

LEY GENERAL DEL TRABAJO – DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

MARZO 2022

Nº 8

Carlos Derpic¹

1 RESUMEN EJECUTIVO	1
2 ANTECEDENTES	2
3 ALGUNOS ASPECTOS QUE REQUIEREN MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL BOLIVIANA.	3
3.1 <i>Ámbito de aplicación</i>	3
3.2 <i>Contrato de trabajo: modalidades (tomando en cuenta la nueva realidad) y requisitos de validez</i>	5
a) <i>Regulación simultánea del contrato individual y el convenio colectivo de trabajo</i>	5
b) <i>El “contenido mínimo” de un contrato de trabajo, como instrumento de traba y excusa para no ser visado en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social</i>	6
c) <i>Validez del contrato de trabajo. ¿Visado o sin visar?</i>	7
d) <i>Los tipos de contrato regulados por la Ley General del Trabajo</i>	7
3.3 <i>Jornada de trabajo y descansos</i>	8
a) <i>Reducción de la jornada de trabajo</i>	8
b) <i>Horario continuo</i>	8
c) <i>Los descansos</i>	8
3.4 <i>Remuneraciones</i>	9
a) <i>Los incrementos salariales anuales y el salario mínimo nacional</i>	9
b) <i>El segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia”</i>	9
c) <i>El bono de antigüedad</i>	10
d) <i>Horas extraordinarias y dominicales</i>	10
3.5 <i>Extinción de la relación de trabajo</i>	11
4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	11

1 RESUMEN EJECUTIVO

La legislación laboral en el mundo surgió como consecuencia de varios factores, siendo el principal la explotación de los trabajadores a fines del siglo XIX. A consecuencia de ella, emergió el marxismo como ideología que atribuía a la clase obrera la misión histórica de construir una nueva sociedad. Nació también la doctrina social de la Iglesia y, a la conclusión

¹ Abogado

de la Primera Guerra Mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya Constitución afirmó que, sin justicia social, la paz en el mundo sería imposible.

En el marco del constitucionalismo social y luego de la guerra del Chaco, en Bolivia la ley General del Trabajo vio la luz el año 1939, norma elaborada rápidamente, sin la reflexión y sistematización que eran de desear y para responder a exigencias de los trabajadores.

Desde entonces, se ha producido y se produce en Bolivia una gran cantidad de normas de diferente jerarquía, que no terminan de conformar una legislación adecuada a los intereses de las partes que intervienen en una relación laboral y, en particular, a los intereses de los trabajadores.

La legislación laboral abarca dos grandes ámbitos: el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo. En ambos existen problemas.

En el derecho individual del trabajo se encuentran problemas en los temas del ámbito de aplicación: (i) contrato de trabajo (modalidades y requisitos de validez), (ii) contenido mínimo de un contrato, (iii) visado, (iv) tipos de contrato, entre otros. Jornada de trabajo, que incluye entre otros aspectos: (v) la duración de la misma y la posibilidad de su reducción, (vi) el horario continuo y (vii) los descansos. En el ámbito de las remuneraciones: (viii) la temática del sueldo mínimo y (ix) los aumentos salariales, (x) el segundo aguinaldo, (xi) bono de antigüedad, (xii) horas extraordinarias y (xiii) dominicales; (xiv) extinción de la relación de trabajo.

Todo esto hace necesaria una actualización y sistematización inmediata de la legislación laboral, con participación de empleadores, empleados y el Estado.

2 ANTECEDENTES

Durante la segunda mitad del siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX, se produjeron varios hechos relacionados con la problemática laboral, que tuvieron impacto mundial:

- A partir de 1840, Karl Marx y Frederic Engels escribieron sus obras, pronosticando la caída del capitalismo y el triunfo del socialismo, a la cabeza de la clase obrera, llamada a construir una sociedad, sin clases sociales, sin explotación, sin Estado y sin Derecho.
- Como respuesta a la explotación de la que eran objeto, surgieron diversos reclamos y movilizaciones de los trabajadores, que constituían la mano de obra asalariada, en busca de una serie de reivindicaciones.
- El 15 de mayo de 1891, se inició la Doctrina Social de la Iglesia, con la Encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII.
- En octubre de 1917 tuvo lugar la revolución rusa y el ascenso al poder de los *bolcheviques*, que instauraron el primer estado socialista del mundo.
- Luego de finalizada la Primera Guerra Mundial, en 1919, nació la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya Constitución contiene la afirmación de que “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”.
- Comenzó a ponerse en vigencia lo que se puede denominar genéricamente como “legislación laboral”, a la par que se imponía el “constitucionalismo social”, caracterizado por la superación del “constitucionalismo liberal”, mediante la incorporación en los textos

de las Constituciones Políticas del Estado, de “regímenes especiales”, uno de los cuales era el régimen social, que regulaba las relaciones entre empleadores y empleados.

