

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA: DERECHO



TRABAJO DE MONOGRAFÍA

NECESIDAD DE REGULAR LA DECLARATORIA EN COMISIÓN DE LOS SECRETARIOS GENERALES

Tutor : Dr. Raúl Jiménez Sanjinés

Postulante: Carlos Tomas Calle Silva

La Paz- Bolivia
2006



DEDICATORIA

La Presente Monografía, es dedicada a mis padres, esposa e hijos por el amor, comprensión y paciencia que me tuvieron.

AGRADECIMIENTO

Son innumerables a quienes debo agradecer, primero a nuestro Señor Jesucristo, al Dr. Raúl Jiménez Sanjinés por su guía y asesoramiento y por ultimo a mis amigos quienes me apoyaron constantemente con su aliento y perseverancia en el trabajo que realice.

Índice

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Justificación.....	4
1.3. Objetivos.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4. Delimitación del tema.....	5
1.4.1 Delimitación temática.....	5
1.4.2 Delimitación espacial.....	5
1.4.3 Delimitación temporal.....	5
1.5. Obstáculos.....	6
1.6. Resumen de capítulos.....	6
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 El trabajo en Bolivia, principales datos.....	8
2.1.1 Concepto.....	8
2.1.2 Síntesis histórica del trabajo.....	9
2.1.2 Panorama general del empleo en la región y en Bolivia.....	10
2.1.3 Datos básicos del Ministerio de Trabajo.....	14
2.2 Derecho Laboral.....	16
2.2.1 Concepto y naturaleza jurídica del Derecho laboral.....	16
2.2.2 Terminología.....	17
2.2.3 Naturaleza jurídica.....	17
2.2.4 Fuentes del Derecho laboral.....	18
2.2.5 Formación del Derecho del Trabajo.....	19
2.2.6 Relación con otras disciplinas.....	19
2.2.7 Importancia económica social.....	23
2.3 El Sindicato.....	24
2.3.1 Orígenes y concepto.....	24
2.3.2 Funciones del Sindicato.....	25
CAPÍTULO III.....	28
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.3. MÉTODOS EMPLEADOS EN LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.3.1 Método Inductivo.....	29
3.3.2 Método Deductivo.....	29
3.3.3 Método Histórico.....	29
3.3.4 Método Jurídico.....	29
3.3.5 Método Sociológico.....	30
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.4.1 Investigación documental.....	30

3.4.2 Fichas Bibliográficas	30
3.4.3 La Observación.....	30
CAPÍTULO IV	32
ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PROBLEMÁTICA	32
4.1 Ley General del Trabajo	32
4.2 Decreto Supremo N° 22407, de 11 de Enero de 1990	33
4.3 Resolución Ministerial N° 137/90.....	35
CAPÍTULO V.....	37
TRABAJO DE CAMPO	37
5.1 Información general.....	37
5.2 Respuestas al cuestionario	37
5.2.1. Sobre la incompatibilidad de horarios para visitar instituciones públicas	38
5.2.2. Dificultades para obtener permiso de los administradores de la empresa donde trabaja	39
5.2.3. Reconocimiento de las dificultades para representar a su organización sindical debido a la inexistencia de declaratoria en comisión para los secretarios generales	40
5.2.4. Conocimiento sobre la limitación para de los secretarios generales de las organizaciones sindicales de base para gozar de declaratoria en comisión.....	41
5.2.5. Sobre la necesidad de ampliar la declaratoria en comisión a los secretarios generales de los sindicatos.....	42
5.2.6. Características que debería tener esa ampliación.....	42
5.3 Resumen de las resoluciones ministeriales emitidas autorizando la declaración en comisión de los secretarios generales de los sindicatos.....	43
CAPÍTULO VI	45
PROPUESTA.....	45
6.1 Fundamento de la propuesta	45
6.2 Proyecto de norma	46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
Conclusiones	48
Recomendaciones	49
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS.....	52

INTRODUCCIÓN

Este documento contiene la investigación referida a la necesidad de conceder a los secretarios generales de los sindicatos de trabajadores de las empresas bolivianas el beneficio de “Declaratoria en comisión”, cuando sus actividades sindicales exijan que se ausenten de las instalaciones de su fuente de trabajo.

El estudio se basa en la constatación de que muchas veces los secretarios generales deben solicitar la autorización respectiva de la parte patronal, pero no siempre la reciben, ya que el artículo 97 confiere esta facultad sólo a los principales dirigentes de las federaciones, confederaciones y centrales de trabajadores del país, sin que la misma rijan para los secretarios generales de las organizaciones sindicales de cada empresa.

Por tanto, el presente estudio se halla dividido en seis capítulos, presentándose en el primero los antecedentes de la investigación, que contiene la justificación, los objetivos y la delimitación del estudio.

El segundo capítulo contiene el marco teórico, desarrollándose los principales elementos de la investigación, es decir, el trabajo, el derecho laboral y el sindicato, con las consideraciones teóricas más importantes respecto a cada punto.

En el tercer capítulo se presenta la metodología de la investigación, señalándose el tipo de investigación, su diseño y los métodos empleados en la misma.

El cuarto capítulo expone el análisis jurídico de la problemática, centrando la atención en los principales cuerpos legales referidos al ámbito laboral de Bolivia.

El quinto capítulo presenta los resultados del trabajo de campo, que consistió en la aplicación de encuestas a trabajadores de distintas empresas que permitieron evidenciar que la declaratoria en comisión es un acto cotidiano y su solicitud no

siempre es bien atendida, pese a las especificaciones en la normativa laboral boliviana.

En el sexto capítulo, finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones de este estudio, con lo que se finaliza la tesis de grado.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La representación sindical es la representación de los trabajadores afiliados a un Sindicato en una determinada empresa o centro de trabajo. Los sindicatos no son sólo simples asociaciones de trabajadores. Además de la función típica de defensa y promoción de los intereses profesionales y laborales de los trabajadores, la legislación boliviana les atribuye otras funciones como la de defensa y promoción de los intereses económicos (por eso son órganos de la negociación colectiva) que puedan adoptar medidas de conflicto y que sean el cauce de la participación en los organismos públicos y en las empresas.

Los miembros del sindicato son elegidos entre todos los trabajadores de la empresa u organización a la que pertenecen. Los sindicatos a su vez se agrupan en Federaciones, Confederaciones y Centrales. Según la normativa vigente, los dirigentes tienen derecho a ser declarados en comisión a fin de representar los intereses de su sector. Sin embargo, esta facultad es conferida sólo a los representantes de las organizaciones matrices, como las Centrales Obreras Regionales, Departamentales y la Central Obrera Boliviana, derecho que no es conferido a los dirigentes de los sindicatos de empresas, como Embotelladoras Bolivianas S.A., Full Office, o cualquier otra. Por ello, se formula el problema de investigación en los siguientes términos:

¿Es necesario Incorporar en la Ley General del Trabajo y el D.S. 22407 la “Declaratoria en comisión” de los secretarios generales de todas las organizaciones sindicales de Bolivia?

1.2. Justificación

Luego de haber observado minuciosamente que en la vida real de las organizaciones sindicales a nivel nacional, los secretarios generales de los diferentes sindicatos dependientes de las empresas privadas y públicas, no gozan del beneficio de ser *Declarados en Comisión*, al igual que los secretarios ejecutivos de las Centrales Obreras, Confederaciones, Federaciones a nivel Departamental y Nacional, hecho que creo que sería muy importante que se tome en cuenta se les declaren “en comisión” a los dirigentes referidos, para que estos puedan cumplir con los objetivos trazados por cada organización, puesto que actualmente, los secretarios generales de las diferentes organizaciones, pese a ser nombrados como secretarios generales, no pueden apersonarse a ninguna organización estatal para poder defender los intereses de sus afiliados, puesto que no tienen libertad de movimiento, toda vez que continúan prestando servicios como cualquier otro trabajador con el riesgo de ser despedidos en cualquier momento por este vacío detectado en la norma, puesto que el fin principal constitucional es dar igualdad de derechos a todos los principales dirigentes de base de acuerdo a las necesidades del sector fabril, y la referida declaratoria se encuentra estipulada en el D.S. 22407 de 11 de enero de 1990, en el que se observa claramente que no contempla a los secretarios generales la declaratoria en comisión, y simplemente refiere que solo goza para un permiso por un lapso de horas determinadas para solamente realizar una diligencia específica, concretamente me refiero a lo que el Art. 99 del mismo D.S. 22047 señala, lo que creo que no es justo, toda vez que los problemas de los trabajadores requieren de más tiempo para el cumplimiento eficaz de sus funciones y de esta manera lo que se pretende con el presente trabajo es garantizar la estabilidad laboral de estos dirigentes sindicales, para cuyo creo que debe ampliarse la declaratoria en comisión para los secretarios generales, hecho que de ser realidad llegará a favorecer a los trabajadores en su integridad.

