



EXPLORANDO LA LEGISLACIÓN LABORAL EN BOLIVIA: UN ANÁLISIS DESDE LA TEORÍA ECONÓMICA DEL TRABAJO

Santiago Albarracín y Andrea Alcaraz

Explorando la legislación laboral en Bolivia: Un análisis desde la teoría económica del trabajo

Julio 2024



Santiago Albarracín

Docente e investigador en la Universidad Privada Boliviana. Posee un Máster Conjunto Erasmus Mundus en Métodos Cuantitativos para el Análisis Económico. Sus áreas de especialización incluyen los modelos econométricos y la evaluación de impacto de políticas públicas, entre otros.



Andrea Alcaraz

Es economista con enfoque en el análisis económico, la evaluación de políticas y la investigación. Cuenta con experiencia en el ámbito académico y en organizaciones internacionales. Posee un MSc en Economía, con especialización en economía laboral, de la Universidad de Ginebra.

Nota: Agradecemos a Daniel Vargas por su minuciosa colaboración en la recopilación y digitalización de la legislación boliviana.

Abstract: La legislación laboral es fundamental en la configuración de los mercados laborales, actuando como un instrumento esencial para promover mejores condiciones laborales para los trabajadores. Sin embargo, su implementación puede conllevar costos no deseados. Este estudio analiza el mercado laboral boliviano y busca explicar sus dinámicas a través de las políticas laborales implementadas, a la luz de la teoría económica. De este modo, se pretende identificar los efectos colaterales, tanto deseados como indeseados, que dichas políticas puedan generar. Los hallazgos indican que, en general, una desregulación del mercado laboral podría incentivar la creación de vacantes en las empresas debido a la reducción de costos laborales por trabajador. No obstante, los efectos sobre la tasa de desempleo resultan ambiguos, y una legislación excesivamente laxa podría aumentar el riesgo de incidencia en el mercado informal.

La regulación laboral en Bolivia desempeña un papel crucial en la configuración y el funcionamiento de los mercados laborales, ya que ejerce una influencia directa sobre su dinámica y afecta variables importantes como la creación de vacantes y la incidencia en el desempleo. Las disposiciones legales dentro de un país son el principal factor para establecer las condiciones laborales dentro del mismo. Estas pueden tener influencia sobre la totalidad de variables que impactan en las condiciones laborales. Influyendo directamente en el caso del salario mínimo, horario laboral, ambiente laboral, relaciones laborales y cualquier otro tipo de beneficios adicionales, e influyen indirectamente en el caso de la informalidad, por lo que su campo de acción puede afectar a la totalidad del mercado laboral boliviano.

Dado el carácter instrumental de las disposiciones legales, estas pueden tener diferentes grados de restricción para lograr un objetivo económico-social. Un exceso de regulaciones laborales puede aumentar los costos asociados a la contratación de empleados, desincentivando a las empresas a expandir su fuerza laboral o a crear nuevas vacantes. Del mismo modo, normativas que dificultan la terminación o generación de contratos pueden conllevar una mayor resistencia por parte de los empleadores a contratar personal adicional. Por otro lado, una regulación demasiado laxa permite a los empleadores situarse en una posición de poder de mercado con respecto al precio del trabajo, el salario, para lo que consideran exclusivamente la maximización de su función de beneficio, corriendo el riesgo de dejar de lado los conceptos éticos al momento de tratarse de la contratación de personas. En consecuencia, una regulación laboral adecuada y equilibrada puede contribuir a la generación de empleo, vacantes, y a la reducción de la tasa de desempleo, al mismo tiempo que proporcione un marco ético con respecto a los derechos de sus trabajadores, garantizando condiciones justas y equitativas para los mismos. El reto se encuentra en la definición de una regulación equilibrada, que incorpore los conceptos económicos, éticos y sociales en su propuesta.

