

Anexo n° 1

Ley General del Trabajo (L.G.T)

Disposiciones Generales

En el ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo (L.G.T) ingresa toda actividad prestada en condiciones de subordinación y dependencia, es decir que comprende a las relaciones que se dan en el sector privado y las empresas e instituciones descentralizadas, con excepción de trabajadores agrícolas (comprendido en las relaciones de “pongueaje”, “mitanaje” arrendamiento de tierras, etc. Estas por no ser relaciones de producción asalariadas pero que si cumplen relaciones de subordinación y dependencia), pero si están dentro los trabajadores de actividades como castañeros, zafreros de café, algodón, azúcar ya que son sometidos a dependencia salarial,

El Art. 2 de la Ley General del Trabajo define al patrono como persona natural o jurídica que proporciona trabajo por cuenta propia o ajena para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Al empleado y obrero como el que trabaja por cuenta ajena. El dueño propiamente dicho es propietario de los medios de producción que contrata directamente la fuerza de trabajo o puede hacerlo mediante algún representante como los gerentes, jefes de personal, etc. Así también, están los contratistas, quienes ejecutan obras o prestan servicios por un precio determinado a favor de terceros con sus medios de producción y con libertad de autonomía.

Contrato de Trabajo

Se entiende por contrato individual, “es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra sus servicios manuales o intelectuales, bajo una relación de dependencia, mediante el pago de un salario”,¹ el salario como elemento característico de un contrato laboral.

El contrato es una relación entre empleador y trabajador. Para que exista contrato deben existir tres elementos.²

¹ Definición de Sandoval Rodríguez, Isaac “legislación del trabajo”

² Elementos que son mencionados en el Decreto Supremo N° 23570 de 26 de julio 2003, asimismo se menciona en el Decreto Supremo N° 28699 del 1° de mayo de 2006

- ✓ La relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto al empleador,
- ✓ La prestación de trabajo por cuenta ajena,
- ✓ La percepción de remuneración o salario en cualquier de sus formas de manifestación.

Clasificación del salario

- ✓ Por unidad de tiempo, en Bolivia el salario se paga en forma mensual, quincenal, semanal.
- ✓ Destajo, está en función a lo que se produce; el que trabaja más, gana más. Este tipo de salario rompe el esquema de las horas extras.
- ✓ Mixto, una parte del salario es por unidad de tiempo y otra parte a destajo, por ejemplo, las comisiones.

Salario Mínimo Vital o Salario Mínimo Nacional

Es el monto mínimo de dinero que debe ganar el trabajador. El gobierno es quien establece mediante decreto supremo cual será ese monto por una jornada ordinaria, generalmente cambia cada año.

Haber básico

Es el monto de dinero que percibe el trabajador y que corresponde a una escala salarial, un nivel o categoría y sobre este monto se puede adicionar otros conceptos de remuneración tales como bonos de antigüedad, horas extras, etc.

- ✓ Bono de antigüedad, es aquella remuneración que se paga al trabajador como compensación, cuando este ha alcanzado un tiempo de servicios en la institución. La base de cálculo para el pago de bono de antigüedad establecido mediante Decreto Supremo N° 23113 de 10 de abril de 1992 es a tres salarios mínimos nacionales para el sector productivo o industrial del sector público y privado.

- ✓ Bono de frontera, este bono se paga a todo trabajador de instituciones públicas o privadas que cumplen labores dentro de los cincuenta kilómetros lineales de las fronteras internacionales, este monto es equivalente al veinte por ciento del salario mensual.³

- ✓ Bono de producción, es un salario por un esfuerzo también adicional que se paga al trabajador que ha superado metas productivas concertadas entre el empleador y el trabajador. Está en función de la productividad y es trimestral. Para su ejecución, el ministerio de hacienda mediante la auditoria externa, verifica las metas de producción alcanzados por la institución que debe ser superior a las metas programadas. El monto total a pagarse no debe exceder del 25% de los excedentes financieros producto del incremento en la producción. El monto a pagar a cada trabajador no debe exceder un sueldo mensual.⁴

- ✓ Prima anual de utilidades, es aquel que recibe el trabajador cuando la institución ha obtenido utilidades a fin de gestión, lo que significa un mes de sueldo. La prima anual se concede en proporción al tiempo trabajado a partir de los tres meses de antigüedad.
- ✓ El cobro y pago de la prima anual no significa sociedad de los obreros y empleados con los patronos.⁵

- ✓ Aguinaldo,⁶ es el sueldo mensual anual complementario que se paga como gratificación a los empleados y obreros. El aguinaldo se paga hasta antes del 25 de diciembre de cada año sin descuento alguno, caso contrario el empleador debe pagar el doble de las obligaciones. La base del cálculo del aguinaldo en condiciones normales se toma del total ganado de los meses septiembre, octubre, noviembre y se saca el promedio. En caso de no haber

³ Decreto supremo N° 21137 de noviembre 1985

⁴ Decreto supremo N° 24067 de 10 de junio de 1995

⁵ Art. 57° de la L.G.T Decreto Supremo N° 24067 de 10 de junio de 1995

⁶ Rige mediante ley de 18 de diciembre de 1944

cumplido un año su cálculo es mediante duodécimas, es decir, se suma los últimos tres meses de sueldo se saca el promedio, luego se divide entre 12 meses o 365 días y el resultado se multiplica por el número de meses trabajado o días trabajados.

