

## La desaceleración económica pasa factura a los trabajadores

### Resultados de la primera Encuesta Virtual de Empleo EV-CEDLA, 2016

Con el fin de conocer las prácticas empresariales/institucionales, sus efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo en momentos de desaceleración económica, el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario Cedla, durante los meses de mayo y agosto del 2016, realizó la primera encuesta virtual, que estuvo abierta a los usuarios que visitaron la página web [www.cedla.org](http://www.cedla.org) y sus servicios especializados de información como el Observatorio de Empleo y Seguridad Social (OBESS) y la Plataforma Energética.

#### Antecedentes

A inicios de 2015, distintas voces

alertaban sobre el cierre de empresas, el despido intempestivo de los trabajadores, la mayor tercerización de procesos productivos y de servicios, el aumento de las contrataciones eventuales y a plazo fijo sin derechos, el incumplimiento de las disposiciones de incremento salarial, las demandas por el pago de jornadas extraordinarias, o por concepto de salarios devengados, etc. Como se sabe, la información oficial sobre este tema tiene un gran rezago en su difusión (entre uno y dos años), lo que impide dimensionar la relación entre los cambios económicos y su impacto sobre los trabajadores.

La EV-CEDLA es una encuesta de



Trabajadoras de oficina.



Achumani, Calle 11 Nro.100.  
Entre Av. García Lanza y Av.  
Alexander  
Teléfonos. 2794740 – 2799848  
Casilla. 8630  
E-mail. [info@cedla.org](mailto:info@cedla.org)  
[www.cedla.org/obess](http://www.cedla.org/obess)  
[obess@cedla.org](mailto:obess@cedla.org)  
La Paz - Bolivia

Autora: Silvia Escóbar de Pabón  
Fotografía: Startup Stock Photos  
CCO License

@cedlabo



CEDLABolivia



CEDLA



carácter cualitativo, que no tiene una representatividad estadística, pero la información brindada es útil para aproximarse al conocimiento de la realidad laboral en las diferentes coyunturas, recuperando la visión y las opiniones de los propios trabajadores.

Con estos antecedentes y, bajo la convicción que la calidad de vida de las personas depende en gran medida de tener o no tener trabajo y de la calidad del trabajo que se tiene, en esta oportunidad el CEDLA entrega los resultados de la encuesta a quienes participaron, agradeciendo por su aporte y, al público en general.

### Principales resultados

A la encuesta respondieron 128 personas, quienes en su mayoría residen en La Paz-El Alto y son titulados universitarios, menores de 50 años. Dos de cada tres son hombres. Entre abril y julio de 2016, el 74% estaba ocupado y el 23% no trabajaba pero buscaba trabajo, dejando ver que un porcentaje importante de profesionales y estudiantes universitarios, estaban enfrentando problemas para encontrar un empleo.

Para el análisis de esta primera ronda de la encuesta se seleccionaron, en primer lugar, a las personas que trabajaron durante el período de referencia, casi todos profesionales y estudiantes universitarios (96%) para

recoger sus opiniones sobre los cambios observados en el empleo en esta fase de la desaceleración económica en el país\*. En segundo lugar, a las personas que se hallaban desempleadas para conocer su situación y las acciones que despliegan para encontrar un empleo. Este grupo abarca a uno de cada cuatro encuestados.

