

LEY GENERAL DEL TRABAJO – DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

MAYO 2022

Nº 9

Carlos Derpic¹

1 RESUMEN EJECUTIVO	1
2 ANTECEDENTES	2
3 LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN	3
3.1 <i>LEGISLACIÓN INTERNACIONAL</i>	3
3.2 <i>LEGISLACIÓN NACIONAL</i>	4
a) <i>Constitución Política del Estado</i>	4
4 EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO	7
4.1 <i>LEGISLACIÓN INTERNACIONAL</i>	7
4.2 <i>LEGISLACIÓN NACIONAL</i>	7
a) <i>Constitución Política del Estado</i>	7
b) <i>Ley General del Trabajo y otras disposiciones</i>	8
c) <i>Condiciones para su celebración y estipulaciones que debe contener</i>	8
d) <i>Conclusión del contrato colectivo</i>	9
e) <i>Comentario final sobre el convenio colectivo de trabajo</i>	9
5 LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	10
5.1 <i>LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.</i>	10
5.2 <i>LEGISLACIÓN NACIONAL</i>	10
a) <i>Constitución Política del estado</i>	10
b) <i>La legislación laboral</i>	10
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	11

1 RESUMEN EJECUTIVO

La legislación laboral está compuesta por el Derecho Individual y el Derecho Colectivo del Trabajo. Este último tiene tres instituciones fundamentales: la sindicalización, la contratación colectiva y los conflictos colectivos de trabajo

El surgimiento del Derecho Colectivo del Trabajo se debió no sólo a la explotación de los trabajadores durante el siglo XIX, sino al convencimiento de que un trabajador solo no podría

¹ Abogado

hacer frente al poder de un empleador. Así, la máxima de “la unión hace la fuerza”, pese a no tener origen en lo laboral, se constituyó en lema de los trabajadores.

El Derecho Colectivo del Trabajo se encuentra reconocido por diversos instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto de San José de Costa Rica y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La legislación vigente en Bolivia en la materia, es obsoleta y confusa, y contradice la normativa internacional. Por ejemplo, la Constitución Política del Estado es contraria al Convenio 87 de la OIT, en materia de personalidad jurídica de los sindicatos, lo mismo que el Decreto Supremo 2349.

La Ley General del Trabajo contiene disposiciones obsoletas y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social no coadyuva a mejorar las cosas; todo lo contrario, establece requisitos engorrosos para el reconocimiento de las organizaciones sindicales. Esto hace que el Convenio Colectivo de Trabajo sea prácticamente inexistente en Bolivia.

En relación al Conflicto Colectivo de Trabajo, la normativa vigente puede llevar a que toda huelga tenga carácter ilegal, lo que probablemente explique, por lo menos en parte, que en Bolivia primero se declare la huelga y que recién después se negocie.

Por todo esto, debe actualizarse la legislación que rige la materia.

2 ANTECEDENTES

El surgimiento del Derecho del Trabajo, que se debió a las lamentables condiciones que enfrentaban los obreros a partir del siglo XVIII y durante el siglo XIX, estuvo ligado de manera indisoluble al surgimiento de las organizaciones sindicales de los asalariados.

No es difícil entender por qué las cosas ocurrieron de esa manera: además de que los asalariados se encontraban sometidos a una explotación inhumana, quedó muy claro que, si no se unían, no tenían posibilidades de éxito en sus aspiraciones. “La unión hace la fuerza”, fue el lema que, aunque no tuvo origen laboral, se aplicó plenamente a la situación que enfrentaban los trabajadores. Descubrieron que solos, aislados, no podrían obtener nada y, por ello, decidieron organizarse. Por estas razones, los trabajadores dieron nacimiento a la organización sindical.

Por tanto, el Derecho del Trabajo, tiene, por una parte, el Derecho Individual del Trabajo, que regula las relaciones emergentes del contrato individual del trabajo, celebrado entre un empleador y un empleado, y el Derecho Colectivo del Trabajo que, sobre la base de los contratos individuales, regula el convenio colectivo de trabajo, que es el que se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores organizados gremialmente, y tiene como objeto acordar aspectos relativos a las condiciones generales en que se desarrolla una relación de trabajo.

