



ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA

MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



GUÍA BÁSICA DE ORGANIZACIONES SINDICALES

PROHIBIDA SU VENTA

Biblioteca Laboral N° 74

GUÍA BÁSICA DE ORGANIZACIONES SINDICALES

**Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
Estado Plurinacional de Bolivia**



BIBLIOTECA LABORAL

**Libro No. 74 de la Biblioteca Laboral del
Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social**

GUÍA BÁSICA DE ORGANIZACIONES SINDICALES

Erland Julio Rodríguez Lafuente
Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social

Víctor Quispe Ticona
Viceministro de Trabajo y Previsión Social

Carlos Eduardo Oropeza Hernández
Director General de Asuntos Sindicales

Equipo de elaboración:
**Área de Promoción Sindical
Dirección General de Asuntos Sindicales**

Unidad de Comunicación Social

Portada: Thorlichen, Gustavo (1955). “El Precio del Estaño”. La Paz; Editorial S.P.I.C.

Derechos de la presente edición:
© Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
Calle Mercado, esquina Yanacocha s.n.
La Paz, Bolivia
(591 2) 2408606
www.mintrabajo.gob.bo

Primera edición: Agosto de 2021
Segunda edición: Junio de 2022
Tercera edición: Noviembre de 2023
Primera reimpresión de la tercera edición: Enero de 2025
D.L.: 4-1-328-2023 P.O.

Impresión:
Impreso en Bolivia

**Material de distribución gratuita
Prohibida su venta**

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	7
¿QUÉ ES UN SINDICATO?.....	11
¿QUÉ ES EL SINDICALISMO?.....	12
ORÍGENES DE LOS SINDICATOS EN EL MUNDO.....	13
ORÍGENES DE LOS SINDICATOS EN BOLIVIA.....	15
EL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN EN BOLIVIA.....	17
¿QUÉ PRINCIPIOS SUSTENTAN A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL?.....	18
¿CÓMO SE ESTRUCTURAN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN BOLIVIA?.....	24
¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?.....	27
¿QUÉ ES LA PERSONALIDAD JURÍDICA?.....	28
¿QUÉ ES EL ESTATUTO Y SU REGLAMENTO INTERNO?..	29
¿QUÉ ES LA ASAMBLEA?.....	30
¿QUÉ ES EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?...	31
¿QUÉ ES EL FUERO SINDICAL?.....	32
¿QUÉ ES LA DECLARATORIA EN COMISIÓN?.....	32
¿CÓMO SE RESUELVEN LAS CONTROVERSIAS A NIVEL LABORAL?.....	33
¿QUÉ ES EL PLIEGO DE RECLAMACIONES?.....	34
¿QUÉ ES UNA HUELGA?.....	36

¿QUÉ FUE EL CONTROL OBRERO?.....	36
¿QUÉ SE NECESITA PARA FORMAR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?.....	37
¿QUÉ CONDICIONES SE REQUIERE PARA SER DIRIGENTE SINDICAL?.....	38
¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DE UN DIRECTORIO SINDICAL?.....	39
TRIBUNAL DE HONOR.....	39
COMISIONES O COMITÉS.....	40
SECRETARÍA PERMANENTE.....	40
INFORMACIÓN A LAS BASES.....	40
REGISTRO ESTADÍSTICO DE LOS AFILIADOS.....	41
RENOVACIÓN DEL DIRECTORIO.....	41
ACTA.....	41
CORRESPONDENCIA, LIBROS Y OTROS DOCUMENTOS.....	41
APORTES SINDICALES.....	42
INSIGNIA Y ESTANDARTE.....	42
CARNET SINDICAL.....	42
PATRIMONIO SINDICAL.....	43
RENDICIÓN DE CUENTAS.....	43
PATRIMONIO DOCUMENTAL.....	44
NORMATIVA VIGENTE SOBRE EL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN.....	45

REQUISITOS PARA TRÁMITES SINDICALES EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS SINDICALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.....

63

1. RECONOCIMIENTO DE PERSONALIDAD JURÍDICA, APROBACIÓN DE ESTATUTO ORGÁNICO Y REGLAMENTO INTERNO
2. CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL Y/O MODIFICACIÓN DE ESTATUTO ORGÁNICO Y/O REGLAMENTO INTERNO
3. RECONOCIMIENTO DE DIRECTORIO Y/O DECLARATORIA EN COMISIÓN
4. MODIFICACIÓN O COMPLEMENTACIÓN DE RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE DIRECTORIO Y/O DECLARATORIA EN COMISIÓN
5. AMPLIACIÓN DE MANDATO
6. DECLARATORIA EN COMISIÓN TRANSITORIA
7. APROBACIÓN DE RENDICIÓN DE CUENTAS PARA EX-DIRECTORIOS DE ORGANIZACIONES SINDICALES
8. AUTORIZACIÓN DE DESEMBOLSO DE LA CUENTA MULTAS, ATRASOS Y OTRAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.
9. APROBACIÓN DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LOS DESEMBOLSOS DE LA CUENTA MULTAS, ATRASOS Y OTRAS SANCIONES DISCIPLINARIAS
10. DENUNCIA POR FALTA DE RENDICIÓN DE CUENTAS CONTRA EX - DIRECTORIOS SINDICALES

PRESENTACIÓN

El Sindicato de trabajadores, entidad social que agrupa, reúne y asocia a una determinada cantidad de obreros y empleados afines con sus intereses en una misma empresa o varias del mismo rubro de actividad, ha sido la forma de organización social desde tiempos remotos para representar y defender sus intereses socio laborales, frente al poder estatal y/o empresarial capitalista y neoliberal.

La sindicalización dio origen al movimiento obrero con una estructura organizativa superior, clasista, fuerte, como es el caso de Central Obrera Boliviana (COB) que aglutina a las confederaciones y federaciones nacionales, centrales obreras departamentales y regionales, sindicatos y comités sindicales de bases. Además de crear, pensar y ejecutar doctrina revolucionaria sindical plasmada en tesis políticas de cumplimiento obligatorio.

La función sindical originaria consistió en defender al trabajador para luchar contra abusos del poder y de los empresarios, pero no antes sin evolucionar de mutuales de solidaridad, asociaciones de socorro mutuo o cooperativas a sindicatos revolucionarios.

El proceso de industrialización implantado en el planeta desde el siglo XVIII requirió de la migración de cientos de miles de trabajadores que pasaron del campo a las grandes fábricas, lo que a su vez hizo necesario urbanizar esas áreas industriales con la creación de los barrios obreros. Miles de trabajadores pasaron a compartir no sólo el espacio de trabajo, sino también los de ocio y residencia. Esto llevó a que, en la mayoría de países industrializados, fuera muy fácil para los trabajadores identificar una serie de problemas comunes en el ámbito laboral y la necesidad de organizarse para conquistar mejores condiciones de vida, incluso adoptar un criterio político sindical internacionalista.

Los primeros sindicatos se distribuían por oficios, pero rápidamente se fueron agrupando hasta formar grandes sindicatos nacionales e internacionales en la segunda mitad del siglo XIX, consiguiendo su legalización en la mayoría de los países occidentales y convirtiéndose en actores poderosos a principios del siglo XX.

En la Bolivia de principios del siglo XX, el impulso que dio la política liberal a la industria, a la mejora de servicios públicos en las ciudades y a la construcción de nuevas vías de comunicación se reflejaría también en la germinación y conformación de organismos sindicales que aglutinaban a trabajadores para lograr mejores condiciones laborales en sus centros de trabajo. El tipo de organización que había estado vigente desde el siglo anterior (mutuales y sociedades asistenciales) fue cambiando de forma hacia organizaciones más modernas y politizadas, que pueden denominarse como “los primeros sindicatos obreros bolivianos” cuyo origen se encuentran en las actividades vinculadas a la minería extractiva del estaño y a las asociaciones de trabajadores ferroviarios de principios del siglo XX.

1936 fue un año importante para la consolidación del movimiento sindical boliviano debido a que 1) ese año se fundó el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salubridad, entidad encargada de “regular el movimiento social y económico de la población activa en Bolivia”; y 2) se aprobó mediante Decreto Supremo de 19 de agosto de 1936 la denominada “sindicalización obligatoria” para todos los bolivianos mayores de edad que fueran aptos para hacerlo.

Desde entonces, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bolivia es la Cartera de Estado que tiene entre sus facultades la tarea de garantizar el derecho a los trabajadores a la libre sindicalización y organización para la defensa de sus intereses, representación y a la preservación de su patrimonio tangible e intangible.

En ese sentido, esta GUÍA BÁSICA DE ORGANIZACIONES SINDICALES se constituye en un texto de importancia para los trabajadores sindicalizados bolivianos, puesto que concentra de manera didáctica los principales conceptos relativos a organismos sindicales en Bolivia en concordancia a lo establecido en la Constitución Política del Estado y a la normativa laboral-sindical vigente.

Asimismo, el texto recopila información de importancia para dirigentes y trabajadores sindicalizados como la referida a la normativa el derecho a la sindicalización y los requisitos para trámites que se efectúan en la Dirección General de Asuntos Sindicales al amparo de la Resolución Ministerial MTEPS N° 832/16, de 14 de septiembre de 2016, sostenida en la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y otras normas conexas, insumos que sirven para promover y fortalecer la capacitación sindical y los derechos laborales y sindicales.

En ese marco, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social pone a consideración la tercera edición de la obra GUÍA BÁSICA DE ORGANIZACIONES SINDICALES. Esta nueva edición tiene la finalidad de fortalecer a las trabajadoras y los trabajadores del país que participarán de los talleres de capacitación sindical y las escuelas de formación sindical organizados por esta cartera de Estado, en respuesta al requerimiento continuo de los trabajadores y sus organizaciones, que han recibido el material con alto interés y entusiasmo.

**DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS SINDICALES
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y
PREVISIÓN SOCIAL**

La Paz, enero de 2025

QUÉ ES UN SINDICATO?

Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses laborales, ante el empleador con el que están relacionados contractualmente. El concepto de sindicato permite identificar a una organización de trabajadores que se desarrolla para defender los intereses económicos, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen.



Otra definición podría hablar del sindicato como la organización o persona jurídica de unión libre que agrupa a todos los trabajadores de una actividad productiva (industria, comercio, etc.), sin discriminaciones de sexo, edad, religión o partido político, para la defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa), o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

La palabra “sindicato” proviene de unos términos griegos que unidos significan: “con justicia”. Ello señala, de inicio, el rol de los sindicatos: reivindicar justicia para una

colectividad de trabajadores asalariados, subordinados y dependientes.

Los dirigentes sindicales, tras reunirse con sus afiliados, informarles y llegar a acuerdos previos o tomar conciencia de las necesidades del momento, negocian en nombre de estos (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al denominado contrato colectivo de trabajo.

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre los trabajadores y el empleador (también conocido por algunos dirigentes y abogados laboristas como “la patronal”).

La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar y/o afiliarse en un sindicato es libre, y no debe implicar la injerencia del Estado, patrones, empleadores u otros. La labor del dirigente sindical es considerada como un derecho constitucional fundamental y protegido por la normativa referida a este ámbito.