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Incorporar en la Ley General del Trabajo y el D.S. 22407 la “Declaratoria en comisión” de los secretarios generales de todas las organizaciones sindicales de Bolivia.

1.3.2 Objetivos Específicos

- ❖ Analizar el contenido de la Ley General del Trabajo y el D.S. 22407 en relación a la declaratoria en comisión de los dirigentes sindicales de Bolivia.
- ❖ Evaluar jurídica y sociológicamente la limitación que tienen los secretarios generales de las organizaciones sindicales bolivianas respecto a la declaratoria en comisión.
- ❖ Proponer la incorporación en la Ley General del Trabajo y el D.S. 22407 la “Declaratoria en comisión” de los secretarios generales de todas las organizaciones sindicales de Bolivia.

1.4. Delimitación del tema

1.4.1 Delimitación temática

Este estudio está inscrito dentro de la rama del Derecho Laboral.

1.4.2 Delimitación espacial

Por ser la entidad pública donde se atienden estos casos con mayor frecuencia, se eligió el Ministerio de Trabajo como el espacio determinado para desarrollar la investigación.

1.4.3 Delimitación temporal

Este estudio se desarrolla tomando en cuenta el período entre 2001 y 2006.

1.5 Obstáculos

En el presente estudio el principal obstáculo fue no encontrar muchas investigaciones específicas sobre el tema de estudio, lo que dificultó una más profunda conceptualización de los términos y categorías que se vinculan con la investigación.

1.6 Resumen de capítulos

El documento se divide en cuatro capítulos, conteniendo el primero los antecedentes del estudio, con lo que se da una visión panorámica del problema que se busca resolver, para presentar la justificación del tema elegido, los objetivos formulados y la delimitación del estudio.

En el Capítulo II se presenta el Marco Teórico, con el que se da la explicación conceptual de los principales elementos del tema seleccionado, es decir, la representación sindical de los trabajadores y el derecho laboral.

El Capítulo III contiene la Metodología de la investigación, en la que se establece el tipo de estudio, el diseño de investigación y la identificación de los métodos y técnicas de estudio.

En el Capítulo IV se presenta el análisis de la legislación nacional vigente relativa al tema de estudio seleccionado.

El Capítulo V, se presenta el trabajo de campo, que incluye la exposición de resultados en base a encuestas y revisión documental. Esto se logró con la aplicación de preguntas cerradas y en abanico a los representantes sindicales que visitan las oficinas del Ministerio de Trabajo.

El Capítulo VI, finalmente, contiene la propuesta, que es la formulación de una serie de módulos que contendrán la capacitación en materia de turismo accesible. La propuesta contiene los elementos fundamentales de un proyecto de estas características, habiéndose prestado especial interés a los contenidos y los temas

que deberán desarrollarse en una capacitación al personal de empresas hoteleras y agencias de viajes.

Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones, que permitirán tener una visión global de la temática desarrollada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se explicarán los conceptos relativos a la presente investigación, de forma que se tenga una visión panorámica del objeto de estudio.

2.1 El trabajo en Bolivia, principales datos

2.1.1 Concepto

Se iniciará este apartado con la explicación del trabajo, que da lugar al derecho laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo es el “Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Es la relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración”.¹ Este concepto presenta el problema de la ambigüedad, ya que en él confluyen varios elementos referidos a distintas etapas de la producción, sin quedar claro más que el hecho de la remuneración que sigue a la realización de determinadas actividades.

Por su parte, el Dr. Raúl Jiménez Sanjinés plantea la siguiente explicación: “En el derecho positivo, tenemos que conocer en forma sucinta, qué es el trabajo: su historia, el trabajo como un deber y un derecho. Apelando a las enseñanzas del tratadista don Guillermo Cabanellas sabemos que: Trabajo proviene del latín *trabs* o *trabis*, que significa trabajo, porque significa ser la traba del hombre. [...] Entendiéndose finalmente, como: labor, actividad y ocupación, faena, tarea, empleo, cargo, destino, oficio y profesión. Dentro del aspecto puramente conceptual el trabajo es el esfuerzo humano sea físico, intelectual o mixto”.²

¹ <<http://www.definicion.org/trabajo>> [18 de octubre de 2006].

² JIMÉNEZ SANJINÉS, Raúl: *Efecto de los decretos supremos Nos. 21060 y 22407 en la crisis de la relación obrero-patronales*, La Paz, Bolivia, 1999, Págs. 9-10.

Este concepto es más completo y por lo tanto será más útil en la exposición. Debe añadirse a lo anterior el derecho que tiene el trabajador de esperar y exigir un pago por el trabajo desempeñado, pero debe remarcarse la relación que tiene el trabajo con el esfuerzo humano, que da por resultado la generación de un producto y consecuentemente la riqueza de una sociedad.

2.1.2 Síntesis histórica del trabajo

El Dr. Jiménez expone sucintamente la siguiente explicación del desarrollo histórico del trabajo:

“La historia del trabajo se remonta, indudablemente a la antigüedad. La economía de los pueblos de Grecia y Roma descansaba sobre la esclavitud. Eran los esclavos quienes realizaban todas las tareas que se consideraban indignas. Entre éstas se encontraba el trabajo manual, también se llamaba trabajo encadenado, porque los esclavos eran esposados para evitar su fuga, teniendo el amo el derecho, inclusive, sobre su vida.

“En la Edad Media el sistema político, social y económico, cambió totalmente. Se produce una profunda revolución en la concepción del trabajo, ya que en esta época deja de ser una actividad infamante y odiosa, sino un deber moral, y el centro de la redención humana. Desaparece la esclavitud y el trabajo se manifiesta de dos maneras: en el campo se establece el régimen feudal, surgen los siervos o vasallos, sujetos al régimen de la servidumbre; en los burgos, nacen las corporaciones profesionales o gremiales, que tienen una estructura jerarquizada que iba desde el aprendiz pasando por los oficiales hasta los maestros, sistema que llegó a degenerar en oligarquía como expresa el profesor venezolano R. Caldera, hasta que fue liquidada por la Ley Chapelier en 1791.”³

Desde el nacimiento de la economía política, el concepto de trabajo productivo se ha constituido en materia polémica. Tras la formulación inicial de la teoría del

³ JIMÉNEZ SANJINÉS, Raúl: *Op. Cit.*, Págs. 10-11.

valor-trabajo, que tuvo sus precursores en Boisguillebert y Adam Smith y echó por tierra la tesis de los fisiócratas, según la cual sólo la tierra y quienes la trabajan crean valor (lo que haría de la industria y del comercio actividades improductivas), cupo a Marx darle su forma definitiva. Esta ha inducido sin embargo a muchas equivocaciones, que se reducen en última instancia a identificar trabajo productivo y creación material de valor y, por ende, de plusvalía. La clase obrera se ha convertido así en sinónimo de proletariado industrial (lo que, en sentido amplio, no excluye evidentemente los asalariados del campo).

El trabajo tiene diferentes enfoques y tratamientos, pero no hay duda de su papel en el desarrollo de las sociedades.

2.1.2 Panorama general del empleo en la región y en Bolivia

En este apartado se analizarán los principales datos relativos a las condiciones del empleo en la región de América Latina, prestando especial atención al caso de Bolivia. Richard Lapper afirma que “Desde que México devaluó el peso a finales de 1994, casi todas las economías de la región han sido golpeadas por la depreciación de sus monedas y por crisis bancarias. Aunque los gobiernos han aplicado políticas fiscales de contención y han mantenido la inflación bajo control, pocos han sido capaces de generar condiciones estables para incrementar la inversión y la generación de empleos en el sector formal de la economía”.⁴

En el caso de Bolivia, el repunte de la minería brinda señales positivas al país. Un caso ilustrativo es la recuperación de la minería estatal y cooperativa en el departamento de Potosí. Richar Lapper señala que “Las condiciones en el Cerro Rico de Potosí pueden ser particularmente extremas, pero ilustran una tendencia general en los mercados de trabajo de América Latina. Aun cuando las economías empiezan a crecer de nuevo mientras la región parece ir saliendo de la recesión, no se crean suficientes empleos de calidad en la economía formal, haciendo a millones

⁴ LAPPER, Richard: *El papel del trabajo: Prevalecen empleo precario y falta de libertad sindical en América Latina*, en <<http://www.jornada.unam.mx/2004/09/06/004n1sec.html>>

de personas dependientes de labores de poca remuneración y en condiciones precarias o aun peligrosas, como las del Cerro Rico”.⁵

A lo largo de la región, las economías están remontando cinco años de pobres resultados, en parte por una mayor demanda de China y otros países asiáticos que han incrementado el precio de productos como la soya, el trigo y la carne o del petróleo y los metales, como ocurre con la plata y el zinc de Bolivia. Después de un crecimiento del producto de apenas 0.1 por ciento en 2002 y 1.2 por ciento en 2003, las proyecciones indican que este año podría llegar a una tasa de 4.4 por ciento, de acuerdo con la publicación de este mes de *Latin Focus*, con sede en Barcelona.⁶

Puesto que buena parte de esta expansión se da en el sector exportador, que es muy intensivo en el uso del capital, se espera que el desempleo abierto aumente en promedio 8.7 por ciento (comparado con 8 por ciento en 2002 y 8.4 en 2003). Venezuela es la economía que ha crecido más rápido este año, estimándose una tasa de 9.1 por ciento, verá incrementado el desempleo de 14.6 a 15 por ciento.