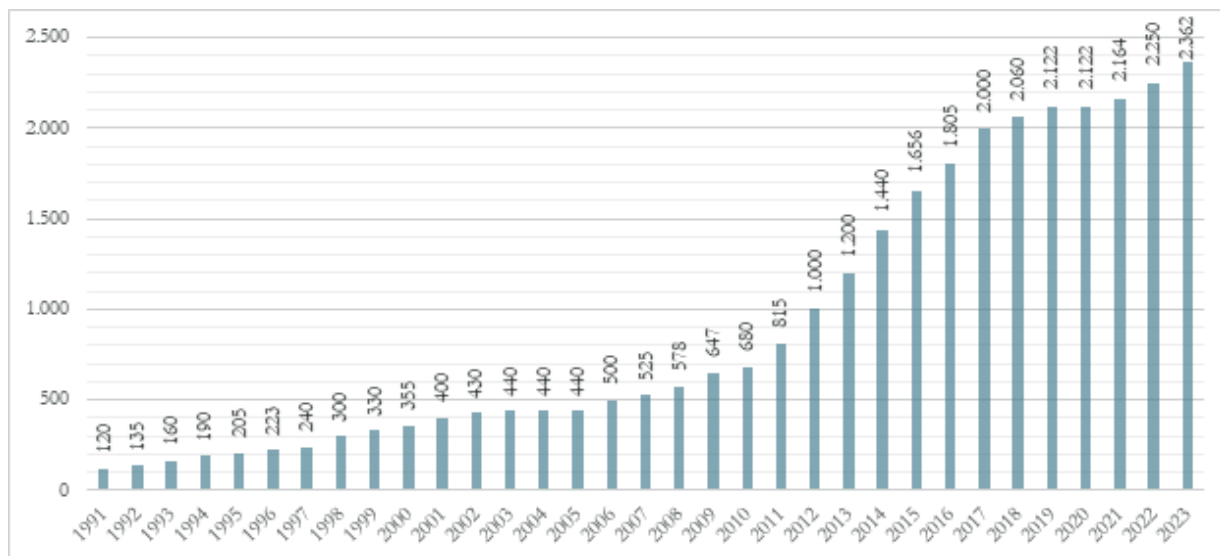
En Bolivia, la regulación del mercado laboral ha buscado históricamente equilibrar la protección de los trabajadores con las necesidades y demandas de los empleadores. Esta regulación se ha desarrollado a lo largo del tiempo, desde las disposiciones establecidas en la Constitución Política del Estado (CPE), que garantizan el trabajo digno, pasando por la Ley General del Trabajo (LGT), una de las más rígidas de la región, llegando a la promulgación de diversos decretos y leyes que han contribuido a conformar un marco normativo laboral considerado restrictivo. Sin embargo, esta rigidez normativa también ha generado desafíos significativos, como una alta tasa de informalidad laboral, entre las más altas de la región, y niveles de subocupación que limitan las oportunidades de empleo digno para muchos trabajadores. En este sentido, para comprender las características particulares del mercado laboral boliviano es fundamental analizar su contexto para posteriormente elevar la discusión a posibles medidas de desregulación y evaluar que posibles efectos tendrían las mismas con respecto a la curva de Beveridge y la dinámica del mercado laboral boliviano.

I. EL SALARIO MÍNIMO

Uno de los factores más influyentes al momento del análisis laboral de un país es el salario mínimo. Desde una perspectiva política, su fijación busca un ingreso justo para los trabajadores, protegiendo su poder adquisitivo ante la inflación y el costo de vida. Sin embargo, desde un punto de vista económico, el salario mínimo se considera como una intervención en el mercado laboral que puede generar distorsiones y desequilibrios, creando discrepancias entre la cantidad de trabajo ofrecido y demandado, generando desempleo en la economía.

Durante las últimas décadas, Bolivia experimentó fluctuaciones significativas en su salario mínimo (ver Gráfico 1), variaciones que fueron reguladas mediante decretos supremos anuales. Estos ajustes, que buscaban mejorar las condiciones laborales y reducir la desigualdad económica, tuvieron impactos importantes en la estructura y funcionamiento del mercado laboral boliviano. Aunque estos incrementos anuales del salario mínimo permitieron un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores y dinamizar el consumo interno, es esencial considerar los posibles efectos adversos, como son el incremento en el desempleo debido a despidos y a la reducción de nuevas contrataciones. Durante el período de 1991 a 2023, el salario mínimo en Bolivia aumentó de 120 bolivianos (bs) (33.5 dólares al tipo de cambio promedio de 1991) a 2362 bs (339.3 dólares al tipo de cambio promedio de 2023).

Gráfico 1. Salario mínimo nacional (en bolivianos)