En Bolivia, varias organizaciones gremiales que agrupan a trabajadores sin relación obrero-patronal adoptaron el nombre de “sindicato”, pero en realidad son gremios.

¿QUÉ ES EL SINDICALISMO?

Según el abogado boliviano Jorge Machicado “El sindicalismo es un sistema doctrinal, político e ideológico que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional. El sindicalismo es una ideología que introduce bases político-ideológicas para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes”.

Es decir, mientras que el sindicalismo es una ideología (con diversas corrientes) que introduce bases para la defensa de los intereses de los trabajadores asalariados, el sindicato es una persona jurídica bajo las características anteriormente descritas.

ORÍGENES DE LOS SINDICATOS EN EL MUNDO

El Sindicato de trabajadores ha sido la forma organizativa histórica del movimiento obrero, el cual surge a raíz de la primera revolución industrial que convierte el proceso artesanal a la producción masiva creando así las condiciones para que aparezca el obrero asalariado en un número suficiente para dar origen al movimiento obrero o proletario. Su función originaria consistió en defender al trabajador para evitar abusos del poder y los abusos de algunos empresarios.

La historia del movimiento sindical surge en las primeras fábricas en Inglaterra en la primera mitad del siglo XIX, y se consolida con la expansión de las grandes empresas a finales de ese siglo y principios del XX a lo largo de todo el mundo.



Por aquel entonces, las condiciones laborales eran terribles para la gran mayoría de los trabajadores: jornadas de más

de 14 horas, trabajo infantil, salarios de miseria o falta de medidas de prevención, además de la ausencia total de servicios públicos, provocaban que la esperanza de vida de los obreros en algunos casos se redujera a los 26 años en 1840.

Ante esta explotación laboral, que contrastaba con la riqueza de sus empleadores, los trabajadores comenzaron a colaborar entre ellos para cubrir algunas de sus principales necesidades. Así aparecieron las primeras asociaciones obreras, gérmenes de los sindicatos, que tomaron la forma de sociedades de socorro mutuo para atender a trabajadores enfermos o heridos y a sus familias, cooperativas de consumo o de vivienda, o incluso funerarias para enterrar dignamente a sus compañeros, además de otras iniciativas solidarias para combatir la pobreza.

La industrialización requirió de la migración de cientos de miles de trabajadores que pasaron del campo a las grandes fábricas, lo que a su vez hizo necesario urbanizar esas áreas industriales con la creación de los barrios obreros. Miles de trabajadores pasaron a compartir no solo el espacio de trabajo, sino también los de ocio y residencia. Esto llevó a que, en la mayoría de países industrializados, fuera muy fácil para los trabajadores identificar una serie de problemas comunes en el ámbito laboral y la necesidad de organizarse para conquistar mejores condiciones de vida.

Los primeros sindicatos se distribuían por oficios, pero rápidamente se fueron agrupando hasta formar grandes sindicatos nacionales e internacionales en la segunda mitad del siglo XIX, consiguiendo su legalización en la mayoría de los países occidentales y convirtiéndose en actores poderosos a principios del siglo XX.

En Estados Unidos se consiguió fijar la jornada de ocho horas en 1886 gracias a la huelga del 1 de mayo, origen del Día Internacional de los Trabajadores. Precisamente, la jornada de ocho horas fue una de las primeras consignas del movimiento sindical a nivel internacional, así como las vacaciones pagadas

o la seguridad social, entre otras que acabaron plasmadas en el derecho laboral gracias a la actividad sindical.

Con el desarrollo de los sindicatos, sus reivindicaciones tomaron un cariz cada vez más político, exigiendo no sólo mejoras económicas sino también una mayor participación de los trabajadores en la gestión de las empresas y del Estado.

La respuesta de varios países a los reclamos de los sindicatos fue la creación de políticas estatales que recogían varias de las demandas de los trabajadores, como educación y sanidad públicas, o servicios sociales, a la vez que integraba a los sindicatos en las estructuras políticas y empresariales.

ORÍGENES DE LOS SINDICATOS EN BOLIVIA

Las organizaciones antecesoras de los actuales sindicatos en el caso boliviano fueron los gremios artesanales organizados en sociedades de socorros mutuos por ramas de actividad u oficios (gráficos, peluqueros, sastres, carpinteros, sombrereros, herreros y otros) esto a finales del siglo XIX y principios del siglo XX.



El incipiente desarrollo económico del país durante el siglo XIX puede ser considerado como el principal obstáculo que impidió la formación de un verdadero proletariado urbano en aquella época.

Como explica el sociólogo Agustín Tarifa Camacho, esta situación cambiaría a inicios del siglo XX, con la hegemonía de los gobiernos liberales que hasta la década de 1920 protagonizaron un intento de industrialización del país introduciendo cambios económicos y políticos importantes. Tanto la introducción del ferrocarril como la explotación del estaño abrieron un incipiente pero dinámico mercado entre las ciudades de Oruro y La Paz que, en un futuro inmediato, desarrolló también la industria manufacturera ligada a los textiles y alimentos; contexto ligado siempre al trabajo y organización productiva de los sectores vinculados a la minería.

En ese sentido, se puede establecer que los primeros sindicatos obreros bolivianos tienen su origen 1) en la minería extractiva del mineral del estaño y 2) en las asociaciones de trabajadores ferroviarios de principios del siglo XX. Los sindicatos agrarios se formaron luego de la Guerra del Chaco (1932 - 1935) que enfrentó a Bolivia con la república del Paraguay.

En la primera mitad del siglo XX, hubo numerosos intentos para construir una organización que aglutine a los trabajadores y sectores populares en Bolivia como la Federación Obrera Local (FOL), la Confederación Sindical de Trabajadores de Bolivia (CSTB), entre otras. Estas organizaciones fueron espacios de debate ideológico y realizaron acciones de lucha que lograron importantes reivindicaciones para los sectores populares. Posteriormente, en las jornadas de abril de 1952 un movimiento obrero sindical maduro y experimentado crearía la entidad matriz de los trabajadores bolivianos como es la Central Obrera Boliviana (C.O.B.).

1936 fue un año importante para la consolidación del movimiento sindical boliviano debido a que 1) ese año se fundó el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salubridad, entidad encargada de “regular el movimiento social y económico de la población activa en Bolivia”; y 2) se aprobó mediante Decreto Supremo de 19 de agosto de 1936 la denominada “sindicalización obligatoria” para todos los bolivianos mayores de edad que fueran aptos para hacerlo.

La recepción de estas medidas por parte de los trabajadores se puede valorar a lo largo del tiempo por el empeño de los dirigentes y por la frecuencia y la forma en que la clase obrera participó posteriormente en la toma de decisiones por mejoras laborales en la vida nacional hasta nuestros días.

DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN EN BOLIVIA



Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley. El Estado reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y la ciudad.

Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, así como de formular planes o programas de trabajo

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es la Cartera de Estado que tiene entre sus facultades la tarea de garantizar el derecho a los trabajadores a la libre sindicalización y organización para la defensa de sus intereses, representación y a la preservación de su patrimonio tangible e intangible.

¿QUÉ PRINCIPIOS SUSTENTAN A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL?

Los sindicatos para que puedan jugar su verdadero papel en la defensa de los intereses de los trabajadores, fundamentan su actividad en los siguientes principios:

- Independencia sindical
- Democracia Sindical
- Solidaridad y cooperación
- Pluralismo político
- Unidad Sindical
- Unidad de Acción
- Alianza con otros Sectores Sociales e Internacionalismo
- Comunicación interna
- Crítica y autocrítica

Es importante que tengamos claro en qué consisten estos principios.

Independencia Sindical

La organización sindical no está subordinada al gobierno, ni a los empleadores o a sus instituciones, por lo tanto no se permite la injerencia en los asuntos internos de la organización sindical. Como organización basada en una concepción de clase, no tiene filiación partidaria ni está sujeta a partido político alguno, como tampoco a alguna confesión religiosa. Su gestión está respaldada en el auto sostenimiento, fundamentado en la cuota sindical con la cual son los propios afiliados los que sostienen al sindicato. La independencia comprende:

- Independencia frente a los partidos políticos
- Independencia frente a la iglesia
- Independencia frente a los patrones
- Independencia frente al Estado

Independencia frente a los partidos políticos

Los trabajadores deben asumir posiciones de clase y no deben confundir la organización y política sindical con la afiliación a un determinado partido político. Los trabajadores no se organizan en sindicatos por su ideología, credo religioso o partido político sino por la condición común de ser la clase trabajadora, con unos intereses reivindicativos propios. Sin embargo, a pesar de esto, al interior de los sindicatos no debe establecerse ningún tipo de discriminación política, filosófica, religiosa, etc.

Los sindicatos, como organizaciones de clase, deben estar orientadas por una política sindical clara, comprendiendo que la sociedad no está dividida en partidos políticos, sino en clases sociales.

La independencia frente a los partidos no implica que los trabajadores y los sindicatos no acepten o incidan en la orientación política de un determinado partido o que los afiliados a la organización sindical no puedan militar en uno. Es recomendable que los sindicatos,

como aglutinantes de la clase trabajadora, profundicen en el estudio de la historia del movimiento sindical para adelantar con más posibilidades de éxito las acciones reivindicativas y evitar tropezar en los errores del pasado.

Independencia frente a las iglesias

En un sindicato pueden existir trabajadores con diferentes creencias religiosas; como defensores de los derechos humanos se debe el respeto a la libertad de cultos, al credo religioso que profese cada trabajador. Los sindicatos deben mantener su independencia de las iglesias al tener claro que la lucha por una sociedad mejor es una prioridad para esta vida y en esta tierra y no como una posibilidad espiritual.

Independencia frente a los patronos

Los sindicatos como representantes de los trabajadores no deben ser creados, ni dirigidos con el visto bueno o el aval de los patronos. Son organizados y orientados y administrados por los mismos trabajadores.

Hay sindicatos que se han visto influenciados por su patrono con el interés de someterlo posteriormente a sus intereses a través dádivas pírricas o del soborno a dirigentes sindicales, por medio de dinero, ascensos, prebendas especiales y particulares, para que no se dé la acción reivindicativa equitativa, etc. Esto sólo tiene como fin patronalista desvirtuar el movimiento sindical y la organización de todos los trabajadores en procura de la mejora de sus condiciones de vida.

Si los dirigentes no tienen una clara conciencia sobre este asunto es probable que caigan en estos engaños y lleguen a desviarse traicionando la organización sindical al desconocer las estrategias que emplean los patronos para dividir y desmovilizar a los trabajadores.

Independencia frente al Estado

La Independencia frente al estado significa estar vigilantes de las políticas de Estado y de gobierno que recortan

derechos de los trabajadores y del pueblo en general para favorecer a algunos empresarios en detrimento de las condiciones de vida digna para todos y todas, con el fin de denunciarlo y responder con la organización y movilización, si es preciso. Se trata de estar vigilantes de los gobiernos y sus planes de desarrollo.

