



## **Derecho colectivo del trabajo**

### **53° Diálogo de la Mesa Laboral**

**28 de noviembre de 2021**

**Participantes:** Cristhian Améstegui, Gonzalo Crespo, Carlos Derpic, Rubén Zabaleta y Horst Grebe (moderador)

#### **I. ANTECEDENTES**

Los derechos colectivos de los trabajadores son aquellos que regulan la relación de estos con sus empleadores, no de manera individual, sino de acuerdo a intereses comunes o en grupo. El derecho colectivo de trabajo se encarga del estudio de las organizaciones sindicales, la negociación colectiva, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado una abundante normativa internacional respecto al derecho colectivo al trabajo. Así, por ejemplo, el Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización de 1948, protege la libertad de los trabajadores y empleadores a organizarse para fomentar y defender sus intereses. Asimismo, el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva de 1949, garantiza el derecho de los trabajadores contra actos de discriminación, en relación con su empleo y que pretendan menoscabar su libertad sindical. Ambos Convenios fueron ratificados por Bolivia en 1965 y 1973, respectivamente.

El Convenio 141 sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales de 1975, el Convenio 151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública de 1978 y el Convenio 144 sobre la Consulta Tripartita de 1976 son normativas internacionales complementarias al derecho colectivo del trabajo que no han sido ratificados por Bolivia.

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

El derecho de los trabajadores de negociar libremente con los empleadores es un elemento esencial de la libertad sindical. Al respecto, el abogado especializado en derecho laboral, Isaac Sandoval Rodríguez, señala que la fuerza del derecho colectivo del trabajo radica en la trilogía indivisible de tres instituciones que son interdependientes: libertad de sindicalización, negociación colectiva y conflicto colectivo del trabajo, que sin embargo en la Ley General del Trabajo y su decreto reglamentario están desorganizados y dispersos.

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. Por su parte, según la OIT, la negociación colectiva, es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus sindicatos pueden convenir condiciones de trabajo adecuadas. Respecto al conflicto laboral, cabe señalar que consiste en cualquier controversia suscitada entre el trabajador y el empleador o entre un sindicato y el empleador respecto de la aplicación de la ley, cumplimiento de normas laborales, contrato de trabajo o reivindicación de intereses.

Los Art. 149 al 158 del Decreto Reglamentario de la LGT, establecen el procedimiento general para el tratamiento del conflicto laboral. Una huelga para ser considerada legal, requiere de un pliego de peticiones y reclamaciones que contiene las demandas de los trabajadores acordadas en Asamblea General y que constituye la base de la negociación colectiva, el cual es presentado a los empleadores para su tratamiento. Muchas veces en esta etapa, las partes alcanzan acuerdos, pero, caso contrario, se activa la Junta de Conciliación que intenta llegar a un acuerdo conciliatorio; si no fuera posible, por la negativa de las partes, se somete a conocimiento de un Tribunal Arbitral, que se compone de un árbitro nombrado por cada una de las partes, y es presidido por el Director General del Trabajo.

Sin embargo, este procedimiento no garantiza la neutralidad e imparcialidad de los árbitros y lo más recomendable hubiera sido que se dispongan listas de árbitros para que las partes puedan elegir ellos. Se ha constatado que, en la práctica, lo que ocurre, es que los sindicatos fuerzan el arbitraje porque el árbitro dirimidor es el MTEyPS, que suele tener una posición favorable al trabajador. No obstante, la Sentencia 1064/2019, ha establecido la ilegalidad de un proceso arbitral sin el consentimiento de la empresa.

La huelga es la manifestación más visible y polémica de las acciones colectivas en caso de conflicto laboral. Desde el año 2012, el Grupo de Empleadores de la OIT ha señalado que los Convenios 87 y 98 abordan el derecho de asociación, sindicalización y negociación, pero no menciona explícitamente el derecho de huelga y niegan la existencia de tal derecho. Al mismo tiempo, cuestionan el mandato y la competencia de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, porque dicha Comisión no puede ampliar, cambiar o interpretar un Convenio. Esta situación ha llevado al Grupo de Trabajadores de la OIT a exigir que se someta la disputa a la Corte Internacional de Justicia para obtener una opinión consultiva sobre la interpretación del Convenio 87 en materia del derecho de huelga, pero dicha duda se mantiene hasta la actualidad.

A nivel nacional, la Constitución Política del Estado, no excluye a los servidores públicos del derecho a la negociación colectiva (Art 49) y se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley (Art. 53). Por tanto, es posible concluir que existe el derecho de asociación sindical de los trabajadores públicos y que gozan de la misma protección en cuanto al tratamiento de los conflictos colectivos de trabajo, incluido el derecho de huelga. No obstante, de acuerdo con el Art. 104 de la LGT, no podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos cualquier sea su categoría o condición.

### **III. CONCLUSIONES**

- La normativa boliviana en materia del derecho colectivo del trabajo es obsoleta e insuficiente. Así, por ejemplo, la LGT considera el pliego de peticiones y reclamaciones como sinónimo, siendo su concepto y procedimientos diferentes; no se establece cómo se resuelven los conflictos laborales colectivos en aquellas empresas que no tienen instituido un sindicato; primero se declara la huelga y luego se negocia, con el consiguiente perjuicio para entidades públicas y privadas; no se detallan los medios alternativos de resolución de conflictos laborales individuales y colectivo; entre otros. Por este motivo, se requiere una normativa detallada y actualizada que establezca procedimientos ágiles para evitar huelgas laborales.
- La libertad de organización no es para todos los trabajadores. Se prohíbe a algunos trabajadores asalariados del sector público el derecho a la sindicalización y al ejercicio de su derecho a la huelga (Art. 104 de la LGT). Por ejemplo, los trabajadores regulados por el estatuto del funcionario público u otras leyes sectoriales, como los funcionarios municipales, entre otros. En suma, los derechos colectivos de trabajo laborales están garantizados solamente para los trabajadores del sector privado.
- La legislación laboral boliviana es ampulosa, dispersa y contradictoria, porque muchas veces se ha legislado al calor de un conflicto laboral en particular. La LGT data de 1939 y muchas de sus disposiciones son inaplicables a la realidad sociolaboral vigente, por ello, es fundamental que el gobierno reconozca la necesidad de su actualización en el marco de un dialogo tripartito.
- Se recomienda reconocer la huelga directa cuando existen razones justificadas, porque resulta impracticable e injusto someter a los trabajadores a un procedimiento largo y tedioso, por ejemplo, cuando los empleadores incumplen el pago de los aportes y retenciones a la seguridad social de corto y largo plazo; por incumplimiento de pago de la remuneración al trabajador y cuando existen situaciones que ponen en riesgo evidente la vida de los trabajadores.