La desocupación abierta en la región es todavía de casi uno por ciento más de lo que era 10 años atrás y mucho mayor entre las mujeres y los jóvenes. El desempleo entre los jóvenes alcanzó un promedio de 16.6 por ciento en 2003, cerca de cuatro puntos porcentuales más que en 1995. Inevitablemente, ante la ausencia de un seguro de desempleo, esto empuja a mucha gente al sector informal, con muchos millones de personas buscando sustento en actividades que van desde la venta en pequeña escala de dulces y cigarrillos hasta el comercio ilegal de drogas. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), uno de cada siete trabajadores gana menos de un dólar diario, y esta es una fuente de informalidad.

⁵ Ídem.

⁶ LAPPER, Richard: *Op. Cit.*

Las crisis financieras que han golpeado a la mayor parte de la región desde la mitad de la década de 1990 son en parte responsables de estas cifras negativas. Desde que México devaluó el peso a fines de 1994, casi todas las economías han sido golpeadas por la depreciación de sus monedas y por crisis bancarias. Aunque los gobiernos han aplicado políticas fiscales de contención y han mantenido controlada la inflación, pocos han sido capaces de generar la estabilidad necesaria para incrementar la inversión y el empleo.

Además, muy pocos gobiernos han podido remover las rigideces estructurales de sus mercados de trabajo que han inhibido a los empleadores para ofrecer más plazas. Aun donde las barreras han sido removidas y se ha creado mayor flexibilidad, como en Argentina y Perú, las reformas no han impulsado el aumento del empleo a largo plazo ni mejorado las condiciones de los marginados. En 2003 la desocupación abierta en Argentina fue de 14.5 por ciento, una de las más altas de la región. Se calcula que tras la crisis financiera de 2001 el número de personas que vivían como cartoneros vendiendo cartón recogido de la basura se incrementó de 25 mil a 40 mil en 2002.

En Perú, a pesar de un crecimiento por encima de 4 por ciento durante los últimos tres años, el desempleo abierto se mantiene en un muy alto 8.5 por ciento este año. El fracaso del ex presidente Alejandro Toledo de cumplir su oferta de crear más plazas desde que fue electo en 2001 fue una de las principales razones de su impopularidad.

El desencuentro de la oferta y la demanda de empleo en el sector formal ha hecho difícil para los trabajadores proteger o incrementar los niveles salariales o buscar mejores condiciones laborales. De acuerdo con la CEPAL, la proporción de trabajadores sindicalizados va de un rango alto de 11 por ciento (Chile) a 6 por ciento (Colombia) o 5.7 (El Salvador). Pero en Chile y Colombia ese porcentaje ha bajado en los años recientes. "Sin duda la población trabajadora ha seguido perdiendo su capacidad de negociación.. En todos los países muchos de los

empleadores no cumplen con los estándares laborales vigentes y los trabajadores siguen enfrentando obstáculos para ganar mejores condiciones laborales."

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que los trabajadores de América Latina enfrentan las condiciones organizativas más difíciles en el mundo. Las quejas sobre la libertad de asociación y de negociación colectiva que recibe la OIT desde la región representan más de la mitad del total.

Existen dos puntos relevantes. Uno es el relativo éxito del empleo en la maquila en países como México y los de América Central y el Caribe durante los años 1990, que redujo las tasas de desempleo abierto en relación con otros países del área. Aun así, "miles de empleos se perdieron a raíz de la recesión económica de Estados Unidos, el principal mercado de productos electrónicos y textiles que se exportan desde esos países. El otro indica que al parecer en la región el crecimiento poblacional y el del mercado laboral tienden a hacerlo de modo más lento. Aunque en América Central la fuerza de trabajo se expande a una tasa anual de 2.5 por ciento, en Sudamérica la fuerza de trabajo aumenta 2.3 por ciento y sólo 1.4 en el Caribe. Aun así, de acuerdo con la CEPAL, las economías de la región deben crecer mucho más aprisa para crear suficientes empleos. Para reducir a la mitad el desempleo, se requiere una tasa de crecimiento del producto no menor de 7 por ciento anual entre 2003 y 2015, o cerca de cinco puntos porcentuales más que su tasa de crecimiento en los pasados 10 años".⁷

Según los reportes oficiales y privados, el panorama es desalentador en el tema del empleo. Hasta 1999, el índice de desempleo abierto en las áreas urbanas del País había alcanzado al 6.1 por ciento, la cifra más alta de la década de los años 90. Esta situación se agravó a lo largo del pasado quinquenio, y aunque se estima que la economía nacional, tanto en su sector formal como informal, perdió alrededor de 50 mil fuentes de trabajo como efecto de la crisis, lo que habría elevado significativamente el nivel del desempleo abierto el siglo pasado.

⁷ LAPPER, Richard: *Op. Cit.*

Por ello, “los nuevos y masivos despidos verificados en el primer cuatrimestre de este año y que según el recuento parcial del Ministerio del Trabajo ya bordearían los 4 mil trabajadores, habría hecho que el desempleo aumente en mayor medida. En este marco, se debe considerar que las cifras del Ministerio del Trabajo no toman en cuenta los despidos realizados en los ministerios, prefecturas y todas las actividades del sector informal”.⁸

El panorama laboral “...se agrava con la masiva presencia del subempleo que llegaría, según distintas estimaciones, entre el 30 al 60 por ciento de la fuerza laboral boliviana, que tienen un empleo precario, de bajísima calidad y que no les permite lograr los suficientes ingresos para cubrir por lo menos sus necesidades básicas”.⁹

2.1.3 Datos básicos del Ministerio de Trabajo

La institución gubernamental que atiende los conflictos que se dan entre el sector laboral y el patronal en Bolivia es el Ministerio de Trabajo. En este apartado se plantea de manera básica las características de esta repartición pública.

Historia. El 17 de mayo de 1936, el presidente Germán Busch, creó esta repartición estatal con el nombre de Ministerio de Trabajo, Comercio y Previsión Social. Busch encomendó la responsabilidad de conducir esa cartera a Waldo Álvarez, trabajador del sector gráfico y Secretario General de la Federación Obrera de Trabajadores (FOT). Este fue el primer caso en la historia de Bolivia de un obrero en el Gobierno, Álvarez entre sus primeras medidas logró la aprobación del Código del Trabajo y la sindicalización obligatoria. Cinco meses después, firmó el decreto de reconocimiento de derechos civiles de la mujer que le permitía ejercer cargos en la industria y ocupar empleos donde no se requería más que “idoneidad”. Al Ministro Álvarez, le siguieron en el cargo otros 104 dignatarios. El actual Ministro, Dr. Carlos Laguna Navarro, ha decidido encarar el proceso de fortalecimiento y

⁸ IRIARTE, Gregorio: *Análisis crítico de la realidad*, Edit. CEPROMI, Cochabamba, Bolivia, 2003, Pág. 443.

⁹ Ídem.

modernización institucional, la organización de los sistemas de mercado de trabajo proponiendo soluciones al desempleo, la legislación y promoción de políticas de desarrollo de la microempresa y del sistema cooperativo entre otros. De conciliador y mediador entre el Gobierno, trabajadores y empresarios, hoy el Ministerio de Trabajo y Microempresa orienta su función a ser promotor en la solución de los problemas de desocupación, a través de un programa de apoyo y desarrollo de la micro y pequeña empresa. El programa de apoyo a la pequeña y microempresa pretende lograr la reconversión de la mano de obra mediante un trabajo sostenido de capacitación, un marco legislativo adecuado, ejecución de sistemas de intermediación laboral eficientes que permitan mejorar la oferta de trabajo y la calidad de la demanda laboral mediante el estudio del desarrollo de un mercado transparente.¹⁰

Objetivos institucionales. De acuerdo a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, los Objetivos Institucionales del Ministerio son:¹¹

- ❖ Velar por la aplicación y cumplimiento de la legislación laboral y de los convenios internacionales sobre la materia.
- ❖ Formular políticas y normas para una adecuada relación obrero patronal y normas sobre seguridad industrial en coordinación con los Ministros de las áreas respectivas.
- ❖ Apoyar la investigación y acciones para una mejor organización del mercado de trabajo y formular políticas de empleo.
- ❖ Formular políticas y promover el desarrollo de la microempresa. Apoyar y estimular la capacitación técnica y el acceso al crédito del microempresario en coordinación con el Ministerio de Hacienda.

¹⁰ <<http://www.mintrabajo.gov.bo/Institucional.htm>> [10 de octubre de 2006]

¹¹ Ídem.