Democracia Sindical

En el sindicato el ejercicio de la democracia es directa y participativa, en consecuencia se eligen los representantes en elecciones estatuidas, todos tienen derecho a voz y voto, a elegir y ser elegidos y se adoptan los acuerdos logrados por las mayorías.

La democracia sindical consiste en que todas las grandes decisiones que toma la organización surgen de asambleas generales en las cuales tienen participación la mayor parte de sus miembros. Los afiliados y las afiliadas pueden opinar sin obstáculos de ninguna naturaleza, así sea una huelga u otro tipo de lucha reivindicativa, ya para iniciarla, para definir una actividad durante su transcurso, en asambleas generales o en cualquier otra instancia de participación establecida estatutariamente, son ellos los que den la palabra definitiva.

Solidaridad y cooperación

El sindicalismo interpreta y defiende consecuentemente los intereses de sus afiliados y además se identifica con la clase trabajadora, los sectores y los pueblos oprimidos en todas las circunstancias de reivindicación de derechos o denuncia de sus violaciones o vulneraciones en general; los sindicatos deben promover la ayuda mutua y respaldar las solución de los problemas laborales de los trabajadores en general.

La cuota sindical es el primer acto de solidaridad sindical de todo afiliado, con ello se apoya por principio la independencia política de clase ya que se procura el auto sostenimiento de la organización sindical y la ayuda mutua para alcanzar los objetivos propuestos.

Pluralismo político

Este principio plantea el reconocimiento de las diferencias que existen entre la diversidad de trabajadores afiliados a la organización sindical, entendiendo que proporcionan una riqueza de opiniones y posibilidades de concertación y proyección para lograr los fines del sindicato, teniendo claro que la unidad no es uniformidad.

Pluralismo quiere decir reconocer y respetar el carácter legítimo de las divergencias dentro del sindicato. Significa, igualmente, construir propuestas y salidas a los problemas laborales, nacionales y populares, basadas en la inmensa diversidad social, cultural, ideológica, económica y política del conjunto de los trabajadores de Bolivia.

Pluralismo no significa tolerar y/o encubrir con las conductas patronales que vayan en desmedro de las condiciones laborales de los trabajadores afiliados a una entidad sindical.

Unidad Sindical

La unidad sindical es el principal valor, la regla de oro del sindicalismo. Se reconoce que no existe ni existirá discriminación entre los trabajadores y trabajadoras ya que todos concurren en igualdad de derechos, deberes y oportunidades, sin diferencia de raza, nacionalidad, sexo, creencia religiosa, o por circunstancias sociales, económicas, políticas, ideológicas, ni por el lugar que ocupen en el centro de trabajo. Su práctica se desarrolla en una política de frente único de clase, inclusiva, no discriminatoria, como garantía de la lucha unitaria y fortaleza contra toda forma de explotación e injusticia.

Comprende el acercamiento entre los diversos sectores en que se ha dividido el movimiento obrero, a fin de realizar acciones conjuntas por objetivos concretos que sean comunes a todos los trabajadores.

Unidad de Acción

Es aquel acto en el que las diferentes organizaciones sindicales se ponen de acuerdo para realizar una acción conjunta por una reivindicación determinada, por ejemplo contra el alza de las tarifas de servicios públicos, el derribo del derecho a la salud, una reforma laboral lesiva. Esto sin que lleve la obligación de afiliarse o desafilarse de una u otra central. Los compromisos se hacen en torno a un problema concreto para buscar la solución adecuada.

La unidad de acción presume el mantenimiento de la independencia orgánica de cada sector participante.

Alianza con otros Sectores Sociales e Internacionalismo

Para lograr una profunda transformación en todos los órdenes de la sociedad es necesaria la unión entre la clase obrera, los campesinos, los estudiantes, los sectores populares, las organizaciones de mujeres, jóvenes y, en general de todos aquellos sectores que luchan por construir un mundo mejor, más justo y humano. Los sindicatos hacen un frente común reivindicativo y se integran a las luchas generales de los diferentes sectores que constituyen el pueblo boliviano pero a su vez a las demandas internacionales de los trabajadores a escala mundial.

Autosostenimiento

Los Sindicatos son organizaciones que tienen como principio fundamental el autosostenimiento. Es decir las buenas prácticas sindicales de realizar aportes ordinarios y extraordinarios que sirvan como soporte logístico para el desarrollo de las actividades propias de la organización sindical. El uso de estos recursos debe ser transparente y regulado por la organización sindical, proporcionando información constante a los trabajadores de base.

Comunicación interna

La comunicación entre dirigentes así como entre dirigentes y trabajadores de base debe ser fluida y constante. También es

importante que los afiliados de base se comuniquen entre sí y se construyan los mecanismos de información necesarios.

Crítica y autocrítica

Se debe practicar en forma constructiva para evaluar el cumplimiento de los objetivos, reconocer y enmendar los errores. La falta de esta práctica provoca actitudes caudillistas, desconfianza y la inconformidad de los trabajadores de base.

¿CÓMO SE ESTRUCTURAN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN BOLIVIA?



Bolivia es el único país donde se logró mantener una sola Central Obrera, que cobija a las Confederaciones nacionales. Éstas a su vez están integradas por Federaciones. Las Federaciones tienen en su seno a los Sindicatos y Comités Sindicales. Para entender de mejor manera este asunto ofrecemos la siguiente descripción:

Comités Sindicales

Es la estructura mínima a nivel orgánico. Se forman con un número menor a 20 trabajadores en las fábricas, empresas, comercios e incluso en los talleres.

Tiene como principal función la de resolver los problemas individuales de sus miembros, conocer de manera directa

los problemas que los aquejan, ser capaces de generalizar, socializar y resolver estos problemas en relación con la patronal o el empresario.

Sindicato

Constituye la base de toda organización sindical y está compuesta por 20 o más trabajadores asalariados. Forma una unidad autónoma dentro de la organización general, estando vinculada de forma superior a su respectiva Federación de acuerdo a sus respectivas ramas.

Tiene como función específica la de atender los asuntos individuales de los trabajadores, defender los intereses laborales de todos sus afiliados y de luchar por mejores condiciones de vida.

Federación

Es la entidad que agrupa a varios sindicatos de un ramo como mineros, fabriles, ferroviarios, etc. Las Federaciones pueden ser departamentales o nacionales.

Se dedica exclusivamente a atender los asuntos regionales de los diferentes sindicatos afiliados y no los de carácter personal, es decir, los que en verdad afectan a los sindicatos.

Confederación Nacional

Es la entidad que agrupa a las Federaciones de una sola rama de la producción. Debe conocer los problemas de cada una de las federaciones departamentales y atender las demandas del sector a nivel nacional.

Central Obrera Boliviana

Agrupa a todas las Confederaciones y Federaciones Nacionales de las distintas ramas de la producción nacional. Afilia a la totalidad de trabajadores asalariados y a la mayoría de no asalariados. Por este nivel de concentración es denominada como la “organización matriz de los trabajadores bolivianos”. Fue fundada en La Paz el 17 de abril de 1952 en los días posteriores a la Revolución Nacional de 1952.

La misma está llamada a atender y resolver los problemas y demandas de todos y cada uno de los sectores de país. Si bien lucha por condiciones económicas de forma permanente, éstas se pueden transformar en demandas políticas como históricamente se ha demostrado.

Central Obrera Departamental o Regional

Son las organizaciones que agrupan a las Federaciones y Sindicatos a nivel departamental como entes auxiliares, según señalan los Estatutos de la Central Obrera Boliviana, principalmente para luchar por los intereses departamentales o regionales.

Tiene que atender y resolver los problemas y demandas de todos y cada uno de los sectores que forman parte de uno de los departamentos del territorio nacional a los que representan respectivamente.

Central Internacional

La Federación Sindical Mundial (FSM) es una federación internacional de sindicatos fundada el 3 de octubre de 1945 en París. Es la segunda organización sindical internacional más antigua del mundo. La Central Obrera Boliviana está afiliada a esta organización internacional.

Organización Sindical Agraria

Debido a las características de nuestro país y a su propia condición demográfica, los pueblos indígena originarios y campesinos se organizan en centrales y subcentrales sindicales. Si bien el Sindicato ha sido una conquista obtenida en Bolivia, primero por los artesanos y luego por los asalariados de las minas, ferrocarriles e industria, luego de la Revolución de abril de 1952 y posteriormente a la Reforma Agraria, los campesinos comenzaron a potenciar sus organizaciones que derivaron en la constitución de la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (C.S.U.T.C.B.) el 26 de junio de 1979.

¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?

La organización se compone de los siguientes elementos:

a) Nombre y razón social: Es la identificación social, política y jurídica de la organización. En general, considera la actividad económica y su delimitación espacial. Es usual denominar a los sindicatos según la industria a la que pertenezcan. Por ejemplo: “Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia”.

b) Población afiliada o bases: Es el total de los miembros individuales y colectivos de una organización.

c) Directiva o Comité Ejecutivo: Se elige entre los afiliados, en las instancias democráticas. Representa y dirige la organización. La duración de su mandato se rige por estatutos.

d) Programa o plan de trabajo: Debe contener las tareas mediatas e inmediatas, en función de las necesidades y objetivos de la organización. Puede elaborarlo el Comité Ejecutivo o aprobarse en asamblea general.

La elaboración de este instrumento es útil debido a que orienta las funciones de los dirigentes sindicales y permite evaluar los resultados de la gestión dirigencial. Debe identificar los problemas y necesidades, definir los objetivos específicos, establecer la prioridad de tareas, establecer plazos para su cumplimiento, designar a los responsables de actividades (secretarías, comisiones de trabajo), señalar los métodos y recursos de lucha adecuados.

e) Cuerpo jurídico: normas y disposiciones que regulan el accionar de los dirigentes y afiliados a la organización como ser:

- Personalidad jurídica
- Estatuto Orgánico
- Reglamento interno

¿QUÉ ES LA PERSONALIDAD JURÍDICA?

La **Personalidad Jurídica** es el reconocimiento por parte del Estado a la entidad sindical ya existente. Se puede decir que la Personalidad Jurídica es el Certificado de Nacimiento de estas organizaciones sindicales que acredita su existencia legal en el país.

Desde el momento en el que los trabajadores se autoorganizan y conforman un comité sindical, ya son considerados como sindicato. Tal reconocimiento es dado por el numeral IV del Artículo 51 de la Constitución Política del Estado que indica:

“El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices”.

Sin embargo, para que el sindicato, federación, confederación o central obrera establezca una relación con las autoridades estatales y la propia sociedad debe tramitar ante el Estado esta **Personalidad Jurídica**. Para ello debe cumplir con una serie de requisitos prescritos por el Art. 124 y 125 del Decreto Reglamentario de la Ley General de Trabajo y que consiste en tramitar ante el Ministerio de Trabajo, su RECONOCIMIENTO DE PERSONALIDAD JURÍDICA, APROBACIÓN DE ESTATUTO ORGÁNICO Y REGLAMENTO INTERNO, hasta obtener dicha aprobación mediante Resolución Suprema, con la cual el sindicato ejerce sus atribuciones y con suficiente personalidad para poder intervenir legalmente ante cualquier autoridad civil, militar, policial y ante la patronal (dueño o representante de la empresa).