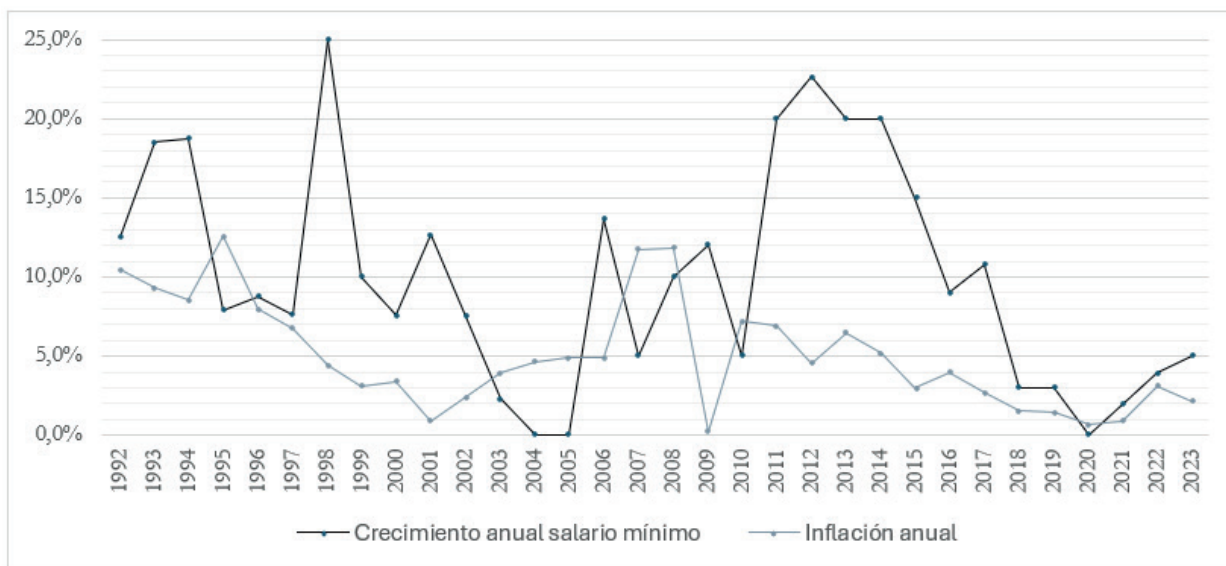
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Para poder entender este alto nivel de regulación salarial es necesario comprender el porqué de esta; una de las principales causas del incremento salarial esta basada en el equilibrio con respecto a la pérdida de poder adquisitivo por parte de los trabajadores en la gestión pasada, inflación. Es aquí donde la relación entre el salario mínimo e inflación desencadenan importantes implicaciones económicas y sociales. Por un lado, el salario mínimo influye en la inflación al aumentar los costos laborales para las empresas, lo que a su vez puede provocar aumentos en los precios de los bienes y servicios. Además, el mayor ingreso de los trabajadores impulsa el consumo, generando una mayor demanda agregada que contribuye a un alza de precios en la economía. Por otro lado, si la tasa de inflación es alta y constante, el poder adquisitivo del salario mínimo puede erosionarse con el tiempo, lo que significa que los trabajadores pueden comprar menos bienes y servicios con la misma cantidad de dinero, lo que puede llevar a una disminución en su nivel de vida y a una presión social para aumentar nuevamente el salario mínimo.

Como se puede evidenciar en el Gráfico 2, la inflación y el incremento del salario mínimo no presentan una tendencia similar, incluso si se toma en cuenta cierto desfase entre el cálculo de la variación de precios a fin de año con respecto a la negociación del salario mínimo en mayo del año siguiente. En general se puede observar que el incremento salarial, con un promedio anual de crecimiento del 10%, compensa y sobrepasa el impacto de la inflación a nivel nacional, la cual tiene un promedio del 5.1% durante el mismo periodo (aunque cabe la pena destacar ciertos años, como el periodo entre 2003 y 2005, donde no se vieron incrementos salariales). De todas maneras, a pesar de la relación inversa para ciertos años, periodos en los cuales el salario mínimo aumenta mientras que la inflación tiende a disminuir, y viceversa, se puede observar un acomodamiento paulatino del incremento salarial con respecto a la inflación, tendencia evidente en la baja de ambos indicadores durante la última década.

A este respecto, la existencia de tendencias distintas da indicios de que otras variables afectan las decisiones de incremento salarial, más allá de aquellas solamente inflacionarias. Cabe destacar que la decisión de un incremento del salario mínimo es más compleja que lo analizado en este estudio y que esta puede verse afectada por otros factores como el crecimiento económico, la política fiscal, la política monetaria y caracteres políticos contextuales. Es en la última de estas variables donde las características sindicales de Bolivia juegan un rol importante. En el contexto boliviano los sindicatos laborales, por lo menos en su gran mayoría, son representados por la Central Obrera Boliviana (COB) la cual de manera anual presenta una propuesta con respecto al salario mínimo nacional. En efecto, el 22 de febrero de 2024 la COB planteó un incremento salarial para esta gestión del 8% al mínimo nacional, valor que está muy por encima de la inflación anual del año 2023, la cual alcanzo tan solo un 2.1%.