En ese contexto de carácter mundial y con las marcas aún frescas del fuerte impacto que significó la Guerra del Chaco, Bolivia vio el surgimiento de la primera Constitución Política del Estado inspirada en el constitucionalismo social (1938) y de la Ley General del Trabajo (primero como decreto, en 1939, luego elevado a rango de ley en 1942).

El Derecho, sobre todo el escrito, es presa del estancamiento en tanto en cuanto rige a futuro de manera permanente, mientras la realidad social es dinámica. Por ello, inmediatamente después de haberse puesto en vigencia una norma, empieza a quedar desactualizada, porque la realidad ya empieza a modificarse. Ello trae como consecuencia un desfase entre la norma vigente y la realidad a la que regula.

Por otra parte, mientras la legislación tradicional, conformada por los Derechos Civil, Penal, Comercial, Procesal Civil y Procesal Penal, se elabora de manera pausada, sistemática, conformando comisiones codificadoras compuestas por especialistas en las respectivas materias, el denominado Derecho Social, que incluye en sus alcances al Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social, Agrario, Cooperativo, de Familia, es elaborado muchas veces en el marco de soluciones de emergencia o mediante el remiendo de normas anteriormente vigentes. Esta es la razón por la cual, el Derecho Social está conformado por un conjunto de normas incompletas, ambiguas cuando no contradictorias, mal elaboradas y con defectos de técnica legislativa.

Este es el caso de la legislación laboral que rige en Bolivia, realidad a la cual hay que añadir que la misma tiene ya más de ochenta años de existencia.

En lo que sigue, se analiza algunos aspectos conflictivos de la legislación laboral, en materia de Derecho Individual del Trabajo, y se marca la necesidad de su modificación.

3 ALGUNOS ASPECTOS QUE REQUIEREN MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL BOLIVIANA.

3.1 Ámbito de aplicación

El primer aspecto conflictivo es el del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo.

Su artículo 1 dice:

La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualesquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.

El apuro con que se redactó este artículo (que está replicado en los artículos 1 y 80 de su Decreto Reglamentario), hizo que con posterioridad deban ponerse en vigencia otras normas que incorporaban de manera expresa a determinados trabajadores a los alcances de la Ley General del Trabajo:

- Ley de 23 de diciembre de 1944, a los trabajadores manuales y obreros del Estado.

- Ley de 2 de diciembre de 1947, a los obreros de la Intendencia General del Ejército.
- Ley de 30 de diciembre de 1948, a los trabajadores domésticos de empresas comerciales.
- Decreto Supremo 5207, de 29 de abril de 1950, a los choferes y mecánicos que trabajan por cuenta ajena.
- Decreto Supremo 9366, de 27 de agosto de 1970, al personal de instituciones públicas descentralizadas.
- Resolución Suprema 158243, de 15 de julio de 1971, a los trabajadores de la castaña.
- Decreto Supremo 19524, de 26 de abril de 1983, a los trabajadores zafreiros.
- Decreto Supremo 23570, de 26 de julio de 1993, a los deportistas profesionales
- Ley 1715 (del Servicio Nacional de Reforma Agraria), de 18 de octubre de 1996, a los trabajadores de empresas agropecuarias.
- Ley 2450, de 9 de abril de 2003, de Regulación del Trabajo asalariado del Hogar, que especificó que las trabajadoras asalariadas del hogar se encontraban en los alcances de la legislación laboral.
- Ley 3785, de 23 de noviembre de 2007, a los trabajadores estacionales.
- Ley 321, de 20 de diciembre de 2012, a las trabajadoras y los trabajadores asalariados permanentes que desempeñen funciones en servicios manuales y técnico operativo administrativo de los Gobiernos Autónomos Municipales de Capitales de Departamento y de El Alto de La Paz.