### Las personas que tenían trabajo

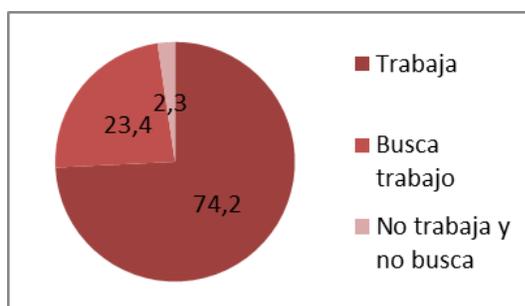
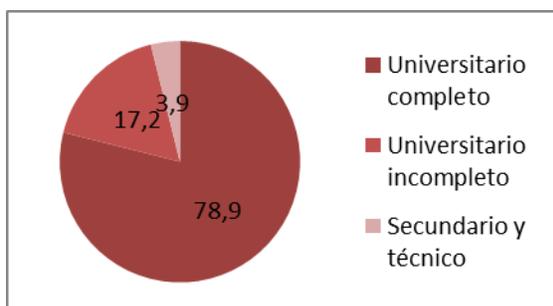
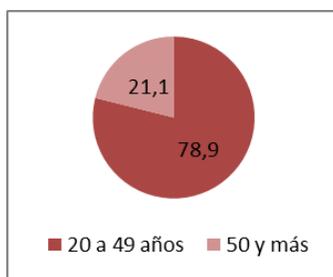
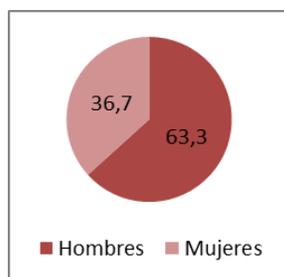
#### La profesión como oportunidad de empleo

El perfil de los participantes muestra que las oportunidades de empleo para profesionales y universitarios se concentran en tres sectores de actividad: servicios sociales/personales, administración pública y servicios financieros/empresariales.

Específicamente, se ocupan en instituciones educativas, de investigación y desarrollo, organizaciones no gubernamentales e instituciones financieras, donde encuentran mayores espacios relacionados con su formación universitaria. Como sucede con el conjunto de profesionales, la mayoría (61%) trabaja como asalariado en empresas privadas –grandes, medianas y pequeñas, en ese orden– y, solo uno de cada cuatro, tiene un empleo en el sector público, donde la demanda de personal calificado tiende a disminuir.

Para muchos todavía es difícil conseguir un puesto que

### Nuestros encuestados



\*Dada esta particular característica de los informantes, en el texto también se los nomina como profesionales para hacer referencia a este grupo.

*“Avanzar con políticas activas hacia la diversificación económica y la mejora general de la productividad, es el imperativo actual ...”*

aproveche plenamente sus conocimientos y habilidades, e incluso la experiencia adquirida durante su vida laboral; 6 de cada 10 profesionales tienen un empleo relacionado con su perfil de calificación, aunque no siempre en el ámbito de su formación académica. De hecho, entre los informantes, el 21%

de los profesionales estaba desempleado en el momento de la encuesta.

Entre los independientes (39%), hay quienes trabajan por su cuenta como consultores y quienes contratan unos pocos trabajadores; solo uno de cada cuatro informantes es un empleador.

#### **Empleos calificados sin garantía de estabilidad laboral**

La estabilidad laboral de los profesionales que respondieron la encuesta, es similar a la del conjunto de la población ocupada. Algo más de la mitad permanece en el mismo empleo por un período que va desde los tres a cinco años y más. La rotación laboral aparece como un problema para el 40%, mucho más cuando se trabaja en el sector público, donde la figura contractual del consultor –incluso para tareas permanentes y regulares de la administración estatal– se ha incrementado notablemente.

El hecho de contar con un empleo calificado aumenta la probabilidad de pertenecer a la planta permanente o núcleo central de trabajadores de los cuales depende la continuidad de las actividades de una empresa/institución, por lo tanto que la estabilidad sea relativamente más elevada en las empresas grandes y medianas en el sector privado, hace que su contribución al desarrollo de destrezas, calificaciones y experiencia de los profesionales, tenga una particu-

