

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CARRERA DE DERECHO



TEMA DE MONOGRAFÍA

**“ANÁLISIS Y PROPUESTA SOCIO-JURÍDICA
PARA LA FORMALIZACIÓN Y MEJORA DE LAS CONDICIONES
LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR
DE LA PEQUEÑA Y MICROEMPRESA EN BOLIVIA”**

Postulante: Viki Beatriz Mita Laura

Tutor: Dr. Roberto Fernández Daza

La Paz – Bolivia

2011

Agradecimientos

A Dios, por la vida y su guía en toda decisión y en la culminación del presente trabajo.

Mi gratitud a la Universidad Mayor de San Andrés, Docentes de la Facultad de Derecho en la formación académica.

Al Dr. Roberto Fernández Daza, por su colaboración brindada.

Dedicatoria

A mis padres Germán y Agustina hermanos Edwin, Cecilia, Elizabeth y Edith que siempre me han brindado su apoyo incondicional.

A mi esposo Abraham y mis hijos Cesia, Alejandro por su amor, paciencia y colaboración.

En especial en memoria de mi bebé Daniel Carrillo Mita quien está en la presencia del Señor, él fue el impulso para alcanzar esta meta.

Tabla de contenido

Agradecimientos	2
Dedicatoria.....	3
Capítulo I: Marco Metodológico	6
1.1. INTRODUCCION.....	6
1.2. Elección del Tema	7
1.3. Delimitación del tema.....	7
1.4. Justificación.....	8
1.5. Objetivos	9
1.6. Método	10
1.7. Técnica	10
CAPITULO II: Análisis de la Pequeña y Microempresa en Bolivia	12
2.1. Introducción.....	12
2.2. Informalidad y microempresas	18
2.3. Microempresas y empleo	20
CAPÍTULO III: Análisis de la informalidad en Bolivia	25
3.1. Antecedentes	25
3.2. El Costo de la Formalización	25
3.3. Informalidad ¿Elección o eventualidad?.....	29
3.4. Estudios de Caso	35
3.5. Análisis de las historias de caso	36
3.6. Conclusiones	37
CAPITULO IV: Legislación Nacional y Legislación Comparada	39
4.1. Legislación nacional	39
4.2. Legislación Comparada	45
CAPITULO V: Propuesta y Conclusiones.....	52
5.1. Propuesta: Régimen laboral especial.....	53
5.2. Conclusiones y recomendaciones	57
Bibliografía	58
Anexos.....	¡Error! Marcador no definido.

Índice de Tablas

Tabla 1. Clasificación de empresas por tamaño y productividad (INE).....	16
Tabla 2. Clasificación de empresas de acuerdo a reglamento ministerial	16
Tabla 3. Detalle de los costos y trámites para constituir formalmente una empresa en Bolivia.....	27
Tabla 4. Carga de la Regulación Tributaria en los países, 2008	28
Tabla 5. Carga de la normativa laboral en los países latinoamericanos	29

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Causas de pertenencia al sector informal	30
Gráfico 2 Los factores más problemáticos para hacer negocios en Bolivia.....	31
Gráfico 3. La Legislación de país.....	32
Gráfico 4. Razones para operar en la informalidad	32
Gráfico 5. Dificultad de cumplimiento de legislación.....	33
Gráfico 6. ¿La legislación laboral en su país es simple y fácil de entender?	33
Gráfico 7. ¿Se ha desarrollado en su país algún tipo de estímulos para promover la correcta aplicación de la legislación laboral?	34

Capítulo I

Marco Metodológico

1.1. INTRODUCCION

A simple vista el trabajo de la población boliviana puede dividirse entre los que realizan su jornada en una oficina estatal o privada, entre los que prestan sus servicios en alguna fábrica y un gran sector que se encuentra en las calles, como comerciantes, transportistas, peluqueros, artesanos; además de aquellos que se encuentran bajo rústicos e improvisados talleres de manufacturas en textiles, madera y otros.

Esta apreciación no dista mucho de las estadísticas oficiales publicadas por la Unidad de Análisis de Políticas Económicas (UDAPE), estudios en los cuales se muestra que un 83% de la población se encuentra empleada en el sector de la microempresa, que no son más que pequeñas iniciativas productivas privadas.

Al ser estas unidades productivas mayormente de carácter de subsistencia, no reúnen las condiciones laborales necesarias para los empleados, como lo señala la normativa legal vigente en el país.

Expertos en la materia han llegado a denominar esta falencia como “subempleo”, es decir como un empleo de bajo nivel que implica el no cumplimiento de las condiciones establecidas en la Ley General del Trabajo y en otras normativas paralelas.

Las nuevas políticas estatales, impulsadas por la actual gestión gubernamental con tinte socialista, implican, en teoría, la mejora de la calidad de vida y de las condiciones laborales para los trabajadores, aspectos que si bien fueron anunciados, en la práctica no cambió mucho por falta de iniciativas de reformas o mejoras a la legislación laboral boliviana.

Justamente el presente trabajo pretende hacer notar esta carencia que es la necesidad de más del 65% de la población ocupada, pretendiendo también generar propuestas y pautas doctrinales que servirán, en siguientes estudios, para formular políticas y normas legales para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa.

1.2. Elección del Tema

La elección del tema de la presente monografía surge a partir de la necesidad de un análisis en materia socio-laboral en el sector de las pequeñas y microempresas ya que no hay una reglamentación referida a las condiciones laborales. Tampoco se conoce su estructura, organización aspectos que muestran vacíos en nuestra legislación. Es por ello que el presente documento será un instrumento que podrá utilizarse en la futura implementación de normas favorables a los trabajadores en este sector.

“Análisis y propuesta socio-jurídica para la formalización y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores en el sector de la pequeña y microempresa en Bolivia”

1.3. Delimitación del tema

Hablar de las condiciones laborales en el sector de la pequeña y microempresa en Bolivia, enmarca un gran campo de estudio, por ello se hace referencia a las delimitaciones del tema.

1.3.1. Delimitación Temporal

Para tener un margen adecuado en cuanto al tiempo, en referencia al estudio y análisis será durante los últimos siete años, es decir de 2005 al 2011 tomando en cuenta los cambios estructurales, políticos y sociales realizados en nuestro país.

1.3.2. Delimitación Espacial

Será objeto de estudio de referencia la Ciudad de La Paz, debido a su creciente desarrollo poblacional y paralelamente a los progresivos desarrollos del sector de las pequeñas y microempresas.

1.3.3. Delimitación Demográfica

Estará enmarcada en la población económicamente activa, ocupada en el sector de la pequeña y micro empresa.

1.3.4. Delimitación Jurídica

Para el presente documento se tomará en cuenta el Derecho Laboral haciendo, además, referencia a Normas y Decretos referidos a esta temática.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Teórica

Hablar de las pequeñas y microempresas es una realidad latente en cuanto a su formación, existencia y rápido crecimiento estudiado por expertos en la materia aunque mayormente con un énfasis económico y empresarial, y muy escasa acerca de la situación laboral de sus trabajadores.

Una revisión bibliográfica muestra un número significativo de estudios, ensayos y análisis sobre las condiciones laborales y de salud ocupacional de trabajadores en el área formal de las instituciones estatales y el sector privado bajo el paraguas de la normativa laboral. Sin embargo, estos mismos elementos son olvidados, poco atendidos y estudiados en el sector semiempresarial o informal, en el que paradójicamente está la mayor cantidad de trabajadores que cuenta en el país. Justamente el presente documento pretende realizar un aporte teórico a esta problemática.

1.4.2. Justificación Política

Durante la última gestión gubernamental se pregona cambios estructurales en nuestro país y se ostenta un gobierno para los más pobres, con reivindicaciones en los sectores más desprotegidos acciones que, de alguna manera se reflejan en algunas actitudes y decretos, pero que sin embargo en la práctica no son visibles en cuanto a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente del sector semiempresarial o informal.

1.4.3. Justificación Estadística

Las cifras publicadas por las instituciones gubernamentales son contundentes. Un 17% de la población ocupada está protegida por la Ley General del Trabajo, pero la gran masa laboral, el 83% de la población restante (pequeña y micro empresa), no gozan de las condiciones laborales establecidos en nuestras normas bolivianas.

La falta de condiciones laborales no sólo tiene que ver con la remuneración económica sino también índice directamente con la condición de pobreza de la población. Es así que, de acuerdo al INE, el sector formal registra sólo un 9.1% de trabajadores en extrema pobreza, mientras en el sector informal este dato crece hasta el 24.2%.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo Principal

Exponer las bases para la implementación de un régimen especial de formalización de las micro y pequeñas empresas para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados de pequeñas y micro empresas.

1.5.2. Objetivos Secundario

- a. Conceptualizar el sector de la pequeña y micro empresa de Bolivia.

- b. Evaluar la situación de las pequeñas y micro empresas y la situación laboral de sus trabajadores por medio de estadísticas y estudios de caso.
- c. Revisar la normativa y las políticas del gobierno referidas a la situación laboral de los trabajadores de la micro y pequeña empresa en Bolivia y revisando la legislación comparada a nivel regional considerando la experiencia de países vecinos.
- d. Formular las bases necesarias para la implementación de un régimen especial que permita la formalización de las micro y pequeñas empresas y la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores.

1.6. Método

1.6.1. Inductivo

La presente investigación se realizara por el método inductivo, vale decir de lo particular a lo general. Se evaluará la actual situación del sector de pequeñas y microempresas.

Histórico

Se hará un estudio del surgimiento del sector semiempresarial, su evolución y los cambios en cuanto a las políticas de gobierno enmarcadas en las reformas estructurales y sociales de reivindicación de los sectores desprotegidos y amparadas por un movimiento social que forma parte del gobierno nacional.

1.6.2. Exegético

Se analizará el ordenamiento jurídico sobre los derechos de los trabajadores inscritas en las normas vigentes que tienen que ver con la protección a la población laboral en Bolivia.

1.7. Técnica

1.7.1. Recopilación de información

En la normativa jurídica, libros, revistas, periódicos, páginas web, publicaciones estadísticas de instituciones gubernamentales, no gubernamentales.

1.7.2. Entrevistas

Se realizará estudios de caso en micro o pequeñas empresas, tomando como referencia a la Ciudad de La Paz, esto por la creciente población trabajadora y la existencia de pequeñas y microempresas.

CAPITULO II

ANALISIS DE LA PEQUEÑA Y MICROEMPRESA EN BOLIVIA

2.1. Introducción

La historia de Bolivia refleja, entre muchos otros elementos, el gradual desarrollo de la economía nacional y el de sus actores que bien pueden llamarse inversionistas, gobernantes, empresarios y, por supuesto, trabajadores de estas unidades productivas. Los derechos y obligaciones de cada uno de ellos han sido reconocidos a partir de la generación de políticas y normativas laborales. Sin embargo, la reciente aparición y explosión de un nuevo tipo de unidades productivas, llamadas microempresas redujeron el alcance de los cánones establecidos hasta el día de hoy.

Justamente, la presente investigación está referida a observar esta problemática: la de la falta de una adecuada legislación que permita la formalización de estas pequeñas unidades productivas y con ello la seguridad y respaldo legal con el que todo trabajador debe contar por cuanto esta estructura se constituye actualmente en una gran porción de la base económica, laboral y social del país.