IMPORTANTE: Cabe señalar que organizaciones como Juntas Vecinales, Urbanizaciones, Asociaciones en general, Comunidades Indígena Originaria Campesinas, Interculturales y Afrobolivianas, Ayllus, Markas, Sub

Centrales, Centrales Agrarias y Federaciones (en igualdad de Género), Federaciones de Asociaciones, Fundaciones, Entidades Financieras Comunales deben realizar sus respectivos trámites de Reconocimiento de Personalidad Jurídica, aprobación de estatuto orgánico y reglamento interno EN SUS REPECTIVAS GOBERNACIONES DEPARTAMENTALES Y NO ASÍ EN EL MINISTERIO DE TRABAJO en concordancia a lo que establece la Constitución Política del Estado en el Artículo 300, párrafo I, numeral 13; en el Artículo 298, párrafo II, numerales 14 y 15, así como lo establecido por la Ley 031 de Autonomía y Descentralización; y el Decreto Supremo N° 2349, 1 de mayo de 2015, sobre personalidades jurídicas de Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales Obreras.

¿QUÉ ES EL ESTATUTO Y SU REGLAMENTO INTERNO?

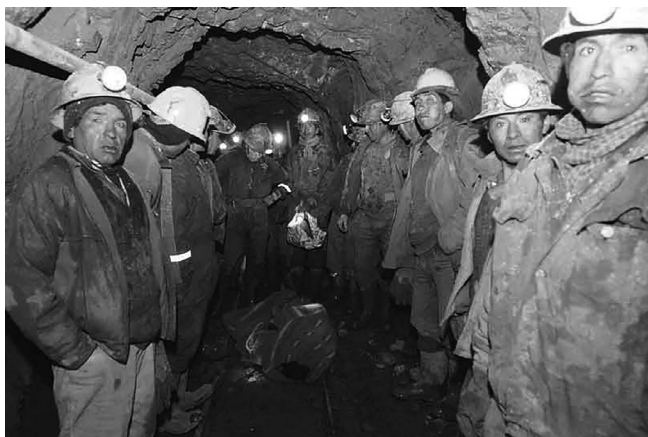
El **Estatuto Orgánico** es el documento que contiene disposiciones generales y específicas sobre principios y objetivos de la organización, derechos y obligaciones de los dirigentes afiliados, normas para la conformación de instancia de elección y decisión.

El Estatuto es la carta fundamental, es decir, la constitución del Sindicato, donde en forma sintética se consigna derechos y obligaciones, su denominación, su constitución, domicilio, finalidades que persigue, número de sus miembros del directorio y otras disposiciones. Es decir, son las reglas de juego sobre las que deben sujetarse los trabajadores y sus dirigentes dentro de su organización sindical.

El **Reglamento Interno** son las normas que regulan la dinámica y funcionamiento interno de la organización (tareas, sanciones y normas disciplinarias para dirigentes y afiliados).

¿QUÉ ES LA ASAMBLEA?

La asamblea es el órgano supremo de los trabajadores de base afiliados a un sindicato, que se manifiesta en una reunión de toda una fábrica, sección o unidad de un centro de trabajo.



Toda resolución para tener validez debe ser adoptada por la mayoría de los trabajadores, el 50% más uno del total de los trabajadores del taller, fábrica, mina u oficina que asisten a una Asamblea.

Esta instancia debe recibir el informe del directorio y las comisiones sobre temas específicos para deliberar y tomar decisiones.

El directorio debe convocar por lo menos una vez al mes a una Asamblea con las bases para que estas conozcan de las actividades que realizan los directivos, quienes de acuerdo a los propios reglamentos internos, puedan adoptar resoluciones.

En los siguientes casos, la directiva del Sindicato está obligada a convocar a la Asamblea Extraordinaria: para tratar elecciones, posesión del nuevo directorio, aprobación de presupuesto y rendición de cuentas mensuales, aprobación de pliegos petitorios, convocatoria a marchas, movilizaciones.

¿QUÉ ES EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?

Se denomina así al contrato escrito celebrado entre un Sindicato o Federación en representación de todos los trabajadores de una industria o de un gremio con uno o más patrones, para regularizar y uniformar las condiciones de trabajo, los salarios, el horario, descanso, vacaciones, provisión de herramientas, alimentación, ropa de trabajo, desahucio, Indemnizaciones, primas, sueldos devengados y demás beneficios sociales, establecidos por las leyes y disposiciones vigentes, para garantizar el régimen de trabajo de todos los obreros y empleados de una región. Los sindicatos en este caso juegan un importante papel para las empresas pues coadyuvan en la regularización de las relaciones de trabajo. Este contrato se celebra entre las partes contratantes, entre los representantes del Sindicato y los de la Empresa.

Este contrato colectivo a petición de partes es homologado por la Dirección General del Trabajo (D.G.T.), o en su defecto por la Jefatura Departamental, suscribiéndolo en tres ejemplares: uno para el Sindicato, otro para el empresario y el tercero para la Dirección General de Trabajo o Jefatura Departamental.

Las disposiciones legales que sustentan esto son el Artículo 18 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, que prevé: “El contrato colectivo de trabajo deberá ser obligatoriamente celebrado por escrito y registrado ante el Inspector del Trabajo”. Asimismo, el Artículo 19 del Decreto Reglamentario de la Ley General de Trabajo prevé: “Solo los Sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores, con personalidad jurídica reconocida por el Supremo Gobierno y organizados de acuerdo a la Ley General del Trabajo y al presente Reglamento, podrán suscribir válidamente contratos colectivos”.

Este contrato está constituido en el Artículo 23 al 27 de la Ley General del Trabajo, artículo 17 al 20 de su Decreto Reglamentario y el Decreto Supremo N° 5051 del 01 de octubre de 1958.

¿QUÉ ES EL FUERO SINDICAL?

El fuero sindical es un derecho social que se ejerce por el trabajador, obrero o empleado que tenga condición representativa sindical. El fuero rige a partir de la fecha de elección del dirigente sindical respectivo.

El Fuero Sindical es la garantía que ofrecen las leyes a los dirigentes sindicales para facilitarles su labor dirigencial, evitando que los patronos o dueños de empresas los despidan de su fuente de trabajo o los perjudiquen en su condición de obreros por sus actividades sindicales, trasladándolos a otras secciones o sufriendo la disminución de su sueldo. La ley determina que solo podrán ser despedidos previo proceso judicial. Tampoco podrán ser transferidos de un empleo a otro, ni de una sección a otra, dentro de una misma empresa sin su libre consentimiento.

El fuero sindical principalmente está amparado por el Art. 51, numeral VI de la Constitución Política del Estado para garantizar la actividad de los dirigentes sindicales: *“Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.”*

¿QUÉ ES LA DECLARATORIA EN COMISIÓN?

Los principales dirigentes de centrales nacionales, confederaciones y federaciones de trabajadores, pueden ser declarados en comisión por el Ministerio de Trabajo,

Empleo y Previsión Social con el goce del porcentaje total de sus haberes y demás beneficios sociales.

Los dirigentes sindicales no declarados en comisión pueden solicitar a su empleador ausentarse momentáneamente de su trabajo a fin de cumplir actividades propias de su mandato. El empleador está en la obligación de otorgarles el permiso necesario por el tiempo solicitado.

Los delegados de trabajadores que deben concurrir a congresos u otros eventos sindicales podrán ser declarados en comisión con goce de haberes por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a solicitud de las organizaciones sindicales.

¿CÓMO SE RESUELVEN LAS CONTROVERSIAS A NIVEL LABORAL?

El conflicto laboral es cualquier controversia suscitada entre el trabajador y el empleador o entre un sindicato y el empleador respecto de la aplicación de la ley, convenio, normas laborales, contrato de trabajo o reglas consuetudinarias. Desde el momento en que se plantee un conflicto colectivo, ningún obrero o empleado podrá ser suspendido de su trabajo, salvo que atentase contra los bienes o propiedades de la empresa o efectuase actos de sabotaje.

Los conflictos laborales muchas veces desembocan en la interrupción del trabajo; pero **la interrupción intempestiva**, ya sea por el empleador o por los trabajadores, antes de haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje previstos por Ley, **se considera ILEGAL**, al tenor del Art. 105 de la Ley General del Trabajo.

En caso de conflicto entre el trabajador y el empleador, y de no resolverse el mismo a través de una negociación directa entre ambas partes, la normativa en vigencia dispone la **CONCILIACIÓN** como mecanismo de

resolución de controversias laborales con intervención del Ministerio de Trabajo. En caso de persistir la controversia, la tercera fase es el ARBITRAJE LABORAL con la participación del Tribunal Arbitral. Para un conocimiento más preciso del procedimiento en relación a la conciliación y al arbitraje véase el Reglamento para el Procedimiento de Conciliación y Arbitraje en los Conflictos Colectivos de Trabajo, aprobado mediante Resolución Ministerial MTEPS No. 465/22 de 28 de abril de 2022.



¿QUÉ ES EL PLIEGO DE RECLAMACIONES Y PETICIONES?

Es un documento que contiene los reclamos de los trabajadores previamente acordadas en asamblea general y que constituye la base de la negociación colectiva que será llevada a cabo con los empleadores, la que culminará en la firma del convenio final.

El Pliego de Reclamaciones y Peticiones, para ser presentado ante la Jefatura Departamental o Regional de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, deberá ser suscrito por los miembros de la directiva del sindicato y a falta de éstos, por la mitad más uno de los trabajadores en conflicto, debiendo adjuntar cuantas copias sean necesarias para las partes y la siguiente documentación:

- a) Acta de la asamblea que apruebe el pliego de reclamaciones y peticiones, legalizada por el sindicato o comité sindical;
- b) Copia de la nota de remisión del pliego de reclamaciones y peticiones, ante el empleador que contenga la fecha de recepción de la misma;
- c) Copia de la respuesta emitida por el empleador (si corresponde);
- d) Copia legalizada del Acta de Elección y Posesión de la organización sindical, Reconocimiento de Directorio o Comité Sindical vigente o en trámite;
- e) Nómina de afiliados que aprobaron el Pliego de Reclamaciones y Peticiones;
- f) Nómina de trabajadores afectados en caso de no contar con un Sindicato o Comité Sindical.

El pliego de reclamaciones y peticiones debe ser acordado por mayoría de votos, en asamblea a la que concurran por lo menos, tres cuartas partes de los trabajadores interesados.

El pliego de reclamaciones y peticiones contendrá mínimamente:

- a) Fecha de presentación;
- b) Especificación de las peticiones o reclamaciones;
- c) Personal al cual afecta;
- d) Nombre de los delegados que representan al personal;
- e) Firma de los delegados.

Los representantes deben ser trabajadores. No pueden ser representantes personas ajenas a la empresa, fábrica o faena.

¿QUÉ ES UNA HUELGA?

Es el recurso extremo al que apela un sindicato, federación o confederación, cuando no ha logrado resolver su conflicto en forma pacífica mediante la conciliación y el arbitraje y que consiste en la suspensión colectiva y coordinada del trabajo de una o varias empresas, para obtener de las mismas o del Gobierno solución a las demandas que afectan a las trabajadoras y trabajadores, o bien para exteriorizar una propuesta contra las entidades.