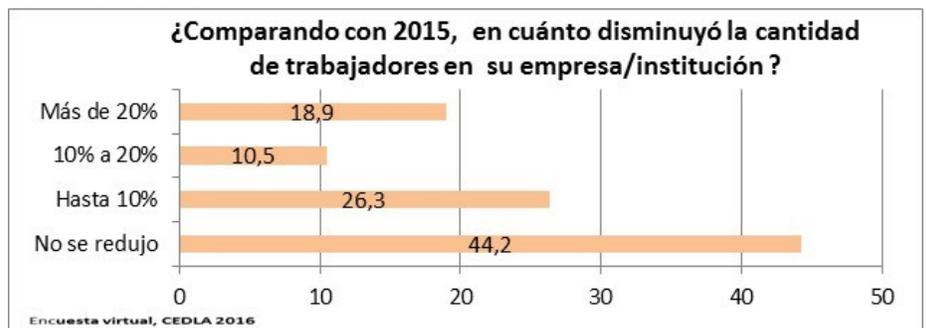
lar importancia.

## **Cambios en el empleo y las condiciones de trabajo**

### **Ajustes en el empleo**

Consultados sobre las variaciones recientes del empleo en su empresa/institución, menos de la mitad de los encuestados reportaron que se mantuvo el mismo número de ocupados desde 2015 en su empresa/institución; los demás señalaron que el porcentaje de disminución de personal fue variable, pero llegó a superar el 20% en algunos casos. En su opinión este proceso no es nuevo, pero cada vez abarca a más personas.

Esto muestra que la mayor parte de las empresas/instituciones de servicios sociales, financieros y otros servicios empresariales, comenzaron a realizar ajustes en el empleo en 2016, a pesar de que fueron moderadamente afectadas por la desaceleración económica\*. Es decir, optaron por reducir la plantilla y, por lo tanto, sus costos laborales, en previsión de una disminución de sus ganancias futuras.



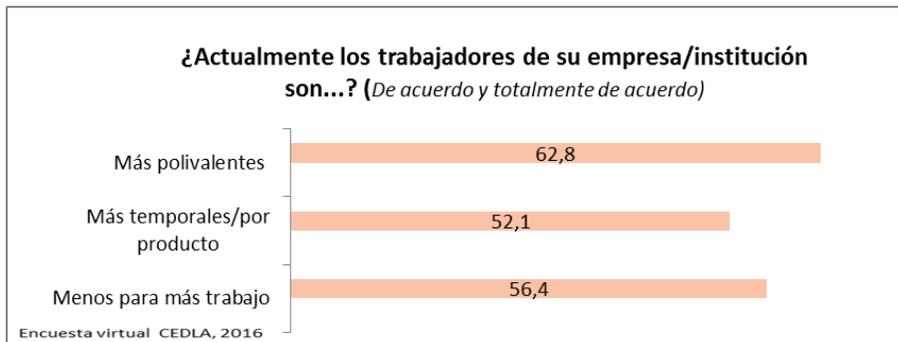
En la visión de tres de cada cuatro profesionales, el despido por razones de interés de la empresa/institución es el principal mecanismo utilizado para enfrentar las variaciones negativas de la demanda o, simplemente, como una vía para ahorrar en los costos laborales, asignando la misma carga de trabajo a menos trabajadores. La renuncia aparece como una causa menos frecuente, pero los participantes la relacionan con ciertas condiciones laborales como el mantenimiento de bajos salarios, la exposición a jornadas prolongadas, la delegación de múltiples tareas, la falta de beneficios complementarios al salario, e incluso el clima laboral, es decir, con factores asociados con la gestión empresarial y no necesariamente con las decisiones del trabajador.

\*Estos sectores de servicios se caracterizaron por su liderazgo en el crecimiento económico en 2015.

En estos términos, en comparación con 2015, reportan cambios en las relaciones contractuales que inciden en el deterioro de las condiciones de trabajo en las empresas/instituciones. No solo porque menos trabajadores realizan el mismo volumen de tareas, sino porque hay más personal contratado en forma temporal, por producto o servicio. Además, la mayoría de los encuestados opina que actualmente el personal debe responder a una asignación flexible de tareas en función de las necesidades de los empleadores, es decir tienen que ser polivalentes y versátiles para adaptarse a nuevas exigencias.

