



El Concepto de Trabajo Decente, su Aplicación Práctica y sus Límites

46° Diálogo de la Mesa Laboral

11 de julio de 2021

Participantes:

Horst Grebe, Gonzalo Rodríguez, Pablo Maldonado y Cristian Améstegui (moderador)

I. ANTECEDENTES

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente es aquel que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, se realiza en el marco del respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, se ejecuta sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, el trabajador goza de protección social y en la relación laboral se cultiva el diálogo social y el tripartismo.

El principio del derecho al trabajo en Bolivia está reglamentado por la Ley General del Trabajo (LGT) de 1939, su reglamentación de 1943, los DS 23570 del 26 de julio de 1993 y DS 28699 del 1 de mayo de 2006, así como otras normas laborales conexas.

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

El concepto de trabajo decente fue acuñado por Juan Somavia, ex director general de la OIT (1999-2012) en la Memoria presentada de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 1999. En una primera instancia, no se llegó a conceptualizar con precisión y se lo asoció a categorías ampliamente aceptadas y conocidas como la justicia social. Posteriormente, el término incorporó otras condiciones como libertad, equidad, seguridad y dignidad. Sin embargo, el mayor obstáculo ha sido su aplicación a las realidades sociales y económicas nacionales y latinoamericanas.

En Bolivia, el 98% de las empresas constituidas son micro o pequeñas empresas sin capacidad de cumplir con la ampulosa normativa laboral, razón por la cual, prefieren operar en el marco de la informalidad que alcanza el 80% del mercado laboral. En países con estructuras económicas e institucionales precarias, disponer de una legislación laboral muy protectora, en realidad provoca la desprotección de los trabajadores y desincentiva la creación de empleo formal.

No obstante, el mundo está cada vez más globalizado, no sólo en el ámbito comercial y productivo, sino también en cuanto a los derechos humanos. Los referentes morales del siglo XIX y XX se han convertido en derechos humanos vinculantes en el siglo XXI, complementados por una amplia gama de libertades civiles, políticas, económicas, sociales, culturales y medioambientales, que incluyen todo el desarrollo de la humanidad y están instituidos en el sistema normativo internacional. Así, por ejemplo, se puede mencionar la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas (1966), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), entre otros.

El trabajo decente está incluido en la Constitución Política del Estado (CPE) del 2009 y en un amplio sistema normativo internacional de derechos humanos, pero está pendiente un acuerdo nacional que permita establecer mecanismos para financiar todos los derechos laborales. En ese contexto, vuelve a surgir la necesidad de fomentar el diálogo social y tripartismo.

Por otra parte, la relación laboral es desigual y de lucha permanente. Los trabajadores usan la presión y movilización para lograr conquistas sindicales que luego se transforman en derechos laborales. Por su parte, el empleador contrarresta dichas demandas laborales mediante la incorporación de la automatización y cambios tecnológicos para incrementar la productividad, generación de excedentes y

distribución de la riqueza. En esa tensión, la relación laboral se ha desarrollado con el desafío de lograr competitividad en un contexto de creciente internacionalización y globalización económica.

Hoy se vive en una sociedad donde el conocimiento, la infraestructura de conectividad y los componentes tecnológico y de formación de los recursos humano, son más importantes que los recursos naturales disponibles.

Al respecto, el Modelo Económico Social Comunitario Productivo aplicado en los últimos 15 años propone una política de industrialización precaria y de la época de la Guerra Fría, promoviendo inversiones estatales en industrias sin conocer el comportamiento de la demanda del mercado nacional o internacional.

La normativa laboral boliviana es obsoleta, no diferencia entre trabajo y empleo, tampoco se reconoce la protección a todos los trabajos conocidos, como ser el trabajo doméstico, la economía del cuidado, el teletrabajo, entre otros. Asimismo, en el ámbito de las políticas públicas, el Estado boliviano se encuentra rezagado en la implementación del gobierno electrónico, la economía digital, las tecnologías de la información, la digitalización de los procedimientos administrativos, entre otros.

III. CONCLUSIONES

- En Bolivia los costos de contratación son onerosos y la normativa ampulosa, de tal manera que la empresa privada piensa dos veces antes de contratar o ampliar su personal.
- Obligar normativamente a todas las empresas a otorgar un trabajo digno a todos los trabajadores, sin considerar el rubro, sector, tamaño y particularidades de cada empresa, es insostenible en el actual contexto socioeconómico. Asimismo, creer que un salario mínimo nacional va a permitir a un trabajador tener una vida digna es un error.
- Se producen cambios en las tecnologías de la información y comunicación muy acelerados que inciden en todos los ámbitos de la vida individual y social. Bolivia debe encarar los desafíos globales que no solo viene de la internacionalización de los derechos laborales, sino también de los desafíos tecnológicos que deben ser adaptados e incorporados en el ámbito educativo y laboral si se quiere generar un desarrollo económico que ofrezca una base material para solventar los derechos laborales que componen el trabajo digno.
- El trabajo decente es una meta de largo plazo, no se logra mediante una normativa gubernamental. De otro modo, la declaración de los derechos laborales va a quedar como una afirmación lírica y la brecha entre trabajo digno y precario se va a ampliar.
- Actualmente, el gobierno boliviano se limita a promover el trabajo precario, mediante diferentes políticas económicas y normativas laborales, como ser las consultorías laborales o los contratos temporales, que precarizan la situación laboral de los trabajadores.
- La falta de condiciones económicas no es motivo para soslayar la responsabilidad internacional del Gobierno boliviano de respeto a los derechos laborales. En ese contexto, únicamente el diálogo social y el tripartismo permitirán alcanzar acuerdos sostenibles para financiar los derechos laborales y acortar la brecha entre el trabajo decente y el trabajo precario.
- Si los trabajadores dejan de tener pretensiones desproporcionadas, la iniciativa privada se abre a acuerdos parciales por sectores y el poder político deje a un lado los acuerdos clientelares con los sindicatos laborales, es posible alcanzar transformaciones productivas, laborales, sociales y económicos que permitan materializar las condiciones que caracterizan el trabajo digno.
- Urge instalar el diálogo social tripartito en el ámbito laboral para concretar el trabajo digno en Bolivia.