Se habla de una propuesta de normativa, una nueva Ley General del Trabajo, que busca mejorar las condiciones de los trabajadores para brindarles mayor seguridad laboral e industrial, en definitiva para mejorar sus condiciones laborales. Este nuevo instrumento legal deberá estar acorde a los avances sociales que incorporan los nuevos principios incluidos en la Constitución Política del Estado y las conquistas sociales que nacen de las luchas obreras además de las recomendaciones realizadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y su brazo social-empresarial, como es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (*Gobernabilidad Democrática en Bolivia, 2011*)

El gran desafío, que se constituye en parte de la meta de la presente investigación, es sentar las bases para que el grueso de la población ocupada en este sector “semiempresarial”, sea beneficiada con las normas laborales ya que actualmente los trabajadores de estas unidades se encuentran desprotegidos ya que la gran mayoría de los emprendedores opta por acogerse bajo el paraguas de la informalidad, por la rigidez, peso e inaplicabilidad de la legislación boliviana en cuanto a los trabajadores.

2.1.1. Surgimiento y desarrollo de las pequeñas y micro empresas.

El surgimiento del concepto de Pequeña y Media Empresa (PyME), se enmarca hacia finales de la década de los años 70 y se relaciona principalmente con la crisis del modelo fordista (*Batista & Machado Hernandez*), que sustentaba la existencia de grandes industrias y una gran cadena humana/tecnológica de producción que tenía mucha rigidez en sus esquemas tecnológicos y productivos, y estaban orientadas casi exclusivamente al mercado interno.

En este contexto el papel de las PyMEs se limitaba al mantenimiento del equilibrio socioeconómico. Su tarea era la de generar fuentes de trabajo. Pero los años 70 marcaron el fin del modelo fordista de desarrollo industrial. Por un lado, la crisis del petróleo encareció enormemente los precios de los energéticos y, por otro lado, la expansión económica de los países desarrollados registrada en esa década comenzó a detenerse como consecuencia lógica de la caída del consumo. A esto se le sumó la aparición de nuevos países industriales exportadores, principalmente los del sudeste asiático. La crisis de este período es el resultado de los límites el modelo y desarrollo industrial que se funda en la producción masiva.

Frente a este Nuevo Orden Económico Mundial las grandes empresas iniciaron un proceso de reconversión que consistió básicamente en incorporar todos aquellos elementos necesarios para frenar la caída de su rentabilidad y hacerse competentes.

En este período de transición aparece el nuevo paradigma tecnológico-organizativo en la década de los 80: especialización flexible, las PyMEs fueron ganando espacio en término de productos y empleos marcando el inicio de una nueva etapa para estas nuevas unidades productivas en los países industrializados, que permitió el resurgimiento de las mismas y la revalorización de su rol dentro del proceso de crecimiento económico. En la mayoría de los casos el Estado advirtió esta situación y sumó sus esfuerzos por incentivar y apoyar a estas “pequeñas” empresas.

En buena parte de los países desarrollados y subdesarrollo las PyMEs han registrado un dinamismo importante, como consecuencia de uno de los principales giros introducidos por la globalización.

2.1.2. Surgimiento y desarrollo de las pequeñas y microempresas en Bolivia

Desde los años sesenta se observa en Bolivia, como en otros países vecinos, una tendencia migratoria de las áreas rurales a las urbanas. El fuerte crecimiento de esta tendencia producido en los años ochenta, se originó por el cierre de varias de las grandes industrias públicas mineras del país, ubicadas fuera de las mayores ciudades que han generado un proceso fuerte de migraciones internas, que han prácticamente generado nuevas ciudades como es el caso de El Alto con un crecimiento poblacional del 9% anual, indicador que supera en 3 veces la media nacional. En vista de la carencia de oportunidades de empleo en el sector urbano formal, estos migrantes se han venido empleando principalmente en actividades informales. Esta tendencia de crecimiento del sector informal ha sido favorecida por los ingresos masivos de artículos de consumo importados, como consecuencia de las medidas de liberalización del comercio exterior y las oportunidades que ofrece el vecino puerto libre de Iquique en Chile.

Estos factores han determinado que en Bolivia exista una concentración muy alta de microempresas, aún en comparación con otros países de la región. De acuerdo a Javier Urey, en Bolivia, el sector de las micro y

pequeñas empresas representa un 98% de las unidades productivas (con menos de 20 empleados) que genera el 89% del empleo nacional aportando un 29% del producto interno bruto (*Higazy, 2007*).

Esta explosión de unidades productivas hicieron que en la década de los 90 existieran en Bolivia varias iniciativas tendientes a mejorar la productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas, provenientes tanto de la cooperación internacional como del Estado, que han ido generando una serie de experiencias institucionales de políticas públicas, las que han establecido cierta capacidad nacional de atención con servicios de desarrollo empresarial a estas unidades económicas.

A pesar de estos apoyos el número de empresas atendidas con servicios no alcanza la cobertura esperada, siendo que tan solo un 3% de las unidades accede anualmente a servicios de capacitación, aspecto que repercute en bajos niveles de productividad.

Tampoco se pudo en este tiempo realizar una normativa que pueda ni siquiera definir jurídicamente el concepto, tamaño, y características de las micro pequeñas y medianas empresas.

2.1.3. Estructura y características de la MyPEs en Bolivia

No existe documentación oficial sobre las características de las MyPEs en Bolivia. Los estudios realizados por entidades como la Comunidad Andina de Naciones (CAN), el Banco Mundial (BM), la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la CEPAL arrojan ideas sobre los tipos de conformación empresarial en Bolivia, siempre destacando que existe un vacío conceptual y jurídico en este campo.

Sin embargo, entidades como el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su Encuesta a las Micro y Pequeñas Empresas realizada en 2007 (*Instituto Nacional de Estadística, 2007, pág. 32*) publica los siguientes criterios de clasificación:

Tabla 1. Clasificación de empresas por tamaño y productividad (INE)

Variables	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Grande empresa
Número de Personal Ocupado	1 a 4	5 a 14	15 a 49	Mayor o igual a 50
Valor de Ventas anuales en Bs.	1 a 855.000 Bs.	855.001 a 4.270.000	4.270.001 a 17.080.000	Más de 17.080.000

Por otra parte, El Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural, establece, en un reglamento ministerial, los siguientes rangos de clasificación, aunque en el objeto de la norma se establece que dicha clasificación es aplicable para la contratación de unidades productivas convocados por el Estado Plurinacional de Bolivia (*Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural, 2009*):

Tabla 2. Clasificación de empresas de acuerdo a reglamento ministerial

Variables	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Grande empresa
Número de trabajadores	Inferior o igual a 9 trabajadores	Entre 10 y 19 trabajadores	Entre 20 y 49 trabajadores	Más de 50 trabajadores
Activos Productivos	Inferior o igual a 150.000 UFVs	Entre 150.000 y 1.500.000 UFVs	Entre 1.500.001 y 6.000.000 UFVs	Mayor o igual a 6.000.001 UFVs
Ventas anuales	Inferior o igual a 600.000 UFVs	Entre 600.000 y 3.000.000 UFVs	Entre 3.000.001 a 12.000.000 UFVs	Mayor o igual a 12.000.001 UFVs
Exportaciones anuales	Inferior o igual a 75.000 UFVs	Entre 75.001 y 750.000 UFVs	Entre 750.001 y 7.500.000 UFVs	Mayor o igual a 7.500.001 UFVs

Como se podrá observar, tanto en estos documentos como en la bibliografía internacional los parámetros son similares, dejando en claro las dos formas de caracterizar a las MyPEs: por el número de trabajadores y por su productividad.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el sector micro empresarial urbano del país ocupa a alrededor de 800.000 personas lo que representa el 63% de la Población Económicamente Activa (PEA) urbana del país (*Schneider, 2003*).

De acuerdo a las estadísticas publicadas por la Comunidad Andina de Naciones (*Comunidad Andina de Naciones, 2009*), dentro de las microempresas urbanas predomina la actividad de comercio, con una participación del 51% de los establecimientos de dicho sector, siguiendo el sector de servicios con un 29% y la industria manufacturera con un 20%.

2.1.4. Apoyo estatal y privado a las pequeñas unidades productivas

Como respuesta a la falta de productividad empresarial el Estado ha establecido nuevas iniciativas públicas tendientes a fortalecer las micro y pequeñas empresas, entre las que encontramos el Programa de Apoyo Integral a la Micro y Pequeña Empresa. Esta iniciativa tiene especial interés en el estudio de las prácticas óptimas en materia de política pública para el apoyo al sector, especialmente en la institucionalidad público – privada que surge de esta iniciativa.

En el año 1998 el gobierno de Bolivia estableció el Vice ministerio de la Microempresa al interior del Ministerio del Trabajo y Microempresa, como cabeza de parte del Estado en apoyo al sector, y en el año 2000 el Servicio de Asistencia Técnica –SAT- brazo ejecutivo del Estado en la provisión de servicios empresariales, fue transferido desde el Ministerio de Desarrollo Económico al Ministerio del Trabajo y Microempresa. El SAT es el ejecutor del Programa de Apoyo Integral a la Pequeña y Microempresa en su Componente de Apoyo Directo a las Empresas, que cuenta con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo –BID- y que intenta mejorar la productividad de estas unidades económicas, que en el caso de Bolivia representan el 98% de las empresas existentes. Recientemente el SAT ha sido transferido nuevamente al Ministerio de Desarrollo Económico, como resultado de un proceso de ajuste fiscal y de reducción de ministerios.

Actualmente existe un Viceministerio de la Pequeña y Microempresa dentro del Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural.

2.2. Informalidad y microempresas

2.2.1. Definiciones de informalidad

En términos generales la informalidad comprende toda actividad no lícita, actividades que tienen un carácter estrictamente lícito pero que escapan al registro o a la regulación del gobierno.

Diferentes autores llegan a la conclusión que lo informal es “toda actividad económica que, en general, estaría sujeta a impuestos si fuera declarada a las autoridades tributarias” (*Instituto Peruano de Economía, 2011*).

Se debe recalcar que la OIT hace una diferenciación entre “economía informal”, “empleo informal”, “sector informal” y “trabajo no protegido”. La expresión “economía informal” se utiliza para hacer referencia al concepto general de informalidad que incluye tanto relaciones de producción como las relaciones de empleo (*Consejo Consultivo Laboral Andino, 2007*).

El Banco Mundial acota que no existe una definición universal de informalidad, aunque sugiere dos definiciones para definir la informalidad en Bolivia (*Banco Mundial, 2007*):

***Una definición productiva,** basada en las categorías laborales y el tamaño de las empresas. Según esta definición, un individuo que pertenece a las siguientes categorías es considerado informal: (i) asalariados informales, incluidos los trabajadores manuales y de cuello blanco y los empleadores remunerados que trabajan en establecimientos privados con menos de cinco socios; y (ii) no asalariados informales, incluidos los empleados no remunerados y el personal de cooperativas en establecimientos con menos de cinco personas, así como los que trabajan por cuenta propia y los trabajadores familiares.*

***Una definición legalista.** Según esta definición, un trabajador no afiliado a un plan de pensiones es informal. Los sectores formal e informal fueron divididos en trabajadores asalariados y no asalariados: (i) asalariados, incluidos*

los trabajadores manuales y de cuello blanco, los empleadores remunerados y los empleados domésticos; (ii) no asalariados, incluidos los empleados no remunerados, personal de cooperativas y trabajadores familiares.