El Decreto Supremo 8270, de 21 de febrero de 1968, establece el régimen legal para agencias de Gobiernos Extranjeros, siendo que, en algunas ocasiones, las personas que prestan servicios en las mismas, están dentro de los alcances de la Ley General del Trabajo, en tanto en otros casos, no.

Por otro lado, existe también un conjunto de normas que determinan quiénes no están sujetos a la Ley General del Trabajo, lo que complica más aún la situación.

Ahora bien, el 26 de julio de 1993, se dictó el Decreto Supremo 23570² que, además de incorporar en los alcances de la Ley General del Trabajo a los deportistas profesionales (sin mucho éxito práctico), estableció las características esenciales de la relación laboral en su artículo 1:

- a) La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador.*
- b) La prestación de trabajo por cuenta ajena.*
- c) La percepción de remuneración o salario en cualquiera de sus formas de manifestación.*

El artículo 2 del indicado Decreto, titulado “Ámbito de aplicación”

Toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea ésta natural o jurídica, en cuya relación concurren las características señaladas en el artículo primero, se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del

² El 1 de mayo de 2006, el primer gobierno del MAS dictó el Decreto Supremo N° 28699, cuyos artículos 2 y 3, son copia textual de los artículos 1 y 2 del Decreto Supremo N° 23570, respectivamente.

Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación verbal si fuera el caso.

Esta disposición no aclara nada o, cuando menos, no lo hace en debida forma, respecto al ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo. En efecto, ¿cuál es la situación, por ejemplo, de los denominados empleados públicos? ¿Por qué ellos no están sujetos a la indicada norma y sí a la Ley 2027, del Estatuto del Funcionario Público? ¿Qué pasa con el magisterio y con los empleados de las Fuerza Armadas y la Policía Boliviana?

Pero, hay algo más, y es que la realidad muestra la existencia de un sinnúmero de trabajadores por cuenta propia que prestan sus servicios en diversas actividades y lo hacen sin ningún tipo de protección por parte del Estado, pese a que la Constitución Política del Estado dispone:

Artículo 46.

(...)

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas

Ni siquiera se cumple lo dispuesto por el artículo 47, parágrafo II de la misma Constitución, que determina:

Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozarán por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.

Entendidos en la materia señalan, a falta de datos precisos por parte de las instituciones del Estado, que en los alcances de la Ley General del Trabajo, se encuentra apenas un 14,5 de la población económicamente activa. ¿En qué queda el resto de trabajadoras y trabajadores?

He aquí una primera carencia de la legislación laboral boliviana.

3.2 Contrato de trabajo: modalidades (tomando en cuenta la nueva realidad) y requisitos de validez

Entre los artículos 5 y 40 de la Ley General del Trabajo, se encuentra la regulación relativa al contrato individual de trabajo. Esta parte de la Ley aludida es una demostración inequívoca de la manera en que se han elaborado las normas sociales, a la que se ha hecho referencia con anterioridad. Por cierto, la cantidad de temas que regulan estos artículos, excede las posibilidades de la presente ficha, razón por la cual solo se hará referencia a algunos aspectos que se consideran importantes.

a) REGULACIÓN SIMULTÁNEA DEL CONTRATO INDIVIDUAL Y EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Para comenzar, el artículo 5 de la Ley General del Trabajo determina lo siguiente:

El contrato de trabajo es individual o colectivo, según que se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores.

Aquí se encuentran dos problemas. El primero, relacionado al hecho de que se está regulando en el mismo artículo a dos instituciones diferentes del Derecho del Trabajo, una referida al derecho individual del trabajo y otra al derecho colectivo. Lo ideal sería tener debidamente separadas ambas, para evitar confusiones innecesarias.

El segundo problema se refiere al hecho de que la doctrina prefiere denominar a la institución del derecho colectivo del trabajo “convenio” y no contrato, en el entendido de que el mismo se suscribe entre un empleador y la organización sindical de los trabajadores, sobre las base de multiplicidad de contratos individuales celebrados previamente. En el convenio, por lo demás, se establecen las condiciones generales de trabajo y no se da origen a una relación entre empleador (es) y trabajador (es)

El Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, contiene también disposiciones en torno a este tema, como la del artículo 5, que determina:

Decreto Reglamentario. Art. 5º CONTRATO INDIVIDUAL. Es contrato individual de trabajo aquel en virtud del cual una o más personas se obligan a prestar sus servicios manuales o intelectuales a otra u otras.

