



Independencia y libertad sindical en Bolivia

52° Diálogo de la Mesa Laboral

14 de noviembre de 2021

Participantes: Rodolfo Eróstegui, Magdalena Lambertín, Gonzalo Rodríguez, Adolfo Guerrero y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir y afiliarse libremente a organizaciones sindicales para la defensa y promoción de sus derechos e intereses comunes. La libertad de los trabajadores para organizar sindicatos y la libertad que tienen los dirigentes sindicales a ejercer el cargo de dirigencia sindical, se encuentra reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (Art. 23.IV), el Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización de 1948 y el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En Bolivia la libertad sindical tiene sus orígenes en el constitucionalismo social de 1938, que otorga a los trabajadores un conjunto de derechos laborales individuales y colectivos con jerarquía constitucional. La Constitución Política del Estado (CPE) actualmente vigente, reconoce a los trabajadores el derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley y la obligación del Estado de respetar los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, auto sostenimiento, solidaridad e internacionalismo (Art. 51 I y II.) Asimismo, la Ley General del Trabajo (LGT), establece el derecho de asociación en sindicatos (Art. 99) para la defensa de los intereses colectivos que representa (Art. 100).

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

El movimiento sindical en Bolivia tiene una historia de luces y sombras. En la primera fase se la responsabiliza de las huelgas y convulsiones sociales, razón por la cual, la libertad sindical es proscrita por parte del Estado y se promueve la persecución al movimiento obrero (por ejemplo, la denominada masacre de Catavi de 1942). Con los gobiernos democráticos, se genera una conciencia en la sociedad respecto al rol e importancia del movimiento sindical en la defensa de los derechos sociales y laborales. Actualmente, la libertad sindical es un derecho humano que comprende el derecho a organizarse en sindicatos, el fuero sindical y el derecho a ser elegidos y ser elector, y las prácticas antisindicales por parte del Estado o la empresa privada, son sancionadas por la normativa nacional e internacional.

No obstante, en varios países de la región, se ha observado la pérdida de la autonomía sindical del movimiento obrero. Así, por ejemplo, en Bolivia el Gobierno busca mantener los mecanismos de cooptación estatal sobre los trabajadores y sus organizaciones afiliadas, a fin de neutralizar sus reclamos y acciones de protesta.

Una de las organizaciones sindicales donde más visible se presenta esta situación es la Central Obrera Boliviana (COB), la principal central sindical que representa a sectores laborales como obreros, campesinos, profesionales y sectores populares, y que ha sido uno de los principales aliados del partido en el Gobierno, lo cual ha generado la pérdida de su autonomía e independencia sindical.

Una particularidad del movimiento sindical boliviano es la existencia de una única central de obreros, mientras que en otros países latinoamericanos existen dos o más centrales de trabajadores. Esta situación es producto de la contradicción que existe respecto a la conformación de sindicatos. Mientras que el Convenio 87 de la OIT, permite que los trabajadores se organicen en uno o más sindicatos en cada empresa, la LGT establece que, los trabajadores, se pueden organizar en sindicatos siempre y cuando estén representados el 50% más uno de los trabajadores, lo cual imposibilita organizar un sindicato.

Por otra parte, la democratización y representatividad sindical aún es un reto pendiente en la COB. Desde su fundación en 1952, la asignación de las secretarías privilegia al sector minero en el cargo ejecutivo, sin la posibilidad de que haya un cambio. Los fabriles y campesinos reclaman la máxima representación del ente matriz de los trabajadores, alegando que la composición laboral de hoy, no refleja la representatividad que tuvo el sector minero en las décadas de los 60s y 70s.

Respecto a los riesgos a la libertad sindical en Bolivia, se reconoce al Estado como un empleador que mantiene una serie de prácticas contrarias a la libertad sindical. Así, por ejemplo, los trabajadores de la empresa estatal de Yacimientos de Litio Bolivianos (YLB) están prohibidos de asociarse en un sindicato y el reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos de trabajadores de empresas públicas, por ejemplo, Boliviana de Aviación (BOA), está paralizado desde hace muchos años, alegando que su condición de “empresa estratégica” les imposibilita constituir sindicatos. Al respecto, el Estado boliviano tiene una observación planteada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre el Art. 5 de la Ley 3352 del 21 de febrero de 2006, que aplica una multa irrisoria de Bs. 5.000 a quien impida directa o indirectamente el libre ejercicio de la actividad sindical.

Desde el ámbito empresarial, hay una tendencia a la injerencia en los procesos eleccionarios sindicales y permanentes denuncias por vulneración al fuero sindical.

III. CONCLUSIONES

El sindicalismo ha sido capaz de sobrevivir a las etapas más adversas de la coyuntura socioeconómica del país, pero actualmente existe un marco jurídico favorable a nivel nacional e internacional que reconoce y garantiza el derecho de sindicalización.

La independencia sindical tiene que ver con mantener una actitud equidistante de los partidos políticos, del oficialismo y de la oposición, así como de los grupos de poder que pueden desvirtuar la lucha sindical. Es un elemento integral de una sociedad libre, abierta y democrática. Si bien a lo largo de los 70 años de historia de la COB se registraron vulneraciones a la libertad sindical, en los últimos 15 años, la cooptación al liderazgo sindical por parte del Estado ha sido una constante que ha generado críticas de parte de los exdirigentes sindicales y de la sociedad civil.

El Estatuto Orgánico de la COB es una camisa de fuerza que impide la participación democrática de sus afiliados y beneficia solo a las organizaciones tradicionales que detentan los principales cargos desde la creación de esta organización.

Por estos motivos se recomienda:

- Promover la democratización de la COB. La estructura orgánica no refleja la importancia ni la correlación de fuerza de sus afiliados.
- Implementar una escuela sindical para dotar de los conocimientos básicos sobre la legislación laboral a los trabajadores que se inician en la labor sindical, a fin de que puedan desempeñar de manera responsable sus labores dentro de un sindicato.
- Convocar a un Congreso Orgánico de la COB para modernizar los estatutos y garantizar prácticas democráticas importantes, tales como la paridad y alternancia para todos los cargos de representación, la democracia interna y participativa y la ampliación de su base representativa, entre otros.
- Recuperar la independencia sindical, lo que incluye la renovación de los liderazgos y dirigencias.
- Promover el ejercicio de la libertad sindical con igualdad de género y proponer líneas de acción que permitan continuar generando mayor presencia de las mujeres en los órganos de dirección sindical.