



## **Coyuntura Laboral**

### **61° Diálogo de la Mesa Laboral**

**1 de mayo de 2022**

**Participantes:** Christian Améstegui, Gonzalo Crespo, Carlos Derpic, Gonzalo Rodríguez, Richard Villca y Horst Grebe (moderador)

#### **I. ANTECEDENTES**

El mercado laboral en el mundo atraviesa por una crisis provocada por la pandemia del COVID-19 y la guerra ruso-ucraniana. Bolivia no es ajena a esta realidad y, a pesar de la distancia, los efectos comienzan a sentirse en el país: la informalidad crece, los empleos formales se reducen, la normativa de protección a los trabajadores se restringe (los empleadores de empresas públicas no pueden sindicalizarse, por ejemplo), hay muchos jóvenes profesionales desempleados y otros subempleados, la calidad del empleo no mejora, hay una ampulosa normativa que desalienta la generación de empleos formales.

A ese contexto se agregan dos particularidades nacionales: la falta de una estadística confiable en el ámbito laboral (las cifras que se conocen son imprecisas o generadas por entidades privadas, registros administrativos parciales o investigadores independientes) y la Central Obrera Boliviana (COB) ha perdido independencia sindical.

#### **II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES**

El 1 de mayo de 2022, mediante el Decreto Supremo (DS) 4711, el Gobierno anunció un incremento salarial del 3% al haber básico y en el caso de las empresas públicas y empresas en las cuales el Estado tiene mayoría accionaria, debe regirse con base a los lineamientos establecidos en el DS 2348 del 1 de mayo de 2015, de tal modo que, el incremento al salario básico será de 3% y el aumento al salario mínimo de 4%.

Asimismo, de acuerdo con las proyecciones del Gobierno, el crecimiento económico será de 5,1% el 2022, y con el resultado del 6,1% en 2021, es altamente probable el segundo aguinaldo. Este beneficio anualizado significa un incremento adicional en el salario de 7%, aproximadamente. Al final, los funcionarios públicos y sindicatos afines al Gobierno, obtendrán el ajuste salarial exigido en el pliego petitorio de la Central Obrera Boliviana (COB), pero para el resto de actores y sectores económicos, dicho incremento es inaplicable e insostenible, por lo cual, muchas veces el trabajador prefiere sólo firmar la planilla de recepción de segundo aguinaldo, antes que quedar desempleado.

De igual modo, se ha incumplido normas internacionales del trabajo (Convenio 144 de 1976) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referida a la consulta tripartita, por el cual, los gobiernos deben garantizar la participación de empleadores y de trabajadores en las deliberaciones para acordar un incremento salarial.

En Bolivia, las organizaciones de trabajadores definen unilateralmente la política salarial del gobierno y alegan que, durante las dictaduras en la década de los 70, los trabajadores no participaron en las deliberaciones para el incremento salarial. Sin embargo, la democracia obliga a la negociación entre todos los actores del ámbito laboral, es decir, trabajadores, empleadores y Gobierno.

En ese contexto, es lamentable que el gobierno no considere las tasas de productividad por sectores y regiones, porque el desempeño económico y productivo es diferente. Actualmente pocos sectores han tenido un desempeño óptimo fruto de circunstancias internacionales como la inflación, la guerra ruso ucraniana y la transformación de la matriz energética, pero el resto de sectores están en condiciones precarias para cubrir el costo del incremento salarial.

Además, el gobierno omite el principio de equidad que debería imperar en la regulación del mercado laboral, porque, por ejemplo, el quinquenio es obligatorio para el sector privado, pero no para el ámbito público. Como resultado, el sector formal se encoge cada vez más y el informal se robustece día que pasa.

Según el periódico cruceño El Deber, el salario mínimo de contratación de los trabajadores en el mercado laboral es de Bs 1.300, lejos de los Bs 2.251 que ha establecido el gobierno. A ello se agrega que, si empleador y trabajador no alcanzan un acuerdo negociado para el incremento salarial, el gobierno aplica una multa a la empresa por día, hasta lograr un acuerdo, hecho que es aprovechado por los trabajadores para imponer su voluntad. Es necesario volver a los cauces de racionalidad en el mercado de trabajo.

Asimismo, se observa una segmentación arbitraria: el sector de educación y salud logran un incremento salarial mayor al resto de sectores públicos y privados, lo cual demuestra que el Estado no está en condiciones fiscales para cumplir con decretos de incremento salarial para el universo de empleados públicos.

En suma, el DS N° 4711 está dirigido a empresas privadas y públicas medianas y grandes, y funcionarios públicos afines al gobierno, pero las micro y pequeñas empresas de propiedad familiar o iniciativa individual, donde está concentrada la mayor parte de la fuerza laboral del país, está excluida del incremento salarial, porque su aplicación pone en riesgo los emprendimientos familiares e individuales y no se van a demandar entre parientes, por tanto, existe un desafío grande para generar la voluntad política que obligue al Gobierno y a la COB a reformar la legislación laboral para ampliar la cobertura de los incrementos salariales, la seguridad social de corto y largo plazo, las vacaciones, estabilidad laboral, licencias, entre otros.

### **III. CONCLUSIONES**

- Los trabajadores afiliados a la Central Obrera Boliviana son los que dirigen la política salarial del país, pero el mercado laboral se encarga de regular el salario mínimo nacional, el cual es inferior al pregonado por el Gobierno. Según el CEDLA, la población activa con trabajo formal no llega al 12% en Bolivia, el más bajo de toda la región latinoamericana.
- Bolivia no tiene una política salarial de largo plazo, explícita, predecible y estable en el tiempo. Existen prácticas que, mediante Decretos Supremos, respondieron principalmente, a la correlación de fuerza entre los diferentes actores según la coyuntura política. Sin embargo, el Estado debe asumir el rol de árbitro imparcial para impedir que se imponga el chantaje de una de las partes.
- Una política salarial, no puede dejar de tomar en cuenta la heterogeneidad del aparato productivo y sólo acuerdos tripartitos sectoriales podrán establecer de manera técnica y justa un incremento salarial que estimule la productividad y genere certidumbre para trabajadores y empleadores.
- Hace falta orientar a los trabajadores del sector informal para que hagan valer sus derechos frente a sus empleadores que consideran que, por ser del sector informal, están exentos de las obligaciones laborales en favor de sus trabajadores.
- Lo peor que puede ocurrir en el ámbito laboral es que los trabajadores se conformen con dadas del Gobierno de turno. En los países desarrollados, las conquistas laborales han sido el fundamento sobre los cuales se han llevado avances en la justicia social y mejoras en la productividad, que a su vez se han traducido en mejoras en los estándares de vida de sus habitantes.
- En el día internacional del trabajo no hay nada que celebrar en Bolivia, porque el incremento salarial no es para el universo de los trabajadores, sino para ciertos sectores y segmentos de la población. La política salarial de los últimos años ha vuelto a poner en riesgo a las empresas y emprendimientos individuales y familiares y desincentiva la generación de fuentes de empleo decentes y con calidad.