No es difícil advertir que la redacción de este artículo es deficiente, por cuanto incluye la posibilidad de que varias personas se obliguen a prestar servicios a otra u otras, caso en el cual operaría la contratación colectiva de trabajadores, hecho que, como se tiene anotado, no es posible realizar.

Otro artículo del Decreto Reglamentario, relativo al tema, es el 6, que determina que, en consonancia con lo establecido en la legislación civil, el contrato individual es ley entre partes, con la salvedad de que no implique renuncia (o menoscabo, habría que añadir) del trabajador a cualquiera de los derechos que le son reconocidos por las disposiciones legales o (nuevamente) “los contratos colectivos”.

La parte final de este artículo, que determina que “a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad”, puede ocasionar complicaciones y sería preferible aplicar en este caso el principio protector del Derecho del Trabajo, en sus tres reglas: a) en la duda, en favor del trabajador; b) la norma más favorable y c) la condición más beneficiosa.

b) EL “CONTENIDO MÍNIMO” DE UN CONTRATO DE TRABAJO, COMO INSTRUMENTO DE TRABA Y EXCUSA PARA NO SER VISADO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

El artículo 7 del Decreto Reglamentario, regula el contenido mínimo de un contrato de trabajo y no merece observaciones de fondo. Sin embargo, se ha convertido en una fuente de arbitrariedades por parte de ciertos funcionarios del Ministerio del Trabajo, que pretenden que en el texto de los contratos se incorporen aspectos que, a título de defender los derechos de los trabajadores, en realidad se convierten en una traba y excusa para no visarlos.

En efecto, si bien los requisitos de nombre, edad, nacionalidad, estado civil y domicilio del trabajador, naturaleza del servicio y el lugar donde será prestado, monto, forma y período de

pago de la remuneración acordada, inscripción de herederos y lugar y fecha del contrato son entendibles, los incisos d) y f) traen complicaciones.

El inciso d) está referido a la determinación de si el trabajo o servicio se efectuará por unidad de tiempo, de obra, por tarea o a destajo y esto, combinado con el inciso f), que determina que el contrato debe contener el plazo de duración, hace que en no pocas ocasiones se exija que el empleador adjunte convenios de financiamiento suscritos con organizaciones de la cooperación internacional, lo cual es muy complicado de cumplir porque se trata de documentación voluminosa que es prácticamente imposible de adjuntar al contrato.

Esto ha determinado que, por este tipo de exigencias, haya empleadores que prefieran evitar el visado del contrato en el Ministerio del ramo, lo cual perjudica también a los trabajadores que, supuestamente, deberían estar protegidos por el Estado.

c) VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO. ¿VISADO O SIN VISAR?

En el visado de los contratos de trabajo, surge otro problema, que es el relativo a su validez. En efecto, el artículo 6 de la Ley General del Trabajo determina que el contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y que su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Señala, además, que constituye ley entre las partes, siempre que haya sido legalmente constituido y que, a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad.

Amén de las observaciones realizadas cuando se hacía referencia a su equivalente del Decreto Reglamentario, corresponde contrastar esta disposición con la contenida en el artículo 22 de la misma Ley, que dispone que, para alcanzar eficacia jurídica, el contrato de trabajo requiere ser refrendado por la autoridad del trabajo o la administrativa en defecto de aquella.

Hay aquí una evidente contradicción. ¿En qué quedan los contratos verbales? ¿Cómo se pueden refrendar? ¿Acaso no es suficiente la normativa que cursa en el Código Procesal del Trabajo que, en la parte de las “Presunciones” (artículos 179 al 182), por ejemplo, determina que, acreditada la prestación del servicio o la ejecución de la obra, se presume la relación de trabajo, o que todo contrato se presume a plazo indefinido, o que se presume que la relación de trabajo termina por despido y que éste se presume sin causa justificada?

