

COMPLEJO DESAFÍO DE MUCHAS ARISTAS

Nueva Ley del trabajo



Han pasado más de siete décadas desde la promulgación de la actual Ley General del Trabajo (LGT), aprobada en 1942. Durante todos estos años, más de 2.500 disposiciones jurídicas modificatorias de la norma se han incorporado. Además de las imprecisiones y confusiones que estas modificaciones provocan en la administración de la justicia laboral, la aparición de nuevas modalidades de trabajo vinculadas con el creciente desarrollo tecnológico, la incorporación de nuevos agentes y sectores en la economía, así como nuevas formas de contratación, demandan la actualización urgente de la LGT.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) viene elaborando un nuevo proyecto de Ley, en coordinación con los representantes de los distintos sindicatos del país afiliados a la Central Obrera Boliviana. Con el propósito de enriquecer el debate y la reflexión de este importante proyecto de Ley, el 17 de agosto, la Fundación Boliviana para la Democracia Multipartidaria (fBDM) organizó un conversatorio con la participación de destacados profesionales y expertos en el área.

Dos sugerentes exposiciones iniciaron el debate. Rodolfo Eróstegui Torres, economista experto en relaciones laborales, puso en evidencia las limitaciones de la concepción doctrinal que históricamente ha primado en la elaboración de las leyes laborales del país, y que desconoce la realidad del mercado laboral. Carlos Arze Vargas, especialista en derecho laboral (CEDLA), reflexionó sobre el origen y la evolución del derecho del trabajo en Bolivia y el mundo, para arribar posteriormente a una reflexión sobre la propuesta de ley.

En su exposición, Arze resaltó algunos de los avances de esta nueva propuesta en relación a los derechos individuales, pero también subrayó varias de las omisiones e imprecisiones que deberían ser subsanadas, como por ejemplo la que se comete a tiempo de especificar su ámbito, que se refiere al trabajo asalariado como característica exclusiva, imprecisión que ha generado innumerables problemas en su aplicación. La falta de características esenciales que identifiquen y diferencien una relación típicamente laboral de otra que no lo es, otra imprecisión señalada, dio origen a prácticas ilegítimas por parte de muchos empleadores, que disfrazaron típicos contratos laborales bajo otras figuras jurídicas, generalmente de orientación civil, con el objeto de eludir las responsabilidades que la ley prescribe.

Para finalizar el debate, especialistas en el ámbito laboral manifestaron opiniones diversas y preocupaciones que enriquecieron grandemente las exposiciones. A continuación se presenta lo más destacado del evento.

- 2 | Evolución del Derecho del Trabajo en Bolivia.
- 3 | Análisis del código del trabajo propuesto por el Gobierno.
- 4 | Mercado de Trabajo.
- 4 | Participantes.

PUBLICACIÓN PERIÓDICA DE LA FUNDACIÓN BOLIVIANA PARA LA DEMOCRACIA MULTIPARTIDARIA (fBDM). EL CONTENIDO DE LOS ARTÍCULOS FIRMADOS NO REFLEJA NECESARIAMENTE EL PENSAMIENTO NI LA POSICIÓN OFICIAL DE LAS INSTITUCIONES AUSPICIADORAS.

Evolución del Derec

Los inicios del derecho laboral en Bolivia¹

Como en el resto del mundo, en Bolivia el derecho laboral se presenta en una etapa determinada de desarrollo del capitalismo: cuando la difusión de las relaciones de producción asalariadas y el desarrollo de la lucha de clases establecen las condiciones necesarias para que el Estado adopte una institucionalización específica, a fin de administrar las relaciones laborales en función del desarrollo del sistema.

En el capitalismo, la igualdad de todos ante la ley es una ficción jurídica. Las personas civiles, sean trabajador o empleador, son iguales ante la ley como ciudadanos, pero no respecto a sus condiciones reales de producción, de sus necesidades y de la propiedad de los medios de producción necesarios para satisfacerlas. De acuerdo con la doctrina jurídica, todo contrato es un acuerdo de voluntades; debe ser libre, exento de presiones, de dolo, mala fe y de violencia. No obstante, en el caso del contrato laboral, el consentimiento del trabajador para aceptar determinado trabajo y remuneración está determinado por la necesidad de subsistencia, lo que disminuye o elimina su libertad de opción. Y como el mercado engloba a muchos trabajadores con condiciones idénticas, que compiten por el mismo puesto, esta situación reduce sus posibilidades y los induce a aceptar condiciones desfavorables. De allí que, en el ámbito del derecho civil, la legislación asume la obligación de evitar que las condiciones pactadas guarden cierto equilibrio entre las partes, de manera que se evite la sobreexplotación del trabajador y la posibilidad de conflicto social; concepción que dio lugar a la aparición del derecho laboral.