2.2.2. Pequeña y microempresa en Bolivia ¿Por qué informales?

El sector de la micro y pequeña empresa normalmente es asociado con la informalidad. Son muchos los estudios y criterios realizados al respecto, sin embargo, de acuerdo a la Unidad de Análisis de Políticas Económicas (UDAPE) dependiente del gobierno boliviano serían tres los factores que determinan la informalidad en este sector de la economía nacional:

...se confirma la existencia de un grado muy reducido de protección social dentro de la población ocupada en Bolivia, el cual es medido de acuerdo a la cotización que realiza un trabajador a una Administradora de Fondo de Pensiones (AFP). Con base en este criterio, el 79% de la población ocupada en Bolivia podría ser clasificada como informal. Pero si consideramos el criterio de informalidad a partir del Número de Identificación Tributaria (NIT), el nivel de informalidad es de 65% de la población ocupada. Un tercer método que se tiene para abordar el análisis de la informalidad es el criterio de tamaño de empresa. Bajo este razonamiento la informalidad llega al 59% (Erostegui Torrez, Abril de 2010).

Al igual que en otros países de la región, comúnmente el patrón o propietario de la unidad productiva se desenvuelve como un trabajador más, las condiciones de trabajo son mayormente artesanales, no se llevan registros contables, y generalmente no se pagan impuestos. El número de trabajadores en estas empresas se ubica en el rango entre 1 y 4 personas, las que muchas veces suelen ser familiares.

El Banco Mundial estima que el 80% de los empleos urbanos y rurales son informales, comparado con el 60% de la región. “Además, Bolivia es el primer país del mundo en lo que se refiere al valor agregado generado por el sector informal como participación en el PIB que se calcula en 68% (*Banco Mundial, 2007*).

El estudio encuentra, además, otros factores de informalidad, por ejemplo, de todas las empresas encuestadas, la mitad de las empresas urbanas eran totalmente informales, 28% tenía licencia municipal, 21% tenía

un NIT, y sólo el 4% tenía adicionalmente el registro de Fundempresa. En el caso de las empresas rurales, 10% tenía NIT y ninguna estaba inscrita en Fundempresa.

Son muchos los criterios que explican o justifican la existencia de la informalidad. Algunos de estos argumentos tienen que ver con el poco conocimiento de los trámites tributarios, laborales, municipales, etc. para registrar un negocio. El Banco Mundial acota que un 40% de los emprendedores no conoce el rol de Fundempresa.

Los requisitos para registrar una nueva empresa resultan muy caros (ver anexo 1). De acuerdo al informe Doing Business 2007, Bolivia ocupa el puesto 113 entre 175 países sólo por encima de Haití y Venezuela en América Latina. A esto debe sumarse la debilidad de las instituciones públicas y el costo de la información sobre lo que una empresa necesita para formalizarse.

Por otro lado, las empresas, principalmente las MyPEs, indican que los costos de la formalización no están compensados por ningún beneficio salvo por cumplir la ley y evitar multas.

2.3. Microempresas y empleo

Ante la difícil situación social del país y las altas tasas de subempleo la microempresa necesariamente constituye un factor importante para la política de generación de empleo en el país. El INE estima que del total de empleos adicionales requeridos anualmente para mantener ocupada a la población (aproximadamente 123.000), el 59% serán provistos por el sector micro empresarial. Tomando en cuenta las escasas oportunidades de empleo y la deficiente infraestructura en las zonas rurales, evidentemente en el futuro, no se detendrá la corriente migratoria y, por consiguiente, se incrementará el número de microempresas urbanas.

En las nueve ciudades capitales de Bolivia más El Alto, el sector de micro y pequeñas empresas juega un papel predominante en la creación de

puestos de empleo. El índice de personas ocupadas en micro y pequeñas empresas sobre el total de las personas ocupadas oscila entre el 71,1% en El Alto y 79,2% en Oruro, con un promedio nacional de 74,1%.

La Paz cuenta con una gran cantidad de establecimientos que realizan una actividad económica como: Microempresas (1 a 4 empleados) 32.652 establecimientos, Pequeña empresa (5 a 20 empleados) 3.858 establecimientos, Mediana empresa (20 a 50 empleados), Gran empresa (más de 51 empleados).

Las cifras de estas “semiempresas” son contundentes a la hora de magnificar esta problemática ya que existen 7.772 tiendas de barrio, 1.221 consultorios jurídicos, 626 consultorios médicos, 405 Discotecas y salones de baile, 2.178 Restaurantes, 323 talleres mecánicos y 5.842 vendedoras (res) en el mercado (caseras).

2.3.1. El anhelo. Empleo Digno

La promulgación de la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, establece en su Art. 46 “Toda persona tiene derecho al trabajo digno con seguridad industrial y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo, satisfactorio, que asegure para sí y su familia una existencia digna”. Determina además que todas las personas tienen derecho al acceso a “una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias”.

Según la OIT el trabajo digno puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos:

- Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo
- Oportunidad de empleo e ingresos
- Protección y seguridad social
- Dialogo social y tripartismo

“Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajadores asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casa o en la comunidad” *(Erostequi Torrez, Abril de 2010, pág. 14)*. En otras palabras es trabajo productivo y de calidad en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, con remuneración adecuada y protección social, además de considerar que se deben proteger todos los derechos.

El concepto de la OIT abarca a un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para la manifestación de expresiones, orientación y participación en la toma de decisiones, sin importar sexo, raza, color, credo, etc *(Erostequi Torrez, Abril de 2010, pág. 14)*. Es decir que el término decente, no solo se restringe a crear fuentes de trabajo, sino que estos deben de tener una calidad aceptable. Tampoco el concepto de trabajo decente es algo estático, pues está relacionado con la trayectoria laboral de las personas y se considere que esta comienza en la familia, con la educación y con la posibilidad de insertarse a redes que colaboren a una inserción laboral exitosa.

Desde la perspectiva del trabajo decente existen tendencias que, a favor o en contra, se manifiestan en los países y que pueden ser agrupadas de la siguiente manera.

- a) Cambios en la estructura del mercado de trabajo. Se observa un incremento de las tasas de desempleo, subempleo y del Sector Informal Urbano.
- b) Cambios en la normativa laboral. Caracterizada por la flexibilidad de las relaciones laborales, desprotección de los trabajadores y una creciente inestabilidad laboral que se manifiesta por las altas tasas de rotación.
- c) Reforma del sistema de seguridad social. Determinada por el cambio del principio solidario que se regía a la Seguridad Social, por el individual. Se inclina por el sistema individual desechando el

tripartismo. Se opta por las administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

- d) Debilitamiento del sindicalismo. La flexibilidad laboral provoca temor en los trabajadores para afiliarse al sindicato. Al mismo tiempo existe una escasa aptitud de la organización laboral para adaptarse a los nuevos tiempos. Esto provocó una pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas.
- e) Se otorga al mercado la función de regular el empleo, el salario y las prestaciones sociales. Se nota un debilitamiento o se relega el rol del Estado como agente en la asignación de recursos (*Erostequi Torrez, Abril de 2010, pág. 13*).

La combinación de todos estos elementos ha dado como resultado final el deterioro de las condiciones de trabajo. Razón suficiente para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proponga el concepto de trabajo decente y conjuntamente con los Ministerios de Trabajo, Organizaciones de Trabajadores y Empleadores se impulsen programas de trabajo digno para revertir la tendencia a la precarización laboral. Con esta política la OIT pretende cubrir las aspiraciones de las personas en relación a las oportunidades de trabajo e ingresos; derechos laborales, reconocimiento; estabilidad, desarrollo personal; justicia e igualdad de género.

2.3.2. La Realidad. Precariedad laboral

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indica que Bolivia ha continuado presentando una situación altamente restrictiva para el ejercicio de los derechos laborales, la libertad de asociación y la acción sindical. Explica el mencionado documento (*Escobar & Rojas, 2009, pág. 9*):

A pesar del discurso de cambio en el modelo de desarrollo instalado en las esferas gubernamentales, las políticas que se promueven no están orientadas hacia el fortalecimiento de la capacidad productiva y la generación de empleos de calidad en los sectores que hacen uso intensivo de fuerza de trabajo; por el contrario, siguen favoreciendo a la competitividad y ganancia empresarial

asentadas en el pago de salarios bajos y el recorte o eliminación de los beneficios laborales dispuestos por ley, con ajustes simultáneos en el empleo en función de las variaciones de la demanda, generando las condiciones para el aumento del desempleo y de la precariedad laboral en todas las esferas del mercado de trabajo.

El Banco Mundial, afirma que mientras más pequeña es la empresa, hay más probabilidad de ser informal. La Encuesta de Hogares realizado por el INE en 2005, muestra que el 48% de los empleados de las microempresas (de 1 a 10 trabajadores) no cuenta con ningún tipo de cobertura de contrato de trabajo y fondo de pensiones. Menos del 5% de las microempresas cuenta con el beneficio de los fondos de pensiones y menos del 2% cuenta con un contrato formal de trabajo (*Banco Mundial, 2007, pág. 36*).

Los anteriores datos sólo suman los argumentos que tienen que ver con la precariedad laboral con la que nacen y se desarrollan las MyPEs en Bolivia. Justamente, debido a que estas son informales, los estudios realizados arrojan sólo estimaciones y no datos oficiales.

CAPÍTULO III

Análisis de la informalidad en Bolivia

3.1. Antecedentes

El sector informal de Bolivia es el mayor de América Latina, según muchas definiciones y medidas, casi el 80 por ciento de los empleos urbanos y rurales son informales siendo el más alto porcentaje en América Latina que en promedio tiene una tasa por debajo del 60 por ciento. La informalidad en Bolivia es también la más alta de la región considerando el derecho a una jubilación vinculada con el empleo. Alrededor del 70 por ciento de los trabajadores no están inscritos en el sistema de pensiones; este porcentaje es el más alto de la región junto con el del Paraguay.

¿Por qué se registran estos datos? ¿Tiene que ver con una violación premeditada a los derechos laborales por parte de los micro y pequeños emprendedores? ¿o tal vez por un norma rígida e inalcanzable para las pequeñas unidades productivas?

Son muchos los estudios realizados al respecto a cargo de instituciones nacionales e internacionales, y de ellos se hará una recopilación en este capítulo resaltando los datos más sobresalientes de los mismos.

3.2. El Costo de la Formalización

De acuerdo al Banco Mundial son muchos los factores que afectan la formalización de las MyPEs: “La complejidad de las regulaciones que afecta a las empresas formales se considera una de las principales causas de la informalidad” (*Banco Mundial, 2007*).