Puede ser parcial cuando afecta a un solo Sindicato o Federación; y general cuando involucra a una ciudad o todo el país. El éxito de toda huelga se basa en la unidad y solidaridad.

El derecho a la huelga está amparado por el Art. 53 de la Constitución Política del Estado para garantizar: *“Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley”*.

¿QUÉ FUE EL CONTROL OBRERO?

Fue la intervención de los obreros sindicalizados en la marcha económica y administrativa de las empresas donde trabajaban, para velar por la eficiencia en el mecanismo de

la producción y la normal marcha de sus actividades en los años 50 y 60 del siglo XX.

Fue implementada en Bolivia mediante el Decreto Supremo del 15 de diciembre de 1953. Este control fue desempeñado por un dirigente obrero elegido por las bases y no por el directorio únicamente. Su misión era evitar negociados, negligencia, incumplimiento de disposiciones legales, etc. Actualmente esta figura sindical ha desaparecido.

¿QUÉ SE NECESITA PARA FORMAR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?

a) Intereses y motivaciones comunes

Es esencial que los trabajadores compartan los mismos intereses y problemas lo cual es posible por el tipo de trabajo que desempeñan en una fuente laboral determinada.

Es importante que los trabajadores identifiquen juntos sus necesidades y problemas. El conjunto de estas necesidades y problemas deben convertirse en objetivos de lucha.

b) Criterios organizativos

Por el tipo de actividad económica. La organización, especialmente de base, debe agrupar a trabajadores de una misma actividad productiva, porque comparten las mismas condiciones de trabajo e intereses y así lograr una mayor integración, comunicación y unidad.

Por su delimitación espacial. Es importante definir el alcance de la organización: fábrica, comunidad, provincia, departamento o todo el país.

c) Realizar una asamblea o congreso constitutivo.

La asamblea o congreso constitutivo es la instancia que legaliza y ratifica el nacimiento de una organización.

Este evento fundacional legitima el inicio de actividades, elige su directiva sindical o comité ejecutivo, reglamenta la participación de dirigentes y afiliados, recomienda la elaboración del Estatuto Orgánico y otras reglamentaciones internas, elabora y aprueba documentos propios de la organización naciente.

Un “Comité ad-hoc” podrá convocar a una asamblea constitutiva en la que se explicará las finalidades del Sindicato, eligiéndose en un acto al directorio en presencia de un representante de la Federación respectiva de acuerdo a su Estatuto Orgánico y de ser necesario invitar a un representante del Ministerio de Trabajo en calidad de veedor. Todo lo mencionado deberá estar registrado en un libro de Actas. De inmediato debe abocarse al directorio sindical elegido a iniciar las gestiones tendientes a la aprobación del Reconocimiento de la Personalidad Jurídica, así como los Reconocimientos de Estatuto Orgánico y Reglamento Interno.

El Sindicato debe organizarse según lo dispuesto por el Artículo 103 de la Ley General del Trabajo. 20 o más trabajadores asalariados pueden conformar un sindicato, mientras que menos de 20 sólo pueden conformar un comité sindical.

Es necesario tomar en cuenta que el Art. 104 de la Ley General del Trabajo prevé: “No podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos, cualquiera sea su categoría y condición”, ya que están reguladas por leyes especiales.

¿QUÉ CONDICIONES SE REQUIERE PARA SER DIRIGENTE SINDICAL?

Para ser dirigente sindical se requiere las siguientes condiciones mínimas:

- Ser boliviano
- Tener cumplidos 21 años de edad
- Saber leer y escribir
- No contar con sentencia condenatoria ejecutoriada
- Haber cumplido con la Ley del Servicio Militar Obligatorio o haber sido legalmente eximido

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DE UN DIRECTORIO SINDICAL?

La misión específica del directorio sindical es ser un órgano ejecutivo, sin olvidar que la asamblea de trabajadores es el órgano consultivo. Sus funciones y responsabilidades implican: ejercer la representación ante el patrono o las autoridades; escuchar y atender las demandas de los miembros de base; contribuir al desarrollo del sindicato en la construcción de sus bienes patrimoniales; organizar actividades que posibiliten capacitarse técnicamente y educar a las trabajadoras y trabajadores; administrar los fondos del Sindicato, de manera transparente, rindiendo sus cuentas en cumplimiento a su Estatuto Orgánico y, de ser necesario, la conformación de una comisión revisora, o auditorías especiales o externas.

El directorio deberá establecer las normas de disciplina para el correcto cumplimiento de su Estatuto Orgánico, Reglamentos y resoluciones.

El directorio debe efectuar una reunión, una vez a la semana, bajo la convocatoria y conducción del Secretario General.

TRIBUNAL DE HONOR

Cada una de las organizaciones sindicales, desde el sindicato, las federaciones, confederaciones y Central

Obrera Boliviana, deben organizar sus Tribunales de Honor con autonomía y cuya tarea principal será precautelar el cumplimiento de los Estatutos. Todos los dirigentes y trabajadores deben acatar lo establecido por sus Estatuto y Reglamentos, caso contrario deberán aceptar las sanciones que emanen del Tribunal de Honor.

Esta instancia debe conocer los casos de paralelismo sindical, corrupción, traición a los principios del sindicalismo e incumplimiento de los Estatutos sindicales.

COMISIONES O COMITÉS

En situaciones de conflicto es común que el Ampliado o el Directorio pueden formar comités de huelga o comisiones de negociación con el objetivo de fortalecer el sindicato. Además se pueden designar comisiones con otros objetivos como inspecciones, agasajos u otros. Una vez que el comité cumple su función este se disuelve.

SECRETARÍA PERMANENTE

Todo sindicato debe habilitar, si es posible, un local donde funcione la secretaría permanente, donde puedan acudir en cualquier momento sus miembros para reclamar o informarse dicha oficina debe ser atendida de forma regular por un secretario permanente.

INFORMACIÓN A LAS BASES

De forma semanal o mensual, el directorio sindical deberá informar a sus bases, para lo cual debe dotarse de todos los mini-medios y medios masivos de información como ser: un panel informativo, boletín, periódico, comunicado, entrevistas y otros.

REGISTRO ESTADÍSTICO DE LOS AFILIADOS

Es de mucha importancia llevar el control estadístico del personal de un sindicato. Esto debe hacerse mediante el “registro de socios”, libro donde se consignará la filiación completa de los mismos concordante con el Artículo 140 del D.R. de la Ley General de Trabajo.

RENOVACIÓN DEL DIRECTORIO

De acuerdo a la democracia sindical que debe primar en los sindicatos, periódicamente se debe renovar la directiva de acuerdo a la modalidad de elección que determine su Estatuto Orgánico y permitir la elección de sus dirigentes. A estos actos es pertinente invitar a representantes de otros sindicatos, de la Federación y Confederación del sector e incluso a un representante de la

Central Obrera Departamental o Regional y/o del Ministerio de Trabajo en calidad de veedor.

ACTA

Es la relación escrita levantada por el Secretario de Actas de lo sucedido y resuelto en una reunión o asamblea, debiendo registrarse claramente los siguientes detalles:

- Clase de reunión (de directorio o de asamblea; ordinaria o extraordinaria).
- Nombre del secretario general y de los participantes.
- Orden del Día para la consideración de los temas en cuestión y su respectiva aprobación.

CORRESPONDENCIA, LIBROS Y OTROS DOCUMENTOS

Las formas de dirigirse por parte del sindicato a las diversas autoridades con las cuales se vinculan deberán ser

realizadas mediante un oficio. Cuando esta comunicación es interna se deberá elaborar un memorándum. Cuando el sindicato se dirige hacia la sociedad lo realizará con un comunicado o pronunciamiento. Estos documentos deberán contener preferentemente las firmas de todos los dirigentes vigentes con sus respectivos sellos.

Es importante que para identificarse, los oficios de las organizaciones sindicales cuenten con un membrete y sellos, en el cual puedan incluir la fecha de fundación de su organización, su dirección y teléfonos.

APORTES SINDICALES

Con respecto a los aportes sindicales es necesario que se dé cumplimiento a las cuotas fijadas en el Estatuto Orgánico o Reglamento y que el pago sea de forma regular, debiendo llevar el Secretario de Hacienda el estricto control de estos pagos. Las cotizaciones son sumamente importantes para la ejecución de los gastos en las actividades que tengan las organizaciones.

INSIGNIA Y ESTANDARTE

Toda organización sindical debe tener un estandarte con los símbolos nacionales, en el cual esté fijado con claridad el nombre de la organización, su fecha de fundación y el lugar del cual procede.

La insignia o distintivo servirá para poder identificar a sus miembros de base.

CARNET SINDICAL

Es un credencial mediante el cual se acredita la condición de pertenencia a un determinado Sindicato. De esta forma se facilita el trabajo de los dirigentes antes sus bases

y organizaciones estatales. En la misma se deberá indicar la cartera asignada.

PATRIMONIO SINDICAL

El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable. El patrimonio de los sindicatos compone:

- a) Acuotaciones que la Asamblea imponga a sus afiliados con arreglo a los estatutos.
- b) Donaciones que la asamblea imponga a sus afiliados, los trabajadores o terceros.
- c) Renta de los bienes del sindicato.
- d) Multas o sanciones que se apliquen a los afiliados en conformidad con los estatutos.

Los sindicatos podrán adquirir y conservar bienes de toda clase. Los fondos del sindicato no pertenecen individualmente a los trabajadores que lo constituyen; son del dominio del sindicato aunque cambie de afiliados. La administración del patrimonio del sindicato corresponde al Directorio. Toda inversión de fondos deberá ser autorizada por ésta instancia.

RENDICIÓN DE CUENTAS

Los dirigentes sindicales tienen la obligación de rendir cuentas a los trabajadores afiliados a su sindicato (bases) una vez culminada su gestión. El incumplimiento de esta obligación faculta a los trabajadores de base a denunciar este hecho ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Ante cualquier sanción, los miembros del directorio del sindicato serán solidariamente responsables de la administración financiera.

PATRIMONIO DOCUMENTAL

Se denomina como patrimonio documental a toda información producida por el sindicato como testimonio de sus actos, independientemente de su soporte, forma de expresión o contexto tecnológico en que se haya generado.

Los documentos que integran el patrimonio documental de un sindicato y son producto del ejercicio de una responsabilidad dentro del sindicato son propiedad exclusiva del mismo. Los miembros del sindicato son responsables de la custodia del patrimonio documental de su organización sindical con independencia de la forma y estructura que para ello adopten.

Aunque no existe una normativa específica sobre este tema, lo recomendado a toda dirigencia sindical es la de adoptar medidas de protección especial con respecto a estos documentos por las características físicas de estos materiales que tienden a deteriorarse con el tiempo.

**NORMATIVA VIGENTE
SOBRE EL DERECHO A LA
SINDICALIZACIÓN**

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, de 7 de febrero de 2009.

Artículo 51. I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.