Cierto que se puede aplicar para la solución de esto los principios del Derecho del Trabajo, pero sería preferible contar con una norma expresa que evite interpretaciones que tergiversan el sentido protectorio del Derecho del Trabajo y lo tornan inviable en su aplicación.

d) LOS TIPOS DE CONTRATO REGULADOS POR LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

Otro aspecto que debe regularse de mejor manera en la Ley General del Trabajo, es el de los tipos de contrato de trabajo y sus modalidades. Los cambios producidos en la economía del país y del mundo, tornan obsoleta a la legislación laboral.

Por ejemplo, es imprescindible la inclusión en el texto de la ley de lo que es el trabajo a distancia y el teletrabajo, sobre todo considerando la nueva realidad que se ha presentado en el mundo a raíz de la pandemia del COVID-19. Pero no es solo eso, sino que se debe contar con una regulación sistemática y ordenada de las modalidades de contrato individual: plazo indefinido, plazo fijo, obra o servicio, eventual, de temporada, por comisión, a destajo, a domicilio y otros,

así como otras modalidades entre las que se encuentra, por ejemplo, la pasantía, que a la fecha no tiene una regulación adecuada.

Lo mismo debe decirse de la subcontratación que, pese a ser muy frecuente, no tiene un tratamiento adecuado en la legislación laboral.

Hay que evitar la tentación y la práctica de regular las nuevas realidades mediante decretos supremos o resoluciones ministeriales que, en no pocos casos, se dictan por afanes políticos y demagógicos y, no pocas veces, son contradictorias con otras normas laborales.

3.3 Jornada de trabajo y descansos

Este es otro aspecto que merece actualización y adecuación a la nueva realidad del trabajo en el mundo y en Bolivia.

a) REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Sin duda, la jornada máxima de ocho horas diarias y 48 horas semanales, es producto de las luchas de los trabajadores y consecuencia de la famosa “masacre de Chicago” de 1886, y tiene, además, fundamento científico. No se trata de aumentar la duración de la jornada, sino de explorar la posibilidad de reducirla, como viene ocurriendo en algunos lugares del mundo, en los cuales se ha puesto en vigencia una jornada de seis horas diarias, que no solo beneficia a los trabajadores como tal, sino que crea condiciones favorables para mejorar el tema del empleo, habida cuenta de los éxitos que en materia de productividad se obtienen.

La jornada de 40 horas semanales, que supone trabajar cinco días a la semana, se encuentra muy extendida, pero existen algunos pocos casos en que la jornada de trabajo es inferior: 37 horas y media, trabajando de lunes a viernes. Es el caso de la planta administrativa y de servicio de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”.

b) HORARIO CONTINUO

Por otro lado, resultaría interesante regular de manera adecuada el trabajo en horario continuo, que se aplicó en el sector público por algunos años y que, al decir de entendidos en la materia, permite mejor y mayor rendimiento de los trabajadores.

Complementado con el ingreso escalonado de los empleados a sus fuentes de trabajo, el horario continuo traía un evidente alivio de las dificultades del transporte público que, en horas pico, es realmente complicado en varias ciudades del país, porque disminuía la excesiva concentración de personas y vehículos que iban o regresaban trasladando personas a o de sus fuentes de trabajo.

Por otro lado, el trabajo en horario continuo permite a los trabajadores dedicarse a otras actividades una vez cumplida su jornada de trabajo, sea alguna otra actividad laboral que puede mejorar sus ingresos, estudiar algo o, simplemente, descansar.

c) LOS DESCANSOS

Por lo que toca a los descansos, debería plantearse seriamente el tema de la escala de vacaciones que, como se sabe, determina que un trabajador goza de la misma por quince días hábiles si se encuentran en un rango de antigüedad de uno a cinco años, veinte días hábiles si el rango es de

seis a diez años de servicios, y de treinta días hábiles si la antigüedad es de más de diez años. Así lo estableció el Decreto Supremo 3150 de 19 de agosto de 1952, que continúa vigente hasta la fecha.

Si a esta escala se añade el hecho de que, en no pocas ocasiones, existen trabajadores que, pese a la prohibición legal, acumulan vacaciones y que desde 2009 los derechos laborales son imprescriptibles, la situación es realmente muy complicada y preocupante.