En la etapa liberal, las normas legales facilitaron la explotación de los trabajadores asalariados a través de la priorización del libre accionar de las fuerzas del mercado, sancionando cualquier hecho que las impidiese. El período en que empieza a emitirse normas laborales coincide con los años posteriores a la Primera Guerra Mundial y del triunfo de la Revolución Rusa, que dieron lugar a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta actitud asumida por los Estados capitalistas en todo el mundo se explicaba no tanto por el interés en la situación de explotación de los trabajadores, sino en su temor porque la lucha de clases amenazase el propio sistema.

En Bolivia, de igual manera la exacerbada explotación inducida por la producción capitalista a principios del siglo XX provocó la reacción de los trabajadores, que se tradujo en una serie de conflictos sociales que amenazaron incluso la estabilidad del sistema social. Entonces el Estado boliviano, en las primeras décadas del siglo pasado, emitió una serie de normas legales en el ámbito laboral. Su preocupación central era la preservación de la salud de los trabajadores, en condiciones mínimas necesarias, para garantizar la continuidad del trabajo y evitar la detención de los procesos productivos en las incipientes explota-

Para entender la situación actual de la legislación laboral en Bolivia, y a partir de allí reflexionar sobre la nueva Ley General del Trabajo y sus perspectivas, **Carlos Arze Vargas** subraya la importancia de entender y examinar el Derecho laboral como producto de las relaciones básicas (económicas) del desarrollo material de la sociedad. A continuación se presenta un resumen del ensayo propuesto para el conversatorio.

ciones capitalistas, principalmente ligadas a la industria minera.

La Ley General del Trabajo y sus principios rectores

Posteriormente, el Estado boliviano al enfrentar una situación de profunda conflictividad social que hacía insuficientes las normas promulgadas en el pasado, se vio en la necesidad de intervenir con más fuerza en la relación laboral, reconociendo la necesidad de proteger al trabajador como la parte económicamente débil en el mercado laboral, y garantizar la reproducción de la fuerza productiva en condiciones adecuadas.

La LGT fue aprobada en 1939 como Decreto y fue elevada a rango de ley en 1942; posteriormente, en 1943, se aprobó su reglamentación. El Código Procesal del Trabajo, norma adjetiva que prescribe los procesos para el cumplimiento de estas normas, recién fue aprobado en 1979. Los principios generales del Derecho Laboral, contenidos en la Ley General del Trabajo, son tres²: a) El principio de Protección y tutela de los derechos de los trabajadores; b) El principio de Intervención del Estado en la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores; y c) el principio de la Irrenunciabilidad de derechos reconocidos a los trabajadores, incluso si éstos consintieran y aceptasen la renuncia de sus derechos. Estos tres principios orientan el carácter de las normas específicas del Derecho Laboral, tanto de las relacionadas con los derechos individuales, como aquellas relativas al derecho colectivo.

Es también sobre la base de éstos que en el transcurrir de los años, por efecto de la movilización social, se han ido inscribiendo otras leyes y normas de menor jerarquía en dirección del objetivo de equilibrar las condiciones de desigualdad presentes en la realidad objetiva. Con todo, es evidente que la LGT ha quedado, en varios aspectos, a la zaga de muchas transformaciones que, sin embargo, no han modificado la base que la fundamenta, que es esa desigualdad de los sujetos de la relación laboral propia del capitalismo.

