que está como un derecho.
- Pliego de Peticiones, en este caso los trabajadores pretenden obtener un beneficio adicional al establecido por las normas; entonces se pide, por Ejm. que la empresa otorgue un presente navideño a los hijos de los trabajadores con motivo de las fiestas de fin de año. Aquí se pide.
- Pliegos mixtos – de reclamaciones y de peticiones, cuando en una asamblea los trabajadores aprueban presentar un pliego a la empresa en la que se consignan reclamos y pedidos.

Los pliegos se deben tramitar conforme a las reglas establecidas en la LGT y el DR de la LGT.

¿Qué es la huelga?

Se produce una huelga cuando las y los trabajadores deciden paralizar o interrumpir colectivamente sus labores, en defensa de sus intereses reclamando el cumplimiento de un derecho o mejora de las condiciones de trabajo.

La huelga en Bolivia está garantizada en la CPE - Art. 53, sin embargo; señala que la misma se debe realizar de acuerdo con la ley y al tener una reglamentación deficiente, en los hechos se impide que este medio de lucha y defensa de las y los trabajadores sea efectiva.

¿Qué es un convenio colectivo de trabajo?

Es un acuerdo entre la representación de las y los trabajadores mediante su organización sindical y los representantes de la empresa o entidad, en el que se convienen condiciones de trabajo, desde salariales, hasta otros temas como capacitación, vacaciones colectivas, ropa de trabajo y otras.

El Art. 17 del DR de la LGT establece que un convenio colectivo puede ser celebrado por un sindicato, federación o confederación de sindicatos, se entiende con sus pares de empleadores, pero uno de los requisitos es que estas organizaciones sindicales estén reconocidas por el gobierno.

Sin embargo, esta es una práctica poco común en las relaciones laborales en Bolivia, porque las representaciones de los empleadores agrupadas en cámaras se niegan a atender los pliegos y en los hechos el convenio colectivo se reduce a que se suscriban cada año convenios sobre “incrementos salariales” que dispuso el gobierno, sin tener en cuenta que más que incrementos son ajustes a la reposición de la pérdida del valor adquisitivo del salario, por un lado, y por otro en la mayoría “acuerdan” lo que el Gobierno dispuso se cumpla obligatoriamente.

BIBLIOGRAFÍA

- Plá Rodríguez Américo (2012) Los principios del derecho del trabajo, Argentina, Ediciones Depalma
- Del Pardo Jorge (2014) Manual de sindicalismo, organización y lucha sindical,
<https://www.marxists.org/espanol/delprado/1963/manual/02.htm>
- Convención Americana de Derechos Humanos,
https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo – 108 Conferencia, https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Constitución Política del Estado – Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia – 07 de febrero de 2009
- Sandoval Rodriguez Isaac (2009) Legislación del Trabajo - Ley General de Trabajo – Decreto Ley de 24 de mayo de 1939 – elevado a rango de Ley el 08 de diciembre de 1942
- Sandoval Rodriguez Isaac (2009) Legislación del Trabajo - Ley de 18 de diciembre de 1944
- Sandoval “et al” Digesto Laboral Boliviano - Ley de 11 de junio de 1947
- Ley N° 1468 Procedimiento para la restitución de derechos laborales de 30 de septiembre de 2022 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Sandoval Rodriguez Isaac (2009) Legislación del Trabajo - Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo – Decreto Supremo N° 224 de 23 de agosto de 1943

- Decreto Supremo N° 23570 de 26 de julio de 1993 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Decreto Supremo N° 4570 de 18 de agosto de 2021 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Sandoval “et al” Digesto Laboral Boliviano - Decreto Supremo N° 90 de 24 de abril de 1944
- Decreto Supremo N° 21060 de 29 de agosto de 1985 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Decreto Supremo N° 19464 de 15 de marzo de 1983 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Sandoval “et al” Digesto Laboral Boliviano - Decreto Supremo N° 229 de 21 de diciembre de 1944
- Decreto Supremo N° 21137 de 30 de noviembre de 1985 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Decreto Supremo N° 28699 de 1° de mayo de 2006 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Decreto Supremo N° 29010 de 09 de enero de 2007 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Decreto Supremo N° 1802 de 20 de noviembre de 2013 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Decreto Supremo N° 17288 de 18 de marzo de 1980 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Decreto Supremo N° 110 de 1° de mayo de 2009 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Decreto Supremo N° 522 de 26 de mayo de 2010 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Sandoval “et al” Digesto Laboral Boliviano - Decreto Supremo N° 1260 de 05 de julio de 1948

- Decreto Ley N° 16187 de 16 de febrero de 1979 - Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia
- Sandoval Rodriguez Isaac (2009) Legislación del Trabajo - Código Procesal del Trabajo – Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio 1979
- Resolución Ministerial N° 635/24 de 03 de junio de 2024 – Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
- Resolución Ministerial N° 868/10 de 26 de octubre de 2010 – Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
- Resolución Ministerial N° 196/21 de 08 de marzo de 2021 – Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
- Sandoval Rodriguez Isaac (2009) Legislación del Trabajo - Resolución Ministerial N° 283/62 de 13 de junio de 1962
- Resolución Ministerial N° 362/07 de 18 de julio de 2007 – Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
- Resolución Administrativa N° 650/07 de 27 de abril de 2007 - Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
- Sentencia Constitucional Plurinacional N° 1563/2014 de 01 de agosto de 2014 – Sala Segunda – Tribunal Constitucional Plurinacional
- Auto Supremo N° 390/2012 de 17 de octubre de 2012 Sala Social Administrativa – Tribunal Supremo de Justicia



Hernán Mario Clavel Salazar

Es abogado egresado de la Universidad Mayor de San Andrés

- Docente emérito de la Cátedra de Derecho del Trabajo y Procedimiento Laboral en la Carrera de Derecho
- Autor del Anteproyecto de la Ley General del Trabajo – año 2010
- Autor del libro “Temas actuales de Derecho del Trabajo y Compendio de Normas Laborales” (dos tomos) 2006 al 2014
- Autor del Proyecto de Ley de incorporación a la Ley General del Trabajo a los trabajadores asalariados del campo – aún no aprobada
- En su asesoramiento como abogado de organizaciones sindicales ha elaborado proyectos de normas laborales que se han traducido entre otros en:
 - El Decreto Supremo N° 28159 que incorpora a la Ley General del Trabajo a las familias cautivas o empatronadas
 - Decreto Supremo N° 110 que garantiza el pago de la indemnización por tiempo de servicios a los trabajadores, luego de cumplidos 90 días de trabajo
 - Decreto Supremo N° 521 que establece la prohibición de toda forma de evasión de la normativa laboral
 - Decreto Supremo N° 522 que establece un procedimiento sobre el pago obligatorio del quinquenio
 - Ley 1468 Procedimiento especial para la restitución de derechos laborales, esta última de septiembre de 2022
- Past Vicepresidente de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas -ALAL- gestión 2016 - 2018
- Presidente de la Asociación Boliviana de Abogados Laboralistas - ABAL