II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo.

III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad.

IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices.

V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable.

VI. Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.

VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 53. Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.

Artículo 298. II. Son competencias exclusivas del nivel central del Estado:

Numeral 14. Otorgación de personalidad jurídica a organizaciones sociales que desarrollen Actividades en más de un departamento.

Artículo 300. I. Son competencias exclusivas de los gobiernos departamentales autónomos en su jurisdicción:

Numeral 12. Otorgar personalidad jurídica a organizaciones sociales que desarrollen actividades en el departamento.

Numeral 13. Otorgar personalidad jurídica a Organizaciones No Gubernamentales, fundaciones y entidades civiles sin fines de lucro que desarrollen actividades en el departamento.

Instrumento Internacional OIT - Convenio C 87, 9 de Junio de 1948, “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, ratificado por Bolivia por Ley 194 de 28 de noviembre de 1962.

Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Instrumento Internacional OIT - Convenio C 98, 1 de Julio de 1949, “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, ratificado por Bolivia por Decreto Ley 07737 de 28 de julio de 1966.

Artículo 1. 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de

empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Ley General del Trabajo de 08 de diciembre de 1942.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 101. Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento.

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

Artículo 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.

Artículo 104. No podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos, cualquiera que sea su categoría y condición.

Reglamento de la Ley General del Trabajo, Decreto Supremo N° 244 de 23 de Agosto de 1943.

Artículo 120. Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos a los trabajadores y a los patronos de una misma empresa, profesión u oficio, o de empresas, profesiones u oficios similares o conexos.

Artículo 121. La calidad de miembro de un sindicato es estrictamente personal y no puede, por tanto, ser transferido, transmitida, ni delegada.

Artículo 122. Las trabajadoras casadas no necesitan autorización marital para afiliarse en los sindicatos e intervenir en su administración.

Artículo 123. Toda persona que deje de trabajar por más de seis meses en la profesión u oficio que constituye la base del sindicato gremial, industrial o profesional a que pertenecía, perderá su calidad de sindicalizado.

Artículo 124. Los sindicatos se consideran legalmente constituidos desde la fecha de la resolución suprema que expida el Poder Ejecutivo concediéndoles personalidad jurídica.

Artículo 130. Si los asociados solicitaren la cancelación de la personalidad jurídica, la presentación se hará al Ministerio del Trabajo, acompañando copia legalizada del acta de sesión en que ella fue resuelta.

Artículo 131. En caso de disolución, se liquidará el haber sindical dentro del plazo de seis meses, y sus bienes se destinarán al objeto que señalen los estatutos. A falta de determinación expresa sobre este punto,

y después de haberse cubierto las obligaciones de la asociación, se restituirá a la empresa los bienes y efectos que hubiese donado, y el saldo se invertirá en obras de educación, previsión social y fomento del deporte en la misma empresa o el lugar, provincia o departamento donde dicho sindicato hubiere tenido domicilio. Esta inversión será autorizada por el Ministerio del Trabajo.

Artículo 133. Los sindicatos podrán constituir federaciones o confederaciones en beneficio de sus intereses comunes.

Artículo 134. Las federaciones o confederaciones deberán obtener la personalidad jurídica, en las mismas condiciones establecidas para los sindicatos y, en tal caso, gozarán de los mismos derechos que éstos, agregándose el de representar a los sindicatos adheridos.

Artículo 135. La disolución de una federación o confederación podrá realizarse en los mismos casos señalados para los sindicatos; pero no producirá la de los sindicatos de que se componía, a menos que así lo establezca expresamente la resolución respectiva.

Artículo 136. El sindicato podrá proponerse cualquiera de las siguientes finalidades:

- 1) Celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer, valer los derechos emergentes, cumpliendo y haciendo cumplir las obligaciones estipuladas;
- 2) Representar a los asociados en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo;
- 3) Representar a los asociados en los conflictos colectivos y especialmente en las instancias de conciliación y arbitraje;
- 4) La creación de seguros de cesantía, cajas de socorros mutuos, oficinas de colocaciones, construcción de mausoleos sociales, institutos de capacitación profesional y, de una manera general, todos los servicios de cooperación y previsión.

- 5) Instalación de cursos y escuelas primarias, industriales o profesionales y bibliotecas populares.
- 6) Organización de cooperativas de crédito, consumo o producción, con la salvedad de que sólo podrán elaborar artículos distintos de aquellos que fabrique la empresa correspondiente;
- 7) Representar los intereses económicos comunes de los asociados; y
- 8) En general, atender a los fines culturales, de solidaridad, cooperación y previsión que acuerden los asociados o que se determine en los estatutos sociales.

Artículo 137. Prohíbese a los sindicatos ocuparse en objetos diferentes a los señalados anteriormente, así como ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad de trabajo y la libertad de la industria, en la forma garantizada por la Constitución y las leyes.

Artículo 138. Los sindicatos, federaciones y confederaciones, de cualquier naturaleza, serán regidos por un directorio responsable, cuyos miembros deberán reunir los requisitos siguientes:

- 1) Tener 21 años de edad;
- 2) Ser boliviano;
- 3) Saber leer y escribir;
- 4) No haber sido condenado a pena corporal por los tribunales, no tener auto de culpa ejecutoriado;
- 5) Haber cumplido con la Ley del Servicio Militar Obligatorio o haber sido legalmente eximido.

Artículo 139. Las funciones de directores de sindicatos serán gratuitas.

Artículo 140. Todo sindicato llevará obligatoriamente los siguientes libros:

- a) registro de socios;
- b) de actas;
- c) libro diario de entradas y gastos;
- d) de archivo y correspondencia.

Artículo 141. El patrimonio de los sindicatos se compondrá:

- a) De las acuotaciones que la asamblea imponga a sus asociados con arreglo a los estatutos;
- b) De las donaciones que la asamblea imponga a sus asociados, los trabajadores o terceros;
- c) De la renta de los bienes del sindicato; y
- d) De las multas que se apliquen a los asociados, en conformidad con los estatutos.

Artículo 142. Los sindicatos podrán adquirir y conservar bienes de toda clase.

Artículo 143. Los fondos del sindicato no pertenecen a los trabajadores que lo constituyen; son del dominio de la asociación, aunque cambie de personal.

Artículo 144. La administración del patrimonio del sindicato corresponde al Directorio. Toda inversión de fondos, exceptuando los consignados en el presupuesto anual aprobado por la asamblea, deberá ser autorizada por ésta, dejándose constancia en el acta respectiva de la cantidad y el objeto del gasto.

Artículo 145. En ningún caso podrá invertirse los fondos del sindicato en finalidades distintas a las establecidas en sus estatutos y autorizadas en el presente Reglamento.

Artículo 146. Los miembros del directorio del sindicato serán solidariamente responsables de su administración financiera.

Decreto Supremo N° 4857 de 06 de enero de 2023

Artículo 80.

Las atribuciones de la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el marco de las competencias asignadas al nivel central por la Constitución Política del Estado, son las siguientes:

“(…) i) Garantizar el derecho de los trabajadores a la libre sindicalización y organización para la defensa de sus intereses, representación, la preservación de su patrimonio tangible e intangible”.

Decreto Supremo N° 17287 de 18 de marzo de 1980.

Artículo 1. En aplicación de los Arts. 143, 144, 146 y 147 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo y la obligación de los dirigentes sindicales de rendir cuentas a sus mandantes al cabo de su gestión, se faculta a los trabajadores de base denunciar el incumplimiento de esta obligación ante el Ministerio de Trabajo.

Decreto Supremo N° 2349, 1 de mayo de 2015.

Artículo Único. I. Las personalidades jurídicas de Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales Obreras, CUYO OBJETO SEA LA DEFENSA DE SUS DERECHOS LABORALES deberán ser tramitadas únicamente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, concluyendo con la emisión de la Resolución Suprema correspondiente.

II. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, continuará aprobando las modificaciones de estatutos orgánicos y reglamentos internos solicitadas por los Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales Obreras, señalados en el Parágrafo I del presente Artículo.

Decreto Supremo 22407, de 11 Enero, 1990.

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.

Artículo 97. Los principales dirigentes de la Central Obrera Boliviana, Centrales Obreras Departamentales, Centrales Obreras Regionales, Confederaciones Nacionales, Federaciones Nacionales y Departamentales 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 desempeñen sus funciones sindicales.

Se podrá declarar en comisión, excepcionalmente a dos (2) 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, Centrales Obreras Departamentales, Centrales Obreras Regionales, Confederaciones Nacionales, Federaciones Nacionales y Departamentales (D.S. N° 4500 de 1° de mayo de 2021 y D.S. N° 4710 de 1° de mayo de 2022).

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 esos casos, continuarán percibiendo su remuneración normalmente.

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 Laboral.

Artículo 100. Los dirigentes sindicales, a la finalización de sus mandatos, deben restituirse a las 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.

Decreto Supremo N° 29539, 1 de mayo de 2008.

Artículo 2. (Vigencia del fuero sindical) Disponer que el fuero sindical al que se refiere la Ley N° 3352 de 21 de febrero de 2006, rige a partir de la fecha de elección del dirigente sindical respectivo.

Artículo 3. (Rendición de cuentas de ex dirigentes sindicales) I. Los trabajadores que concluyan su mandato sindical deberán retornar a los mismos puestos de trabajo que ocupaban al momento de ser elegidos dirigentes sindicales.

II. Los ex Dirigentes Sindicales no podrán ser retirados de su fuente laboral, salvo la comisión de infracciones establecidas en los Artículos 16 de la Ley General del Trabajo y 9 de su Decreto Reglamentario, teniendo la obligación, dentro dicho período, de rendir cuentas de su gestión conforme dispone el Decreto Supremo N° 17287 de 18 de marzo de 1980.

Ley 316 de 11 de diciembre de 2012.

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto la despenalización del derecho a la huelga y la protección del fuero sindical en materia penal.

Ley del Fuero Sindical, de 21 de febrero de 2006.

Artículo Único. Elevase a rango de Ley de la República el Decreto Ley N° 38, de 7 de febrero de 1944 de Fuero Sindical.

Decreto Ley No 38 del 07 de febrero de 1944.

Artículo 1. Los obreros o empleados elegidos para desempeñar los cargos directivos de un Sindicato, no podrán ser destituidos sin previo proceso. Tampoco podrán ser transferidos en un empleo a otro, ni aún de una sección a otra, dentro de una misma empresa, sin su libre consentimiento.

Artículo 2. En caso de que el empleador estime necesario su traslado o su destitución, éste se hará como consecuencia de un proceso que se instaurará ante el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente ante el cual se probará la comisión de delitos o faltas contempladas en las Leyes de Trabajo como causales de despido. Asimismo, para el caso de traslado de una sección a otra, el empleador deberá comprobar las razones técnicas y necesarias a la industria que justifiquen dicho traslado.

Resolución Ministerial Nº 002/05, de 13 de enero de 2005.