Por cierto, este punto tiene como dificultad el principio protectorio del Derecho del Trabajo, en sus reglas relativas a la norma más favorable y la condición más beneficiosa, no obstante lo cual debiera plantearse seriamente su discusión.

3.4 Remuneraciones

a) LOS INCREMENTOS SALARIALES ANUALES Y EL SALARIO MÍNIMO NACIONAL

En relación a las remuneraciones, el Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo atribuye al Ministerio de Trabajo la facultad de fijar salario mínimo, como se lee, en su artículo 46: “El Ministerio de Trabajo, fijará periódicamente los tipos de salario mínimo vital. Dicha fijación se hará por regiones geográficas y económicas y por categorías de trabajadores, con sujeción a los principios y métodos que dicho ministerio determine”.

Con carácter general, para todo el país, esto es lo que vienen haciendo los gobiernos desde hace muchísimos años, de manera que no está en discusión esta potestad, sino los efectos que dicho salario tiene, como por ejemplo en el pago del bono de antigüedad y diversos subsidios del seguro social a corto plazo. Como se sabe, en 2021 tuvo lugar un incremento del 2% en dicho salario, que está fijado ahora en la suma de Bs 2.164. No hubo, en 2021, incremento salarial.

Es precisamente el incremento salarial el que causa dificultades a muchas empresas y entidades del sector privado, pues ha puesto a muchas de ellas en serios problemas para sostenerse y al borde de la quiebra y consiguiente desaparición.

Para 2022, la Central Obrera Boliviana (COB) ha solicitado un incremento del 7% al salario mínimo y un incremento salarial del 10%. La solicitud ha sido rechazada por la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB), que la considera excesiva y muy peligrosa. Asimismo, ha solicitado al Gobierno dialogar al respecto.

Otra cuestión compleja en el tema, es que la fijación del incremento, tanto del salario mínimo nacional, como del salario básico, se resuelve únicamente entre el gobierno y los trabajadores, quedando afuera los empleadores, lo que contradice el principio del tripartismo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A la fecha, el Gobierno sigue negociando con la COB el incremento salarial y ha dejado en claro que habrá incremento y que los empresarios deben aceptarlo.

b) EL SEGUNDO AGUINALDO “ESFUERZO POR BOLIVIA”

Un aspecto de mucha preocupación es el del segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia”, que pende como espada de Damocles sobre la cabeza de muchos empleadores. Como se sabe, desde su puesta en vigencia el 20 de noviembre de 2013, mediante el Decreto Supremo 1802, se ha pagado en varias gestiones (la última en 2018) y el solo hecho de que deba ser otorgado en cada

gestión fiscal, cuando el crecimiento anual del Producto Interno Bruto (PIB) supere el cuatro punto cinco por ciento (4.5%) mantiene a muchos en la incertidumbre.

De hecho, muchas pequeñas y mediana empresas y personas colectivas de derecho privado sin fines de lucro, no están en posibilidades de pagarlo y lo único que se conseguirá de persistir la obligación, será su desaparición, con la consiguiente pérdida de fuentes de trabajo.

c) EL BONO DE ANTIGÜEDAD

La normativa vigente tiene varios decretos relativos al bono de antigüedad, lo que complica el cálculo y el pago del mismo. Desde el 29 de agosto de 1985, en que se dictó el Decreto Supremo 21060, existe una escala que se ha mantenido invariable y va desde un 5%, después de dos años de trabajo, a un 50% luego de 25 años de trabajo. ¿Sobre qué monto se aplica el porcentaje? Lo veremos más adelante.

En determinado momento, en el ámbito del Sistema de la Universidad Boliviana, se pagaba el bono de antigüedad en un 100% sobre el total ganado. Pero, a raíz de un informe de la entonces Contraloría General de la República, se ajustó el pago al porcentaje establecido en el Decreto Supremo 21060.

Meses después, el 30 de noviembre de 1985, se dictó el Decreto Supremo 21137, que determinó que el bono de antigüedad debía pagarse, en el porcentaje establecido por el 21060, sobre un salario mínimo nacional mensual.