- ❖ Promover el desarrollo y fortalecimiento del Sistema Cooperativo Nacional.

Misión. El Ministerio de Trabajo contribuye al desarrollo económico, político y social, demanda la paz y la justicia. Formula, ejecuta y vigila la aplicación de políticas normas y convenios nacionales e internacionales en materia laboral; promueve la generación de empleo estable y sostenible, y precautela adecuadas relaciones laborales.¹²

Visión. El Ministerio de Trabajo es una institución pública confiable, eficiente y transparente consolidada institucionalmente, que en el marco de un clima de justicia y paz social garantiza la plena vigencia, aplicación y cumplimiento de normas y convenios nacionales e internacionales en materia laboral. Promociona sosteniblemente el diálogo social como mecanismo efectivo de resolución de conflictos y del desarrollo económico, político y social.¹³

2.2 Derecho Laboral

Esta investigación, como se mencionó anteriormente, corresponde al derecho laboral, por lo que es necesario describir brevemente las características de esta importante rama del derecho.

2.2.1 Concepto y naturaleza jurídica del Derecho laboral

El derecho laboral es el “Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. No se presume la gratuidad del trabajo”.¹⁴

Además, es la “Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del

¹² <<http://www.mintrabajo.gov.bo/Institucional.htm>> [10 de octubre de 2006]

¹³ <<http://www.mintrabajo.gov.bo/Institucional.htm>> [10 de octubre de 2006]

¹⁴ SILVA, Celia Carolina: El Derecho Laboral. 2002, Pág. 2.

trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva”.

2.2.2 Terminología

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

2.2.3 Naturaleza jurídica.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

- **Publicista:** tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.
- **Privatista:** sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.
- **Dualista:** esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.
- Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui Géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo en columna la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya

que lo integrado de modo irrevocable instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado.

2.2.4 Fuentes del Derecho laboral

La teoría general de las fuentes del Derecho desarrollada por tratadistas de las diversas ramas jurídicas es aplicable- en sus fundamentos- al Derecho del Trabajo, en el que cobra especial interés un aspecto: el relativo a la jerarquización de las fuentes en el Derecho del Trabajo.¹⁵

En el orden interno la doctrina y el Derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la Ciencia Jurídica. La índole propia de cada una de las ramas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el Derecho Penal, estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los Derechos Privados, en que se envuelve a observar el auge de la costumbre, que la concepción racionalista del siglo XIX había relegado a un modesto segundo término.

Tributan en principio, pues, en la formación del Derecho del Trabajo las fuentes generales o clásicas. Pero por la naturaleza misma del Derecho Laboral el estudio de sus fuentes tiene un carácter práctico más inmediato: buscar de dónde provienen las reglas aplicables a las relaciones a que da lugar la propia existencia del Derecho del Trabajo. En efecto, nos encontramos frente a una rama nueva en formación inspirada en principios totalmente opuestos a los que informan al Derecho clásico, protectora, foral y en su generalidad conteniendo mandatos de orden público. Bajo estos aspectos, el Derecho Social reconoce fuentes diversas y de orden original.

¹⁵ Alfredo Gaete y Exequiel Figueroa “Tratado Elemental de Derecho del Trabajo”, Santiago, 1949, página 18, en <http://www.monografias.com_Derecho_laboral_el_reglamento_interno >

2.2.5 Formación del Derecho del Trabajo

A causa de estas características “hay contrastes notorios entre los métodos de emanación del Derecho Común y las Fuentes del Derecho Laboral. Hay en primer término, la enorme participación del ejecutivo frente al legislativo. Hay que tener en cuenta, asimismo, la aparición de nuevos protagonistas en la tarea de elaboración de las normas. A la gran polémica del siglo XIX acerca de si el Derecho es obra del Estado o del fluir espontáneo del pueblo, acuden nuevos contendientes que se desembarazan de las dos facetas iniciales. El Derecho no es obra exclusiva del Estado ni tampoco un reflejo irisado del espíritu del pueblo. El Derecho es obra de la Sociedad, Estado y Pueblo son categorías abstractas, muy generales, que no pueden concentrarse en la asequible, pero complicada tarea de hacer las leyes. También, quizá, a primera vista parecerá que la Sociedad es obra abstracción y que escrito así con mayúscula, su nombre es tan vacía de concreción orgánica como el de Estado o Pueblo. Aparte de que, en último término, habría mucho que pensar en la similitud que guardan dos de las tres figuras del tríptico. Mas, al hablar de la Sociedad, alúdese, no sólo a la reunión global de todos los hombres que conviven en determinada porción de territorio, sino también a los grupos sociales que esos hombres forman entre sí. Grupos sociales que tienen una existencia concreta, tangible, que participan, adelantando conceptos, de un modo directo e inmediato en la elaboración de normas que regulan las relaciones económico-sociales. Son los Sindicatos. Son las Empresas. Son los Colegios profesionales” .

2.2.6 Relación con otras disciplinas

El derecho laboral no puede sobrevivir solo. Necesita de otras ciencias, especialmente en las lagunas legales, de allí surge sus relaciones con las ramas del Derecho Público y Privado.

Derecho Público y Privado. El Derecho laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del Derecho público y privado, sobre las que

ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

Derecho Constitucional. Principios y normas de la Constitución Nacional en materia de trabajo. Dicha rama del Derecho público interno estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución sea el mismo Derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución de cada país. Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros.

Derecho Político. La política social: antecedentes, concepto, fines y orientación contemporánea. El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la Política o ciencia práctica del Estado. En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social. El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica

de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

Derecho Administrativo. La organización administrativa del trabajo en el Paraguay. La rama del Derecho público interno mencionada, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

En opinión de ilustrados especialistas, el Derecho administrativo es la dinámica del Derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines.

En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, Departamento o Dirección del Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, para atribuirles como funciones: el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

Derecho Penal. Como sistema positivo, el Derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el Derecho laboral.

Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los pases o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del Derecho penal.

Derecho Procesal. El Derecho procesal paraguayo del trabajo. Como rama del Derecho positivo, el Derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo.

Ahora bien, en los términos técnicos del Derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

Las normas laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada.

La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada Derecho procesal del trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo Derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el Derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

Derecho Civil. El Derecho civil o Derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de la personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones. Por su amplio significado normativo, el Derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

Derecho Mercantil. El Derecho comercial o mercantil, como rama del Derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los

comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen.

Dicha rama del Derecho privado tiene vinculaciones con el Derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

Derecho Internacional Público. El estudio de esta rama del Derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

Al enunciar los caracteres relevantes del Derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

Derecho Internacional Privado. La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la Ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

2.2.7 Importancia económica social

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla. El Derecho Laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la

población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

Además, el Derecho Laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales.

2.3 El Sindicato

2.3.1 Orígenes y concepto

El origen de la palabra viene de Grecia. El de la idea "...viene de mucho más acá. *Síndico* es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector. En Atenas en particular se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Y ya más adelante, se utilizó la palabra *síndico* con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario. La palabra está formada por el prefijo (*syn*), que significa "con", más *díke*) = justicia, de la misma familia que (*díkaios*) = justo y otros. Es decir que a partir del origen griego podemos entender claramente el concepto de síndicos y sindicaturas, pero no el de sindicalistas y sindicatos".¹⁶

El concepto moderno de sindicato nació entre los patronos. Mariano Arnal afirma que "...para evitar hacerse la competencia en los precios, se sindicaron formando una asociación que gestionaba la colocación en el mercado de sus productos, de manera que todos cobraran al mismo precio. Lo más parecido a esos sindicatos son nuestras cooperativas agrícolas. Los trabajadores tuvieron que aprender de los empresarios. Estaban malvendiendo su trabajo por competir entre ellos. Decidieron, pues, agruparse en sindicatos que vendían mano de obra en vez de

¹⁶ ARNAL, Mariano: El sindicato, en <<http://www.elalmanaque.com/junio/10-6-eti.htm>>

trigo o carbón. Consiguieron mejorar muchísimo el precio del trabajo, es decir los salarios. Hay que señalar que el gran enemigo del sindicato no era el patrón, sino el trabajador no sindicado o los otros sindicatos del mismo sector”.¹⁷

2.3.2 Funciones del Sindicato

Los sindicatos tratan de conseguir para sus miembros algo de lo que ellos, como todas las demás personas, consideran bienes esenciales de la vida, por supuesto, en primer termino los alimentos, el vestido, la vivienda, que constituyen elementos básicos y mínimos de todos los hombres que ambicionan la vida de plenitud y satisfacción reconocen, donde se desprende, por el silogismo “obvio, que es esto lo que desean los hombres y mujeres que trabajan”. Los beneficios que los sindicatos tratan de conseguir para sus afiliados, depende de la situación en particular que caracteriza a cada grupo y cada individuo, no cabe duda de que las necesidades de los escultores y de contadores públicos difieren entre si en aspectos particulares. Sin embargo, los asalariados, en virtud de la similitud de sus relaciones con la economía prevaeciente, tiene mucho en común entre ellos, no solo dentro de una empresa industrial o una unidad geográfica en particular, sino también en el mundo entero.

