

ANÁLISIS

MODERNIZAR EL TRABAJO PARA RECONSTRUIR LA CONFIANZA: EL DESAFÍO LABORAL DEL NUEVO GOBIERNO

DICIEMBRE 2025



Modernizar el trabajo para reconstruir la confianza: El desafío laboral del nuevo gobierno

Bolivia inicia un nuevo ciclo político y económico tras dos décadas de un modelo de fuerte protagonismo estatal que, si bien buscó proteger al trabajador, terminó limitando la inversión extranjera, desincentivando la formalidad y reduciendo el dinamismo del sector privado. La rigidez normativa, la carga administrativa y la incertidumbre jurídica se convirtieron en obstáculos estructurales para la creación de empleo y la competitividad.

Durante este tiempo, las decisiones laborales y económicas se vieron influenciadas por factores políticos y sindicales, priorizando el control sobre la flexibilidad. Ello afectó particularmente a las pequeñas y medianas empresas, que enfrentaron un entorno poco predecible y de alta carga regulatoria.

Hoy, con un nuevo contexto político y económico orientado a la apertura y la reactivación, la agenda laboral adquiere un papel determinante. Sin un marco de relaciones laborales moderno, previsible y equilibrado, la recuperación económica carecería de cimientos sólidos.

El país hereda un mercado con más del 80% de la fuerza laboral en la informalidad, según la OIT y el INE. Esta realidad refleja un sistema anclado en normas desactualizadas, instituciones débiles y escasos incentivos a la formalización. Superar este escenario exigirá medidas graduales, coherentes y sostenibles, que envíen señales claras de confianza y fortalezcan la institucionalidad laboral.

1. Medidas de corto plazo: señales de cambio

El primer paso clave a tomar en cuenta tendría que estar orientado a mejorar la gestión administrativa del sistema laboral. Las Jefaturas Departamentales de Trabajo necesitan modernizarse, digitalizar sus trámites y ofrecer atención eficiente. La simplificación de procesos y la interoperabilidad tecnológica aliviarían la carga de las empresas y harían más transparente la fiscalización.

Al mismo tiempo, sería conveniente avanzar hacia una mayor profesionalización institucional. Incorporar funcionarios con formación técnica y criterio jurídico fortalecería la credibilidad del sistema y permitiría decisiones coherentes con la realidad empresarial. Reemplazar la rotación política por meritocracia fortalecería la credibilidad de la autoridad laboral.

También se requieren ajustes normativos inmediatos. Flexibilizar el refrendado de contratos laborales, por ejemplo, los contratos temporales a plazo fijo, permitiría que las empresas adopten las modalidades de contratación que mejor se adecuen a la naturaleza de sus actividades, sin trabas ni interpretaciones restrictivas, permitiendo un mayor flujo de contratación y de empleo.

Del mismo modo, sería importante reanudar la aprobación de Reglamentos Internos de Trabajo (RIT), suspendida en los últimos años. Sin este instrumento, muchas empresas operan sin un marco que regule con claridad sus relaciones laborales, lo que genera inseguridad jurídica y conflictos. Retomar su aprobación devolvería seguridad jurídica tanto a empleadores como a trabajadores.

A su vez, un paso importante sería incluir dentro de la agenda la regulación de los procesos sumarios internos que aplican las empresas cuando un trabajador incurre en una causa legal de despido. Estos procedimientos, que garantizan defensa y debido proceso, deberían contar con un marco normativo claro para equilibrar derechos y responsabilidades dentro de la relación laboral y gocen de fuerza coercitiva ante el Ministerio de Trabajo.

Por último, una señal política de confianza sería retomar el diálogo tripartito para definir los incrementos salariales anuales, que en los últimos años fueron dispuestos unilateralmente por el gobierno de turno. La negociación abierta entre el Estado, el sector empresarial y los trabajadores permitiría decisiones más coherentes, equilibradas y sostenibles, basadas en criterios técnicos y no únicamente políticos.