Justamente, en el informe “Haciendo Negocios” (Doing Business) Bolivia ocupa el lugar 149 de 183 países evaluados en cuanto a la facilidad de hacer negocios. Como se podrá ver en el cuadro (*Banco Mundial, 2011*):

Facilidad para hacer negocios en Bolivia

Categoría de ingreso	Ingreso bajo medio
Población	9.862.860
PIB per cápita (US\$)	1.630,00
Clasificación Doing Business 2010	148
Clasificación Doing Business 2011	149

Apertura de un negocio

Clasificación DB 2010	166		
Clasificación DB 2011	166		
Indicador	Bolivia	América Latina y el Caribe	Países OCDE
Procedimientos (número)	15	9,3	5,6
Tiempo (días)	50	56,7	13,8
Costo (% de ingreso per cápita)	100,8	36,2	5,3
Requisito de capital mínimo pagado (% de ingreso per cápita)	2,5	4,6	15,3

Cierre de una empresa

Clasificación DB 2010	63		
Clasificación DB 2011	58		
Indicador	Bolivia	América Latina y el Caribe	OCDE
Tasa de recuperación (centavos por dólar)	39,3	32,8	69,1
Tiempo (años)	1,8	3,3	1,7
Costo (% de los bienes)	15	15,9	9,1

El informe del Banco Mundial indica que el establecimiento de una empresa en Bolivia implica la participación de varios organismos y la realización de trámites engorrosos. El Ministerio de Trabajo, la Caja Nacional de Salud, el Servicio de Impuestos Nacionales y los gobiernos municipales, así como las AFP y Fundempresa -los operadores privados a cargo del sistema de pensiones y registro de comercio de Bolivia- aplican todos procedimientos independientes y no hay ningún intercambio de información ni coordinación entre ellos generando un proceso de tramitación que dura 50 días:

Tabla 3. Detalle de los costos y trámites para constituir formalmente una empresa en Bolivia

No	Detalle	Días	Costo Bs	Costo \$us	Costo % PIB
1	Verificar disponibilidad del nombre comercial	1	0	0	0
2	Preparar la escritura de constitución de sociedad	1	7.800	975	101
3	Protocolizar la escritura de constitución de sociedad ante un Notario de Fe Pública	1	1.000	125	13
4	Publicar el testimonio de constitución de sociedad en un diario de circulación nacional	2	50	6	1
5	Preparar el balance de apertura	1	1.000	125	13
6	Sellar el balance de apertura por el Colegio de Contadores y/o Auditores	1	50	6	1
7	Obtener el número de identificación tributaria (NIT) del Servicio de Impuestos Nacionales	1	0	0	0
8	Obtener la licencia de funcionamiento de la Alcaldía Municipal (La Paz)	1	0	0	0
9	Inspección del gobierno municipal (La Paz)	7	0	0	0
10	Obtener el certificado de depósito bancario	0	0	0	0
11	Obtener la Matrícula del Registro de Comercio	9	548	73	8
12	Inscribirse en la cámara de comercio o de industria correspondiente	1	320	40	4
13	Afiliación a la Caja Nacional de Salud	20	45	6	1
14	Registro en el Ministerio de Trabajo	1	50	6	1
15	Registro de empleados en la Administradora de Fondos de Pensiones	3	0	0	0
	TOTAL	50	10.899	1.362	141

La (tabla 3) muestra que Fundempresa y la Caja Nacional de Salud son las instituciones que más tiempo se toman para tramitar los permisos y contratación de servicios. Por otro lado, el costo de iniciar una empresa formal equivale a gastar 1.4 veces el ingreso económico anual del emprendedor, situación totalmente desmotivadora para iniciar un nuevo negocio.

Así mismo, investigadores de la Fundación Milenio, expresan que la carga de regulación tributaria sería otro factor que determina la ausencia de formalidad en la mayoría de las pequeñas y micro empresas, como se observa en el cuadro siguiente:

Tabla 4. Carga de la Regulación Tributaria en los países, 2008

País	Pagos (Número)	Tiempo (Horas)	Impuestos a pagar (% de utilidad bruta)
Bolivia	41	1080	80,3
Argentina	34	615	116,8
Brasil	23	2600	71,7
Chile	10	432	26,3
Paraguay	33	328	43,2
Perú	53	424	40,8
América Latina y El Caribe	41,3	430,5	49,1
Países de la OCDE	15,3	202,3	47,8

Como se puede observar (tabla 4), son tres los elementos que marcan la pesadez del sistema tributario en Bolivia. El número de pagos que se debe realizar a lo largo del año, asumiendo costos paralelos de contratación de personal de contabilidad, el tiempo destinado a los trámites laborales y finalmente el monto de impuestos que casi duplica al promedio de los países vecinos y de la región.

El Banco Mundial acota que la regulación laboral restringe la formalidad tanto de las empresas como del trabajo. La legislación laboral de Bolivia data de 1939 y elevada a rango de Ley 1942, las recientes reformas hicieron aún más rígida la norma haciendo que los empresarios, restringidos por sus

condiciones económicas, estén menos dispuestos a asumir el riesgo de realizar contratos formales.

Es de resaltar (tabla 5) el siguiente nivel de dificultad de despido en Bolivia, el más alto de Latinoamérica, ya que el empleador debe pagar el equivalente a 100 semanas de salario para despedir a un trabajador. La inflexibilidad de horario también es alta ya que se refiere al periodo de vacaciones, mucho mayor que en otros países (*Banco Mundial, 2007, pág. 48*).

Tabla 5. Carga de la normativa laboral en los países latinoamericanos

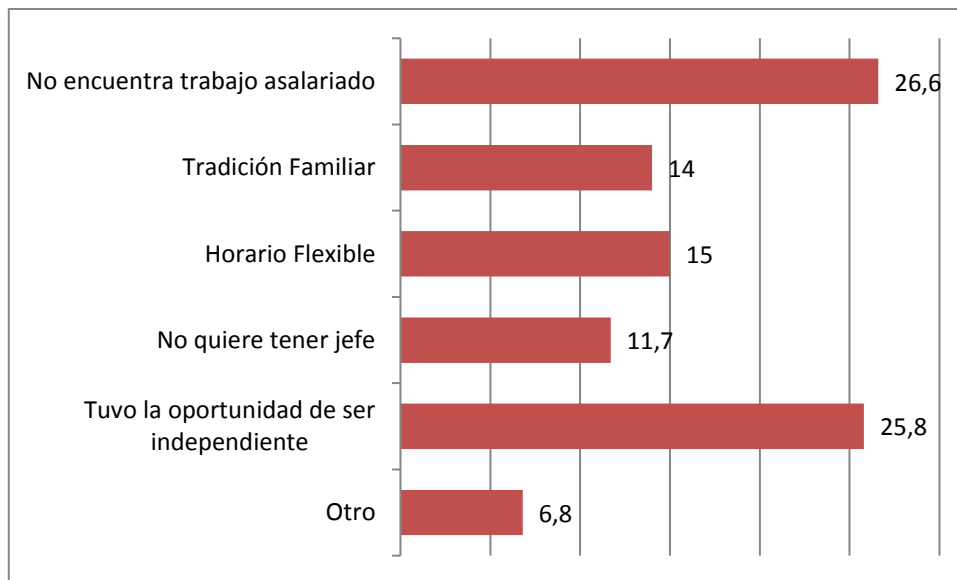
País	Índice de dificultad de contratación	Índice de inflexibilidad de horario	Índice de dificultad de despido	Índice de Rigidez laboral (*)	Costos laborales no salariales % salario	Costos de despido semanas de salario
Argentina	44	60	20	41	23	138.7
Bolivia	61	60	100	74	13.7	99.5
Brasil	67	60	0	42	37.3	36.8
Chile	33	20	20	24	3.4	52
Colombia	22	40	20	27	27.6	58.6
Costa Rica	56	40	0	32	26	35.3
Ecuador	44	60	50	51	12.2	135.4
El Salvador	33	40	0	24	8.9	85.7
México	33	40	40	38	23.9	74.3
Nicaragua	11	60	0	24	17	23.8
Panamá	78	20	70	56	19.4	44
Paraguay	56	60	60	59	16.5	112.9
Perú	44	60	80	61	9.8	52
Uruguay	33	60	0	31	6.2	31.2
Venezuela	67	60	100	76	15.7	47.3
ALyC	34	34.8	26.5	31.7	12.5	59
OCDE	27	45.2	27.4	33.3	21.4	31.3

Nota: (*) El índice de rigidez laboral es el promedio de los índices de dificultad de contratación, rigidez horaria y dificultad de despido.

3.3. Informalidad ¿Elección o eventualidad?

Respecto a las causas para pertenecer al sector informal, la Fundación Milenio (*Evia & Pacheco, 2010*), explican que pese a haber varias razones, un 66.5% de los encuestados pertenece al sector informal por voluntad propia. (Gráfico1) Sólo un 26.6% de los encuestados declararon ser informales por no encontrar un trabajo asalariado.

Gráfico 1. Causas de pertenencia al sector informal

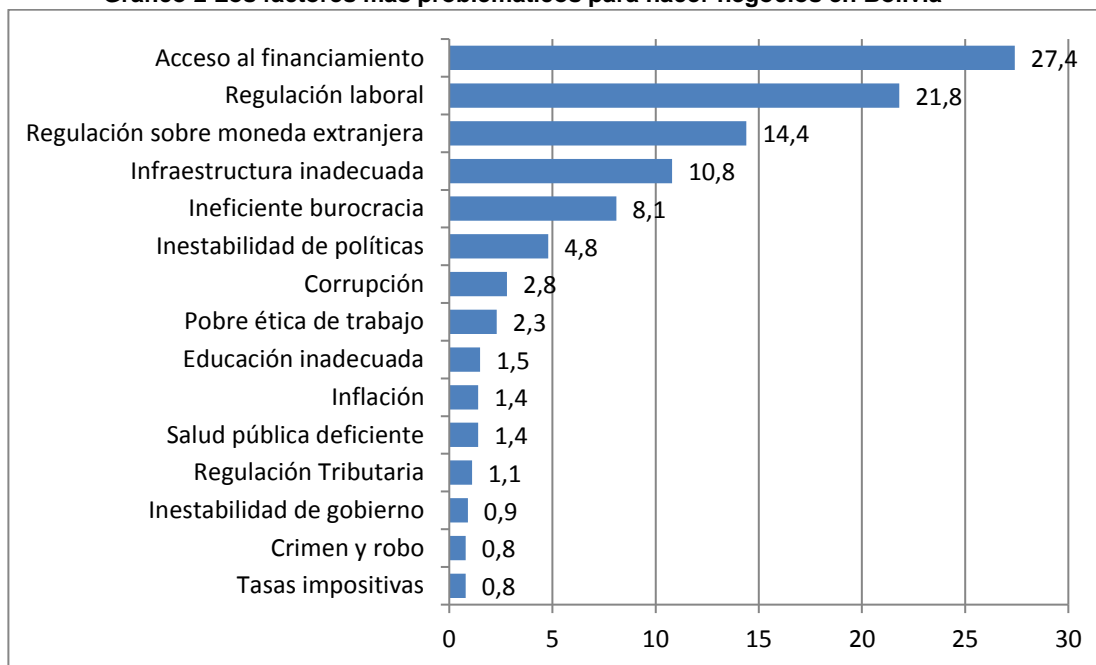


De acuerdo (Gráfico 2) la encuesta realizada por el Foro Económico Mundial, donde los encuestados debían escoger, de una lista de 15 factores, los cinco más problemáticos para hacer negocios en el país y clasificarlos del 1 (más problemático) al 5 (menos problemático), se encontró que el acceso al financiamiento, es la mayor traba a la hora de hacer negocios en Bolivia (*World Economic Forum, 2011, pág. 120*).