Tres son las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, que se abordan en la presente Ficha Legislativa: 1) Las organizaciones sindicales y el derecho sindical, 2) El convenio colectivo de trabajo, y 3) El conflicto colectivo de trabajo. O, como denominan otros entendidos en la materia: 1) La sindicalización, 2) La contratación colectiva y 3) Los conflictos colectivos de trabajo.

En la línea de la anterior Ficha Legislativa N°8, que estuvo dedicada al Derecho Individual del Trabajo, en la presente se hará referencia a algunos de los problemas que la legislación laboral vigente en Bolivia plantea en materia de Derecho Colectivo del Trabajo, con la finalidad de proponer y sustentar, a partir del mencionado análisis, la necesidad y plausibilidad de su modificación, en aras de lograr una mejor y mayor aplicación de las normas laborales que rigen la materia, que exigen a la luz de las nuevas realidades, una evidente actualización y adecuación.

3 LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

3.1 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

El derecho de sindicalización forma parte del derecho de asociación, proclamado el 10 de diciembre de 1948 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo 20 establece:

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

El artículo 23 de la misma Declaración, además de declarar que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (numeral 1); a igual salario por trabajo igual (numeral 2); y a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (numeral 3), afirma que tiene derecho a:

4. (...) fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

En 1966, el derecho de asociación tuvo mayor desarrollo, con carácter vinculante, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), cuyo artículo 22, numeral 1, establece el derecho de toda persona a:

(...) asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

Y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 8, numeral 1, determina:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. (...);

- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

El derecho que se examina, también se incluyó en el Pacto de San José de Costa Rica o Convención Americana de Derechos Humanos:

Artículo 16. Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. (...)

El convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), regula también el derecho de sindicalización. En sus cuyos artículos 2, 7 y 11 determina lo siguiente:

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. (...)

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Nótese que, en los marcos del convenio 87, el derecho de libre asociación es para trabajadores y empleadores.

Y en su artículo 4, el convenio analizado dispone:

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

3.2 LEGISLACIÓN NACIONAL

a) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

La Constitución Política del Estado reconoce el derecho de sindicalización de los trabajadores en su artículo 51 y el de libre asociación de los empleadores, en el 52:

Artículo 51

I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley. (...)

Artículo 52

I. Se reconoce y garantiza el derecho a la libre asociación empresarial.

Respecto a las organizaciones de trabajadores, llama la atención la disposición del artículo 51, párrafo IV, que dispone:

IV. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices.

Esta exigencia contraviene lo determinado por el Convenio 87 de la OIT, que determina que trabajadores y empleadores tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, sin autorización previa. Asimismo, el artículo 3, numeral 2 del convenio, dispone expresamente:

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

En orden a ello, conviene recordar que el artículo 256 de la Constitución, concordante con sus artículos 13 y 410, reconoce el carácter supraconstitucional de los tratados y convenios internacionales en materia de Derechos Humanos, dentro de los que se encuentra, entre varios otros, el convenio 87 de la OIT, ya mencionado.

Sin embargo, hay otra cuestión que afecta al derecho de sindicalización y es que el 1 de mayo de 2015, el gobierno dictó el Decreto Supremo 2349 que, en su artículo único, párrafo I, determina:

Artículo Único

I. Las personalidades jurídicas de Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales Obreras, cuyo objeto sea la defensa de sus derechos laborales deberán ser tramitadas únicamente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, concluyendo con la emisión de la Resolución Suprema correspondiente. (...)

Bajo la apariencia de simplificar las cosas, este decreto, contradiciendo la Constitución y el Convenio 87 de la OIT, vuelve al régimen existente antes de la Constitución de 2009, al disponer que el reconocimiento de personalidad jurídica de sindicatos y demás organizaciones de trabajadores, se tramite en el Ministerio de Trabajo y concluya con la emisión de la Resolución Suprema respectiva. Grave retroceso, que pone nuevamente a las organizaciones sindicales a merced de los gobiernos de turno.

