



## **Consideraciones sobre las demandas salariales planteadas en el pliego de la COB**

### **35° Diálogo de la Mesa Laboral**

**18 de abril de 2021**

**Participantes:** Christian Améstegui, Gonzalo Crespo, Rodolfo Eróstegui y Horst Grebe (moderador)

#### **I. ANTECEDENTES**

Más de 140 demandas fueron incluidas en el pliego petitorio presentado por las entidades afiliadas a la Central Obrera Boliviana (COB), motivo por el cual, se han conformado cuatro comisiones de trabajo: la económica, a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; la social, dirigida por el Ministerio de la Presidencia; la productiva, a cargo del Ministerio de Planificación del Desarrollo; y la de normas legales y decretos dirigida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEyPS). Entre las demandas se destacan el referido al incremento salarial, reincorporación laboral y el pago de vacaciones a los dirigentes sindicales.

#### **II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES**

El Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que todos los Estados Miembros se obligan a establecer un sistema de salarios mínimos para todos los grupos de asalariados (Art. 1); los cuales tendrán fuerza de ley (Art 2); tomando en cuenta: (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias, costo de vida, las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; (b) los factores económicos, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo (Art. 3), para lo cual, se harán consultas exhaustivas a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas (Art. 4).

Al respecto, la Constitución Política del Estado en su Art. 46 no hace referencia al salario mínimo y la Ley General del Trabajo de 1939 (LGT) en su Art. 52, dispone que no podrá convenirse salario inferior al mínimo, el cual será fijado según ramos de trabajo y zonas del país y será establecido por el MTEyPS. Sin embargo, la tradición hace que sea regulado por el Gobierno mediante Decreto Supremo cada 1º de mayo, para todo el país y todos los sectores de la economía. Por su parte, el Art. 46 del Decreto Reglamentario 224 de la LGT (1943), señala que el Estado fijará el Salario Mínimo Nacional (SMN), pero no menciona el “Haber Básico” de los trabajadores.

Es necesario precisar que el Tribunal Supremo de Justicia, mediante el Auto Supremo 572 del 2015, señala que el SMN aplica para trabajadores que regularmente trabajan ocho horas por días y 48 horas por semana; pero no aplica al personal en condiciones especiales de trabajo circunstancial, por ejemplo, el trabajo por horas, donde se puede remunerar montos inferiores al SMN.

En ese contexto, una vez que el Gobierno fija el incremento al SMN, debe ser acordado y formalizado a través de la suscripción de un Convenio Colectivo de Incremento Salarial entre el empleador y los trabajadores, o el Comité Sindical cuando la organización cuente con un sindicato, a fin de fomentar la negociación colectiva y la posibilidad de mejorar las condiciones para los trabajadores, si la situación económica de cada empresa lo permite.

Por su parte, el Art. 3 del Decreto Supremo 3770 del 9 enero de 2019, dice que la rebaja salarial es posible, siempre y cuando exista el acuerdo de partes debidamente justificado. Al respecto, el Art. 452 del Código Civil reconoce el contrato como un acuerdo de voluntades, con tres posibilidades, crear, modificar o extinguir una relación, por tanto, la modificación del salario es permitido si está debidamente justificado y acordado entre el trabajador y el empleador.

## **Reincorporación Laboral**

El pliego petitorio de la COB demanda jerarquizar el Decreto Supremo (DS) 28699 del 1 de mayo de 2006 referido a la Reincorporación Laboral, cuyo procedimiento específico se encuentra en la Resolución Ministerial (RM) 868 del 26 de octubre 2010. Al respecto, se establece que las partes, a convocatoria única del MTEyPS, serán escuchadas por el Inspector Laboral, quien luego elevará un Informe al jefe Departamental, solicitando en todos los casos la Reincorporación Laboral sin considerar los argumentos del empleador.

En ese contexto, no existe una sola denegación de Reincorporación Laboral si el demandado es la empresa privada, pero cuando se trata de una empresa o entidad pública, el MTEyPS suele alegar “caso controvertido”, es decir, que no tiene las condiciones materiales, técnicas o administrativas para efectuar dicha reimportación.

## **Pago de Vacaciones a Dirigentes Sindicales**

El pliego petitorio de la COB demanda actualizar la RM 461/94, referida al pago de vacaciones a los dirigentes sindicales declarados en comisión. En 1994 se instruyó a todas las empresas públicas y privados pagar las vacaciones anuales a los dirigentes sindicales declarados en comisión, pero se empezaron a dictar fallos jurisprudenciales indicando que las vacaciones deben ser tomadas y no pueden ser pagadas, entonces algunos dirigentes sindicales que recibieron el dinero vacacional, cuando terminó su vinculación laboral, demandaron a los jueces el recalcular de sus derechos sociales. Por este motivo, la COB demanda que se permita el pago de vacaciones a los dirigentes sindicales.

## **III. CONCLUSIONES**

- El COVID-19 repercutió negativamente en el mercado laboral; los salarios y estabilidad laboral de los trabajadores se han visto mermados y la liquidez, solvencia y rentabilidad de las empresas se han reducido significativamente, por este motivo, el Gobierno debe ser sumamente prudente al incrementar el SMN, porque compromete la reactivación de la economía al estimular o desincentivar la inversión privada.
- En el proceso de establecimiento del SMN se incumple la consulta exhaustiva a los empleadores, quienes son los que finalmente pagan los salarios de los empleados (Art. 1 del Convenio 131 de la OIT).
- El Gobierno, como titular de la política económica, debe considerar la política salarial desde una perspectiva técnica, porque es un componente fundamental de la demanda agregada, y, por tanto, el gobierno tiene que equilibrar los niveles salariales con los factores económicos internos y externos (Art. 3 del Convenio 131 de la OIT).
- Al SMN de Bs. 2.122 se deben agregar otros costos adicionales, como ser: el aguinaldo, las primas, las indemnizaciones, el costo de la seguridad social de corto plazo, la sustitución del trabajador en vacaciones, el aporte a pro vivienda, la prima de riesgo profesional, el aporte solidario, que, en suma, bordea un 50% adicional al SMN. Además, otros pagos complementarios son: el bono de antigüedad establecido sobre la base de tres salarios mínimos, el salario dominical, aguinaldos, horas extras, recargo nocturno y los cuatro subsidios establecidos: Prenatal Natalidad, Lactancia y de Sepelio, fijado cada uno en Bs. 2.000. Por todo ello, en la actual situación de crisis económicas, urge recalcular el costo del salario en Bolivia.
- La jerarquización del DS 28699 es deseable en tanto al menos se cumplan tres elementos: se instale un procedimiento probatorio de las causales del despido; que sea el acervo probatorio el que determine la reincorporación laboral, y que la reincorporación no presente contradicciones con los informes previos.
- Es recomendable aclarar la RM 461/94 para permitir el pago de las vacaciones a los dirigentes sindicales, para que aun durante sus vacaciones, el líder sindical pueda cumplir su misión de proteger los derechos de los trabajadores afiliados a su organización.