Gráfico 2. Evolución inflación y salario mínimo (en porcentaje)



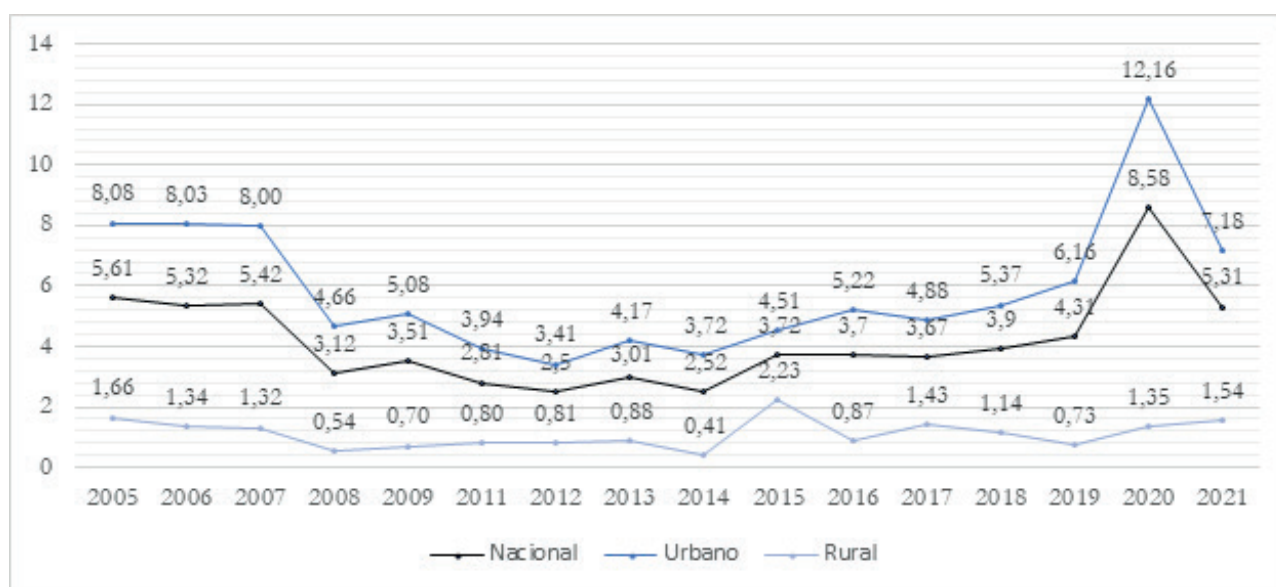
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Banco Central de Bolivia (BCB)

II. EL DESEMPLEO EN BOLIVIA

Se analiza ahora el efecto de la regulación sobre el mercado laboral nacional. Como se presenta a continuación, haciendo énfasis en el caso del salario mínimo, pero considerando que esta hipótesis puede ser llevada a otras características regulatorias, la regulación del mercado laboral boliviano tiene un impacto limitado sobre el mismo. Este impacto leve se debe tanto a que la población afectada, los trabajadores formales, son pocos, como a problemas en la medición del desempleo nacional.

En Bolivia, el Instituto Nacional de Estadística (INE) define al desempleo abierto como la situación en que una persona no trabajó al menos una hora en la anterior semana y en la misma se encontraba buscando empleo de manera activa. Esta definición puede subvalorar el desempleo, debido a que considera como empleo a cualquier tipo de actividad económica ejercida al menos una hora a la semana. Por otro lado, es crucial considerar las características coyunturales de la economía boliviana. Sobre este particular cabe notar que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2022 aproximadamente el 80% de la población boliviana trabajaba en el sector informalidad. Esto implica que el impacto regulatorio legal afecta únicamente al 20% de la población que se encuentra una situación de empleo formal. Como se puede evidenciar en el Gráfico 3, el nivel de desempleo ha mantenido valores bajos y poco variables con respecto a las fluctuaciones del salario mínimo. Entre los años 2005 y 2021, la tasa de desempleo nacional mantuvo un promedio de alrededor del 4.2%, con el punto más alto registrado durante el periodo de impacto del COVID, donde el aumento del salario mínimo fue inexistente.

Gráfico 3. Tasa de desempleo abierto (en porcentaje)



Fuente: Encuesta de hogares 2005 - 2021 (INE)

En el complejo panorama del mercado laboral boliviano, la influencia de la regulación laboral plantea interrogantes fundamentales sobre la relación entre la regulación y la informalidad laboral. Surge la incógnita de si la regulación rigurosa es la principal causa de la alta informalidad o si, contrariamente, la informalidad impulsa la necesidad de una regulación más estricta para proteger los derechos laborales. En este contexto, resulta imperativo analizar los posibles efectos de una desregularización como un primer paso hacia futuros debates sobre el delicado equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección de los trabajadores.

III. LA LEY GENERAL DEL TRABAJO (LGT)

En Bolivia, la LGT cumplió más de 80 años. Esta ley constituye el pilar fundamental en la protección de los derechos laborales y en la promoción de condiciones justas y equitativas para los trabajadores. La misma marcó un hito en la historia laboral de Bolivia, y fue promulgada en un contexto de auge económico y social en Bolivia, impulsado por la explotación del estaño y los derechos del sector minero. Esta ley buscó establecer un marco legal que protegiera los derechos de los trabajadores y regulara las relaciones laborales en el país.