A lo anterior, que muestra claramente las dificultades que tienen las organizaciones de trabajadores para su constitución, hay que sumar la obligación de reconocimiento de la organización matriz dispuesta por la Constitución, y una serie de requisitos establecidos por la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, que dificultan enormemente la obtención del reconocimiento de la personalidad jurídica, con lo que el derecho de sindicalización está seriamente obstaculizado y da lugar a que el gobierno en turno se inmiscuya en estas cuestiones.

En el caso de las organizaciones de empleadores no sucede lo mismo, pues éstas pueden tramitar el reconocimiento de su personalidad jurídica ante las gobernaciones de los departamentos o, si tienen alcance nacional, ante el Viceministerio dependiente del Ministerio de la Presidencia. Asimismo, considerando que todas ellas tenían existencia antes de la promulgación de la Ley 351 y sus Decretos Reglamentarios, lo único que debieron hacer fue adecuar sus instrumentos normativos a las indicadas normas.

Un aspecto que en el pasado fue motivo de vivas discusiones, que ahora ha sido dejado de lado, es el relativo a la sindicalización de los servidores públicos. Como se sabe, el artículo 104 de la Ley General del Trabajo prohíbe la sindicalización de estos empleados del Estado:

Artículo 104. No podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos, cualquiera que sea su categoría y condición.

Similar situación acaece con los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía, respecto a los cuales, sin embargo, el Convenio 87 de la OIT expresa también sus reservas.

La Ley General del Trabajo tiene varias disposiciones relativas a la sindicalización, como se puede advertir de lo expuesto a continuación:

Artículo 99. Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales o profesionales, mixtos o industriales de empresa, para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería y constituirse con arreglo a las reglas legales.

Sobre las finalidades del sindicato, el artículo 100 dispone:

Artículo 100. La finalidad esencial del sindicato es la defensa de los intereses colectivos que representa. Los trabajadores particularmente, tendrá facultades para celebrar con los patronos contratos colectivos y hacer valer los derechos emergentes, representar a sus miembros en el ejercicio de derechos emanados de contratos individuales cuando los interesados lo requieran expresamente, representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje, crear escuela profesionales o industriales, bibliotecas populares, etc., organizar cooperativas de producción y consumo, exceptuando la elaboración de artículos similares a los que fabrica la empresa o industria en que trabaja.

El artículo 136 del decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, señala al respecto:

El sindicato podrá proponerse cualquiera de las siguientes finalidades:

- Celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer valer los derechos emergentes, cumpliendo y haciendo cumplir las obligaciones estipuladas.
- Representar a los asociados en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo.
- Representar a los asociados en los conflictos colectivos y especialmente en las instancias de conciliación y arbitraje.
- La creación de seguros de cesantía, cajas de socorros mutuos, oficinas de colocaciones, construcción de mausoleos sociales, institutos de capacitación profesional y de una manera general de todos los servicios de cooperación y presión.
- Instalación de cursos y escuelas primarias, industriales o profesionales y bibliotecas populares.
- Organización de cooperativas de crédito, consumo o producción con la salvedad de que sólo podrá elaborar artículos distintos de aquellos que fabrique la empresa correspondiente.
- Representar los intereses económicos comunes de los asociados.
- En general, atender a los fines culturales, de solidaridad, cooperación y previsión que acuerden los asociados o que se determine en los estatutos sociales.

En cuanto a las prohibiciones, el artículo 137 del Decreto Reglamentario, establece lo siguiente:

Artículo 137. Prohíbese a los sindicatos ocuparse en objetos diferentes a los señalados anteriormente, así como ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad de trabajo y la libertad de la industria, en la forma garantizada por la Constitución y las leyes.

Y el Decreto Supremo 7822, de 23 de septiembre de 1966, añade lo siguiente:

Artículo 10. Las organizaciones sindicales no pueden dedicarse a actividades político partidistas o aquellas contrarias a los fines del sindicalismo reglamentado en el artículo anterior. Sus afiliados pueden dedicarse, individual y libremente, a la actividad política de su preferencia.