Evolución reciente del derecho laboral

El hecho más relevante de la presente época es la aprobación del Decreto Supremo 21060 en 1985, que formó parte de una serie de medidas de "ajuste" destinadas a reducir la regulación estatal sobre la economía, con el propósito de estructurar una economía abierta hacia el exterior, en la que prevalezcan libremente las fuerzas del mercado. El propósito central del Decreto, en el campo de las relaciones



RODOLFO ERÓSTEGUI Y CARLOS ARZE DURANTE EL CONVERSATORIO.

laborales, era el de reducir los costos de contratación y de despido, al marginar al Estado del establecimiento de condiciones generales para la compra-venta de fuerza de trabajo. La crisis económica, reflejada en la existencia de una hiperinflación, se convertía en el justificativo para eliminar las normas protectivas del trabajador, de modo que los capitalistas recuperaran el nivel de sus ganancias mediante una mayor explotación laboral.

El Decreto dio plena libertad a los empleadores para contratar y despedir trabajadores, dispuso el congelamiento de salarios e indujo a la reducción de la planilla salarial del sector público. Al modificar los parámetros para el pago de varios beneficios ligados al trabajo, llevó a la reducción del salario real y nominal de los trabajadores. A partir de entonces, se extendió el uso de dos figuras perversas de contratación laboral: el contrato eventual por 89 días y el contrato de consultores, que ocasionaron la elevación de la eventualidad y la elusión de los derechos derivados del trabajo asalariado.

En 1998, en consonancia con las políticas neoliberales impulsadas por el FMI, el Gobierno boliviano se propuso impulsar una reforma de la legislación laboral, bajo el argumento de que era necesario actualizarla y adecuarla al pujante proceso de globalización, ante las limitaciones del mercado laboral para potenciar la economía frente una mayor competencia internacional. La propuesta de modificación laboral, públicamente reclamada por la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, se asentaba en los principios dominantes de la teoría

económica neoclásica, según la cual, el excesivo intervencionismo del Estado en el mercado del trabajo ocasionaría rigideces injustificadas que derivan en altos costos laborales, inhibiendo una mayor demanda de trabajo y ocasionando, por lo tanto, la persistencia de una elevada subutilización de la fuerza de trabajo.

La respuesta sugerida era una modificación radical de la legislación que restringiera la injerencia del Estado a lo mínimo recomendable; su papel debería consistir en velar por el cumplimiento de normas que reglamenten un conjunto de condiciones mínimas para el desarrollo del trabajo, tales como las referidas a jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones, salarios mínimos, condiciones de seguridad industrial e higiene, además de atribuciones en el campo de la capacitación laboral, absteniéndose, por el contrario, de hacerse parte de las negociaciones colectivas y mediar o arbitrar en los conflictos.

La propuesta se presentaba como un serio intento de superación positiva de las condiciones prevalecientes en el mercado laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores mediante el establecimiento de un sistema adecuado para la negociación autónoma entre las partes. Sin embargo, la especificación más detallada de las propuestas en materia de organizaciones sindicales, de negociación colectiva y de derecho a la huelga, revela un propósito distinto que se resume en el otorgamiento de ventajas ilimitadas a la parte empresarial, para que sean sus intereses los que se impongan como criterios dominantes en la definición de las condiciones de trabajo.

El derecho laboral en Bolivia

El derecho laboral en el "proceso de cambio"

Para entender las perspectivas del derecho del trabajo en la actual coyuntura política, se debe aludir a las características de los objetivos del Gobierno del MAS, que se inscriben en la construcción del llamado "capitalismo andino amazónico" propugnado por su ideólogo, el vicepresidente Álvaro García Linera. Esta construcción, que significa un nuevo intento por impulsar el desarrollo capitalista del país –frustrado en el pasado en las experiencias liberales y nacionalistas–, se asienta en la posibilidad de utilizar al Estado –hoy Estado plurinacional– como la fuerza central que transforme las condiciones para el desarrollo económico, alentando la transferencia de excedentes económicos desde las esferas capitalistas primario-exportadoras hacia los sectores de producción interna, como la industria, la agricultura y los servicios.