La LGT establece una serie de disposiciones destinadas a proteger los derechos de los trabajadores y promover condiciones laborales dignas y seguras. La misma se encuentra dividida en 12 diferentes títulos dentro de los cuales se encuentran las principales protecciones que ofrece la ley en función al contrato de trabajo, las condiciones del mismo, la seguridad y asistencia médica hacia los riesgos laborales y la seguridad social, entre otros. Es de esta manera que la LGT, en sus 122 artículos, delimita de manera detallada las características legales del mercado laboral en Bolivia.

IV. DESREGULARIZACIÓN DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO SEGÚN LA TEORÍA ECONÓMICA LABORAL

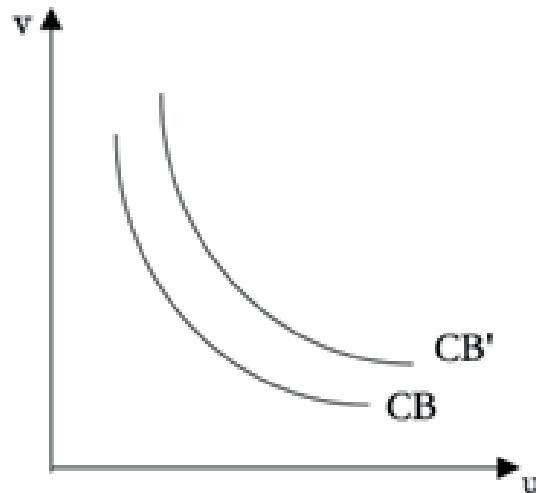
Uno de los propósitos del mercado laboral es el de facilitar la mejor correspondencia entre las habilidades requeridas por las empresas y las habilidades existentes en la fuerza laboral (Cahuc et al., 2014). En esta sección se realiza un ejercicio mental de simulación de desregulación de artículos seleccionados de la LGT para entender sus potenciales efectos sobre la eficiencia en el emparejamiento entre empleadores y empleados basados en la teoría económica, particularmente en cambios en la tasa de vacancia y en la tasa de desempleo. Asimismo, se considera que la predicción pura de la teoría debe matizarse con las características propias del mercado laboral boliviano, donde la legislación, tiene un impacto primario sobre el mercado laboral formal, cuyos efectos se complementan con una respuesta secundaria del mercado informal.

La salida constante hacia el desempleo y a la contratación y llenado de vacantes refleja que el mercado laboral está en constante cambio, sin llegar a un punto de equilibrio empíricamente observable. Estos flujos en el mercado laboral son persistentes, y normalmente se atribuyen a la presencia de imperfecciones en el mercado laboral, como, por ejemplo, la presencia de información imperfecta en el proceso de contratación. Por ello, tanto empleadores como trabajadores cuentan con procesos que les permiten evitar las asimetrías de información e.g., pasar por procesos de entrevistas. La teoría identifica como resultado de estos ajustes la existencia de desempleo friccional. Sin embargo, existen problemas de localización de empleados en los que estructuralmente no pueden llenar una vacante. Por ejemplo, en escenarios de ralentización económica el número de vacantes puede disminuir y un mayor número de personas ingresa al estado de desempleado. A pesar de su disposición a trabajar, la imposibilidad de encontrar empleo hace que se forme el desempleo involuntario estructural. En la teoría, se parte de un equilibrio teórico donde el flujo friccional se mantiene constante, sobre el cual son los cambios estructurales los que producen cambios en el mismo.

La Curva de Beveridge (CB) (Beveridge, 2014), es útil para expresar las dimensiones de la dinámica en la relación entre trabajadores y empleadores. Esta curva muestra la relación negativa entre la tasa de vacancias (v) y la tasa de desempleo (u)¹, donde una mayor eficiencia en el proceso de emparejamiento se observa a

medida que la curva se encuentra más cercana al origen (ver Gráfico 4). Mientras más eficiente sea el proceso de relocalización de la fuerza laboral, más rápidamente cada vacante será llenada por un desempleado (Cahuc et al., 2014). Cabe destacar también que un cambio sobre la curva (sin desplazamientos fuera o hacia el eje) implican cambios friccionales del proceso de emparejamiento, donde una disminución en el desempleo se atribuye al llenado de vacantes ya existentes.

Gráfico 4. La curva de Beveridge.



Fuente: Elaboración propia en base a Cahuc et al., 2014

* La curva CB' corresponde a un proceso de emparejamiento menos eficiente que CB. Ante una misma tasa de vacancias, el nivel de desempleo de CB' es mayor.