El objeto general del sindicato consiste en mejorar la condición de los trabajadores en el campo de la actividad humana buscando un nivel de vida mejor día a día, lo que significa no solo un mayor ingreso, sino mayor descanso de vida cultural mas activa, por lo tanto el interés primordial del sindicato radica en los empleos y salarios.

Las estadísticas de las disputas industriales de todos los países que las han recopilado, indican con claridad que el problema de los salarios precipitan mas huelgas que cualquier otra cuestión.

Por los Arts. 100 de la Ley General del Trabajo y el 136 de su Decreto Reglamentario, los sindicatos persiguen los siguientes fines:

¹⁷ Ídem.

- a) Representar a sus afiliados en materias emergentes trabajo.
- b) Mejorar el nivel de vida de sus asociados, principalmente a través del aumento del salario.
- c) Organizar a su afiliados para lograr su promoción integral.

Vale hacer la observación con respecto a las disposiciones legales insertadas en nuestra Ley General del Trabajo, en vista que no se puede entender que la finalidad del sindicato es el aumento de la productividad y por consecuencia, el nivel de vida de los miembros de la organización, en una etapa en que el sistema de producción se encuentra en decadencia y los sueldos y salarios están congelados y pedir que recaiga sobre las espaldas de los trabajadores explotados y sacrificados mayor producción, sería aumentar la plusvalía, en otras palabras en favor del patrón para que esta pueda reconocer un mísero incremento salarial, medida que debe ser observa en su aspecto legal : si bien en la practica no se podría aceptar que los propietarios de los medios de producción tranquilamente se valdrían de este precepto y buscarían la presión que pueda ser ejercida sobre los trabajadores. Evidentemente, el jurista que elaboro la Ley General del Trabajo, no tuvo el menor cuidado de copiar en su integridad el Código Chileno, perjudicando de este modo a una clase mayoritaria; también es justo hacer notar que los dirigentes sindicales y la clase obrera en su totalidad no deberán aceptar esas condiciones.

- d) Celebrar contratos y convenios colectivos de trabajo y hacer valer los derechos emergentes, cumpliendo y haciendo cumplir las estipulaciones contraídas entre partes.
- e) Representar a sus asociados en los conflictos colectivos e individuales, especialmente en las instancias de conciliación y arbitraje.
- f) Representar a los asociados en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo.
- g) Promover cualquier actividad cultural dirigida a la formación del trabajador.

h) Promover la organización de cooperativas.

i) En general, atender los fines de asistencia, solidaridad, cooperación y previsión que acuerden los asociados que determinen los estatutos sociales.

De lo anterior se puede establecer que no solo esos son los fines del sindicato, sino que también este tiene por fines los trazados por las organizaciones que determinan sus líneas a seguir y ser consecuencia sus finalidades. El enunciado de la Ley sobre el particular, deberá tomarse en cuenta solo en forma enunciativa, ya que la ingerencia de los gobiernos sería una violación a la economía sindical, siendo así que los sindicatos se rigen por sus propios reglamentos, estatutos y acuerdos o votos que adoptan en sus asambleas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente proyecto es de tipo descriptivo, ya que en el proceso se medirán variables precisas para el análisis de las unidades existentes en la investigación. Describir en términos metodológicos consiste en indicar todas las características del fenómeno que se estudia. Sobre el particular, los autores Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio afirman que “...Desde el punto de vista científico, describir es medir”.¹⁸

3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El Diseño consiste en diseñar un plan, que permita organizar el proceso de investigación, controlar los resultados, alcanzar el objetivo de estudio y presentar posibles soluciones al problema planteado.

En la presente investigación se utilizó el diseño no experimental, que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de una investigación donde no se hace variar intencionalmente a los variables independientes.

Según Hernández Sampieri, en la investigación no experimental no hay manipulación intencional de variables, por lo que se eligió este diseño de investigación, tomando en cuenta por tanto que en estos estudios no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador.¹⁹

¹⁸ HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar: *Metodología de la investigación*. Edit. McGraw Hill, México D.F. 1997. Pág. 60.

¹⁹ *Ibidem*, Pág. 185.

3.3. MÉTODOS EMPLEADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Por la forma, naturaleza y siguiendo una lógica de la investigación científica en el presente trabajo, se utilizaron los siguientes métodos:

3.3.1 Método Inductivo

Es el método que partiendo de las observaciones de los fenómenos o hechos jurídicos, elabora los principios que rigen o deben regir una institución.

3.3.2 Método Deductivo

Es el método fundado en los principios admitidos generalmente como ciertos o establecidos previamente cual verdaderos, ya por su evidencia, ya por su demostración lógica.

3.3.3 Método Histórico

Es el que considera que cada pueblo tiene, en cada época de su vida, leyes e instituciones adecuadas a su manera de ser, reflejo del espíritu del pueblo, el cual actúa sobre las costumbres y tradiciones hasta convertirse en normas jurídicas de aplicación coercitiva. El derecho de cada pueblo ha de elaborarse con materiales propios, de acuerdo con sus necesidades, pensamiento y raigambre a la vez, histórica, popular y nacional, asentado como expresiones mas auténticas en las tradiciones del pasado, y en la costumbre, realidad del presente.

Este Método será utilizado en la presente investigación para determinar producto de qué hechos históricos son los derechos laborales vigentes en nuestra legislación laboral.

3.3.4 Método Jurídico

Es la suma de conocimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del Derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para la estructura de sus textos positivos y técnicos y para la enseñanza y difusión del mismo.

Por sus aspectos filosóficos, sociales, históricos y humanos, el método jurídico, emplea toda suerte de métodos, por la complejidad de las relaciones y variedad de hipótesis.

3.3.5 Método Sociológico

Consiste en confinarse en los datos proporcionados por la observación empírica y la conexión de los hechos en sí, buscando las relaciones de causa a efecto, para poder establecer leyes científicas.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.4.1 Investigación documental

Esta técnica fue aplicada a las siguientes fuentes:

- Ley General del Trabajo y decretos reglamentarios.
- D.S. 22407 de 11 de enero de 1990.
- Documentos del Ministerio de Trabajo relativos al tema.

3.4.2 Fichas Bibliográficas

Sirven para extraer y conservar ideas o conceptos útiles y relevantes para un trabajo científico, en ella se lleva el registro completo de todos los datos principales y secundarios de libros, revistas, leyes o fallos, pudiendo ser bibliográficas, hemerográficas, etc. Es el instrumento que contiene los razonamientos, planteamientos o interpretaciones del autor, y en general, envuelve los comentarios, críticas, y apreciaciones del estudiante respecto a los documentos que se analizan.

3.4.3 La Observación

Es la técnica de campo que tiene por objeto detectar el funcionamiento real de una institución jurídica para evaluar la distancia que hay entre el “deber ser” prescrito y el “ser real”. Se trata de un descenso que hace el investigador sobre el terreno de los hechos sociojurídicos. Se trata de una técnica altamente subjetiva pero que

puede suministrar información jurídica fáctica que ayude a conformar un criterio de eficacia de una institución o norma jurídica.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PROBLEMÁTICA

4.1 Ley General del Trabajo

Esta Ley, promulgada el 8 de Diciembre de 1942, establece en sus artículos relacionados con el tema de investigación:

ARTICULO 99° Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales 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 regías legales.

Este artículo es muy importante, ya que se identifica los sindicatos como una forma de organización de los sectores laborales o patronales, a fin de garantizar y defender sus intereses. De esta manera, los sindicatos laborales dentro de una empresa constituyen un valioso recurso de protección de los derechos de los trabajadores en el marco de la legislación interna vigente.

ARTICULO 100° La finalidad esencial del sindicato es la defensa de los intereses colectivos que representa. Los de trabajadores particularmente. tendrán 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 escuelas profesionales e 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.

Este artículo refuerza el contenido del anteriormente explicado, y explicita las atribuciones y facultades de los sindicatos.

ARTICULO 101° Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento. Los inspectores del trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán sus actividades.

En este artículo se plantea las pautas esenciales para la organización de los sindicatos.

ARTICULO 102° Las relaciones entre el poder público y los trabajadores se harán por las Federaciones Departamentales de Sindicatos o integradas en Confederaciones Nacionales.

En este artículo se plantea la forma de relación que deberán tener los sindicatos con el Estado, a fin de garantizar el libre ejercicio sindical y el derecho de representación.

ARTICULO 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.

Este último artículo establece los límites y las condiciones que deberá reunir un sindicato.

4.2 Decreto Supremo N° 22407, de 11 de Enero de 1990

De este Decreto se resaltan los siguientes artículos:

Artículo 96°. Ratifícase la vigencia de las organizaciones sindicales como personas jurídicas al amparo de la Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que reconocen la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización.