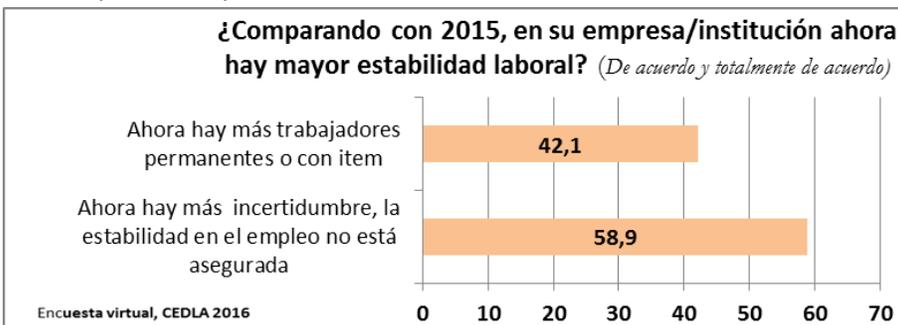
forzado en 2016 pues la mayoría encuentra que hay más personas que trabajan por encima de las ocho horas, que están sujetas a una mayor presión – más tareas, control de tiempos y movimientos, etc. – y, cerca de la mitad, considera que hoy se trabaja más horas por el mismo salario de antes.

Precisamente, la mitad de los participantes reporta que existe una política de contención salarial en sus empresas/instituciones. Por un lado, consideran que los trabajadores no han mejorado sus salarios respecto al año anterior y, por otro, afirman que lo que se ganan es insuficiente para asegurar, al menos, los gastos básicos de consumo familiar (alimentación y transporte). Además, mientras los empleadores rechazan el pago del doble aguinaldo– al que atribuyen la pérdida de su capacidad competitiva y los riesgos de quiebra que comienzan a enfrentar–, los profesionales nos dejan ver que menos del 60% de las empresas/instituciones donde trabajan han hecho efectivo este pago a todo el personal.



Como resultado, los consultados ven que la estabilidad laboral abarca a un reducido porcentaje de los trabajadores de su empresa/institución y, ni siquiera está garantizada para quienes tienen un buen desempeño. Esta mirada coincide con los indicadores oficiales de empleo y, aunque la incertidumbre laboral no es un fenómeno reciente, piensan que ahora más que antes, permanecer en el mismo empleo está siendo más difícil para la mayoría.

Cuando los encuestados reportan aumentos en la extensión e intensificación de la jornada laboral y simultáneamente una lenta evolución de los salarios y la pérdida de su capacidad de compra en un alto porcentaje de las empresas/instituciones, en realidad advierten que la explotación laboral ha recrudescido de un año a otro.



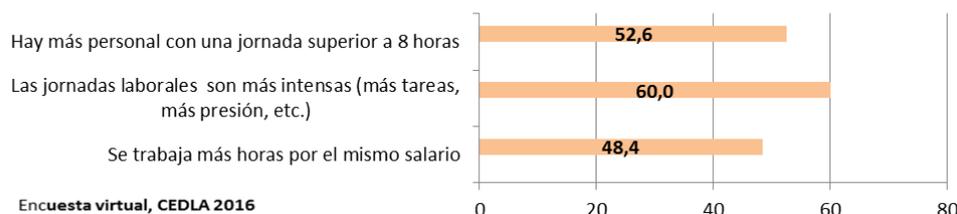
El deterioro de las condiciones laborales está acompañado de una alta desprotección social de los trabajadores. Según los profesionales que respondieron a la encuesta, en lugar de mejorar el acceso a los sistemas de salud y de pensiones (AFP), parece haber disminuido. En su mirada, solo los trabajadores registrados en planilla –en su mayoría permanentes– gozan de estos beneficios. Si bien esto es así en lo que hace al seguro de salud, la contribución obligatoria al sistema de pensiones alcanza también a todos los trabajadores bajo relación de dependencia, al margen de la forma que adopta su relación contractual, sin que esto les asegure la posibilidad de contar con una pensión vitalicia de vejez.