- ✓ Las indemnizaciones, es la compensación del desgaste físico que genera la actividad laboral acumulado a lo largo de la relación laboral y que el empleador paga al trabajador en el equivalente de un sueldo por año continuo y si no hubiera completado el año se le paga por duodécimas. El pago se computa a partir de la fecha en que el trabajador fuera contratado de forma verbal o por escrito y tomando en cuenta el promedio de los sueldos de los últimos tres meses, este pago debe realizarse hasta los 15 días computables desde el último día de trabajo. La L.G.T, en su art. 13º norma tres categorías.⁷
- ✓ Indemnización por tiempo de servicio, en Bolivia se justifica como un premio a la conducta del trabajador.
- ✓ Indemnización por falta de preaviso o desahucio, esta categoría se justifica como compensación de los daños y perjuicios ocasionadas por el despido intempestivo, sin causa justificada o cuando no se lo dio un preaviso de 90 días, por tanto, el pago cubre 3 meses de sueldo por la cesantía.
- ✓ Retiro voluntario, se reconoce el pago de indemnización por tiempo de servicio.

⁷ Sandoval Rodríguez, Isaac “legislación del Trabajo”

Conclusiones de la Relación Laboral

La relación laboral puede terminar por distintas causas como retiro forzoso y por despido al trabajador.

Retiro forzoso:

- ✓ Muerte del trabajador, el Decreto Supremo N° 1260 de 5 de junio de 1948, establece el abandono de trabajo por causa de muerte del trabajador, se reputa como retiro forzoso. En este caso, le corresponde desahucio más indemnización.
- ✓ Jubilación, la jubilación es cuando una persona ya no será trabajador activo, por tanto, recibe una indemnización y una renta por vejez. “los empleados fiscales, municipales, de entidades autárquicas y de empresas particulares en general, que cumplieren 65 años de edad, están obligados a retiro forzoso, salvo en aquellos casos en que la entidad o patrono de quien dependan, acuerden su permanencia por un lapso no mayor de tres años más.”⁸
- ✓ Despido, el despido al trabajador por decisión del empleador debe ser con preaviso de 90 días, en el cual comunica al trabajador que la relación laboral va a concluir, por tanto, se paga una indemnización.

Doble Aguinaldo

Mediante DS 1802, el gobierno actual instituye el segundo aguinaldo “Esfuerzo por Bolivia” para que los servidores públicos, trabajadores del sector público y privado del Estado Plurinacional, que será otorgado en cada gestión fiscal, cuando el crecimiento del Producto Interno Bruto supere el 4,5%.

⁸ Art. 66° de la Ley General del Trabajo

Anexo N° 2

Normativa legal aplicable

Legislación laboral en Bolivia-factores que impiden el funcionamiento óptimo del mercado laboral

Para este segmento se parte de un estudio que realizo Ricardo Paredes pedido de UDAPE. El Dr. Paredes realizó este estudio como parte de la asesoría externa prestada a UDAPE por el Instituto de Harvard para el Desarrollo Internacional (HIID).

Según Paredes, el mercado no tiene un funcionamiento óptimo debido a la limita movilización de factores entre sectores productivos, como ser la falta de calificación adecuada de los trabajadores para acceder a mercados emergentes, debido a la legislación y la excesiva intervención estatal.

El mercado actual tiene muy poca absorción de empleo por lo cual los trabajadores no pueden mejorar sus condiciones de vida, según el autor.

Paredes también menciona que el sector privado es el motor para el desarrollo de la economía, siendo fundamental un programa macroeconómico que fomente la inversión privada.

Paredes realiza un análisis global y coherente de la legislación laboral, en cuanto al costo del trabajo y determinantes para que las empresas operen en base a patrones flexibles. Comencemos apuntando las normas que más afectan al comportamiento óptimo del mercado laboral:

La ley general del trabajo (LGT) como base de la legislación actual en Bolivia, fue promulgada en 1942, para ese entonces las condiciones en cuanto a la política, cultura y economía, eran muy distintas a las de hoy. A partir de entonces se han adicionado una serie de disposiciones que ha hecho de la ley original más confusa. En primer lugar, debido a que hay una gran cantidad de artículos de excepciones y

en las Disposiciones Generales, se excluye a los trabajadores agrícolas, y en otras se incorporan a trabajadores de industrias específicas. En segundo lugar, el problema radica en que el estado toma un excesivo rol dentro la legislación del trabajo. Por último, la legislación obliga a formas de pago que van a favor de los trabajadores, como descripción detallada de las escalas de horas extra y bonos de producción. Determina algunas contribuciones orientadas a financiar beneficios sociales, que se transforman en verdaderos impuestos a la contratación, especialmente para microempresas, que terminan en el sector informal sin protección alguna y produciendo que el resto de las empresas operen con tecnologías que no necesiten de mano de obra.