2. Medidas de mediano y largo plazo: hacia una agenda de modernización laboral

Superadas las acciones iniciales, podría avanzarse hacia una agenda de actualización normativa que combine realismo, equilibrio y visión de futuro. La sostenibilidad del crecimiento dependerá de construir un marco laboral que proteja al trabajador sin castigar al empleador, incentive la productividad y promueva el empleo formal.

Entre las reformas relevantes podría analizarse la actualización de las causales legales de despido, incorporando situaciones hoy no previstas, como la mala conducta, el bajo rendimiento sostenido o el daño económico comprobado a la empresa. No se trata de debilitar la estabilidad laboral, sino de dotarla de objetividad y seguridad jurídica, garantizando que toda desvinculación se base en hechos verificables y en un debido proceso interno.

Del mismo modo, resulta pertinente revisar el costo social del empleo formal. Hoy, los empleadores deben destinar un 17,21 % adicional al salario del trabajador para cubrir aportes de seguridad social a corto y largo plazo. Este nivel de carga desincentiva la formalización y resta competitividad frente a la región. Un debate técnico sobre este tema debería buscar equilibrio, no reducción de derechos: el objetivo es que ser formal no sea inviable económicamente.

Por su parte, Bolivia podría avanzar hacia la redacción de una nueva Ley General del Trabajo, adecuada a la realidad del siglo XXI. La actual normativa, elaborada hace más de medio siglo, responde a un contexto social e industrial que ya no existe. Una nueva ley permitiría consolidar normas dispersas, incorporar figuras legales modernas y equilibrar protección con productividad.

3. Un nuevo pacto laboral para el desarrollo

Bolivia tiene ante sí la posibilidad de construir un nuevo equilibrio entre Estado, empresa y trabajador. La apertura económica y la atracción de inversiones solo serán sostenibles si se acompañan de una transformación laboral que brinde seguridad, flexibilidad y confianza.

Las reformas no deben concebirse como una confrontación entre intereses, sino como una convergencia de objetivos: más empleo, más formalidad y más productividad. Alcanzar ese equilibrio exigirá diálogo social, capacidad técnica y sentido de país.

Si el nuevo gobierno logra traducir sus intenciones en medidas graduales y sostenibles, Bolivia podrá ofrecer a sus trabajadores oportunidades reales de progreso y a sus empresas el entorno estable que necesitan para invertir y crecer.

Ese es el verdadero significado de una agenda laboral moderna: un trabajo digno en un país que vuelve a creer en su propio potencial.

Sobre PPO Indacochea

PPO Indacochea es la firma de abogados más grande de Bolivia con prácticas líderes en todos los ámbitos. Los clientes saben que pueden confiar en PPO Indacochea para sus asuntos legales y empresariales más desafiantes. Los 80 abogados de PPO Indacochea y más de 180 profesionales trabajan asertivamente para brindar un servicio excepcional, asesoramiento sofisticado y soluciones creativas y prácticas.

PPO Indacochea es la firma de abogados con la mayor cobertura geográfica de Bolivia, con oficinas en cinco ciudades: La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Sucre y Cobija.

Contacto



Jorge Nazrala
Asociado
jnazrala@ppolegal.com

Esta alerta para ha sido preparada para clientes de PPO Indacochea. Mientras que se ha hecho todo lo posible para garantizar la precisión, esta alerta no provee un análisis exhaustivo de la materia en discusión y, por tanto, PPO Indacochea no puede aceptar responsabilidad por cualquier pérdida sufrida por cualquier persona que actúe o se abstenga de actuar como resultado del material aquí expresado. Si precisa asesoramiento específico, le recomendamos que consulte con un asesor profesional competente.

Oficinas

Santa Cruz
Oficina Equipetrol
Av. San Martín N° 155
Edf. Ambassador Business Center
Piso 18

Oficina Urbarí
Av. Piraí #2115 esq. Baracea

Sucre
Calle Ayacucho N°255
Piso 2

La Paz
Av. Ballivián 555
Edif. El Dorial,
Piso 14

Cobija
Avenida 16 de Julio
N°149
Centro

Cochabamba
Calle Papa Paulo N°604
Edificio Empresarial Torre 42
Piso 6

Teléfono
(+591) 620 02 020
(+591) 353 53 56