### Ajustes en la jornada laboral y los salarios

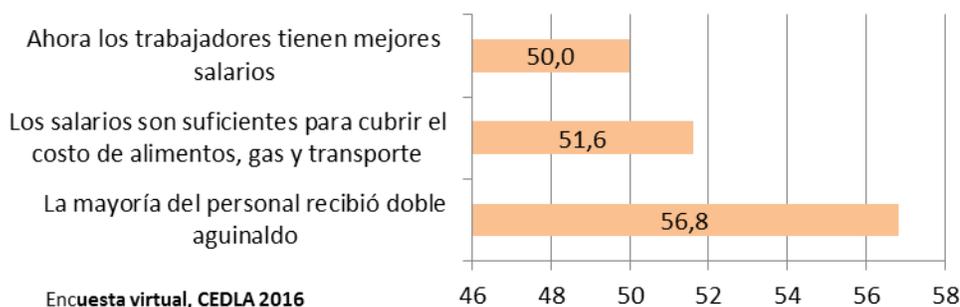
Además de la reducción de la planta de trabajadores, la extensión de la jornada laboral y la intensificación del trabajo, por lo general sin una remuneración equivalente, son parte de los mecanismos adoptados por las empresas/instituciones para mejorar sus niveles de productividad y competitividad, más todavía cuando declina la demanda por los bienes y servicios que ofrecen. Según los profesionales, estas prácticas se habrían re-

En síntesis, las opiniones de los informantes llevan a confirmar una vez más que los efectos de la desaceleración económica y, de las crisis en general, caen siempre sobre las espaldas de los trabajadores bajo la forma de desempleo y precariedad laboral.

### ¿Comparando con 2015, se ha modificado la jornada laboral en su empresa/institución? (De acuerdo y totalmente de acuerdo)



### ¿Comparando con 2015, en su empresa/institución cómo han variado los salarios? (De acuerdo y totalmente de acuerdo)



Durante una larga fase de bonanza económica (2005-2014) que generó elevadas ganancias empresariales e ingresos tributarios al fisco, la inversión pública y privada en las actividades productivas fue absolutamente insuficiente como para generar nuevos empleos, asegurar su sostenibilidad y mejorar su calidad. Mientras aumentaban las ganancias y los ingresos fiscales, la participación de los salarios en el ingreso nacional siguió decreciendo, afectando progresivamente su poder de compra.

Si por la vía de la inversión de capital habrá muy poco que cosechar en el corto y mediano plazo en términos de nuevos y mejores empleos, el bienestar de los trabajadores estará también progresivamente amenazado. Avanzar con políticas activas hacia la diversificación económica y la mejora general de la productividad, es el imperativo actual. Por lo tanto, la organización y la lucha unitaria de los trabajadores en esa perspectiva, son parte de los desafíos ineludibles en la actualidad.

## Las personas desempleadas

Los informantes que no trabajaban, pero buscaban activamente una ocupación durante el periodo de referencia, son también profesionales y estudiantes universitarios (97%), en edades comprendidas entre los 25 y 49 años y con una importante presencia de mujeres (43%). La mayoría reside en La Paz (77%), pero hubo partici-

pantes de Santa Cruz, Tarija, El Alto y Cochabamba.

Más de la mitad estaban desempleados desde 2015, mientras el 43% fue perdiendo su empleo entre enero y julio de 2016. Son un grupo específico de personas que se destacan por su vínculo laboral con el mundo académico y con programas de desarrollo (investigación, capacitación, asistencia técnica, información y comunicación) tanto en el ámbito privado (ONG) como público, donde son contratados bajo diferentes modalidades de consultoría por tiempo determinado – generalmente un año o menos–, lo que los expone a una alta rotación laboral (67%). Las otras personas que atendieron la encuesta, habían trabajado anteriormente en actividades diversas con un cierto peso en la manufactura, la

construcción y el comercio, donde muchos tenían también un empleo temporal.