Este artículo reconoce la vigencia de las organizaciones sindicales, destacando el respeto a los contenidos de la Constitución Política del Estado y demás normas nacionales y convenios internacionales relativos al tema.

Artículo 97°. Los principales dirigentes de Centrales Nacionales, Confederaciones y Federaciones de Trabajadores, serán declarados en comisión caso por caso, mediante Resolución Ministerial expresa, con goce del ciento por ciento de sus haberes y demás beneficios sociales, mientras desempeñan sus funciones sindicales.

Se podrá, también, declarar en comisión a los dirigentes de las federaciones departamentales, caso en que deben pertenecer a diferentes fuentes de trabajo. Se podrá declarar en comisión excepcionalmente, a dos dirigentes de una misma empresa, dependiendo del número de trabajadores del centro laboral. Esta restricción no rige para los dirigentes de la Central Obrera Boliviana, Confederaciones ni Federaciones Nacionales.

Como se observa, este artículo limita la facultad de ser declarado en comisión sólo a los dirigentes nacionales, regionales y departamentales, no así a los representantes de los sindicatos, lo que es sin duda una limitación importante en el ejercicio sindical.

Es en este artículo que se produce el vacío jurídico, pues en el mismo debería incluirse a los secretarios generales dentro de los dirigentes que gozan de la declaratoria en comisión, con las mismas prerrogativas que a los dirigentes de las federaciones y confederaciones departamentales y nacionales.

Artículo 98°. Los dirigentes sindicales no declarados en comisión, solicitarán, para ausentarse momentáneamente de su trabajo, a fin de cumplir actividades propias de su mandato, autorización del empleador, quien está obligado a otorgarles el permiso necesario por el tiempo solicitado. Los dirigentes en estos casos, continuaran percibiendo su remuneración normalmente.

Aquí se observa el procedimiento que deben seguir los dirigentes no declarados en comisión, que es la disposición a la cual se acogen actualmente los secretarios generales de los sindicatos, pese a la responsabilidad que implica su cargo.

Artículo 99°. Los delegados de trabajadores que deben concurrir a congresos u otros eventos sindicales, serán declarados en comisión con goce de haberes, mediante resolución expresa del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Al igual que el artículo 98, este artículo establece la facultad de los trabajadores para concurrir a diferentes actos programados, con la necesaria resolución del Ministerio de Trabajo.

Artículo 100°. Los dirigentes sindicales, a la finalización de sus mandatos, deben restituirse a sus fuentes de trabajo, que ocupaban en el momento de haber sido declarados en comisión.

Estos trabajadores no podrán ser retirados de sus fuentes de trabajo mientras dure su mandato como dirigentes sindicales.

Este último artículo es una garantía más para los dirigentes de los trabajadores, pero se trata más de un procedimiento relativo a la finalización del mandato de los dirigentes sindicales.

4.3 Resolución Ministerial N° 137/90

Esta Resolución Ministerial será tomada en cuenta por que regula la conformación de las organizaciones sindicales. La mencionada norma establece:

PRIMERO. Los dirigentes sindicales serán declarados en comisión, caso por caso, mediante Resolución Ministerial expresa, con el goce del 100% de sus haberes y demás beneficios sociales, mientras desempeñen sus funciones sindicales, en conformidad con el D.S.22047, de acuerdo al siguiente detalle.

a) *Los dirigentes de la Central Obrera Boliviana, Confederaciones y Federaciones a nivel nacional.*

b) *Los dirigentes de las Federaciones departamentales de cada sector de trabajadores:*

<i>La Paz</i>	<i>14 dirigentes</i>
<i>Cochabamba</i>	<i>10 dirigentes</i>
<i>Oruro</i>	<i>10 dirigentes</i>
<i>Chuquisaca</i>	<i>7 dirigentes</i>
<i>Potosí</i>	<i>4 dirigentes</i>
<i>Tarija</i>	<i>4 dirigentes</i>
<i>Beni</i>	<i>1 dirigente</i>

No podrá declararse en comisión a más de un dirigente sindical por empresa. Esta restricción no regirá para el sector público ni para los dirigentes de la Central Obrera Boliviana, Confederaciones y Federaciones nacionales.

Como puede observarse, el Decreto sólo regula la distribución, conformación y límites en número de los dirigentes que podrán ser declarados en comisión para los congresos y otros encuentros nacionales.

Este dato es relativo a la conformación de delegaciones que deben asistir a cada encuentro, y si bien es tangencial al tema de estudio, también es importante para medir la participación de los dirigentes declarados en comisión.

CAPÍTULO V

TRABAJO DE CAMPO

En este capítulo se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a los secretarios generales de los sindicatos de 30 empresas, habiéndose formulado preguntas relativas al objeto de estudio, cuyas respuestas se detallan a continuación.

5.1 Información general

En este apartado, se preguntó a los representantes de los trabajadores en qué empresa trabajan, habiéndose obtenido diversidad de respuestas, como se señala en anexos.

También se preguntó a los informantes el cargo que desempeñan, siendo la mayoría secretarios generales, pero también se presentaron secretarios de actas, secretarios de hacienda, entre otros.

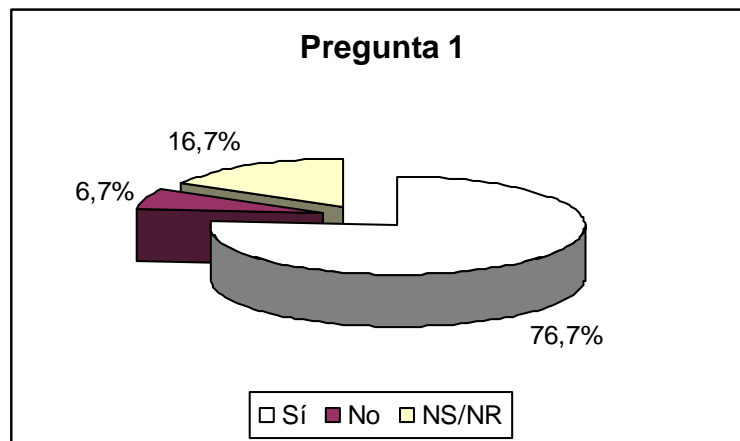
Finalmente, se consultó sobre los años de trabajo en la empresa, habiéndose obtenido datos que van de los cuatro a los 25 años de trabajo en dichas empresas.

5.2 Respuestas al cuestionario

Las respuestas al cuestionario formulado se detallan en las siguientes líneas y páginas:

5.2.1. Sobre la incompatibilidad de horarios para visitar instituciones públicas

Gráfico N° 1. En el ejercicio específico de sus funciones sindicales ¿debió acudir a diversas instituciones que sólo podían atenderlo en el mismo horario de trabajo?

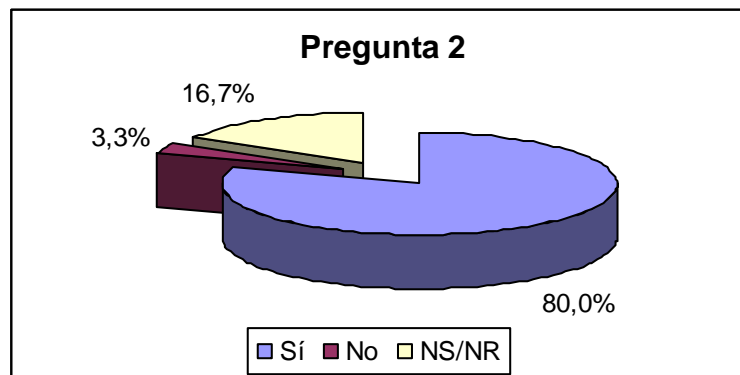


Fuente: Elaboración propia, octubre de 2003.

En este gráfico se observa que el porcentaje más alto de los representantes sindicales encuestados (76,7%) sí debió acudir a diversas instituciones para representar a su sindicato en los mismos horarios de trabajo, lo que constituye un primer elemento a ser tomado en cuenta: la compatibilidad de horarios. Este dato ilustra la necesidad de recurrir a diversas entidades en la misma hora en que el dirigente debe mantenerse en su establecimiento laboral.

5.2.2. Dificultades para obtener permiso de los administradores de la empresa donde trabaja

Gráfico N° 2. ¿Tuvo alguna dificultad para obtener permiso de los administradores de la empresa donde trabaja?