Llama la atención que los encuestados señalan a la regulación laboral como el segundo factor más problemáticos para hacer negocios. Las restricciones de infraestructura y las normas laborales. La debilidad institucional impide que el gobierno provea servicios de calidad en áreas cruciales relacionadas con la promoción de las actividades comerciales y productivas, como la protección de la propiedad privada y la provisión de un marco adecuado para las transacciones comerciales, acceso fácil y expedito

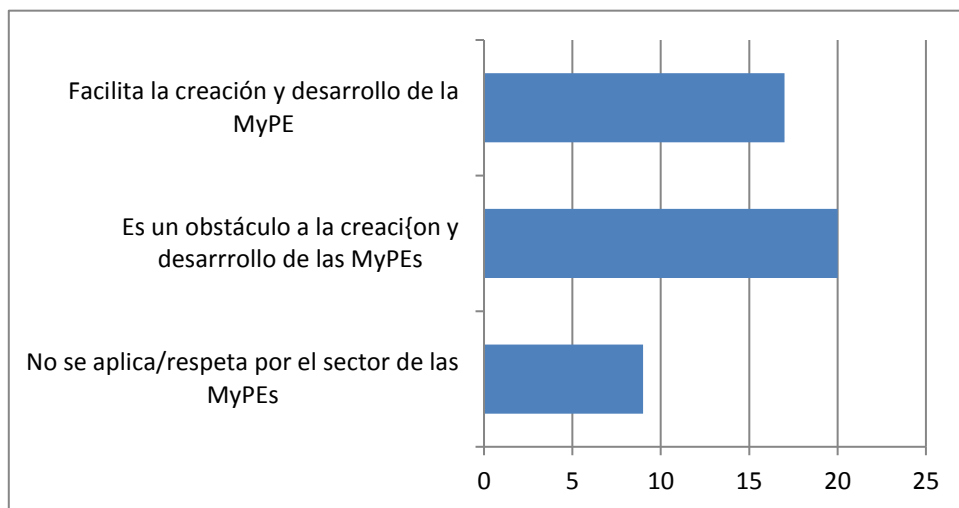
a los tribunales y a la justicia y protección contra las prácticas corruptas. La debilidad institucional limita la formalidad, porque los empresarios perciben que no garantiza el acceso a servicios públicos de buena calidad.

Gráfico 2 Los factores más problemáticos para hacer negocios en Bolivia



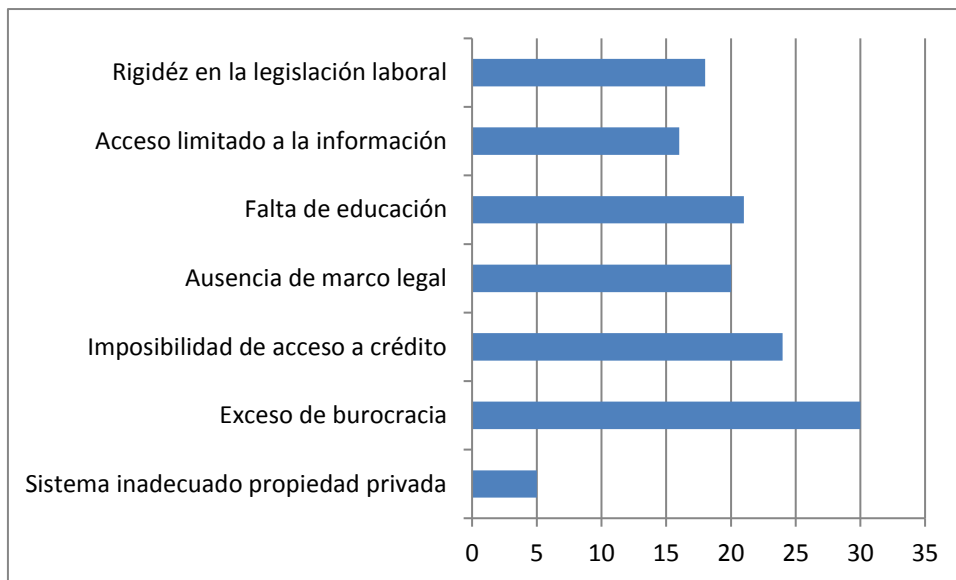
La Organización Internacional de empleadores elaboró una encuesta a nivel latinoamericano, en el cual también los emprendedores bolivianos fueron consultados, respecto al derecho laboral y las Micro y Pequeñas Empresas (*Organización Internacional de Empleadores, 2006*). Algunos de estos resultados muestran que, en opinión de los encuestados, la legislación en general es un obstáculo a la hora de la creación y el desarrollo de una MyPE.

Gráfico 3. La Legislación de país



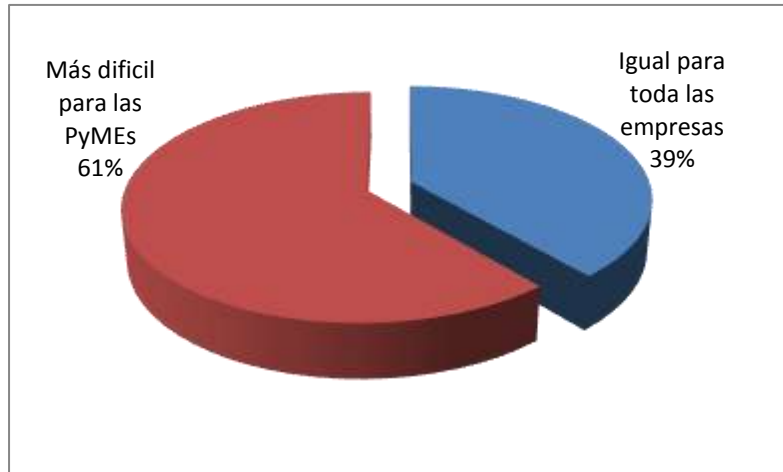
Esta misma encuesta, refleja que entre las principales razones por la que las MyPEs operan en la informalidad tienen que ver mayormente con el exceso de burocracia, el costo/tiempo para registrar un negocio, la ausencia de un marco legal y una rígida legislación laboral.

Gráfico 4. Razones para operar en la informalidad



Es de destacar que los encuestados declararon que en términos de tiempo/costo el cumplimiento de la regulación laboral es mucho más difícil para las MyPEs que para el resto de las empresas:

Gráfico 5. Dificultad de cumplimiento de legislación



Los encuestados por la Organización Internacional de Empleadores manifestaron, mayoritariamente, que la legislación laboral no es fácil de entender, por lo tanto es igual dificultoso ejecutarlo.

Por otro lado, creen que el gobierno no dispuso ningún tipo de incentivo para promover la correcta aplicación de la legislación laboral.

Gráfico 6. ¿La legislación laboral en su país es simple y fácil de entender?

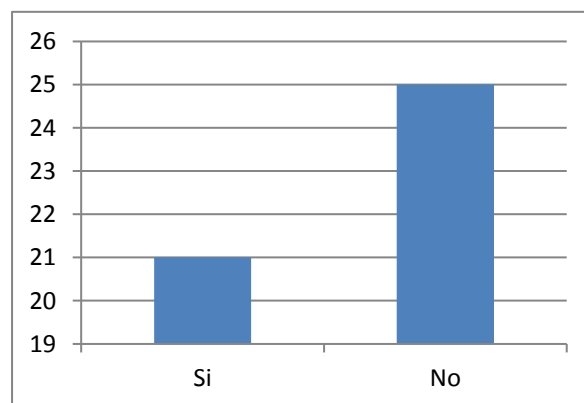
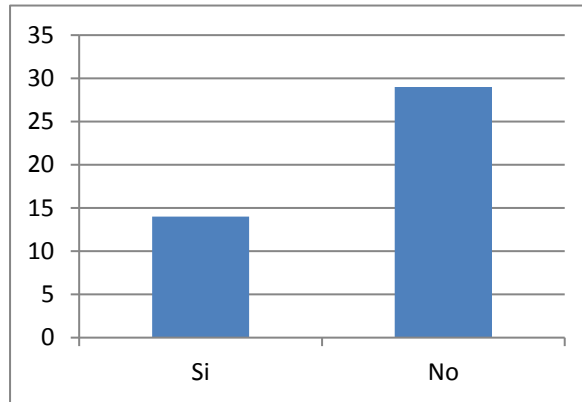


Gráfico 7. ¿Se ha desarrollado en su país algún tipo de estímulos para promover la correcta aplicación de la legislación laboral?



Como se pudo observar a lo largo de la presentación de resultados de diferentes encuestas, la informalidad depende más de factores externos, como la rigidez laboral o la debilidad institucional de los reguladores, que de la falta de voluntad por parte de los pequeños y micro emprendedores.

3.4. Estudios de Caso

3.4.1. Caso 1: Sector Servicios

El Señor Rufo Aruquipa, junto a cuatro personas, formo una empresa Editorial contratando además a otras dos personas y desde sus inicios quisieron hacer una empresa formal. Por lo que se inscribieron en Fundempresa, Impuestos, Alcaldía, Ministerio de Trabajo, A.F.P. y Caja de Salud. Luego de unos meses la inversión no rendía sus frutos esperados y las cargas laborales y patronales de la planilla de 6 trabajadores se hacían cada vez mas pesada. Pasado un año llego la fiscalización de impuestos y encontró fallas más de inexperiencia, lo que causo que se fijaran multas, que doblaban las utilidades de la empresa. Ahí los socios se enteraron que la rigidez de las multas se debía a que la empresa era una SRL.

La nueva empresa continuo sacando un préstamo bancario lo que al final significo mayor presión para las finanzas de la pequeña Editorial, aspecto que llevo a la decisión de cerrar la empresa y abrir otra unipersonal para continuar con el trabajo de los clientes. Solo que esta vez la empresa se encuentra únicamente registrada en la oficina de impuestos solo para efectos de facturación.

3.4.2. Caso 2: Sector Comercio

Máxima, una joven profesional titulada, busca empleo en su rubro como contadora publica con mucha dificultad y por la insuficiencia laboral no encuentra trabajo, decide junto a una colega abrir juntas una Consultora Contable, abren la consultora cumpliendo con las formalidades para abrir dicha oficina, pero pasa el tiempo no ven mucho movimiento, deciden esperar que mejore, después de meses intentando sobrellevar la situación se hace mas difícil, ya que se hace difícil sostener los gastos de alquiler, el de los servicios y la falta de ingresos para su propia subsistencia, deciden disolver la consultora y cada quien busca nuevo rumbo laboral.

Con la experiencia anterior Máxima decide abrir un negocio propio de venta de artículos de billutería, a la que necesariamente se ve obligada a buscar tres personas para la atención de dicha venta, el negocio se hace competitivo ya que para subsistir busca un crédito en una casa financiera a la que se ve presionada para cubrir las cuentas e intereses de ese negocio. Como el resto de las demás tiendas no cuentan con contrato, seguro, importes patronales, sin pago de impuestos, esta bajo el régimen simplificado.

