



Consideraciones sobre aumento salarial y el tripartismo

34° Diálogo de la Mesa Laboral
4 de abril de 2021

Participantes:

Rodolfo Eróstegui, Beatriz Muriel, Hugo Siles, Gonzalo Rodríguez, Rubén Zabaleta y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

Según la Encuesta de Hogares 2020 elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, desde el año 2014 se registra una caída de los ingresos laborales a una tasa del 2% y muy posiblemente el 2020 se exacerbe el desplome producto de los impactos económicos de la pandemia. Esta situación se da en un contexto en que la informalidad se sitúa entre el 70 y 80%, el desempleo alcanza el 8% y el subempleo es de 13%.

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

Según el Informe del Impacto de la COVID-2019 sobre las 65 empresas más grandes de Bolivia -que representan el 30% de las recaudaciones tributarias-, elaborado por la Cámara Nacional de Industrias (CNI), los ingresos y utilidades del sector agroindustrial, industria, servicios, electricidad, petroleras, seguros y minería, se han reducido significativamente. En forma agregada, entre el año 2020 y 2021, las empresas en Bolivia reportan una caída de sus ingresos de -2.2% y una contracción de sus utilidades de -74.9%. De esta manera, desde el punto de vista microeconómico, el problema de las empresas en Bolivia es de rentabilidad, liquidez y solvencia.

Respecto a los trabajadores, si bien, desde el año 2006 se registra un incremento sostenido en el Salario Mínimo Nacional (SMN), el año 2020 se paralizó este aumento, y el 2021 el Gobierno acordó con la Central Obrera Boliviana (COB), incrementar únicamente en 2% el SMN, pero congelar el Haber Básico. A ello se agrega la reducción salarial, por estar indexado a los niveles de productividad en el sector fabril, por ejemplo. En ese contexto, los pliegos petitorios de los sindicatos laborales, el año 2020 y 2021, han hecho especial énfasis en las medidas de bioseguridad, estabilidad laboral, recuperar el pago a destajo y los bonos de producción, más que en un incremento salarial.

Por su parte, el Gobierno tiene que lidiar con niveles de desempleo y subempleo crecientes que se traducen en un incremento de la economía informal. Así, por ejemplo, solo en el sector industrial se estima que se han perdido 70 mil empleos en la gestión 2020, por este motivo, el sector industrial manufacturero de Bolivia, asegura no estar en condiciones de un incremento salarial y propone congelar el SMN.

En Bolivia las políticas públicas no están determinadas por criterios técnicos o el cumplimiento de convenios internacionales, sino responden a la correlación de fuerzas de los actores políticos, donde los sectores afines al partido de gobierno suelen imponerse. En el ámbito laboral, las decisiones responden a cálculos políticos y clientelares para satisfacer las demandas de los actores sociales y sindicales esenciales para la estabilidad política.

En ese contexto, en los últimos años, el sector empresarial (Confederación de Empresarios Privados de Bolivia -CEPB) ha denunciado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el incumplimiento sistemático del Convenio 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos (1970) por parte del Gobierno, en la parte referida a la participación, consulta y negociación de los tres actores del ámbito laboral: empleadores

(CEPB), trabajadores (COB) y Gobierno, para definir la política salarial. El Convenio 131 fue ratificado por Bolivia mediante Ley 2120 del 11 de septiembre de 2000.

La CEPB, ha reclamado ante la OIT, la omisión deliberada de las organizaciones de empleadores en las consultas para la fijación del SMN. Por tal motivo, en junio de 2018 y en el marco de la 107ª Sesión Ordinaria de la OIT, la Comisión de Aplicación de Normas ha emitido una Resolución que insta al Gobierno boliviano a:

- Llevar a cabo consultas exhaustivas de buena fe con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas sobre la fijación de salarios mínimos.
- Tener en cuenta, al determinar el nivel de salario mínimo, los factores económicos en los términos que establece el Art. 3 del Convenio.
- Recurrir a la asistencia técnica de la OIT para garantizar sin demora el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica, y aceptar una misión de contactos directos de la OIT. La Comisión recomendó al Gobierno que, antes del 1.º de septiembre de 2018, envíe a la Comisión de Expertos una memoria detallada sobre los progresos realizados en la aplicación de estas recomendaciones.

III. CONCLUSIONES

- El COVID-19 repercutió negativamente en el mercado laboral. Los salarios y estabilidad laboral de los trabajadores se han visto mermados y simultáneamente la liquidez, solvencia y rentabilidad de las empresas se han reducido significativamente.
- En el marco de la política de redistribución de ingresos, el SMN se incrementó en 382%, de Bs 440 en 2005 a Bs 2.164 en 2021. Este crecimiento salarial ubica al salario mínimo boliviano como el quinto más alto de Sudamérica; sin embargo, Bolivia ocupa el último lugar en el ranking de productividad.
- La deficiente política laboral condujo a que el país tenga la economía informal más alta de América del Sur.
- El Art. 4 del Convenio 131 establece el diálogo tripartito como un pilar fundamental de la relación laboral y obliga a los Gobiernos a consultar a los trabajadores y empleadores para establecer la política salarial. El gobierno boliviano incumple dicha disposición.
- Respecto a los elementos técnicos para fijar los salarios, el Gobierno boliviano el año 2019 respondió a la OIT que se considera la inflación, la productividad, el producto interno bruto (PIB), el PIB per cápita, el índice de precios al consumidor, el crecimiento económico, las tasas de desempleo, las fluctuaciones del mercado y el costo de vida. Sin embargo, en la legislación boliviana, existen dos referentes salariales, por un lado, existe el SMN que es universal para todos los trabajadores, y, por otro lado, el denominado “Haber Básico” que se aplica a todos los trabajadores y no puede ser inferior al SMN. Además, entre 2006 y 2018, el SMN subió un 312% y el “Haber Básico” un 149%, ambas cifras muy por encima de la inflación acumulada de ese período; asimismo, no se han tomado en cuenta otros factores económicos como los requerimientos de desarrollo económico, los niveles de productividad, la preservación del empleo formal, la sostenibilidad de las empresas y la conveniencia de desincentivar la informalidad en el mercado laboral.
- En cuanto a la consulta exhaustiva, el Gobierno no ha llevado a cabo ningún cambio. Ha mantenido su política de excluir la participación y consulta a las organizaciones empresariales. En ese contexto, el año 2020 la Comisión de Expertos ha solicitado al gobierno boliviano admitir una Comisión Especial para implementar la consulta a todos los actores del ámbito laboral. El Gobierno ha eludido aceptar la visita de dicha Comisión.
- Es importante desarrollar una cultura de negociación tripartita que permita construir consensos de largo plazo a fin de acelerar la reactivación de la economía.