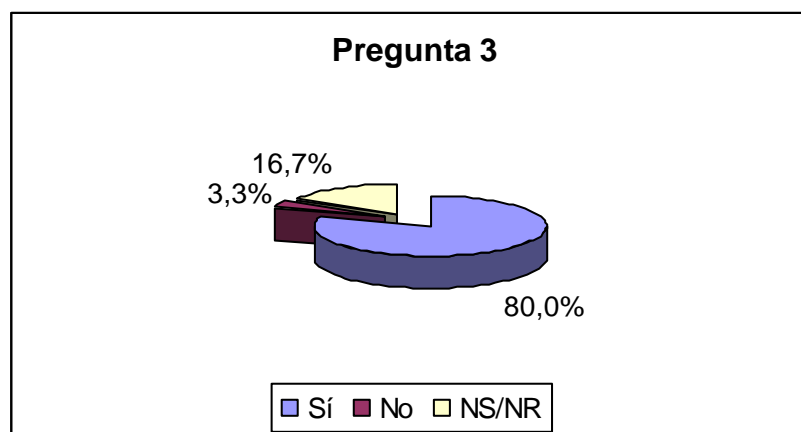


Fuente: Elaboración propia, octubre de 2003.

En este gráfico se observa que el porcentaje más alto de los informantes (80,0%) señala que sí tuvo dificultades para obtener el permiso necesario de los administradores de la empresa donde se trabaja, pues por ley, los secretarios generales no están facultados para ausentarse en horarios de trabajo, es decir, ser declarados en comisión para atender los asuntos propios de sus sindicatos, lo que constituye un serio obstáculo en el libre ejercicio del derecho sindical.

5.2.3. Reconocimiento de las dificultades para representar a su organización sindical debido a la inexistencia de declaratoria en comisión para los secretarios generales

Gráfico N° 3. En resumen, ¿Tiene dificultades para representar a su organización sindical debido a la inexistencia de declaratoria en comisión para los secretarios generales?

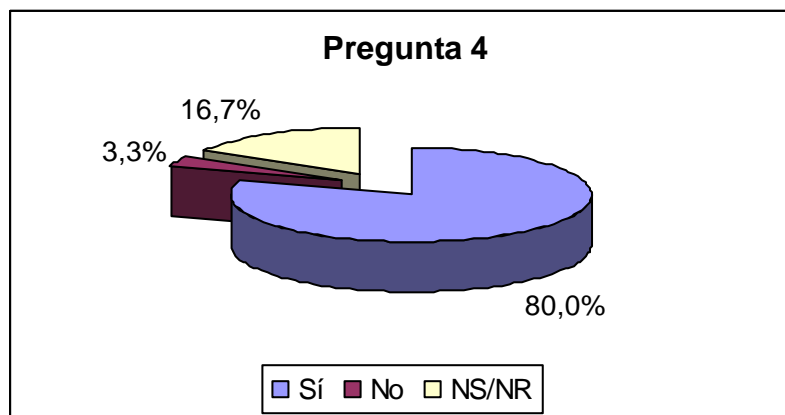


Fuente: Elaboración propia, octubre de 2003.

En este gráfico se observa que el porcentaje más alto de los informantes (80,0%) reconoce tener dificultades para representar a su organización sindical debido a la inexistencia de declaratoria en comisión para los secretarios generales de los sindicatos, lo cual mantiene latente la necesidad de contar con una norma que regule este particular.

5.2.4. Conocimiento sobre la limitación para de los secretarios generales de las organizaciones sindicales de base para gozar de declaratoria en comisión

Gráfico N° 4. ¿Sabe usted que los secretarios generales de las organizaciones sindicales de base (sindicatos de las empresas) no están facultados por ley para gozar de declaratoria en comisión, lo que dificulta su representación ante las autoridades estatales?

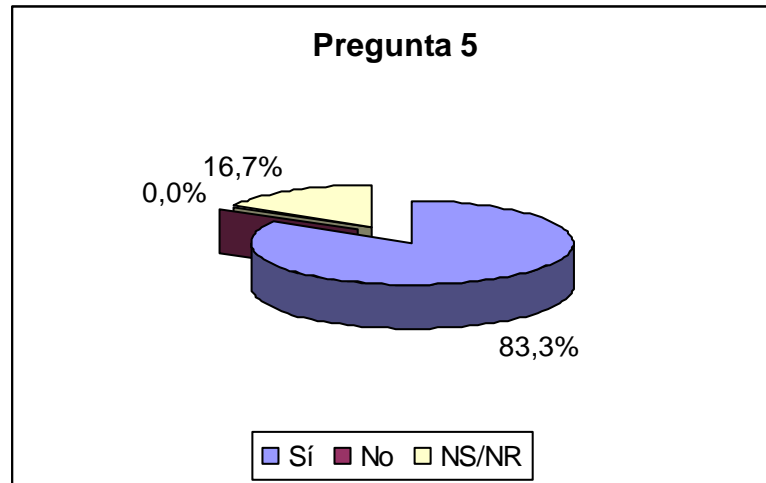


Fuente: Elaboración propia, octubre de 2003.

En este gráfico también se observa que el porcentaje más alto de los informantes (80,0%) sí tiene conocimiento de la limitación para los secretarios generales para representar a sus organizaciones ante las entidades públicas, por no contar con el beneficio de declaratoria en comisión. Por tanto, es necesario informar a todos los dirigentes y afiliados sobre este particular, ya que a la fecha la forma de resolver estas dificultades consiste en que el Ministerio emita una resolución ministerial para facultar a dichos representantes para que asistan a los diferentes actos e instituciones, pero con las dificultades implícitas.

5.2.5. Sobre la necesidad de ampliar la declaratoria en comisión a los secretarios generales de los sindicatos

Gráfico N° 5. ¿Considera necesario ampliar el principio de declaratoria en comisión para que los secretarios generales también gocen de esta facultad y representar de esta manera de forma más eficiente a sus bases?



Fuente: Elaboración propia, octubre de 2003.

En este gráfico también se observa que el porcentaje más alto de los informantes (83,3%) está de acuerdo con que la declaratoria en comisión se extienda a los secretarios generales de los sindicatos, por lo que se puede afirmar que existe en la dirigencia la conciencia sobre esta necesidad de representación.

5.2.6. Características que debería tener esa ampliación

Finalmente, se preguntó a los informantes: "En caso afirmativo, ¿qué características debería tener esa ampliación?", habiéndose tenido, entre otras respuestas, las siguientes:

- La ampliación debería extenderse tanto para el Secretario General como para el Secretario de Organización, para un mejor servicio a los trabajadores en la institución que cuenta con más de 100 empleados.
- Extender esta ampliación hasta el Secretario de Conflictos en empresas que trabajan en las áreas rurales.

- Marcar el ingreso y disponer del tiempo según las necesidades de trabajo.

Estas sugerencias permiten tener una mejor visión de lo que se podría plantear en la norma, en caso de que se materialice en el futuro.

5.3 Resumen de las resoluciones ministeriales emitidas autorizando la declaración en comisión de los secretarios generales de los sindicatos

En este subtítulo, se presenta un resumen de las resoluciones ministeriales emitidas por el Ministerio de Trabajo, autorizando la declaración en comisión de los secretarios generales de los sindicatos. Los datos permiten identificar las características de la problemática planteada en este estudio.

Gestión	Resolución Ministerial	Sindicato beneficiado
2001	613/01	Sindicato de Trabajadores Unión Agroindustrial de Cañeros S.A. UNAGRO
	614/01	Sindicato de Trabajadores Empresa Sobolma (Warnes)
2002	181/02	Sindicato de Trabajadores de la Prensa La Paz
	443/02	Sindicato de Trabajadores Fábrica "Sobolma"
	458/02	Sindicato de Trabajadores UNAGRO
	484/02	Sindicato de Trabajadores Ing. Azucarero Guabirá
	566/02	Sindicato de Trabajadores Fábrica de Aceite Fino
	581/02	Sindicato de Trabajadores Emp. Queiroz Galvao
	586/02	Sindicato de Trabajadores Industrias Agrícolas de Bermejo S.A.
2003	151/03	Sindicato de Trabajadores La Bélgica
	331/03	Sindicato de Trabajadores Fábrica IPILCRUZ
	447/03	Sindicato de Trabajadores Fábrica Planta Industrial Don Guillermo
	495/03	Sindicato de Trabajadores Municipales Santa Cruz
	501/03	Sindicato de Empleados CBN
	548/03	Sindicato de Trabajadores Aguas del Illimani
2004	411/04	Sindicato de Trabajadores Fábrica "Sobolma"
	413/04	Sindicato de Trabajadores Fábrica PIL SANTA CRUZ
	479/04	Sindicato de Trabajadores del Ingenio Azucarero "Guabirá"

Gestión	Resolución Ministerial	Sindicato beneficiado
	537/04	Sindicato de Trabajadores Fábrica INPA PARKET
	546/04	Sindicato de Trabajadores UNAGRO
2005	098/05	Sindicato de Trabajadores Industrias Agrícolas de Bermejo
	100/05	Sindicato de Trabajadores EMBOL
	139/05	Sindicato de Trabajadores PIL ANDINA SANTA CRUZ
	234/05	Sindicato de Trabajadores SOBOLMA
	329/05	Sindicato de Trabajadores AGUAS DEL ILLIMANI
	358/05	Sindicato de Trabajadores Petroleros La Paz
2006	170/06	Sindicato de Empleados CERBOL NAL.
	237/06	Sindicato de Trabajadores PIL ANDINA SANTA CRUZ
	310/06	Sindicato de Trabajadores Ingenio Azucarero Guabirá
	347/06	Sindicato de Trabajadores "UNYC" Santa Cruz
	356/06	Sindicato de Trabajadores SOBOLMA

Fuente: Elaboración propia, en base a datos obtenidos en el Ministerio de Trabajo, 2006.