La identificación de artículos de la LGT relacionados ya sea a la tasa de vacancia como a la tasa de desempleo potencialmente estarían relacionado con movimientos de la CB. En la Tabla 1 se presentan estos artículos seleccionados y el análisis teórico de su desregulación en el marco de la teoría económica. El tono general de la LGT va orientado a la promoción de la seguridad laboral del trabajador, con cláusulas que establecen lineamientos que el empleador debe seguir en beneficio del trabajador. Su establecimiento constituye un escenario donde las decisiones de los trabajadores y empleadores ya han internalizado la regulación en sus tomas de decisiones, por lo que un escenario de desregulación implicaría un ajuste de este proceso. El marco de este análisis no supone prever el comportamiento de los actores de la economía, sino de discutir los alcances y matices que una política de desregulación tendría en el mercado laboral boliviano.

1 La tasa de vacancia se mide como el número de vacancias respecto al número de trabajadores en la fuerza laboral y la tasa de desempleo como el número de trabajadores desempleados respecto al número de trabajadores en la fuerza laboral.

Tabla 1. Efectos esperados de artículos seleccionados de la Ley General del Trabajo

Ley General del trabajo del 8 de diciembre de 1942			
Artículos seleccionados			
Artículos	Breve descripción	Efecto de la desregularización sobre vacancias y desempleo	
		Vacancias	Desempleo
3	Un máximo de 15% de los trabajadores podrán ser técnicos extranjeros y el 45% mujeres, a menos que el lugar de trabajo no lo requiera así	sin efecto	según subsector
9 - 10	La empresa tendrá que hacerse cargo de los gastos de viaje y retorno del trabajador cuando la distancia de la fuente laboral sea mayor a los 2 km	Incremento	ambiguo
13*	El empleador debe indemnizar al trabajador en caso de despido	Incremento	ambiguo
60*	Los menores de 18 años sólo podrán trabajar durante el día	sin efecto	según subsector
61*	El empleador debe brindar permiso de embarazo y garantizar el pago del salario	Incremento	ambiguo
65	La vacancia producida en cualquier cargo será provista con el empleado inmediatamente inferior	positivo	no efecto
66*	Los trabajadores mayores de 65 años están obligados al retiro forzoso.	sin efecto	ambiguo
79	El empleador debe indemnizar al trabajador en caso de accidente	incremento	ambiguo
97	El empleador debe brindar obligatoriamente de seguro social al trabajador	incremento	ambiguo

Fuente: Elaboración propia

* Artículo modificado posteriormente

El Artículo 3 y el Artículo 60 comparten un tenor de límites al trabajo de diferentes subsectores de trabajadores. En el caso del Artículo 3, se observa la limitación del número de trabajadores extranjeros y de mujeres, mientras que el Artículo 60 busca regular el horario de trabajo de menores de edad y mujeres, impidiendo el trabajo nocturno. La regulación en ambos artículos establece un límite superior y denota un tenor de búsqueda del resguardo de la seguridad de subgrupos vulnerables (en el caso de evitar el trabajo nocturno) y un tenor proteccionista del trabajo nacional. Asimismo, cabe mencionar ambos artículos también tienen en común el haber sido discutidos por la literatura por establecer restricciones laborales a mujeres (véase ONU Mujeres y la Secretaría General Iberoamericana, 2017), a pesar de que el artículo 60 fue modificado el 2014 para incluir solamente a niños y ya no mujeres (SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL N° 1095/2014).

El efecto económico de la desregulación de estos artículos implicaría la posibilidad de que los subgrupos tratados accedan a plazas de trabajo y horarios nocturnos sin que necesariamente los empleadores generen vacantes nuevas. Es decir, que los trabajadores podrán ser reemplazados por contrapartes pertenecientes a otros subgrupos. El efecto observado sobre la tasa de desempleo estaría relacionado con un cambio dentro de estos subgrupos, por ejemplo, mediante la reducción de la tasa de desempleo de las mujeres, extranjeros y menores de edad dispuestos a trabajar en esos horarios y un incremento de la tasa de desempleo de hombres nacionales mayores de edad. Es por esto que el efecto neto en la tasa de desempleo se esperaría que sea ambiguo dependiendo de cuán fuerte afecte el cambio legal a cada subgrupo.

Situando este efecto en la Curva de Beveridge para los trabajadores hombres, nacionales, y mayores de edad, se esperaría que -al no tener una variación en el número de variables- exista un alejamiento del eje, denotando un incremento de la ineficiencia en el emparejamiento. De manera simétrica, se esperaría un acercamiento de la CB hacia el eje por parte del subsector formal de trabajadoras mujeres, extranjeros y de menores de edad.

Es necesario incluir en nuestro análisis el hecho que en el caso boliviano la gran parte de los trabajadores desempleados no desiste de trabajar, sino que ingresa al subsector informal. En este caso se esperaría un potencial ingreso de trabajadores vulnerables hacia el mercado formal y una salida de trabajadores varones nacionales y mayores de edad hacia el mercado informal.