El artículo 103 tiene algunas restricciones:

Artículo 103. No podrá constituirse un sindicato con menos de 20 trabajadores, tratándose de sindicatos gremiales o profesionales ni con menos del 50 por ciento de los trabajadores de una empresa, tratándose de sindicatos industriales.

El Ministerio de Trabajo tiene, además de lo señalado, requisitos para el reconocimiento de la personalidad jurídica de sindicatos. Por razones de espacio, no se incluyen los mismos en la presente Ficha Legislativa.

4 EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

En el caso del Convenio Colectivo de Trabajo, hay que acudir el Convenio 98 de la OIT, habida cuenta que los otros instrumentos normativos que fueron mencionados en el apartado que antecede, no tienen disposiciones específicas relativas a la materia.

El convenio mencionado es relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva y tiene una sola disposición relativa al convenio colectivo de trabajo, que se encuentra en su artículo 4:

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Se ratifica, de la lectura de este artículo, que los convenios colectivos se refieren a las condiciones de empleo.

4.2 LEGISLACIÓN NACIONAL

a) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

La Constitución Política del Estado tiene las siguientes disposiciones relativas al Convenio Colectivo de Trabajo:

Artículo 49

I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

Esta disposición está sujeta a lo dispuesto en el párrafo II del mismo artículo que determina:

II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales.

Lo que significa, como se tiene anotado, que el convenio colectivo no puede ir más allá de lo determinado por la legislación.

Es de apuntar que la Constitución (y también la Ley General del Trabajo, como se verá más adelante) contienen un error cuando califican a esta figura como “contrato”, porque en verdad no hay contratación colectiva, sino individual, y sobre la base de ésta y en estricto apego a lo dispuesto por la legislación, se pueden celebrar “convenios” colectivos.

b) LEY GENERAL DEL TRABAJO Y OTRAS DISPOSICIONES

La Ley General del Trabajo, en su artículo 5, determina lo siguiente:

Artículo 5. 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.

Como ya se ha señalado, el contrato es siempre individual, en tanto el convenio es colectivo. Por ello, el artículo 17 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, pese a utilizar el vocablo “contrato”, tiene mayor precisión conceptual:

Artículo 17. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o más patronos y un sindicato, federación y confederación de sindicatos de trabajadores, con el objeto de determinar condiciones generales de trabajo o de reglamentarlo.

c) CONDICIONES PARA SU CELEBRACIÓN Y ESTIPULACIONES QUE DEBE CONTENER

Los artículos de la Ley General del Trabajo que tienen relación con las condiciones para su celebración y las estipulaciones que debe contener, son los siguientes:

Artículo 23. El contrato colectivo no solo obliga a quienes lo han celebrado, sino a los obreros que después se adhieren a él por escrito y a quienes posteriormente ingresan al sindicato contratante.

Artículo 24. En el contrato colectivo se indicará las profesiones oficios o especialidades, la fecha en que el contrato entrará en vigor, su duración y las condiciones de prórroga rescisión y terminación.

Artículo 25. Las estipulaciones del contrato colectivo se considerarán parte integrante de los contratos indivisibles de trabajo.

Artículo 26. El sindicato contratante es responsable de las obligaciones de cada uno de sus afiliados y tendrá acción por estos sin necesidad de expreso mandato. El patrimonio continuará afectado a las responsabilidades emergentes.

Artículo 27. El patrono que emplee trabajadores afiliados a asociaciones de trabajadores, estará obligado a celebrar con esos contratos colectivos de trabajo cuando soliciten.

Los artículos transcritos son válidos, aunque podrían simplificarse sus estipulaciones y los requisitos, por ejemplo, de la obligación de indicar las profesiones, oficios o especialidades

En cuanto al Decreto Reglamentario, el artículo 18 determina que el contrato colectivo de trabajo deberá ser obligatoriamente celebrado por escrito y registrado ante el Inspector del Trabajo. Sin embargo, el artículo 19 ya trae problemas:

Artículo 19. Solo los sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores, con personería jurídica reconocida por el Supremo Gobierno y organizados de acuerdo a la Ley General del Trabajo y al presente Reglamento, podrán suscribir válidamente contratos colectivos.