Este cuadro nos permite observar la necesidad que existe de incorporar una normativa que amplíe la declaratoria en comisión a los Secretarios Generales de las diferentes empresas y fábricas, tomando en cuenta que los secretarios generales de algunas de ellas, como UNAGRO o Pil Santa Cruz, debieron tramitar su Resolución Ministerial en más de una oportunidad. Esto quedaría resuelto en caso de declarar en comisión a los secretarios generales, ya que no requerirían mayor autorización para representar a sus sindicatos.

De esta forma, queda fundamentada la necesidad de contar con una norma que amplíe la declaratoria en comisión a los secretarios generales de las diferentes organizaciones sindicales del país.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

En el presente capítulo se plantea la propuesta de estudio, que se basa en el diagnóstico institucional y la revisión de las principales normas laborales bolivianas.

6.1 Fundamento de la propuesta

El derecho a la libertad y representación sindical para los trabajadores bolivianos debe quedar efectivamente garantizado, no sólo en la formulación de nuevas y mejores normas, sino también de políticas integrales que permitan a los dirigentes de los trabajadores de todo el territorio nacional el ejercicio pleno de sus derechos, facultades y atribuciones.

La presente propuesta, por lo tanto, descansa en la necesidad de ampliar la declaratoria en comisión, que actualmente sólo es extendida a los dirigentes de los principales órganos de representación laboral, mas no así a los sindicatos de base, por lo que la incorporación de los secretarios generales de los sindicatos de las empresas permitirá efectivizar el derecho a la representación de los trabajadores asalariados.

Adicionalmente, se busca:

- Consolidar el proceso de democratización y consolidación del acceso a los espacios de decisión y discusión pública a las bases de los trabajadores de empresas bolivianas.
- Coordinar con los dirigentes de los sindicatos de las empresas bolivianas las acciones más apropiadas para defender los derechos de sus representados sin dañar el interés de las empresas que les brindan una fuente de trabajo.

- Materializar los principios de libertad de asociación y representación laboral.
- Efectivizar la resolución de conflictos sectoriales entre trabajadores y propietarios de las empresas bolivianas.

6.2 Proyecto de norma

DECRETO SUPREMO N°...

Evo Morales Ayma

Presidente Constitucional de la República

Decreta:

DECLARATORIA EN COMISIÓN PARA LOS SECRETARIOS GENERALES DE LOS SINDICATOS DE LAS EMPRESAS BOLIVIANAS

Artículo 1. (Objeto). Esta norma establece la ampliación de la Declaratoria en comisión para los secretarios generales de los sindicatos de las empresas bolivianas, facultad exclusiva en la actualidad para los dirigentes de las Centrales, Confederaciones y Federaciones nacionales y departamentales de trabajadores en Bolivia.

Artículo 2. (Ámbito de aplicación) El ámbito de aplicación de la presente norma es el territorio de la República de Bolivia.

Artículo 3. (Modificaciones). Incorpórese al texto del Artículo 97 del D.S. 22407 11 de enero de 1990 el siguiente texto (resaltado en negrilla):

Artículo 97°. Los principales dirigentes de Centrales Nacionales, Confederaciones y Federaciones de Trabajadores, serán declarados en comisión caso por caso, mediante Resolución Ministerial expresa, con goce

del ciento por ciento de sus haberes y demás beneficios sociales, mientras desempeñan sus funciones sindicales.

Se podrá, también, declarar en comisión a los dirigentes de las federaciones departamentales, caso en que deben pertenecer a diferentes fuentes de trabajo.

Esta declaratoria es extensible a los secretarios generales de los sindicatos laborales de las empresas, a fin de efectivizar el principio de libertad sindical en todo el territorio nacional.

Se podrá declarar en comisión excepcionalmente, a dos dirigentes de una misma empresa, dependiendo del número de trabajadores del centro laboral. Esta restricción no rige para los dirigentes de la Central Obrera Boliviana, Confederaciones ni Federaciones Nacionales.

Es dado en el Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los ... días del mes de ... de dos mil ... años.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La representación sindical es una de las conquistas laborales más importantes, además de constituirse en uno de los derechos primordiales para el equilibrio entre los trabajadores y la patronal en las diferentes empresas de Bolivia. El sindicato, por tanto, se constituye en un elemento crucial en las relaciones obrero-patronales, por lo que su regulación y la identificación de los puntos débiles de estas organizaciones es vital para que estas relaciones no se vean alteradas, sino que contribuyan a mantener un clima apropiado para el trabajo de las entidades productivas.
- Los secretarios generales de los sindicatos de las empresas, en la actualidad no son pasivos a ser declarados en comisión, debiendo solicitar la autorización respectiva al Ministerio de Trabajo cuando, en ejercicio de sus funciones sindicales, deben abandonar durante un tiempo perentorio las instalaciones de su centro de trabajo. Esto quedó demostrado en la revisión de las resoluciones ministeriales confiriendo a dichos representantes la declaratoria en comisión por un asunto específico o un tiempo limitado, lo que no contribuye de manera significativa a las organizaciones laborales que deben precautelar los intereses de su sector.
- Los administradores de las empresas en las que trabajan estos dirigentes no siempre otorgan la autorización respectiva, pese a ser un deber suyo, según lo establecen las normas laborales vigentes en Bolivia. Por este motivo, como se explicó anteriormente, el Ministerio de Trabajo y Microempresas, se ve en la necesidad de emitir resoluciones que facultan a estos representantes de los trabajadores a ausentarse temporalmente de sus fuentes de trabajo para cumplir con sus funciones sindicales.

- Los secretarios generales, en uso de sus deberes sindicales, deben ausentarse periódicamente de sus puestos de trabajo para representar a su sindicato ante las diferentes instancias públicas y también los órganos de mayor jerarquía, por lo que es necesario ampliar la declaratoria en comisión permanente, con goce de haberes y sin que las empresas donde trabajan puedan atentar contra sus derechos de ninguna forma.
- Los trabajadores consultados consideran que esta ampliación debe llegar también a otras carteras, tomando en cuenta determinadas circunstancias, como es el caso de los secretarios de conflictos y otros cargos que demandan el traslado periódico y temporal a la ciudad de La Paz, en el caso de los trabajadores del interior, o a las instituciones públicas relacionadas con sus organismos sindicales, en el caso de los trabajadores de esta ciudad.
- Es necesaria la sensibilización de los directivos y administradores de las empresas en Bolivia, a fin de que tomen en cuenta la importancia de los sindicatos para las entidades productivas y comerciales del país, ya que se constituyen en un elemento necesario en la búsqueda del equilibrio social, a lo cual, en definitiva, debemos aportar todos.

Recomendaciones

- Los administradores de las diferentes empresas deben tomar en cuenta que la representación sindical es necesaria para mantener el equilibrio en las relaciones obrero-patronales, y que las salidas periódicas y eventuales de los secretarios generales de los sindicatos para atender asuntos de interés de su sector son importantes para que los mismos puedan acceder a diferente información que contribuye a mantener la situación en estabilidad.
- Desarrollar más estudios relativos a la representación sindical, a fin de identificar otras peculiaridades y posibles derechos laborales que se estén vulnerando.

- Implementar la propuesta planteada en este estudio, a fin de responder de forma pronta y efectiva el requerimiento de los trabajadores de contar con una norma que garantice la vigencia de sus derechos de representación sindical.

BIBLIOGRAFÍA

Alfredo Gaete y Exequiel Figueroa, "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo", Santiago, 1949.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar: *Metodología de la investigación*. Edit. McGraw Hill, México D.F. 1997.

IRIARTE, Gregorio: *Análisis crítico de la realidad*, Edit. CEPROMI, Cochabamba, Bolivia.

JIMÉNEZ SANJINÉS, Raúl: *Efecto de los decretos supremos Nos. 21060 y 22407 en la crisis de la relación obrero-patronales*, La Paz, Bolivia, 1999.

LAPPER, Richard: *El papel del trabajo: Prevalecen empleo precario y falta de libertad sindical en América Latina*, en

<<http://www.jornada.unam.mx/2004/09/06/004n1sec.html>>

SILVA, Celia Carolina: *El Derecho Laboral*. 2002.

Internet

ARNAL, Mariano: El sindicato, en <<http://www.elalmanaque.com/junio/10-6-eti.htm>>

<<http://www.definicion.org/trabajo>> [18 de octubre de 2006].

<<http://www.google.com.bo>> [10 de octubre de 2006].

<<http://www.mintrabajo.gov.bo/Institucional.htm>> [10 de octubre de 2006]

ANEXOS