Resuelve:

Artículo Primero.- A partir del 1 de enero de 2005 los montos provenientes por concepto de multas disciplinarias e infracciones a reglamentos interno de instituciones y empresas del sector privado, se depositaran en cuentas especiales, con la finalidad de que sean utilizados en actividades de carácter cultural, deportivo y social en beneficio de los trabajadores de las instituciones o empresa que corresponda.

A este efecto, cada empresa o institución del sector privado deberá registrar en la Dirección General del Trabajo y Seguridad Industrial el número de cuenta especial a ser

utilizada en los fines anteriormente señalados, en el plazo de treinta días de su apertura.

Artículo Segundo.- El Ministerio de Trabajo emitirá la resolución ministerial respectiva, que autorice el uso de los montos mencionados en el artículo precedente, previa solicitud escrita de la organización sindical respectiva.

Artículo Tercero.- Las organizaciones sindicales correspondientes deberán presentar la respectiva reunión de cuentas al Ministerio de Trabajo, en relación a la utilización de los fondos a que se refiere la presente Resolución Ministerial, el que deberá aprobar la misma luego del trámite de rigor.

Resolución Ministerial N° 123/06, de 27 de marzo de 2006.

Resuelve:

Primero.- Aprobar el Reglamento de Conformación de Comités Sindicales para su aplicación en las empresas e instituciones con menos de veinte (20) trabajadores.

Resolución Ministerial N° 771/12, de 09 de octubre de 2012.

Resuelve:

Artículo Primero.- Delegar a las Jefaturas Departamentales de Trabajo de Potosí, Oruro, Chuquisaca, Cochabamba, Santa Cruz, Tarija, Beni y Pando, la atención del servicio de Reconocimiento de Directorios Sindicales y Comités Sindicales, Declaratorias en Comisión en el caso de eventos de los sindicatos existentes en sus Departamentos.

Artículo Segundo.- Para los fines señalados en el Artículo precedente, se Autoriza a las Jefaturas Departamentales, la emisión de las Resoluciones Administrativas respectivas. La presente Resolución Ministerial NO abarca a Federaciones y Confederaciones Nacionales, Centrales Obreras Departamentales, Centrales Obreras Regionales, Federaciones Departamentales y Federaciones Regionales.

Artículo Tercero.- Las Jefaturas Departamentales de Trabajo señaladas en el artículo primero de la presente Resolución Ministerial, deberán elevar informe mensual a la Dirección General de Asuntos Sindicales en el marco de la delegación otorgada respecto a las Resoluciones emitidas.

Artículo Cuarto.- La Dirección General de Asuntos Sindicales y la Dirección General de Asuntos Jurídicos, deberán efectuar el seguimiento correspondiente a la delegación otorgada, a cuyo efecto adoptará las medidas necesarias para una eficaz atención y cumplimiento de la misma.

Artículo Quinto.- La presente Resolución Ministerial surtirá efecto a partir de la fecha de su publicación en un órgano de prensa de circulación nacional conforme lo establece el parágrafo VI del artículo 7 de la Ley N° 2341.

**Resolución Ministerial N° 832/16, de 14 de
septiembre de 2016.**

Resuelve:

Artículo Primero.- APROBAR los “REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS DE TRÁMITES REALIZADOS POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL”, que pasará a ser el único documento válido para la realización de los trámites

requeridos por las Organizaciones Sindicales ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social; documento que consta de catorce (14) anexos, que forman parte indivisible e inseparable de la presente Resolución.

**REQUISITOS PARA TRÁMITES
SINDICALES EN LA DIRECCIÓN
GENERAL DE ASUNTOS
SINDICALES DEL MINISTERIO
DE TRABAJO, EMPLEO Y
PREVISIÓN SOCIAL**

**Basado en la Resolución Ministerial N° 832/16, de 14
de septiembre de 2016.**

1. RECONOCIMIENTO DE PERSONALIDAD JURÍDICA, APROBACIÓN DE ESTATUTO ORGÁNICO Y REGLAMENTO INTERNO

1. Nota de solicitud de reconocimiento de Personalidad Jurídica, aprobación de Estatuto Orgánico y Reglamento Interno, dirigida al Ministro (a) de Trabajo, Empleo y Previsión Social suscrita por la Organización Sindical, apoderado (a) o su ente matriz.
2. Fotocopia del Acta de Fundación (consignando la denominación exacta de la Organización Sindical), legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.
3. Fotocopia del Acta de Aprobación de Estatuto Orgánico y Reglamento Interno con la especificación del número o cantidad de títulos, capítulos y artículos que fueron aprobados, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.
4. Dos ejemplares originales del Estatuto Orgánico y Reglamento Interno firmados por el Directorio o el apoderado (a).
5. Poder Notarial (original o legalizado), o Fotocopia del Acta emitida por el Directorio de la Organización Sindical de autorización para la realización del trámite, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.
6. Aval o Certificación emitida por el ente matriz, especificando el tipo de trámite que se avala.
7. Copia legalizada de la Resolución de Reconocimiento de Directorio vigente. En caso de no contar con la citada Resolución, se deberá presentar:
 - a. Fotocopias de las Actas de Elección y Posesión, legalizadas por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.

- b. Nómina de afiliados con nombres completos y número de cédulas de identidad.
- c. Nómina del Directorio especificando nombres completos, carteras y/o cargos sindicales, números de cédula de identidad y distritos o empresas a las que representan, en caso de corresponder.
- d. Fotocopias simples de las cédulas de identidad de los miembros del Directorio.

2. CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL Y/O MODIFICACIÓN DE ESTATUTO ORGÁNICO Y/O REGLAMENTO INTERNO

- 1. Nota de solicitud de cambio de Razón Social y/o modificación de Estatuto Orgánico y/o Reglamento Interno, dirigida al Ministro (a) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, suscrita por la Organización Sindical, apoderado (a) o su ente matriz.
- 2. Copia legalizada de la Resolución de Reconocimiento de Directorio vigente. En caso de no contar con la citada resolución, se deberá presentar:
 - a. Fotocopias de las actas de Elección y Posesión, legalizadas por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.
 - b. Nómina de afiliados con nombres completos y números de cédula de identidad.
 - c. Nómina del Directorio especificando nombres completos, carteras y/o cargos sindicales, números de cédula de identidad y distritos o empresas a las que representan, en caso de corresponder.
 - d. Fotocopias simples de las cédulas de identidad de los miembros del Directorio.

3. Fotocopia del Acta de Aprobación de cambio de Razón Social y/o modificación de Estatuto Orgánico y/o Reglamento Interno, especificando el número o cantidad de títulos, capítulos y artículos que fueron aprobados, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.
4. Dos ejemplares originales del Estatuto Orgánico y/o Reglamento Interno (modificado) a ser aprobado firmado por el Directorio o el apoderado (a).
5. Poder Notarial (original o legalizado) o Fotocopia del Acta emitida por el Directorio de la Organización Sindical de autorización para la realización del trámite, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.
6. Fotocopia simple de la Resolución Suprema de Reconocimiento de Personalidad Jurídica, aprobación de Estatuto Orgánico y/o Reglamento Interno vigente.
7. Fotocopia simple del Estatuto Orgánico y/o Reglamento Interno vigente.
8. Aval o Certificación emitida por el ente matriz, especificando el tipo de trámite que se avala.

3. RECONOCIMIENTO DE DIRECTORIO Y/O DECLARATORIA EN COMISIÓN

1. Nota de solicitud de reconocimiento de Directorio dirigida al Ministro (a) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, suscrita por la Organización Sindical, apoderado (a) o su ente matriz.
2. Nómina de Directorio especificando nombres completos, cargos, números de cédula de identidad y distritos o empresas a las que representan, en caso de corresponder.

3. Fotocopia del Acta de Escrutinio y Cómputo, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, si corresponde.
4. Fotocopia del Acta de Elección y Posesión, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.
5. Fotocopia simple de la Resolución Suprema de reconocimiento de Personalidad Jurídica, aprobación de Estatuto Orgánico y/o Reglamento Interno (para organizaciones sindicales antiguas).
6. Fotocopia del Acta de Fundación, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo (para organizaciones sindicales de reciente creación).
7. Fotocopia simple de las cédulas de identidad de todos los miembros del Directorio.
8. Aval o Certificación emitida por el ente matriz, especificando el tipo de trámite que se avala.
9. Copia legalizada del último Reconocimiento de Directorio, excepto organizaciones nuevas.
10. Nómina de afiliados con nombres completos y números de cédulas de identidad.
11. Acreditación del cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio, mediante:
 - a. Fotocopia simple de la Libreta de Servicio Militar
 - b. Certificaciones emitidas por el Ministerio de Defensa.
 - c. Memoriales de inicio de trámites con sello de recepción del Ministerio de Defensa.
 - d. Formulario gratuito de Declaración Jurada emitido por la Dirección General de Asuntos Sindicales.

12. Fotocopia del Acta de aprobación de rendición de cuentas, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo, si corresponde.

En caso de solicitar conjuntamente la **DECLARATORIA EN COMISIÓN** se deberá adjuntar la nómina respectiva, en la que se consignen los nombres completos, carteras y/o cargos sindicales, números de cédula de identidad y distritos o empresas a las que representan los dirigentes a ser declarados en comisión.

4. MODIFICACIÓN O COMPLEMENTACIÓN DE RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE DIRECTORIO Y/O DECLARATORIA EN COMISIÓN

1. Nota de solicitud de modificación o complementación de Resolución de Reconocimiento de Directorio y/o Declaratoria en Comisión, dirigida al Ministro (a) de Trabajo, Empleo y Previsión Social suscrita por la Organización Sindical, apoderado (a) o su ente matriz.
2. Fotocopia del Acta en la que se resuelva la modificación o complementación solicitada, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.
3. Copia legalizada de la Resolución de Reconocimiento de Directorio a ser modificada.
4. Aval o Certificación emitida por el ente matriz, especificando el tipo de trámite que se avala.

5. AMPLIACIÓN DE MANDATO

1. Nota de solicitud de ampliación de mandato, dirigida al Ministro (a) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, suscrita por la Organización Sindical, apoderado (a) o su ente matriz.

2. Copia legalizada de la Resolución de Reconocimiento de Directorio vigente.
3. Fotocopia del Acta que determinó la Ampliación de Mandato de Directorio, legalizada por la Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.
4. Aval o Certificación emitida por el ente matriz, especificando el tipo de trámite que se avala.
5. Fotocopia simple del Estatuto Orgánico y Reglamento Interno vigente.

6. DECLARATORIA EN COMISIÓN TRANSITORIA

1. Nota de solicitud de declaratoria en comisión transitoria, dirigida al Ministro (a) de Trabajo, Empleo y Previsión Social suscrita por la Organización Sindical, apoderado(a) o su ente matriz, especificando las fechas en las que se requiere la declaratoria en comisión transitoria.
2. Convocatoria que señale el lugar, nombre y fecha del evento.
3. Copia legalizada de la Resolución de Reconocimiento de Directorio vigente.

TRÁMITES DE AUDITORÍA SINDICAL

7. APROBACIÓN DE RENDICIÓN DE CUENTAS PARA EX - DIRECTORIOS DE ORGANIZACIONES SINDICALES

1. Nota de solicitud de aprobación de Rendición de Cuentas, dirigida al Ministro (a) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, suscrita por la Organización

Sindical, apoderado (a) o su ente matriz, números telefónicos de contacto de tres miembros del ex Directorio que presenta la rendición de cuentas.