Pero, más adelante, se dictó el Decreto Supremo 24468, de 14 de enero de 1997, que determina que el bono que nos ocupa, será calculado según lo dispuesto en el Decreto Supremo 21137 de 30 de noviembre de 1985, que establece el pago de este beneficio sobre la base de un salario mínimo nacional y según la escala prevista en el Decreto Supremo 21060. Pero, a continuación, dispone que: “En las empresas públicas no financieras el cálculo se efectuará sobre tres salarios mínimos nacionales y de acuerdo a la escala prevista en el Decreto Supremo 21060”, aclarando que “Están comprendidas en la categoría de empresas públicas no financieras las entidades que sean productoras de bienes o proveedoras de servicios, que cuenten con patrimonio propio, autonomía de gestión administrativa y financiera y que hayan sido legalmente creadas como tales”.

Como se puede advertir, existe una variedad de normas relativas al tema, que causan confusión evidente y, por determinación del Ministerio de Trabajo, se ha uniformado el pago del indicado bono en la escala dispuesta por el Decreto Supremo 21060, sobre la base de tres sueldos mínimos nacionales.

No sería nada malo que se uniforme el tema y se cuente con normativa clara y única al respecto, sin perjuicio de revisar la base sobre la que se calcula el pago de este bono, por las dificultades que ocasiona.

d) HORAS EXTRAORDINARIAS Y DOMINICALES

El pago de horas extraordinarias está regulado por el artículo 55 de la Ley General del Trabajo y el 41 de su Decreto Reglamentario. Sin embargo, existe multiplicidad de normas que regulan el tema, como por ejemplo los Decretos Supremos 21137, 24280, 24468, lo que complica el cabal entendimiento y la propia regulación de esta temática. Peor aún, en algunos casos, los

indicados decretos hacen referencia a resoluciones ministeriales que regulan a determinado tipo de trabajadores, lo que complica más la situación.

Por otro lado, se mantiene la diferencia entre quienes prestan servicios al amparo de la Ley General del Trabajo y los que lo hacen bajo las normas de la Ley 2027, del Estatuto del Funcionario Público, lo que viene a aumentar la confusión y la profusión de normas que rigen la materia.

Otra figura que produce confusión es la relativa a las remuneraciones por el día domingo trabajado. Uno es el caso de aquellos que cobran sueldo mensual y otro el de aquellos que cobran por jornal. En este segundo caso, el trabajador gana el salario del domingo sin trabajar, si es que ha trabajado los otros seis días de la semana.

Otro problema se presenta en esta materia, es la profusión de normas que regulan la materia, que también dificulta su comprensión y cumplimiento. Regulan esta situación el artículo 55 de la Ley General del Trabajo, que determina que se paga triple, pero está también el Decreto Supremo 3691, de 3 de abril de 1954, elevado a rango de ley el 29 de octubre de 1959.

3.5 Extinción de la relación de trabajo

La extinción de la relación de trabajo, no tiene un tratamiento sistemático y adecuado en la legislación laboral, lo que causa dificultades diversas y confusión. Debería contarse con una normativa que establezca con claridad las formas de extinción de la relación laboral: a) causas legales; b) causas inherentes al contrato y consentidas por las partes (cumplimiento del plazo, terminación de la obra, acuerdo libre y voluntario de las partes); c) causas ajenas a la voluntad de las partes (riesgos del trabajo, quiebra judicialmente declarada de la empresa, destrucción total o parcial de las instalaciones industriales, muerte del empleador, sustitución de empleador, y d) causas originadas en la voluntad unilateral de las partes.

Al presente, estas causas no están desarrolladas en la manera que se señala líneas arriba e incluso algunas de ellas no son reconocidas por el Ministerio de Trabajo, como por ejemplo la extinción por acuerdo de partes. Por otro lado, las causas legales son todas imputables a los trabajadores y no hay una sola que pueda originar la extinción por causa del empleador.

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego del examen de la normativa vigente en materia de derecho individual de trabajo, se llega a las siguientes conclusiones:

1. La legislación laboral boliviana es obsoleta, confusa, a veces contradictoria y dispersa. Esto ocasiona evidente confusión y problemas.
2. A ello se añade que el Ministerio de Trabajo, lejos de favorecer la solución de problemas en materia laboral, dada la ambigüedad de las normas que rigen la materia, abunda en interpretaciones erráticas y perjudiciales a las partes.
3. Es necesario reformar la legislación laboral, con la participación activa de los actores involucrados en toda relación de trabajo: empleadores y empleados, y del Estado.