En 2016, algunos estaban buscando empleo por más de un año (37%), lo que se conoce como desempleo de larga duración. En todos los casos se trataba de profesionales y estudiantes universitarios con experiencia laboral, lo que muestra que la distancia que existe entre el perfil de calificaciones adquiridas por las personas y el que demanda el mercado laboral, se ha seguido ampliando.

En esta encuesta, la mayor parte de los desempleados tiene competencias, habilidades y destrezas para aportar en el campo del fortalecimiento de capacidades de la fuerza laboral y, en general, en programas de desarrollo humano y social que tanta falta hace al país, pero enfrentan una imposibilidad real para hacerlo

**¿Por qué es así? ¿Quién tiene la responsabilidad principal para enfrentar el desempleo y la precariedad laboral que afectan a gran parte de los trabajadores del país? ¿Vamos a seguir formando profesionales que pronto se ven obligados a emigrar para encontrar un trabajo?**

## Encuesta virtual 2017

A tiempo de agradecer por la valiosa información proporcionada por todas las personas interesadas en las actividades de investigación que realiza el CEDLA, al servicio de los intereses de los trabajadores y sus organizaciones, queremos anunciar que para continuar con el seguimiento periódico a los cambios en la situación laboral en el país, la segunda Encuesta Virtual de Empleo-EVCEDLA se realizará entre los meses de Mayo a Agosto de 2017. Los invitamos cordialmente a participar.

**Dato de la fecha:**

**En 2014, solamente**

**7,6%**

**del total de profesionales contratados por las empresas en el municipio de La Paz, fueron jóvenes de 15 a 24 años (Escobar, S., et al. CEDLA 2015).**

## Lo laboral en los medios

### Noticias

- COB condiciona diálogo sobre incremento salarial
- Mujeres reflexionarán sobre emprendedurismo en la gastronomía
- Amplían por 15 días censo de choferes para acceder a la jubilación
- AFP Futuro incurrió en millonaria pérdida
- Revilla absuelve dudas sobre contrato con La Paz Limpia
- CEDLA alerta que pensiones de vejez pasarán a miserables
- CEPB critica alza salarial en empresas estatales
- La CNC observa exclusión para fijar alza salarial
- Mercado laboral, la llave para igualdad
- Elementos para el aumento salarial
- Gobierno definirá en abril el incremento salarial
- CEDLA: Deudas de Ametex a las AFP's fueron eliminadas
- Piden nueva ley de pensiones que mejore la jubilación
- El salario mínimo real subió en más del 100% desde 2006

### En el mundo

- Tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 53% en la región y persisten sesgos de género en el mercado de trabajo
- Debido al peso, a las mujeres se les dificulta conseguir empleo en España

- Una boliviana que ha hecho florecer su empresa

### Conflictos laborales

- Marcha de maestros llega a La Paz y el Gobierno la crítica
- Trabajadores de Aasana en emergencia por ley
- Trabajadores denuncian que entidad reguladora absorberá a AASANA y la DGAC
- Gobierno descarta despidos en AASANA y la DGAC con la creación de la Autoridad de Aeronáutica
- Aasana concluye evaluación
- Maestros llegan a La Paz y detienen a un marchista
- Obreros acusan a empresa china de seguir con atropellos
- COB suspende diálogo con el Gobierno por preavisos
- Emergencia en el Cenetrop por despidos
- Huelga de hambre en Caraparicito deja 3 bajas
- Maestros advierten con huelga de hambre

### Preaviso

- TCP se desdice; preaviso ahora es inconstitucional
- COB vuelve al diálogo tras decisión sobre preavisos
- Privados advierten de una crisis laboral y empresarial
- Alertan que fallo del TCP sobre preavisos deja vacíos legales
- El Gobierno ve 4 problemas por anulación del preaviso
- COB ratifica fallo del TCP que elimina los preavisos