En cuanto a la duración y tipo de contrato la LGT en su artículo 5° da la posibilidad de que el contrato sea individual o colectivo, escrito o verbal. Dispone también que los contratos pueden ser por tiempo indefinido, tiempo limitado y en función de la ejecución de obra.

Debido a que el despido y asignaciones sociales son más gravosos para aquellos contratos por tiempo indefinido, se han ido adicionando obstáculos para que este tipo de contratos se realizaran.

Por ejemplo, el DL 16.187 del 16 de febrero de 1979 menciona que si no hay un contrato escrito se sobre entiende que este es de carácter indefinido. También esta DL prohíbe contratos a plazo en “tareas propias y permanentes de la empresa”. Por tanto, al final los tipos de contratos de forma permanente se camuflan en contratos de tipo temporal. Además de que el costo adicional que las empresas tienen que realizar para contratos de forma permanente son excesivamente altos, esto también conlleva a limitar la inversión en capital humano y por tanto el incremento de la productividad dentro de la empresa.

Paredes también menciona que tres son las normas que afectan la estabilidad laboral según la LGT. En primer lugar, si el empleador decide despedir a un trabajador y hay causas graves que permitan el despido, no hay pago de ninguna prestación

social. En cambio, si el despido no es justificado se advierte tres meses antes a la persona que lleve más de un año de empleado, por tanto el pago de un desahucio, es equivalente a tres meses de salario. El DS 11.478 de mayo de 1974 aclara que en caso de una renuncia voluntaria, pasados cinco años de servicio, se indemniza con un mes de sueldo por año.

Finalmente hay normas que incrementan el costo de la indemnización en forma excesiva. En caso de que quiebre o se liquide una empresa, los bienes privados del patrón deben usarse para responder por los beneficios sociales.

La legislación laboral norma excesivamente los convenios colectivos, según Paredes, estos deberían ser determinados por las partes. Por ejemplo, el Artículo 27 de la LGT establece que si el patrono emplea trabajadores afiliados a asociaciones de trabajadores estará obligado a tener contrato colectivo cuando estas asociaciones lo soliciten, esto genera incertidumbre para la planificación estratégica de la empresa.

Es necesario mencionar que se prohíbe el trabajo en los días domingos, pero el artículo 42 da una excepción donde “empresas que no pueda suspender el trabajo por razones de interés o por la misma naturaleza de la labor” pueden trabajar domingos más, sin embargo, esto produce incertidumbre sobre el verdadero ámbito de su aplicación.

En el Artículo 68 de la LGT se establece un retiro forzoso a los 65 años, como máximo a los 68 años y si el trabajador desea puede retirarse a los 60 años. dentro de una empresa es prescindir de trabajadores competentes.

En cuanto a la Organizaciones de Patronos y Trabajadores, Paredes indica que la LGT establece libre asociación sindical y patronal (artículo 99). Sin embargo, la misma LGT limita el sindicato a más de 20 miembros y al menos el 50% de los trabajadores de una empresa si se trata de sindicatos industriales. Por tanto, debe existir sólo un sindicato por empresa.

Este número limitado de sindicatos debería de eliminarse, según Paredes, puesto que así los trabajadores cambiarían de sindicato si este no los representara bien, y

así ya no se politizaría el fenómeno haciendo que el interés de los trabajadores incremente.

En cuanto a la solución de conflictos, hay una excesiva participación e inoperancia de los estamentos gubernamentales en la materia.

Paredes, termina su análisis concluyendo que uno de los principales problemas es que esta ley en gran medida no se cumple, debido a que la misma ley, al ser tan arbitraria en ciertos artículos, permite excepciones generando espacios para evadirla. Solo aquellos con más conocimiento o gasten más recursos serán los que funcionen al margen de la ley. Finaliza concluyendo que se debe reducir el rol del estado en las relaciones laborales y dejar que las partes detallen cada convenio y contrato. Y establecer normas mínimas que todas las empresas deban cumplir evitando en lo posible excepciones.

Para citar al Marco laboral en la CPE, se hará mención a los estudios de Mendoza Pizarro el cual menciona los siguientes puntos respecto a los cuentapropistas:⁹

Se señala una protección especial para quienes prestan servicios en pequeñas unidades de producción y rurales, en general denominados gremialistas (art. 47,11). Se detalla dos aspectos de política pública: el intercambio comercial equitativo y precios justos para sus productos; y el incentivo productivo mediante una asignación económico-financiera preferencial. Este sector se halla conformado tanto por artesanos como por comerciantes e integrantes de la llamada informalidad laboral.

⁹ Muriel B. y Ferrufino R. 2014. Cámara nacional de Comercio. Aplicación de la Normativa Laboral en Bolivia (1999-2013): Resultados sobre el Empleo Digno.