



Los Mejores Programas del 2021

54° Diálogo de la Mesa Laboral

12 de diciembre de 2021

Participantes: Cristhian Améstegui, Gonzalo Crespo, Gonzalo Rodríguez, Magdalena Lambertin, Rodolfo Eróstegui, Eddy Kushida y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

La Mesa Laboral fue instituida el año 2013 como una iniciativa de instituciones y organizaciones de la sociedad civil para reunir a especialistas en materia del derecho laboral, con el objetivo de construir una nueva normativa laboral ajustada a las necesidades sociolaborales actuales. En ese contexto, se ha elaborado la propuesta denominada Ley General del Empleo y el Trabajo que aborda técnicamente las normas generales del empleo y el trabajo, las relaciones individuales y colectivas del trabajo, la mujer y las relaciones especiales del trabajo, entre otros, cuyo producto final ha sido publicado el año 2015 y presentado en diferentes espacios públicos con el objetivo de generar un debate amplio, técnico y plural, que conduzca a modernizar el andamiaje normativo del país en el ámbito laboral.

En una revisión de los principales temas abordados en los Diálogos de la Mesa Laboral durante el año 2022, que se transmite cada domingo por Facebook, se han destacado los temas referidos a la construcción social del mercado de trabajo, el empleo decente, el tripartismo laboral, el acoso laboral y los despidos con causa justificada, entre otros.

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

El mercado de trabajo es resultado de una construcción social en permanente cambio que responde al libre encuentro entre oferentes y demandantes individuales, es decir, la intersección entre la oferta y demanda de trabajo fija el salario. La oferta de trabajo depende del tamaño de la población, condiciones sociodemográficas como ser la edad, escolaridad, el género, horas de trabajo y la cultura laboral, social e institucional de cada país. Por su parte, la demanda de trabajadores responde al tamaño de la empresa, la apropiación tecnológica, la normativa laboral y la organización sindical, entre otros. Si una legislación es muy protectora, las empresas grandes prefieren eludir la contratación de nuevos trabajadores y prefieren incorporar tecnología. Asimismo, los sindicatos son elementos de presión en la estructura gubernamental que demandan leyes laborales que van a incentivar o desincentivar la contratación en el mercado de trabajo.

De acuerdo con la normativa nacional e internacional, todo trabajador debe tener el mayor bienestar posible, lo que implica condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. Sin embargo, su aplicación colisiona con las limitaciones materiales propias de los países en desarrollo que carecen de capacidad para solventar derechos y prestaciones sociales y, por tanto, muchos trabajadores se encuentran en condición de trabajo precario.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el tripartismo es la interacción del gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés común. El tripartismo laboral se materializa mediante el diálogo social que es todo tipo de negociación, consulta o sencillamente intercambio de información entre representantes del Gobierno, trabajadores y empleadores, sobre asuntos de interés común relativos a políticas económicas y sociales. La concertación social alude al diálogo tripartito, mientras que la negociación colectiva es el diálogo bipartito entre trabajadores y empleadores.

El Convenio 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos establece que se harán consultas exhaustivas a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas (Art. 4). Bolivia ha ratificado

dicho Convenio mediante Ley 2120 del 11 de septiembre de 2000 y, por lo tanto, forma parte del bloque de constitucionalidad. Sin embargo, el Gobierno ha excluido sistemáticamente la participación y consulta a las organizaciones empresariales para la fijación del salario mínimo nacional y por tal razón, la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia ha denunciado ante la OIT, el incumplimiento sistemático de dicho Convenio.

Una porción muy importante de los conflictos individuales de trabajo que se sustancian en sede judicial, versa sobre denuncias de acoso laboral, muchas veces conexas con casos de acoso sexual. Según el Convenio 190 de la OIT del 21 de junio de 2019 sobre la Violencia y el Acoso, basta un comportamiento para que una acción sea considerada como acoso laboral (Art. 1), mientras que la legislación boliviana se establece que la conducta observada debe ser una acción repetitiva para ser calificada como acoso laboral.

El Estado boliviano no ha ratificado el Convenio 190, motivo por el cual, se aplica la normativa nacional, como ser el Art. 49.III de la CPE que prohíbe toda forma de Acoso Laboral y la Ley Integral 348 para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, del 9 de marzo de 2013. En ese contexto, la Resolución Ministerial 196/21, establece el procedimiento para abordar el acoso, con varias inconsistencias y contradicciones de forma y fondo. Por ejemplo, confunde el acoso laboral con acoso sexual, restringe el acoso sólo a mujeres sin considerar que el varón también puede ser sujeto de acoso sexual y dicho reglamento obliga a la revictimización de las afectadas por acoso.

El principio de estabilidad laboral prohíbe el despido intempestivo y sin razón. Sin embargo, desde el inicio de la pandemia, se ha considerado que dicho contexto era suficiente para alegar causal de fuerza mayor y/o caso fortuito para justificar un despido. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEyPS), el 30 de abril de 2021, ha emitido la Resolución Ministerial (RM.) 431/21, por la cual se establece que dicha situación no constituye causal legal de retiro, por cuanto no se encuentra tipificado en el Art. 16 de la Ley General del Trabajo (LGT).

III. CONCLUSIONES

- La legislación laboral data de 1939 y está desactualizada respecto a los cambios sociolaborales y tecnológicos que han ocurrido desde entonces, por tal razón, inspectores, jueces y fiscales laborales aprovechan los vacíos normativos para actuar de manera discrecional.
- El mercado de trabajo es una construcción social que requiere de una regulación específica y detallada para equilibrar las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores.
- Para garantizar la materialidad de los derechos que hacen al trabajo decente, se requiere reconocer el valor del tripartismo y ello exige la voluntad política del gobierno y un pacto social entre empleadores y trabajadores.
- Bolivia incumple los procedimientos para la fijación del salario mínimo mediante el diálogo social tripartito establecido en el Convenio 131 de la OIT.
- Bolivia debe ratificar el Convenio 190 de la OIT para asegurar espacios laborales libres de violencia y erradicar prácticas inaceptables, como las discriminaciones en razón de género o el acoso laboral.
- El Convenio 158 de la OIT, es la referencia jurídica internacional más importante en materia de desvinculación laboral. Varios jueces laborales del MTEyPS lo aluden en sus fallos, por tal motivo, es necesario que el Gobierno boliviano ratifique dicho Convenio.
- La discrecionalidad en la aplicación de la normativa laboral por motivos políticos e ideológicos, se refleja cuando el MTEyPS instruye la reincorporación laboral inmediata para todos los trabajadores desvinculados de empresas privadas y se alega “caso controvertido” los referidos a los trabajadores despedidos de las empresas públicas.
- El Estado boliviano es el principal promotor de la precarización de las condiciones laborales.