Los sujetos históricos de este ensayo serían los pequeños y medianos productores del campo y de las ciudades, llamados eufemísticamente "micro-empresarios", en armonía con las empresas transnacionales, presentes en el país como "socias" del Estado. Consecuentemente, las relaciones laborales deberían estar reglamentadas para permitir producir el máximo de excedentes económicos para su administración estatal, lo que supone establecer condiciones de explotación de la fuerza de trabajo "racionalmente rentables", sin que ocasionen conflictos sociales. Adicionalmente, la reforma económica debería contar con todo un período de paz y tranquilidad política, a partir de la restitución de la soberanía del Estado y de la reconstrucción de su institucionalidad. Así, las reformas legales, en el plano de las relaciones de trabajo, se orientarían por un mayor control de la fuerza de los trabajadores y sus organizaciones.

Bajo esa orientación, el MAS desde el Gobierno ha venido realizando cambios parciales en la legislación laboral destinados a eliminar los aspectos más execrables dispuestos por los gobiernos neoliberales dando lugar a una flexibilización de facto. En este sentido, se aprobaron varias leyes y decretos que regularizan las relaciones en el marco de la LGT: se deroga el art. 55 del DS 21060 (aunque no en la Ley de Inversiones), se recupera y norma los principios de la LGT en normas expresas, se incluye penalizaciones al uso de fuerza de trabajo en esclavitud, se norma agilizando y facilitando el acceso a ciertos beneficios y prestaciones, se hacen cambios paramétricos en la jubilación favorables a ciertos grupos de trabajadores, etc.

Contradictoriamente, no se hace mucho por recuperar la capacidad legal y operativa del Ministerio de Trabajo para garantizar la aplicación de las leyes, se dictan medidas que sacralizan el recurso de formas

atípicas de contratación como la subcontratación, mantiene proyectos de empleo eventual basados en la utilización de formas atípicas de contrato; y al no modificar aspectos centrales de la seguridad social, se alienta el abandono del sistema de ciertos grupos de trabajadores. El Gobierno se ha propuesto superar estos cambios parciales en el futuro inmediato, mediante una reforma integral de la LGT, a través de la promulgación de varias leyes propuestas a la Asamblea Legislativa: Código del Trabajo, Ley del Servidor Público, Ley de Seguridad Social, entre las principales. En el recuadro, se señala las principales características de los cambios incluidos en la propuesta gubernamental de Código del Trabajo y la Ley del Servidor Público.

¹ ESTA SECCIÓN HA SIDO ELABORADA POR CARLOS ARZE EN BASE A: *POR LA DEFENSA DEL DERECHO DEL TRABAJO. FUNDAMENTOS PARA UNA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL*, CEDLA, LA PAZ, 1998.

² CEDLA, OP. CIT.

ANÁLISIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PROPUESTO POR EL GOBIERNO

CARLOS ARZE VARGAS

La propuesta del Ministerio mantiene las exclusiones de la LGT al sostener que los preceptos del Código se aplican a "todas las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, con excepción de los que por disposición expresa de la CPE u otra ley se encuentren sometidos a otra normativa", las mismas que afectan a los trabajadores del Estado, a los trabajadores de pequeñas unidades económicas, como choferes asalariados o voceadores.

Contrariamente a toda la doctrina del derecho laboral y a la realidad objetiva, no cubre exclusivamente al trabajo asalariado, pues incorpora a trabajadores en "formas comunitarias de trabajo", a los trabajadores independientes, a los trabajadores adolescentes no sujetos a relación laboral, etc. Peligrosamente, dispone que los pueblos indígenas originario campesinos tienen derecho a establecer sus relaciones laborales, introduciendo una forma de exclusión por cuanto se presta a la elusión de derechos del trabajo de aplicación universal.

En lo que se refiere a los derechos individuales, establece los siguientes cambios principales: i) En el caso del contrato de trabajo, incorpora avances respecto a la LGT que tienden a hacer más costoso el despido y desestimular la contratación eventual, igualando los derechos para los trabajadores permanente y a plazo fijo y reduciendo la duración del plazo fijo. En el mismo sentido, prohíbe la subcontratación y reconoce como empleador único a la empresa principal y elimina el período de prueba.

ii) Sobre las remuneraciones, ratifica el contenido de la LGT y no lo mejora. Contrariamente, continúa facilitando la flexibilidad salarial al reconocer diferentes formas de remuneración (por tiempo, a destajo y por comisión) y no estipular que en todas, los trabajadores deberían gozar de los mismos los beneficios laborales.

iii) Respecto de la ruptura de la relación laboral. Establece la cobertura de los beneficios de indemnización y desahucio, que se aplican a partir de un mes de trabajo, sin importar la forma de contratación (permanente o a plazo fijo). Asimismo, amplía la indemnización para los trabajadores que se retiren voluntariamente, a condición de que hubieran trabajado al menos un mes. Ambiguamente, prevé la solicitud voluntaria de la indemnización anualmente, pero en caso de que se hubiese acumulado y proceda el retiro justificado ésta se perdería.