Las connotaciones respecto a la existencia y cuantificación de cambios en la productividad, a las implicancias de seguridad de los trabajadores en horarios nocturnos y de los retos de reforzamiento de la legislación no están contemplados en el análisis económico. Estas implicancias sociales son cruciales para completar el análisis, pues están intrínsecamente ligados al aspecto económico. El cambio en la normativa de estos y los artículos siguientes no necesariamente implica el ajuste inmediato, coherente y en la misma magnitud por parte de los actores del mercado laboral. Toda legislación debe contar con mecanismos e instituciones que garanticen el cumplimiento de la norma, que, en el caso de Bolivia, no siempre es el caso.

Por su parte, los Artículos 9 y 10 establecen la responsabilidad por parte del empleador de gastos de viaje del trabajador cuando la distancia de la fuente laboral sea mayor a los 2 km. Partiendo de un estado de equilibrio, la abrogación de estos artículos tendría un efecto de disminución del costo por trabajador que permitiría levantar un peso al empleador para incrementar el número de vacantes. Por otra parte, la abrogación de este artículo podría tener un efecto de desincentivo para aquellas personas que se encuentran en la fuerza laboral formal, ya que el ingreso percibido disminuiría. En algunos casos, el trabajador puede desistir ingresar al mercado formal al comparar sus ingresos fuera del mismo – como en el mercado informal - que podrían ser mayores que el ingreso formal descontando la compensación por transporte. La salida directa de la intención de trabajo en el mercado formal puede traducirse como una caída en la tasa de desempleo. Asimismo, se esperaría que el efecto de la desregulación sea desigual según el nivel de remuneración percibido por los trabajadores, con un mayor desincentivo a la formalización para trabajadores que cuentan con una mayor proporción de los costos de transporte respecto a su salario y que se encuentran lejos de la fuente de trabajo (a más de 2 km).

En términos de eficiencia según la CB, la combinación del incremento en el número de vacantes y la reducción de la tasa de desempleo puede interpretarse como un movimiento por sobre la curva, sin cambios en el desempleo estructural formal. Sin embargo, si el incremento en las vacantes va acompañado por mayor desempleo, se tendría una disminución en la eficiencia del emparejamiento del mercado laboral.

En cuanto al Artículo 13, este tiene un sentido similar al de los Artículos 9 y 10 donde la empresa debe hacerse responsable de costos laborales, solo que, con el enfoque al despido de un trabajador, donde la empresa debe realizar el pago por desahucio ante la desvinculación involuntaria. Este artículo ha sufrido

tres ajustes a lo largo del tiempo, llegando a su versión final en 1948. Los ajustes consistieron principalmente en tomar en cuenta el periodo de prueba de tres meses como no desahuciables y por incluir un desahucio obligatorio a trabajadores que trabajaron por más de 8 años y que se retiran voluntariamente. El tenor de este artículo gira en torno a la protección económica a los trabajadores que están ingresando al desempleo y, por otra parte, implica un costo adicional para la empresa por la desvinculación.

Por el lado del empleador, la anulación de este artículo le permitiría cesar el contrato sin contemplar un gasto extra por la productividad perdida y facilitando el proceso de desvinculación. Una disminución de costos de despido incrementaría el valor de las ganancias esperadas de una vacante, incentivando un incremento en el número de vacancias.

El efecto sobre el desempleo y las vacancias se podría ver por dos lados. Por el lado del trabajador, este percibiría un ingreso más bajo traído a valor presente, por lo que inicialmente podría evitar ingresar al mercado laboral formal, reduciendo la fuerza laboral (efecto ambiguo sobre la tasa de desempleo). Incluso si decidiera trabajar, el trabajador podría decidir voluntariamente mantenerse más tiempo en la empresa, debido a que no contaría con un monto de seguro para lanzarse nuevamente al mercado laboral (menor incidencia en el desempleo). En caso de que el trabajador fuera involuntariamente desvinculado, este trataría de encontrar empleo más rápidamente, incluso si este empleo no se ajustase totalmente a su perfil (salida más rápida del desempleo). La anulación de este artículo en un sentido más social reduciría un ingreso que podría ayudar a los desempleados en su búsqueda de trabajo, especialmente para aquellos que han trabajado por varios años en el sitio de trabajo y que tendrían mayores dificultades en encontrar un empleo nuevo.

