



La Situación Sociolaboral a Comienzos de 2022

55° Diálogo de la Mesa Laboral

30 de enero de 2022

Participantes: Gonzalo Crespo, Rodolfo Eróstegui, Carlos Derpic, Giovanna Hurtado, Gonzalo Rodríguez y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

La crisis sanitaria del COVID-19 y las medidas para su contención tuvieron un fuerte impacto en el mercado laboral de los países latinoamericanos en general y Bolivia en particular. Las tasas de desempleo e informalidad se elevaron notoriamente.

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

A principios del año 2020, un virus desconocido irrumpe en el mundo, y -a fin de contener la propagación de la enfermedad- se declaran cuarentena y medidas de confinamiento sanitarias en todo el mundo, generando la paralización de la economía. Como consecuencia, la actividad empresarial y los niveles de productividad caen, sacudiendo las bases de la relación laboral en general y la relación de contratación y desvinculación, en particular.

Según los resultados de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en abril de 2021, la tasa de desocupación en el área urbana descendió a 7,6%, la más baja desde el pico de la pandemia en julio de 2020 (11,6%). Por su parte, de acuerdo con el Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE), la COVID-19 afectó fuertemente el empleo en Bolivia, llegando a registrarse una tasa de desempleo urbano del 10,7% al tercer trimestre del 2020, más que duplicando los registros desde el año 2016.

Según el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), el sector informal superó el 80% del mercado laboral, mientras que el Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo (INESAD) afirma que entre el 2006 y 2019, el porcentaje de la población ocupada en microempresas aumentó del 63,6% al 70,5%, mientras que los empleos en las pequeñas empresas se redujeron significativamente porque se transformaron en microempresas.

A fin de subsanar la falta de información estadística actualizada, el CEDLA ha realizado una encuesta nacional sobre el impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en el empleo. Dicha investigación concluye que la crisis del coronavirus tiene su mayor impacto en el empleo. Así, por ejemplo, se han conocido casos de despidos masivos, una reducción del personal, cancelación de los contratos temporales y vacaciones obligadas durante la cuarentena, entre otros.

Asimismo, la oferta laboral disponible se caracteriza por ofrecer contratos temporales y en condiciones precarias, es decir, sin derecho a beneficios y prestaciones sociales, con un salario inferior o en el mejor de los casos igual al salario mínimo nacional. Esta situación se ha traducido en la caída de los ingresos laborales de muchas familias que en algunos casos se han visto obligadas a recurrir a sus ahorros o a préstamos para hacer frente a los efectos socioeconómicos de la pandemia.

A este panorama, se suma que la perspectiva del empleo para el año 2022 es desalentador. Según las proyecciones de la Comisión para América Latina y el Caribe (CEPAL), la región de América Latina y el Caribe desacelerará su ritmo de crecimiento a 2,1%, luego de crecer 6,2% promedio el año 2021. Esta situación repercutirá directamente en el empleo.

En Bolivia, de cada diez personas, tres son asalariadas, por tanto, siete son independientes o cuentapropistas y la reversión de esta tendencia será muy lenta. Además, la pobreza multidimensional en

el país se sitúa alrededor del 62% y la recuperación económica estará acompañada de desempleo y aumento de la precariedad laboral e inseguridad ciudadana.

Asimismo, los aportes a la seguridad social de corto plazo de la gestión 2021 y los que se pretenden alcanzar el 2022, son sustancialmente menores a lo recaudado en años anteriores, lo cual implica un deterioro sustancial de las condiciones sociolaborales de los trabajadores en cuanto a sus ingresos. En este contexto, el Gobierno debería mitigar esta situación mediante normas y políticas laborales que incentiven la creación de fuentes laborales; sin embargo, esa no es la actitud de las autoridades gubernamentales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEyPS).

El Estado es el garante del conjunto de derechos humanos, como ser el trabajo digno y decente, con estabilidad y sin discriminación. No obstante, el Estado mantiene una conducta dual: ante el sector privado es rígido con el cumplimiento de la normativa laboral, pero con los trabajadores de entidades públicas es flexible y discrecional. Así, por ejemplo, los trabajadores de entidades públicas actualmente no están protegidos por la Ley General del Trabajo y todo lo que se había institucionalizado en décadas pasadas mediante la carrera administrativa ha sido suspendido, por tanto, todos son “despedibles”.

Las organizaciones sindicales han abandonado su rol de protección y defensa de los derechos de los trabajadores y si bien desde la sociedad civil se han realizado varias propuestas de reforma parcial e integral de la normativa laboral boliviana, no se ha encontrado la voluntad política necesaria en el Ejecutivo ni el interés de los miembros de la Asamblea Legislativa Plurinacional para su tratamiento.

III. CONCLUSIONES

- En Bolivia hay una ausencia de estadísticas respecto a varios indicadores importantes, como ser el sector informal o de las microempresas. Asimismo, coexisten diferentes cifras respecto a un mismo indicador, lo cual exhibe la falta de confiabilidad de la estadística en el país, en un momento en que la disponibilidad y calidad del dato es imprescindible para elaborar políticas públicas que aceleren la recuperación de la economía.
- La situación socioeconómica derivada de la pandemia, sumada a las políticas económicas y laborales insuficientes para reactivar la economía, han llevado a la profundización del desempleo, la precariedad laboral, la pobreza y el agravamiento de múltiples desigualdades.
- A fin de evitar los conflictos sociolaborales, al momento de fijar el salario mínimo nacional, por ejemplo, se sugiere promover el diálogo tripartito con participación plural de todos los actores sociolaborales, especialmente los trabajadores, empleadores y el gobierno.
- Se requieren propuestas ciudadanas creativas que promuevan la formalización del empleo. Así, por ejemplo, los aportes a la seguridad social de los primeros cinco trabajadores de cada microempresa, podrían ser financiados por el Estado, lo cual alentaría a la creación formal de fuentes de empleo.
- Las organizaciones sindicales no representan correctamente al conjunto de los trabajadores, sino que se limitan a defender los intereses particulares de algunos sectores o dirigentes que han sido cooptados por el partido de gobierno. Por este motivo, las organizaciones sindicales de trabajadores deben recuperar su independencia política sindical, su democracia interna, el respeto a la libertad de expresión, pensamiento y acción. Asimismo, los trabajadores deben luchar por espacios de participación política en las organizaciones sindicales (poder y voz) para hacer conocer sus necesidades y renovar el liderazgo sindical.
- El ordenamiento jurídico laboral del país es ampuloso y exageradamente protector. Urge una reforma integral de la Ley General del Trabajo que resuelva muchas ausencias, como ser la inexistencia de una regulación específica respecto a las indemnizaciones o las nuevas modalidades del trabajo, como ser el teletrabajo o el trabajo del “delivery”, entre otros. La Mesa Laboral ha elaborado la Ley General del Empleo y del Trabajo como una propuesta técnica e integral para actualizar la normativa laboral en el país.