3.4.3. Caso 3: Sector Manufacturero

Germán es un artesano carpintero, desde su corta edad ha trabajado en diferentes trabajos, y con el transcurso de los años se especializa como ebanista, teniendo trabajos temporales, otros a contrato de obra, en un pequeño tiempo trabaja como empleado en una empresa privada. Por su experiencia decide ser abrir una carpintería, para incorporarse en este rubro necesito hacer muchas inversiones como la compra de maquinaria, materiales y para ello necesita inversión de un préstamo bancario y trabaja con cuatro operarios.

Esta carpintería pocas veces cuenta con contratos que tengan ganancias que lleguen a cubrir la totalidad de los gastos generados, sueldos, servicios, impuestos, varias veces ha sido difícil, sobrellevar con dicha microempresa, porque semana que pasa semana que necesitan ingresos para la subsistencia de los trabajadores, debido a este problema ya en varias ocasiones se ha visto obligado a pedir prestamos al banco, que ha sido siempre una preocupación para esta persona. Ya llega la edad de la jubilación no tiene beneficios sociales.

3.5. Análisis de las historias de caso

En este segmento del estudio de caso, vemos a tres emprendimientos, en diferentes rubros, que son parte de nuestro objeto de estudio las pequeñas y microempresas, una realidad es la necesidad con la que se ven

obligados a tomar una decisión de abrir una fuente laboral, no solo para los propietarios sino también para otros trabajadores.

*En el caso de la Editorial, nació como un emprendimiento formal, cumpliendo las normas y todos los beneficios a sus trabajadores, lamentablemente por la carga patronal tuvo que cerrar. A la que tuvieron que emprender otra esta vez sin los beneficios a trabajadores y cubrir trabajos pendientes en el anterior emprendimiento, se ven obligados porque las utilidades apenas son la mitad de las multas que se imponen, llegando a ser insostenible.

*Una profesional, la que se ve obligada por sus circunstancias a emprender un negocio propio, nació con los requisitos establecidos por ley, pero no fue por mucho tiempo que se decide cerrar dicha fuente laboral. Hace un nuevo emprendimiento, a la que tiene trabajadores a su cargo pero sin ningún beneficio laboral, esta vez se suscribe a un régimen simplificado.

*Un artesano, que decide abrir una carpintería en la que cuenta con operarios trabajadores no cuenta con seguro para sus trabajadores y mucho menos para su familia.

En los tres casos surge la idea de abrir una pequeña o microempresa, por la necesidad laboral, el desempleo nacional, nacen con la idea de mejorar su situación e incluso dar trabajo a muchos otros, pero se hace muy difícil ya que los requisitos para formalizar y estar protegidos todos los sujetos laborales es complicado y una carga elevada.

3.6. Conclusiones

Los casos de estudio presentan la realidad de nuestras pequeñas y microempresas no se puede negar el surgimiento de las mismas, sin embargo se evidencia la necesidad de un trabajo digno que sirva no solo a pequeños grupos, sino que también busque dar empleo a muchos desocupados, es una difícil tarea por lo que implica dar toda la cobertura al

trabajador y de esta forma mejoren las condiciones laborales, ello implica que desde un inicio se deberán cubrir los requisitos de una actividad formal que debe estar inscrita en la Fundempresa, Impuestos, Alcaldía, Ministerio de Trabajo, AFPs, seguro de salud.

CAPITULO IV

LEGISLACION NACIONAL Y LEGISLACION COMPARADA

Dado que los derechos laborales son aquellos relacionados con el trabajo humano y como parte de la calidad de vida de las personas, los mismos que están protegidos por la ley (Constitución Política del Estado, Ley General del Trabajo y normas conexas), convenios internacionales suscritos por organismos internacionales como los de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y ratificados en el país, los derechos laborales constituyen parte indisoluble de los derechos humanos.

4.1. Legislación nacional

En este capítulo examinaremos la normativa vigente sobre las pequeñas y microempresas, las relaciones con normas vigentes en nuestra legislación.

4.1.1. La Constitución Política del Estado

La Constitución Política del Estado, es la norma fundamental de nuestro Estado, de tal forma que encontramos dentro de la misma los siguientes artículos en relación al tema de estudio.

Son fines y funciones esenciales del Estado, el garantizar a la población el acceso a una fuente laboral.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación. Reconoce la condición del trabajador de tener un trabajo digno que sea capaz de contar con un salario justo siendo equitativo y que llegue a satisfacer al propio trabajador y las necesidades de su familia.

Artículo 47.

- I. *Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.*
- II. *Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozarán por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción...”.*

Al hablar del objeto de estudio, las pequeñas y micro empresas, en el artículo 47 de la Constitución Política del Estado, refiere el derecho que tiene toda persona a dedicarse al comercio, hace también referencia a la industria y toda actividad económica lícita.

Hace también mención a los trabajadores de pequeñas unidades productivas, conocidas también como pequeñas y micro empresas, gozarán de un régimen de protección especial. El apoyo por parte del Estado, esta dirigido a una política de intercambio comercial, no hace mención de ninguna protección laboral, no habla de las condiciones laborales. Al referirse precios justos para sus productos, da énfasis a solo un apoyo de tipo económico.

En el artículo 48, reconoce que estas disposiciones de tipo social y laboral son de cumplimiento obligatorio, y deben de ser practicadas. Las normas laborales se aplicaran bajo principios de protección a los trabajadores y trabajadoras como principal fuerza productiva de la sociedad como primacía de la relación laboral, continuidad, estabilidad, no discriminación y de inversión de la prueba a favor de los trabajadores.

Artículo 51.

- I. *Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo a ley.*

VII. Las trabajadoras y trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

Este artículo se refiere a que los trabajadores tienen el derecho a organizarse en sindicatos. Incluye en uno de sus párrafos el derecho de los trabajadores por cuenta propia a organizarse para la defensa de sus intereses.

Revisando nuestra norma vigente hace claramente una distinción en el artículo 52, reconociendo y garantizando el derecho a la libre asociación empresarial, mencionando a los empleadores de estas unidades productivas.

Artículo 54.

Es obligación del Estado, establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y remuneración justa.

En el Artículo 54 dice: es obligación del Estado evitar la desocupación y subocupación, mediante políticas de empleo, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen un trabajo digno y justa remuneración para los trabajadores.

4.1.2. Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario

“Art. 1.- La presente ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola que será objeto de disposición especial, se aplica también a las explotaciones del Estado de cualesquiera asociación pública y privada aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que lo determina

El artículo 1 menciona que con carácter general debe determinar los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, comprendemos que el “trabajo” hace referencia a toda relación laboral entre empleador y empleado. También queremos destacar que las Pymes no entrarían dentro de las

excepciones de la norma, por no hallarse dentro de las tres condiciones que detalla el art. 1.

El artículo 99, 100 y el art.113 de la Ley General de Trabajo, no ingresarían dentro del análisis de la pequeñas y microempresas, dado que esta forma de trabajo se caracteriza por tener menos de veinte trabajadores, por lo que de alguna forma estarían siendo privados del derecho a la libre asociación sindical, así también lo menciona el art. 51 párrafo I, de la Constitución Política del Estado menciona

Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo

Principios Generales según artículo 1 Se refiere a los formas de tramitación y regulación de todos los asuntos relativos a las cuestiones laborales, art. 2, 3, tramites en materia laboral y seguridad social.

4.1.3. Ley General de Higiene, Seguridad ocupacional y bienestar

Sin duda, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, se constituye en un instrumento jurídico-técnico que tiende a preservar el capital humano del país, al fijar obligaciones recíprocas que deben cumplir los sujetos de la relación laboral. Garantiza condiciones adecuadas, ambiente de trabajo sin riesgos y medio ambiente protegido

Higiene laboral, tiene un rol preventivo y la seguridad laboral en medidas de seguridad en instalaciones y maquinarias.

Se desconoce los principios del derecho laboral, D.S. 28699 del 1/05/2006, los cuales detallamos a continuación:

- a) Principio Protector**, en el que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, entendido en base a las siguientes reglas:

in dubio pro operario, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.

De la condición más beneficiosa, en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante la nueva norma que se ha de aplicar.

b) Principio de la Continuidad de la Relación Laboral, donde a la relación laboral se le atribuye la más larga duración imponiéndose al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución del empleador.

c) Principio Intervencionista, en la que el Estado, a través de los órganos y tribunales especiales y competentes ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores y empleadores.

d) Principio de la Primacía de la Realidad, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes.

e) Principio de No Discriminación, es la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o mas desfavorable respecto a otros' trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares.

Podemos decir que los trabajadores de micro y pequeñas empresas no llegan ser beneficiados por los derechos laborales, desconociendo el derecho al trabajo digno en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, con seguridad, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo.

Las condiciones justas no se dan porque una fuente de trabajo debe permitir seguir la vocación, promoción de cargo, estabilidad laboral, salario acorde al trabajo realizado.

No tiene la igualdad de trato y oportunidades.

Descripción de Derechos laborales

Derechos laborales individuales.	Derechos laborales colaterales	Derechos laborales de las mujeres	Derechos Colectivos
1. Derecho a la estabilidad laboral 2. Derecho a una jornada de trabajo de 8 horas 3. Derecho a una remuneración o salario a) Pago de horas extraordinarias b) Salario dominical 4. Derecho a la higiene y seguridad industrial 5. Derecho al descanso semanal 6. Derecho a vacaciones 7. Derecho a la seguridad social 7.1 Seguridad social de corto plazo a) Seguro de enfermedad común b) Seguro de maternidad: Subsidios Prenatal, de natalidad, de lactancia y de sepelio c) Seguro de riesgos profesionales 7.2 Seguridad social de largo plazo a) Prestación de jubilación b) Prestación de invalidez por riesgo común c) Prestación por muerte d) Prestación por riesgo profesional e) Prestación por gastos funerarios	a) Pago de aguinaldo b) Bono de movilidad c) Bono de producción d) Prima anual e) Bono de antigüedad f) Bono de frontera g) Bono de riesgo profesional h) Servicio de comedor i) Guarderías infantiles j) Pulperías k) Entrega de leche y otros alimentos l) Entrega de útiles escolares	a) Jornada de trabajo máxima de 40 horas semanales b) Seguro de maternidad c) Trabajo nocturno d) Inamovilidad laboral para madres trabajadoras e) Instalación de salas cuna f) Protección de la salud y la comodidad en el trabajo g) Protección de la mujer contra el acoso sexual en el lugar de trabajo h) Prohibición de trabajo en las minas i) Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.	1. Derecho a la libertad de sindicalización y formación de sindicatos 2. Derecho a la organización de federaciones y confederaciones 3. Derecho al fuero sindical y a la declaratoria en comisión 4. Derecho a la huelga 5. Derecho a la negociación colectiva

Fuente: Elaboración: Propia

Hablar de nuestra legislación nacional, revisamos y encontramos muy poco acerca de las unidades productivas, mas conocidas como las pequeñas y microempresas, tiene un trasfondo solo económico, se habla de la apertura de una reglamentación especial, ya que estos son sujetos de la relación laboral. Es una realidad socio-laboral en la que se encuentra en nuestra sociedad, muchos emprendimientos han dado surgimiento a estas unidades productivas y es evidente que deben tener también un adecuado respaldo proteccionista de nuestras normas.