Por el lado del empleador, se vería un efecto hacia vaciar vacancias más rápidamente, y por lo tanto crear nuevas vacancias en el mercado de forma más frecuente (incremento en la tasa de vacancias). Respecto a los trabajadores despedidos, probablemente algunos se mantendrán en el desempleo o buscarían empleo en el sector informal. Sin embargo, el incremento de las vacancias podría absorber a los trabajadores en situación de desempleo o incluso atraer trabajadores hacia el sector formal (efecto ambiguo sobre el desempleo). En este último punto, el requisito para que las vacancias absorban a los trabajadores en situación de desempleo tendría que asegurar que las plazas vacías no se vacíen con plazas ya existentes, lo que es una posibilidad dado el marco del Artículo 65 de la misma LGT, donde se estipula que los empleadores cubran las vacantes vacías con trabajadores que ya se encuentran contratados y no externos. Además, en el caso en que las vacancias sean vaciadas, se generasen nuevas y se llenasen con trabajadores más productivos, existiría un incremento de la eficiencia del mercado laboral formal.

Respecto a los Artículos 61, 79 y 97, estos establecen obligaciones del empleador hacia el trabajador, donde se debe brindar seguro social, indemnizaciones en caso de accidente y permisos en el caso de paternidad/maternidad. El artículo 61 ofrece beneficios laborales a mujeres embarazadas antes y después del parto, e incluso ha sido modificado para garantizar la preservación del 100% del valor del salario (ver Ley de 6 de diciembre de 1949). La eliminación de la exigencia de estos beneficios tendría un efecto similar al analizado para los Artículos 9 y 10. Sin embargo, en este caso, cabe destacar el incentivo que brindan estos artículos al otorgar condiciones laborales seguras para los trabajadores y beneficios en situaciones de vulnerabilidad, como el embarazo. La desregulación de estos artículos sin la garantía de otorgar estas condiciones por otros canales puede dar lugar al empeoramiento de su calidad de vida, e incluso tener incidencia negativa sobre indicadores de pobreza. Por otra parte, una mayor apertura de vacancias resultante de la desregularización podría permitir la contratación de trabajadores informales dispuestos a trabajar en el mercado laboral formal, aunque sería necesario evaluar si las condiciones laborales en el mercado formal son realmente superiores a las del mercado informal.

Finalmente, el Artículo 66 incentiva el retiro forzoso de trabajadores mayores de 65 años (se amplió su alcance en la Ley 61 del 23 de noviembre de 1943). Esta restricción establece un límite superior de edad a la fuerza laboral del sector formal, donde es común que se incentive una salida de este mercado o el ingreso de estas personas en el mercado informal. Un levantamiento de la regulación llevaría a los trabajadores mayores a continuar trabajando si así lo consideran necesario, lo cual llevaría a un incremento de la fuerza laboral formal por definición. Sin embargo, el análisis de este efecto en cuanto a la tasa de desempleo es ambiguo, pues, por una parte, impediría que trabajadores sean despedidos por su edad, reduciendo la incidencia en el desempleo, y, por otra parte, trabajadores por debajo de 65 años no encontrarían vacantes disponibles como lo habían estado haciendo, manteniéndose en el estado de desempleo abierto.

Por otra parte, está el incentivo detrás del despido de trabajadores mayores por parte del contratante, en muchas ocasiones justificado por una pérdida de productividad a lo largo del tiempo. Asimismo, el incentivo a mantenerse en el puesto de trabajo puede ir más ligado a la necesidad económica por parte de trabajadores mayores, que, en otras circunstancias, si dependiera de su bienestar físico, podrían elegir el retiro. Es importante considerar la dimensión social de la ley para complementar el análisis económico, pues es fundamental para poder avanzar a un paso de proposición de política.

V. CONCLUSIÓN

En general para los artículos seleccionados, una desregulación establece incentivos para la creación de vacantes en las empresas, principalmente impulsados por las reducciones en los costos por trabajador. Muchos de estos efectos potencialmente positivos podrían ir enfocados a poblaciones vulnerables. Sin embargo, los efectos sobre la tasa de desempleo no son tan claros y la ambigüedad de los escenarios no permiten concluir si la desregulación desencadenase una mayor eficiencia en el emparejamiento de trabajadores en el mercado laboral formal. En muchos escenarios existe el riesgo de incrementar la incidencia en el mercado informal, así como de empeorar las condiciones de vida de trabajadores, en caso de pasar a una legislación demasiado laxa.



Este documento se encuentra sujeto a los términos y condiciones de uso disponibles en nuestro sitio web:
<http://www.centrocompetencia.com/terminos-y-condiciones/>

Cómo citar este artículo:

Santiago Albarracín y Andrea Alcaraz, "Explorando la legislación laboral en Bolivia: Un análisis desde la teoría económica del trabajo", *Investigaciones CeCo* (julio, 2024),
<http://www.centrocompetencia.com/category/investigaciones>

Envíanos tus comentarios y sugerencias a info@centrocompetencia.com
CentroCompetencia UAI – Av. Presidente Errázuriz 3485, Las Condes, Santiago de Chile