Sin duda, es en lo relativo a los derechos colectivos, donde la propuesta enfatiza, incluyendo prescripciones dirigidas a limitar la capacidad de las organizaciones sindicales y, en general, las posibilidades de acción colectiva.

i) Sobre el derecho a la sindicalización, reduce el número requerido para la organización del sindicato de 20 a 15 trabajadores, permitiendo que en empresas con menos de 15 trabajadores, se conforme un Comité Sindical. Asimismo, incluye en las bases –pero no en direcciones– a los trabajadores a plazo fijo de la empresa. Contrariamente, excluye a los trabajadores públicos del derecho de sindicalización y a los extranjeros de las direcciones sindicales.

También reconoce a la COB como única y máxima dirección, determinando que la relación con el Estado será a través de la estructura orgánica "a la cabeza de la COB", lo que incrementa el riesgo de cooptación de direcciones sindicales. No reconoce expresamente la constitución de un solo sindicato por empresa, empeorando la disposición de la LGT de organización del sindicato con "al menos" 50 por ciento de los trabajadores, lo que puede dar lugar al paralelismo sindical.

Pese a señalar que se respetará el estatuto sindical y que prohíbe a los patrones inmiscuirse en asuntos sindicales, pretende reglamentar varios aspectos como: i) el "reconocimiento de directorios" por parte del Ministerio; ii) el Ministerio podría impugnar, revocar o inhabilitar a quienes no rinden cuentas y no reconoce directorios cuando hay conflictos internos; iii) establece "apoyo económico" del Estado a los sindicatos, por el cual se debe rendir cuentas según normas fiscales, lo que constituye una injerencia directa en el ámbito sindical con la correspondiente pérdida de su independencia política; iv) determina que ciertos niveles ejecutivos no sean parte del directorio pero sí del sindicato; v) determina la duración del sindicato por 2 años.

ii) Sobre el Contrato Colectivo, reconoce la libertad de acuerdos entre un empleador o grupo de empleadores, con una o varias organizaciones sindicales o representantes autorizados de los trabajadores. Obliga y beneficia a quienes lo celebraron, a los que se adhieran luego y a los trabajadores que se integren posteriormente al sindicato y su duración mínima será de 1 año. Empero, entre las causas aceptables para su incumplimiento incluye, junto al mutuo consentimiento, las estipula-

ciones del contrato, la liquidación judicial de la empresa, la conclusión de obra y el agotamiento del objeto de la explotación, los casos fortuitos o de fuerza mayor.

iii) Respecto al Derecho a la huelga, estipula que ésta procede en 2 ocasiones: i) cuando no exista acuerdo sobre algún punto del pliego de reclamaciones y no se acuerde acudir al arbitraje, por decisión de $\frac{3}{4}$ del total de trabajadores de la empresa, mediante voto secreto en asamblea general, ii) de manera directa ante la falta de pago de remuneraciones, hasta que se cumpla la obligación por parte del empleador. La huelga sólo podrá ser ejercitada cuando se hayan agotado todos los recursos legales. La huelga está prohibida en servicios de carácter público: administración pública central, prefectural y municipal; agua, energía y gas; comunicaciones y bancos; servicios de sanidad y mercados; y otros definidos por ley específica.

El procedimiento para la declaratoria de huelga establece: i) acta original de la asamblea firmada por las y los trabajadores que declaren huelga, ii) nómina de los trabajadores en huelga, iii) remisión de esa acta a la Dirección Departamental de Trabajo, por lo menos 2 días antes del inicio de la huelga. La huelga será ilegal si se paraliza actividades sin seguir los procedimientos señalados liberando a los empleadores del pago de remuneraciones por el período de huelga.