4.2. Legislación Comparada

En este capitulo vemos claramente la presencia de las pequeñas y microempresas, encontramos normativa referente a este sector, muchos de nuestros países han reflejado esta realidad, hay apoyo en políticas del Estado en varios son con un enfoque mas financiero.

Sin embargo hay países que han suscritos artículos referentes a la situación laboral de los trabajadores, es el caso especifico el país vecino del Perú como lo señala en su Título IV Régimen Laboral de las microempresas capitulo único del régimen especial artículos 43 al 57.

Artículo 43

El objeto.- Crease el régimen laboral especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Microempresas, mejorando las condiciones laborales, en cuanto a remuneración, jornada de trabajo, descansos, despido injustificado, seguro social de salud y régimen pensionario.

4.2.1. Perú

Forma de regulación	Definición	Características	Condiciones de Trabajo	Apoyo estatal
<p>Ley N° 28015, año 2003. Es un régimen laboral especial, dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las microempresas, mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza temporal laboral de los trabajadores de las mismas (art. 43). El régimen laboral temporal dura 5 años (art. 43).</p>	<p>Art. 2: “La micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios...”</p>	<p>Art. 3 a) El número total de trabajadores Microempresa abarca de 1 hasta 10 trabajadores inclusive la pequeña empresa abarca de 1 a 50 trabajadores. b) Niveles de ventas anuales-microempresa hasta el monto máximo de 150 unidades en impositivas tributarias-la pequeña empresa, a partir del monto máximo señalado para las microempresas y hasta 850. Unidades impositivas.</p>	<p>Se regula bajo un régimen laboral especial, el que se detalla a partir del artículo 43 al 57. Dentro de los cuales se contemplan los siguientes derechos laborales:</p> <p>Art. 43 “ El régimen laboral especial comprende remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, despido injustificado, seguro social de salud y régimen pensional. Los trabajadores pueden pactar mejores condiciones de las previstas en la presente ley.</p>	<p>Existen políticas de promoción y formalización (Título II: arts. 4-13) Instrumentos de promoción para el desarrollo y la competitividad (Título III art. 14-27) Acceso al financiamiento (Título IV, art. 28-35). Instrumentos de formalización para el desarrollo y la competitividad (Título V art. 38-42)</p>

Fuente: Elaboración: Propia

4.2.2. Colombia

Forma de regulación	Definición	Características	Condiciones de Trabajo	Apoyo estatal
Ley N° 590, del año 2000.	Define tres tipos de empresas: -Micro, pequeña y mediana empresa. Art. 2. "toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana.."	Art. 2."... 2.Pequeña empresa: a. Planta de personal entre 11 y 50 trabajadores; b. Activos totales, por valor entre 501 y menos 5000, salarios mínimos mensuales legales y vigentes. 3.Microempresa: a. Planta de personal no superior a los 10 trabajadores; b. Activos totales por valor inferior a 501 salarial mínimos mensuales, legales vigentes..."	-----	-Acceso a mercados financieros (art. 34).

Fuente: Elaboración: Propia

4.2.3. Otros países de la región

País	Forma de regulación	Beneficiarios	Objeto	Definiciones	Marco Institucional	Régimen Laboral	Políticas
Argentina	Ley 25300 de Septiembre 2000	Micro pequeñas y medianas empresas	Fortalecimiento competitivo	MIPYMES: Según personal ocupado, valores de ventas y valores de activos.	Designa Secretaría de la pequeña y Mediana Empresa. A su vez crea el Consejo Federal de las Micro pequeñas y medianas empresas. Atribuciones para la propuesta de simplificación de trámites	a) De acceso al crédito, b) Compras gubernamentales, c) Capacitación y asistencia técnica, d) Incentivos laborales previsionales, e) Simplificación administrativa, e f) Incentivos a exportaciones
Brasil	Ley 9841 de Octubre 1999	Micro y pequeña empresa	El objetivo de esta ley es asegurar a las micro y pequeñas empresas un tratamiento diferenciado y simplificado en los campos administrativos, tributario, previsional, laboral, crediticio y de desempeño económico para asegurar el fortalecimiento de su participación en el proceso de desempeño económico y social.	Microempresa: persona jurídica y firma mercantil individual que tenga un ingreso bruto anual igual o inferior a los R\$ 244.000,00 Pequeña Empresa: persona jurídica y firma mercantil individual que percibe un ingreso bruto anual superior a R\$ 244.000,00 e igual o inferior a los R\$ 1.200.000,00.	Ministerio de Desenvolvimento, Industria y Comercio Exterior	a) De acceso al crédito, b) Compras gubernamentales, c) Capacitación y asistencia técnica, d) Incentivos laborales previsionales, e) Simplificación administrativa, e f) Incentivos a exportaciones Sobre los incentivos en el plano laboral y previsional se establecen que se deben crear procedimientos simplificados para el cumplimiento de

							la legislación laboral y previsional, eliminándose exigencias burocráticas y obligaciones accesorias
Colombia	Ley 590 de Julio 2000	Micro pequeñas y medianas Empresas	<p>Promover el desarrollo integral, y la formación de mercados altamente competitivos.</p> <p>-mejorar el entorno institucional,</p> <p>-promover una mejor dotación de factores,</p> <p>-formular, ejecutar y evaluar políticas públicas,</p> <p>-señalar criterios de acción del Estado y para la coordinación entre sus organismos, así como de estos con el sector privado,</p> <p>-coadyuvar en el desarrollo de organizaciones empresariales, esquemas de asociatividad de empresas y alianzas estratégicas entre entes públicos y privados</p> <p>-apoyar a MIPYMES rurales</p> <p>-asegurar la libre y leal competencia</p> <p>-sistema de incentivos a la capacitación</p>	<p>Mediana empresa: personal entre 51 y 200 trabajadores y activos totales entre 5001 y 15000 salarios mínimos mensuales.</p> <p>Pequeña empresa: personal entre 11 y 50 trabajadores y activos totales entre 501 y menos de 5001 salarios mínimos.</p> <p>Microempresa: personal no superior a los 10 trabajadores y activos totales inferiores a los 501 salarios mínimos.</p> <p>Para aquellas MIPYMES que presenten combinaciones de parámetros de planta de personal y activos totales diferentes a los indicados, el factor determinante para dicho efecto, será el de activos totales.</p>	La Ley establece Departamento Nacional de Planeación en Coordinación Ministerio de Desarrollo Económico. Crea también el Fondo de Inversiones de Capital de riesgo de las Micro y pequeñas empresas.	<p>En Colombia las políticas de fomento a las MIPYMES se pueden agrupar en las siguientes categorías:</p> <p>a) De acceso al crédito,</p> <p>b) Incentivos Fiscales,</p> <p>c) Compras Gubernamentales,</p> <p>d) Simplificación administrativa,</p> <p>e) Incentivos a exportaciones</p>
México	Ley Federal para el Fomento de la Microindustria y la	Microindustria y la actividad artesanal	Su objetivo es fomentar el desarrollo de la microindustria y la actividad artesanal mediante el apoyo fiscal, financiero de mercado de asistencia técnica, así	Empresas micro industriales: son unidades económicas que se dedican a la transformación de bienes, ocupan directamente hasta quince trabajadores y cuyas	Establece el orden de aplicación, la Secretaría de Comercio y fomento Industrial, dicha ley crea la Comisión		Las políticas establecidas en la Ley mexicana de Fomento de la Microindustria y la Actividad Artesanal

	actividad artesanal de enero 1998		como facilitar la constitución y funcionamiento de la microindustria y la actividad artesanal, simplificar trámites administrativos y promover la coordinación con las autoridades locales o municipales para este último objetivo.	ventas anuales estimadas o reales no excedan de los montos que determine la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. Artesanía: es la actividad realizada manualmente en forma individual, familiar o comunitaria, que tiene por objeto transformar productos o sustancias orgánicas e inorgánicas en artículos nuevos, imprimiéndole características culturales, folklóricas o Artesanos: a aquellas personas que elaboran bienes u objetos de artesanía.	intersecretarial		se pueden agrupar en los siguientes categorías. a) De acceso al crédito, b) Incentivos fiscales y c) Simplificación administrativa
Venezuela	Proyecto de Decreto Ley para el Fomento y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria	Este Proyecto de Ley establece que los beneficiarios de las políticas en el mismo establecidas son las empresas que pertenecan a la pequeña y mediana industria (PYMI). No obstante, al definirse el	El objeto que se establece en el referido Proyecto es reactivar la economía del país a través del fomento, promoción y desarrollo integral de la pequeña y mediana industria, para lo cual el Estado facilitará los medios y condiciones para: la definición de los criterios que orienten las estrategias y acciones del Estado sobre el estrato y la coordinación concertada entre sus organismos y las PYMI.	En este Proyecto de Ley se entiende por PYMI a toda persona natural o jurídica dedicada a la producción de bienes y servicios, que con predominio de la operación de la maquinaria sobre la manual se dedique a la transformación mecánica o química de sustancias orgánicas o inorgánicas, inclusive de formas, de materias primas o de productos semielaborados, en artículos finales e intermedios, y siempre que su facturación anual (ventas) no sea mayor de cien mil unidades tributarias (100.000 U.T.) con una nómina promedio anual que no sea	En el Proyecto analizado se establece que el Ministerio de Producción y Comercio (MPC) es el organismo encargado de formular las políticas y planes, coordinar y controlar los proyectos de fomento y desarrollo de las pequeñas y medianas industrias		En Venezuela las principales políticas de fomento a la pequeña y mediana industria son: a) De acceso al crédito, b) Incentivos Fiscales, c) Compras Gubernamentales, d) Capacitación y asistencia técnica, e) Simplificación administrativa, e f) Incentivos a las exportaciones

		concepto de PYMI con un tope de empleados y de valor de las ventas y no con un mínimo, se podría entender que se estaría abarcando a la microindustria.		superior a ciento cincuenta (150) trabajadores.			
Perú	Ley 28015 Ley de promoción y Formalización de la micro y pequeña, Julio 2003	Micro y pequeñas empresas.	Promoción de la Competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresa para incrementar el empleo sostenible.	Es la Unidad Económica constituida por una persona, natural o jurídica. Número de trabajadores microempresa de 1 a 10, pequeña empresa de unas 50 Niveles de venta anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades impositivas y tributación hasta 850 unidades impositivas	Órgano Rector Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. Crease el Consejo Nacional para el Desarrollo de Micro y Pequeña Empresa	Objeto Crease Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las microempresas, mejorar las condiciones de los derechos	Promueve la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las MYPE y el Apoyo a los nuevos emprendimientos,

CAPITULO V

PROPUESTA Y CONCLUSIONES

Si bien Bolivia es el país con el más alto índice de informalidad en cuanto al funcionamiento de las unidades productivas y altos índices de precariedad laboral, se asume que la mejora en la calidad de empleo tiene que ver con los procesos de formalización de las unidades productivas, como bien lo declara la Organización Internacional del Trabajo ([Oficina Internacional del Trabajo, 2011, pág. 3](#)):

La formalización requiere ser parte de la estrategia de crecimiento y generación de empleos de calidad. Los procesos de formalización están asociados también a mejoras en la equidad y la distribución del ingreso. Los empleos de baja calidad siguen siendo una fuente de ingresos y subsistencia para numerosos segmentos de la población en América Latina. De esta forma, la formalización es una importante apuesta para mejorar las condiciones de trabajo decente.