2. Copia legalizada de la Resolución de Reconocimiento de Directorio de la gestión que les correspondió desempeñar. En caso de no contar con este requisito se podrán presentar Fotocopias del Acta de Elección y Posesión, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.

3. Fotocopia del Acta de Aprobación de Rendición de Cuentas firmada por la mayoría de los afiliados a la organización sindical (bases), legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.

4. Copia legalizada de la Resolución Ministerial de aprobación de rendición de cuentas o del Acta de Aprobación de Rendición de Cuentas del anterior Directorio legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo (no indispensable).

5. Fotocopia simple de la Resolución Suprema de reconocimiento de Personalidad Jurídica, aprobación de Estatuto Orgánico y Reglamento Interno.

6. Documentos originales de descargo:

- a. Comprobantes de Ingresos (aportes sindicales, recursos propios y otros recursos).
- b. Comprobantes de Egresos (gastos administrativos y operación corriente).
- c. Otra documentación de respaldo (balance general, estado de resultados, facturas, extractos bancarios, recibos, libretas de banco, resoluciones de directorio, votos resolutivos, etc.).

8. AUTORIZACIÓN DE DESEMBOLSO DE LA CUENTA MULTAS, ATRASOS Y OTRAS

SANCIONES DISCIPLINARIAS.

1. Nota de solicitud de autorización de desembolso de la cuenta multas, atrasos y otras sanciones disciplinarias, dirigida al Ministro (a) de Trabajo, Empleo y Previsión

Social suscrita por la Organización Sindical, apoderado(a) o su ente matriz, conteniendo lo siguientes datos:

- a. Números telefónicos actualizados de tres miembros del Directorio Sindical.
 - b. Monto económico acumulado conforme certificación de la empresa o institución por concepto de la cuenta multas, atrasos y otras sanciones disciplinarias.
 - c. Especificar el destino de los recursos solicitados a ser utilizado.
2. Fotocopia simple de la Resolución Suprema de reconocimiento de Personalidad Jurídica, aprobación de Estatuto Orgánico y/o Reglamento Interno de la organización sindical solicitante.
 3. Si se tratase de un primer desembolso el mismo debe ser aclarado en la nota de solicitud, de lo contrario se deberá adjuntar copia legalizada de la anterior Resolución Ministerial de Aprobación de Rendición de Cuentas.
 4. Copia de la Resolución de Reconocimiento de Directorio.
 5. Certificación de la empresa o institución del monto acumulado a la fecha de la emisión de la misma por el concepto de la cuenta multas, atrasos y otras sanciones disciplinarias.
 6. Fotocopia del Acta de Asamblea de autorización al Directorio de realización del gasto especificando el objeto y el monto para el cual están destinados los fondos, legalizada por las Jefaturas Departamentales

o Regionales de Trabajo

7. Nómina de trabajadoras y trabajadores a ser beneficiados.
8. Presupuesto del gasto adjuntando tres cotizaciones originales.

9. APROBACIÓN DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LOS DESEMBOLSOS DE LA CUENTA MULTAS, ATRASOS Y OTRAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

1. Nota de solicitud de Aprobación de Rendición de Cuentas del desembolso de la cuenta multas, atrasos y otras sanciones disciplinarias, dirigida al Ministro (a) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, conteniendo números telefónicos actualizados de tres miembros del Directorio sindical.
2. Fotocopia simple de la Resolución Suprema de reconocimiento de Personalidad Jurídica, aprobación de Estatuto Orgánico y/o Reglamento Interno de la organización sindical.
3. Copia legalizada de la Resolución de Reconocimiento de Directorio.
4. Copia legalizada de la Resolución Ministerial de Autorización de Desembolso de la cuenta de multas, atrasos y sanciones disciplinarias.
5. Planillas firmadas por las trabajadoras y trabajadores que fueron beneficiados.
6. Documentos originales de la ejecución de gasto (comprobantes, facturas, recibos, etc.).
7. Otros documentos de descargo originales (informes, votos resolutivos, etc.).
8. Fotocopia del Acta de Aprobación de Rendición de

Cuentas por el desembolso de la cuenta de multas atrasos y otras sanciones disciplinarias, firmada por la mayoría de los trabajadores de base, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.

10. DENUNCIA POR FALTA DE RENDICIÓN DE CUENTAS CONTRA EX-DIRECTORIOS SINDICALES

1. Nota de denuncia por falta de rendición de cuentas, dirigida al Ministro (a) de Trabajo, Empleo y Previsión Social, debiendo contener la siguiente información:
 - a. Nómina completa del Directorio Sindical denunciado con cargos específicos (carteras y/o secretarías).
 - b. Especificar las gestiones sindicales a ser revisadas (fechas y años).
 - c. Monto estimado de los recursos que no fueron objeto de rendición de cuentas.
 - d. Direcciones y números telefónicos actualizados de los denunciantes.
2. En caso de que la denuncia sea realizada por un nuevo Directorio deberán adjuntar copia legalizada de la Resolución de Reconocimiento de Directorio.

En caso de que la denuncia se realice por miembros de base o comisión revisora constituida al efecto, deberán adjuntar fotocopias simples de sus cédulas de identidad o el Acta por la cual se constituyó la citada comisión, legalizada por las Jefaturas Departamentales o Regionales de Trabajo.

3. Informe de la Comisión Revisora y/o Informe de Auditoría Especial o Externa, si existiera.

JEFATURAS DEPARTAMENTALES Y REGIONALES DE TRABAJO

LA PAZ

JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO LA PAZ

Dirección: Calle Yanacocha, esquina Mercado, s/n, Zona Central, Edificio central del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
Teléfono: (2) 281-8606

Jefatura Regional de Trabajo El Alto

Dirección: Calle A, s/n, entre Av. Alfredo Sanjinés y Diego de Ocaña, Zona Ciudad Satélite (ex instalaciones del Colegio “San Ignacio de Loyola”)
Teléfono: (2) 281-9412

SANTA CRUZ

JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO SANTA CRUZ

Dirección: Calle Quijarro, N° 72, entre calle Bolívar y Sucre, Zona Central
Teléfono: (3) 334-3199 - (3) 334-3906

Jefatura Regional de Trabajo Montero

Dirección: Avenida Kennedy, N° 265, pasillo Ensueño, detrás del Palacio de Justicia
Teléfono: (3) 922-6264 - 67349268

Jefatura Regional de Trabajo Camiri

Dirección: Calle Bush, N° 251, Casa Giovani
Teléfono: (3) 313-9257 - 67347686

Jefatura Regional de Trabajo Puerto Suárez

Dirección: Calle Vanguardia, s/n, entre Av. Bolívar y 6 de Agosto

Teléfono: 67347696

COCHABAMBA
JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO
COCHABAMBA

Dirección: Municipio de Cercado, Calle Aniceto Arce, N° 828, esq. pasaje Mejía, Zona Muyurina Central Norte
 Teléfono: (4) 458-9455 - (4) 458-9450

Jefatura Regional de Trabajo Chapare

Dirección: Municipio de Villa Tunari, Av. Cochabamba, Ex ambientes USAID
 Teléfono: 67346747

ORURO

JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO ORURO

Dirección: Calle Arce, entre Velasco Galvarro y 6 de Agosto, s/n
 Teléfono: (2) 525-7329

CHUQUISACA

JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO
CHUQUISACA

(Sucre)

Dirección: Calle René Calvo, No. 59, cerca a la Av. Jaime Mendoza
 Tel/Fax: (4) 646-1003

Jefatura Regional de Trabajo Monteagudo

Dirección: Plaza 20 de Agosto, N° 18
 Teléfono: 67347728

POTOSÍ

JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO POTOSÍ

Dirección: Calle Bustillos, esquina 10 de noviembre, Zona San Roque
 Teléfono: (2) 622-3891

Jefatura Regional de Trabajo Tupiza

Dirección: Calle Chorolque, N° 307, entre Calle Junín y Plaza

Independencia, Edificio El Tamalito, Piso 1, Oficina 1
Teléfono: (2) 694-5827 - 67346739

Jefatura Regional de Trabajo Uyuni

Dirección: Av. Ferroviaria, s/n, entre calles Abaroa y Bolívar,
Lado Unidad Educativa Kinder Eduardo Abaroa. Edificio
Ortega
Teléfono: (2) 693-2477 - 67346638

Jefatura Regional de Trabajo Villazón

Dirección: Calle Oruro, Nro. 222, esq. Independencia, Zona Central
Teléfono: (2) 596-5725 - 67346735

Jefatura Regional de Trabajo Llallagua

Dirección: Calle Rafael Bustillo, esquina Camacho, Ex oficina
del Registro Civil, Campamento 6B Siglo XX
Teléfono: 67346741

TARIJA

JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO TARIJA

Dirección: Calle Delgadillo, s/n, entre 15 de Abril y Virginio
Lema, Zona Las Panosas,
Teléfono: (4) 664-3178

Jefatura Regional de Trabajo Villamontes

Dirección: Barrio San Francisco, calle Ismael Montes, entre
Av. Héroes del Chaco y Cochabamba
Telf/Fax: (4) 672-4744 - 67347715

Jefatura Regional de Trabajo Bermejo

Dirección: Calle Mariscal Santa Cruz, No. 357, entre Calles
Argentina y Beni
Teléfono: (4) 696-2816 - 67346786

Jefatura Regional de Trabajo Yacuiba

Dirección: Calle Sucre, entre Avenida Libertadores y Calle
Beni, Barrio Los Lapachos
Tel/Fax: (4) 682-5918 - 67349256

BENI**JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO BENI
(Trinidad)**

Dirección: Calle Manuel Limpias, esq. Av. Cipriano Barace
esq. Plaza Principal José Ballivián
Teléfono: (3) 462-8868

Jefatura Regional de Trabajo Riberalta

Dirección: Barrio 25 de Marzo, Av Pablo Oyola, Frente a la
Casa de Acogida a la Mujer.
Tel/Fax: (3) 852-4086 -67347712

PANDO**JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO PANDO
(Cobija)**

Dirección: Av. Columna Porvenir, s/n, casi Av. 9 de febrero,
Zona Central, lado Hotel El Cristo, frente a SEDCAM
Teléfono: (3) 842-0262



MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

El presente libro – guía elaborado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social del Estado Plurinacional de Bolivia recopila información de alta importancia para dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados como la referida a la normativa vigente sobre el derecho a sindicalización y a los requisitos para trámites que se efectúan en la Direcciones General de Asuntos Sindicales al amparo de la Resolución Ministerial MTEPS N°832/16, de 14 de septiembre de 2016, insumos que sirven para promover y fortalecer la capacitación y el derecho a la libre sindicalización a favor de las trabajadoras y los trabajadores bolivianos.



BIBLIOTECA LABORAL



MinTrabajoBolMTEPS



MinTrabajoBol



MinTrabajoBol



www.mintrabajo.gob.bo