A manera de conclusiones, podemos destacar los siguientes aspectos: la propuesta gubernamental realiza algunos cambios positivos en el ámbito de los derechos individuales, pero enfatiza los cambios en los derechos colectivos, dirigiéndose a establecer un mayor control de las actividades sindicales, llegando no sólo a la injerencia directa sino hasta a la ratificación de sanciones penales en ciertas circunstancias. En el caso del derecho de huelga, que es el aspecto más cuestionado de la actual LGT, se establecen condiciones que la hacen impracticable, llegando inclusive a la penalización por hechos que ocurran en su transcurso. Más aún, incorpora algunos conceptos similares a los que en 1998 el gobierno neoliberal de Jaime Paz intentó plasmarlos en su reforma, tales como el llamado "descuelgue" (hoy "separación libre") que permitía alentar la división del sindicato. Contrariamente –aunque muy en sintonía de la ideología gubernamental– el paro patronal no está sometido a las mismas condiciones, por lo que es más probable de realización que la huelga de los trabajadores.

Mercado de Trabajo¹

La normativa laboral se suele examinar a partir de la doctrina jurídica, es decir, desde el dogma, obviando en este sentido el conocimiento del mercado de trabajo o de las prácticas laborales que se presentan al interior de las empresas. **Rodolfo Eróstegui Torres** propone abordar la Ley laboral desde estos ámbitos frecuentemente olvidados.

Los mercados de trabajo son el espacio donde se encuentran la oferta de los trabajadores y la demanda de los empleadores, dentro una estructura social y cultural determinada en donde ambos agentes ponen en práctica una estrategia ocupacional de empleo.

La proyección de la Población económicamente activa (PEA) hasta el 2010 muestra que estamos en un proceso de transición demográfica de los mercados urbano y rural. En 2010, la población que se encuentra en el mercado de trabajo a nivel urbano casi se triplica, mientras que en el área rural no llega ni a duplicarse. Este crecimiento está superando las posibilidades de la economía en la creación de nuevas fuentes de trabajo. Esta es una de las razones para que la mano de obra se traslade hacia sectores terciarios e informales o aquellas de baja utilización tecnológica como el de la construcción. Estamos en

presencia de un proceso de urbanización de la pobreza.

La estructura de la ocupación del país parece confirmar la anterior conclusión. Observaciones a los registros del sistema de seguridad social dan cuenta de que la actual Ley del Trabajo y las distintas disposiciones que le siguen únicamente reglamentan las relaciones laborales del 23 por ciento de la Población Ocupada Urbana. Estudios menos optimistas afirman que esta cifra fluctúa entre 16 y 20 por ciento. Esto es debido a que más del 80 por ciento de la población está vinculada laboralmente a las pequeñas y micro empresas, en las que las condiciones físicas en las que se lleva a cabo el trabajo no son las mejores, no tienen coberturas de salud ni seguridad social. Esto provoca insatisfacción y la expulsión de varios miembros de una misma familia al mercado laboral para cubrir las necesidades del hogar.

Esta situación quizá es el mayor reto que tienen los legisladores para hacer efectivas las disposiciones aprobadas en el artículo 46 de la nueva Constitución Política del Estado (Trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, para sí y su familia una existencia digna). Por consiguiente, un primer paso para la construcción de un trabajo digno en el país es mejorar las condiciones laborales en el segmento de las pequeñas y micro empresas, para ello es necesario que éstas dejen de ser una estrategia de sobrevivencia y pasen a funcionar con una lógica empresarial. Para lograr esto se debe diseñar políticas de fomento al crecimiento de las mismas, así como a capacitar a los pequeños y micro empresarios respecto a los derechos de los trabajadores pa-

ra que se vean forzados a incluir en sus costos sus obligaciones sociales.

Salarios y productividad

El comportamiento de los salarios está directamente relacionado con la productividad, por tanto, la legislación que protege a los trabajadores ocupados debería procurar mejorar la productividad para garantizar un mayor ingreso de los trabajadores. A partir del 2006, se verifica la introducción de algunas rigideces para la gestión de los recursos humanos (estabilidad laboral, quinquenio) y el control de precios de algunos bienes producidos por sectores ampliamente difundidos en nuestra economía: aceite, carne de pollo, pan, arroz, etc. Esta situación restringe la libertad de acción de los empleadores que se sienten atrapados entre dos paredes, por cuanto no se les permite trasladar los excesos de costos laborales a los precios de los bienes y servicios fijados en el mercado. En este sentido, el crecimiento de la productividad debería ser el principal mecanismo de análisis de la redistribución del ingreso en el país, y del incremento de los salarios.