Se explorará en este capítulo las opciones con las que se cuentan para mejorar la calidad del trabajo en el sector de las micro y pequeñas empresas.

Este nuevo concepto se asoma a las legislaciones latinoamericanas como una medida para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que hasta ahora pertenecieron al sector informal. El diccionario Wikipedia manifiesta que “La flexiguridad (o flexiseguridad) es un concepto que proviene del mercado laboral danés y es la combinación de flexibilidad y seguridad aplicado al mercado de trabajo” ([Wikipedia, 2011](#))

De acuerdo a la CEPAL existen diversos niveles de adopción de la estrategia de la Flexiguridad en América Latina registrados en los cambios de sus normativas que apuntan básicamente a formalizar a las pequeñas

unidades productivas y de este modo formalizar y mejorar la calidad del empleo de sus trabajadores. Considerando el manejo de los instrumentos de seguridad de empleo, protección laboral y social, así como de las percepciones de los ciudadanos sobre la seguridad resultante permite identificar en la región cuatro grupos de países de acuerdo al grado de exigencia de su legislación laboral y a la importancia de los recursos públicos que se destinan a la protección *(Tokman, 2008, págs. 9-10)*

De acuerdo a este mismo documento, elaborado por las Naciones Unidas, los avances en Flexiguridad en América Latina son recientes y, por lo tanto, aún no se cuenta con evaluaciones, pero si son avances que permiten la construcción de nuevos instrumentos para aumentar la inclusión económica laboral y social.

5.1. Propuesta: Régimen laboral especial

En base al análisis de la legislación comparativa, es importante que en Bolivia las MyPEs tengan un marco jurídico, que debería comprender un régimen especial, a través de una ley, en el que se de los lineamientos para la creación y desarrollo de estas pequeñas y microempresas a través del régimen que corresponda o a través del Ministerio de Trabajo.

Por lo que se plantea una estructura de la norma que debería contener el Régimen Especial de la Micro y pequeña empresa, que cumpla los siguientes lineamientos generales:

5.1.1. Objeto de la Ley

Esta nueva Ley debe estar dirigida a las pequeñas y microempresas, y todo lo que se pretende a través de ellas,

5.1.2. Definición de las micro y pequeñas empresas

Es importante definir los tipos de empresas que se regularan por medio de esta normativa; en este caso las pequeñas y microempresas. A partir de estos lineamientos, algunas legislaciones han optado por definir a ambas en un solo concepto, una propuesta sería utilizar la siguiente definición:

“Es la unidad económica, a cargo de una persona natural o jurídica cuyas actividades están en el área rural o urbana, y cuya rubro puede estar dirigido a diferentes actividades: agropecuarias, industriales o manufactura, comerciales, de servicios, que generan riqueza además de generar fuentes de empleo de forma legal y legítima.”

5.1.3. Características de las micro y pequeñas empresas

Es necesario que un Régimen Laboral especial detalle características como el número de trabajadores en cada una de ellas.

Las microempresas están generalmente conformadas de acuerdo a la legislación comparativa entre 1 a 10 trabajadores. Y las pequeñas empresas desde 11 hasta 20 trabajadores como máximo.

Otro parámetro es la capacidad de producción que se vio anteriormente y que en Bolivia es medido por el valor de ventas en UFVs. Ambos parámetros son condiciones para acogerse a este Régimen especial

5.1.4. Registro y formalización

Bajo la perspectiva de las Naciones Unidas y de la OIT, la formalización de las micro y pequeñas empresas son la condición por la cual se podrá mejorar la calidad del empleo en los países en vías de desarrollo, por lo cual deben crearse mecanismos simplificados de registro y control de las Micro y Pequeñas empresas:

- Acortando los días de duración total del registro de la empresa,

- Creando una instancia única de registro que agrupe o represente a las actuales instancias de registro (Impuestos Nacionales, Fundempresa, Ministerio de Trabajo, etc)
- Acortando el número de visitas a las instituciones reguladoras por medio de procesos y procedimientos acelerados como el uso de formularios únicos, ventanillas únicas, declaraciones juradas.
- Uso de requisitos mínimos para la creación de la microempresa.
- Deberá establecerse la firma de contratos de trabajo entre empleadores y empleados como una forma de formalizar a estas unidades productivas.
- Se considerará como formal a una unidad económica cuando ésta cuente con su registro en Impuestos, Fundempresa, Alcaldía Municipal correspondiente. Caja de Salud, Ministerio de Trabajo, AFPs,
- Deberán definirse los criterios y pasos para el cierre expedito de una microempresa.

5.1.5. Regulación.

Es parte fundamental que define el desarrollo o el fracaso de la microempresa.

- Deberá crearse instancias de inspección y control específicos para las pequeñas y microempresas, considerando su estructura y niveles de instrucción, tamaño, etc.
- Respecto a las multas por cuestiones de inspecciones de trabajo, estas no deberán ser punitivas económicamente, sino oportunidades de enseñanza/aprendizaje por medio de la obligatoriedad de asistencia a cursos, talleres o capacitaciones de la norma incumplida como pago por la sanción.

5.1.6. Impuestos

Deberá contarse con un régimen especial microempresarial.

- Dado el tamaño de la “empresa”, tanto los impuestos como las multas impositivas deberán contar con un régimen especial microempresarial, fijando porcentajes más bajos respecto a las establecidas para las medianas y grandes empresas.

5.1.7. Condiciones de trabajo

Es importante su implementación debido a que las condiciones determinan el mejor y el óptimo funcionamiento de la relación laboral y desarrollo de la microempresa. Las condiciones deberían adecuarse a los siguientes incisos.

- a. Remuneración.** Deberá regularse de forma similar a la legislación vigente.
- b. Jornada y horario de trabajo.** Debido a sus características propias, deberá ser pactado con el empleador, sin embargo deben fijarse horarios y periodos máximos de trabajo.
- c. Trabajo en sobre tiempo.** Deberá ser pactado entre el empleador y el empleado y esta deberá estar fijado en el contrato de trabajo. El pago de las horas extras corresponderá al 50% del establecido por la LGT.
- d. Descanso semanal, vacacional, por días feriados.** Deben ser considerados en los contratos de trabajo, sin embargo, por las características de “microempresa” podrán ser pactados entre el empleador y el empleado, fijando días alternativos de descanso y pagos al 50% del establecido por la LGT.
- e. Seguro Social y Seguro de Salud.** Deberá existir un trato diferencial de parte del Estado debido al tamaño de la unidad económica. Podrán establecerse mecanismos que conecten esta norma con otras normas o programas nacionales como los bonos o micro seguros de salud.

5.1.8. Políticas estatales de incentivo

La formalización de las micro y pequeñas unidades económicas deberán ser incentivadas por políticas estatales como el “Compro Boliviano” que priorizará la adquisición de productos a las pequeñas unidades productivas, o el hecho de generar oportunidades de negocios de comercio exterior promoviendo la producción de las microempresas nacionales.

5.1.9. Tiempo límite

Se plantea que este régimen especial deberá otorgar un tiempo “límite” de pertenencia al Régimen Laboral Especial, partiendo del supuesto que toda unidad productiva, especialmente formal, goza de incentivos que permiten su evolución y crecimiento. Por lo tanto no correspondería que, por ejemplo, una microempresa, permanezca bajo ese status por varios años.

5.2. Conclusiones y recomendaciones

El gran número de pequeñas y microempresas existentes en el país significan una oportunidad para mejorar las condiciones laborales de la mayor parte de los trabajadores bolivianos incorporados en este sector.

Hasta ahora, estas unidades desconoce e incumplen la normativa, en parte por la rigidez de la misma, siendo la presente propuesta una oportunidad para dar un primer paso de formalización y educación a los pequeños emprendedores.

La flexibilidad como tal no trae recetas, más bien experiencias de países que avanzaron en el proceso de formalización de las pequeñas unidades productivas. El estudio de la misma hace notar el vacío jurídico y la oportunidad de implementar un régimen especial para la incorporación de la micro y pequeñas empresas.

Bibliografía

Banco Mundial. (2007). *Cómo ser más formal y productivo*. BM.

Banco Mundial. (2011). *Doing Business*. Recuperado el 2 de octubre de 2011, de Midiendo regulaciones para hacer negocios: <http://espanol.doingbusiness.org>

Batista, A. L., & Machado Hernandez, T. (2011). *Las PyMEs y su espacio en la economía latinoamericana*. Recuperado el 30 de Septiembre de 2011, de Encuentros Académicos Internacionales: www.eumed.net

Comunidad Andina de Naciones. (2009). *Boletín Estadísticas de la Semana. Semana del 15 al 21 de noviembre*. Lima, Perú: CAN.

Consejo Consultivo Laboral Andino. (junio de 2007). *Boletín WEB*. Recuperado el 29 de septiembre de 2011, de Integración y Trabajo: <http://www.ccla.org.pe>

Erostequi Torrez, R. (Abril de 2010). *Trabajo Decente: Diagnóstico Nacional Bolivia*. La Paz, Bolivia: Programa Laboral de Desarrollo.

Escobar, S., & Rojas, B. (2009). *No Hay Derecho, Situación de los Derechos Laborales en Bolivia*. La Paz, Bolivia: Cepal.

Evia, J. L., & Pacheco, N. (9 de noviembre de 2010). Una perspectiva económica sobre la informalidad en Bolivia. (F. Milenio, Ed.) La Paz, Bolivia.

Gobernabilidad Democrática en Bolivia, 2011. (s.f.). Recuperado el 30 de Septiembre de 2011, de <http://www.gobernabilidad.org.bo>

Higazy, R. J. (2007). *Trabajadores, Hijos ricos, Nietos Pobres ¿Mito o realidad?* Santa Cruz, Bolivia: La Hoguera.

Instituto Nacional de Estadística. (2007). *Encuesta a las Micro y Pequeñas Empresas*. Instituto Nacional de Estadística. La Paz, Bolivia: INE.

Instituto Peruano de Economía. (2011). *Boletín Negocios Internacionales*. Lima, Perú.

Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural. (2009). Reglamento para el Registro y Acreditación de Unidades Productivas. *Resolución Ministerial MDPyEP 200/2002*. La Paz, Bolivia.

Oficina Internacional del Trabajo. (2011). *La formalización y protección del empleo*. Recuperado el octubre de 2011, de VI Cumbre de Las Américas, Cartagena 2012: <http://www.vicumbredelasamericas.com>

Organización Internacional de Empleadores. (noviembre de 2006). *Organización Internacional de Empleadores*. Recuperado el septiembre de 2011, de <http://www.ioe-emp.org/es/index.html>

Schneider, G. (2003). *La Institucionalidad Público-Privada de Apoyo a la Pequeña Empresa en Bolivia*. SIC Desarrollo.

Tokman, V. (2008). *Flexiguridad con informalidad: opciones y restricciones*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Wikipedia. (22 de junio de 2011). *Wikipedia, la enciclopedia libre*. Recuperado el septiembre de 2011, de <http://es.wikipedia.org/wiki/Flexiguridad>

World Economic Forum. (2011). *The global competitiveness Report 2011-2012*. Recuperado el octubre de 2011, de <http://www.weforum.org/>

ANEXOS