Esta es una disposición a todas luces inconstitucional, porque desconoce la disposición constitucional contenida en el artículo 256, según la cual los convenios internacionales que en materia de derechos humanos contienen normas más favorables para las personas que las contenidas en la Constitución, se aplican con preferencia. No se olvide que ésta determina que los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices y que el Convenio 87 de la OIT señala que los sindicatos tienen personalidad simple y llanamente por el hecho de organizarse.

En este punto puede suscitarse una controversia respecto a si el mencionado artículo ha sido derogado tácticamente por la Constitución del 7 de febrero de 2009, o es necesario declararlo inconstitucional en los términos regulados por el Código Procesal Constitucional.

d) CONCLUSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

Según determina la Ley de 13 de diciembre de 1956, el Convenio Colectivo de Trabajo termina por: a) mutuo consentimiento, previa autorización del Ministerio de Trabajo, b) por las causas estipuladas en el convenio; c) por quiebra o liquidación judicial de la empresa; d) por la conclusión de la obra para la que se haya contratado; e) por agotamiento de la materia de la explotación, y f) por caso fortuito o de fuerza mayor.

e) COMENTARIO FINAL SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

El 13 de diciembre de 1956 se promulgó una ley que instituyó el Contrato Colectivo de Trabajo, con carácter obligatorio, para normar las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Dicha norma contenía varias disposiciones, pero no se aplicó en los hechos.

Otra norma también importante fue el Decreto Supremo 05051 de 1 de octubre de 1958, de escasa aplicación porque el convenio colectivo de trabajo es una institución muy poco desarrollada en Bolivia

5 LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los conflictos colectivos de trabajo son la tercera y última institución del Derecho Colectivo del Trabajo que se aborda en la presente ocasión.

5.1 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.

En materia de legislación internacional, tan solo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1966, contiene una norma relativa a una institución de los Conflictos Colectivos de Trabajo, que es la huelga. En efecto, el artículo 8 determina:

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

(...)

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Curiosamente, los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, no mencionan este derecho.

5.2 LEGISLACIÓN NACIONAL

a) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

A nivel nacional, la Constitución Política del Estado reconoce el derecho a la huelga:

Artículo 53. Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.

b) LA LEGISLACIÓN LABORAL

Ahora bien, dicho de manera sintética, la legislación boliviana en materia de conflictos colectivos de trabajo, que deberían culminar con la declaratoria de huelga, establece los siguientes pasos para la efectivización de los mismos:

- Negociación directa, entre empleadores y trabajadores.
- Conciliación, ante el Ministerio de trabajo, para el caso de no arribarse a ningún acuerdo en la etapa anterior.
- Arbitraje, para el caso de no arribarse a ningún acuerdo en la conciliación. Para el arbitraje, cada parte nombra un árbitro, al que se suma un representante del Ministerio de Trabajo

El arbitraje concluye con la emisión del correspondiente laudo arbitral, luego del cual las partes deben esperar un plazo de cinco días antes de la adopción de la huelga (en el caso de los trabajadores) o el lock out (en el caso de los empleadores).

Esto abre las puertas a que no haya huelga legal en Bolivia, habida cuenta que, si luego de seguir todos los pasos establecidos por la legislación, se dicta un laudo arbitral que sea contrario a los

intereses de los trabajadores y éste es declarado obligatorio, la huelga que eventualmente se podría asumir, sería ilegal.

Tal vez esta sea una razón que explica por qué en Bolivia se declara primero la huelga y recién luego se negocia.

6 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, en materia de Derecho Colectivo del Trabajo y sus instituciones de sindicalización, convenio colectivo de trabajo y Conflicto Colectivo de Trabajo, es obsoleta, confusa, a veces contradictoria, dispersa e inconstitucional. Esto ocasiona evidentes problemas.
2. La normativa que, por su parte, produce el Ministerio de Trabajo, complica las cosas por la cantidad de requisitos que incrementa.
3. Como en el caso del Derecho Individual del Trabajo, es necesario reformar la legislación laboral en materia de Derecho Colectivo del Trabajo, con la participación activa de los actores involucrados en toda relación de trabajo: empleadores y empleados, y del Estado.