¹ RESUMEN DE LA PONENCIA PRESENTADA POR RODOLFO ERÓSTEGUI, EN EL CONVERSATORIO.

puntos de vista



Dra. Rosario Baptista (OIT). Creo que en el proyecto de ley laboral se mantienen serias contradicciones respecto a convenios fundamentales de la OIT que el Estado ha ratificado. La más grave, me parece, se relaciona con el convenio 87 sobre libertad sindical, en varios aspectos. Para empezar, respecto al derecho de huelga, que se debe ejecutar con un trámite que la OIT considera como vulneratorio al derecho de huelga; también está el tema de la injerencia sindical de parte del Ministerio de Trabajo, dos aspectos básicos que, creo, no están siendo subsanados por la nueva Ley. Sobre esta base y las exposiciones, creo que también sería interesante reflexionar sobre la posibilidad de formular una Ley General del Trabajo de características y derechos generales en cualquier ámbito de actividad, que aborde no sólo el trabajo asalariado urbano, sino también el trabajo asalariado rural, y que incluya el trabajo asalariado del sector público; y en cada uno de ellos normar de manera independiente las características especiales solamente.



Dr. Carlos Derpic. Creo que hay un intento por mostrar que la historia del derecho laboral ha comenzado en el 2006, y esto es un error tremendo, porque si hablamos de materia laboral, tenemos que remontarnos no sólo a lo que pasa en Bolivia sino en el mundo y retroceder por lo menos hasta 1886 en la masacre de Chicago, fecha que motivó la celebración del Día del Trabajo. Tampoco se pueden desconocer otros aspectos de carácter mundial como la Doctrina Social de la Iglesia, o la ampliación de la OIT en 1919. En nuestro país, el derecho al trabajo es producto de la lucha de los trabajadores, que han entregado su vida, su sangre, su sacrificio, su tiempo y su esfuerzo para conseguir los derechos que hoy en día están vigentes en el país, no ha sido concesión de ningún gobierno.

Octavio Urquiza (Central Obrera Boliviana). Las exposiciones están aclarando las falencias que están ocurriendo ahora en el debate que se está desarro-



lando sobre la nueva Ley del Trabajo. Estamos discutiendo con el Gobierno cuatro mesas, y una de las mesas más importantes para la Central Obrera Boliviana es la activación del aparato productivo; hay que hacer una planificación económica social con la participación de la ciudadanía, entonces frente a eso no tiene espacio el Decreto 21060. Otro tema importante es la Ley de Pensiones, en este ámbito hemos planteado un reparto solidario y 55 años para la jubilación. Otro tema que nos preocupa es que no puede haber dos clases de legislación, o sea, una para los servidores públicos y otra para los que tenemos relación obrero patronal, así muchos sectores no tienen derecho a beneficios sociales ni derecho a formar sindicatos.

Dr. Roberto Montellano (Ministerio de Trabajo). Me gustaría señalar varios puntos. Primero, la debilidad del Ministerio de Trabajo. Tenemos poco personal, en La Paz contamos solamente con 10 inspectores responsables



de las inspecciones laborales, técnicas y consolidaciones. En el resto de los departamentos las condiciones son aún peores. Entonces, evaluar a todas las empresas es imposible. Y aquí entramos al segundo punto, el número de empresas informales y formales. Se ha emitido un decreto que obliga la inscripción de las distintas empresas informales, que generalmente incumplen la norma, como los aportes a los seguros sociales, salarios, vacaciones, etc. Se trata de una deficiencia que tenemos que cubrir. En tercer lugar quisiera resaltar la evolución normativa importante que se ha registrado desde la gestión 2006. Por último, recordar que el Código del Trabajo propuesto por el Ministerio ha sido rechazado por sectores laborales, entonces, al momento de la conformación de la comisión de trabajo se acordó trabajar desde cero, tomando como base la estructura de la actual Ley General del trabajo y su adecuación en relación a la Constitución Política del Estado.