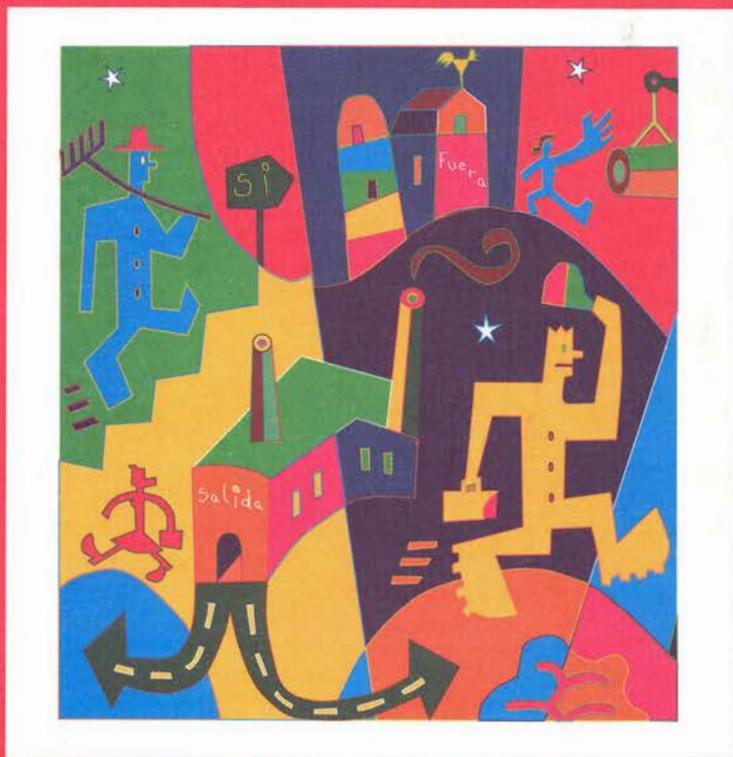


M-3252

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN
CEDLA

IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN LOS DERECHOS DEL TRABAJO



Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)

Plataforma por el Derecho del Trabajo

Plataforma Sudamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo

***Impacto de la Globalización
en los Derechos del Trabajo***

*Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario
Proyecto Control Ciudadano
Plataforma por el Derecho del Trabajo
Plataforma Sudamericana de Derechos Humanos, Democracia y
Desarrollo*

La Paz Bolivia

1999

CEDLA. Proyecto Control Ciudadano.

Impacto de la Globalización en los Derechos del Trabajo/por
CEDLA. Proyecto Control Ciudadano.--

La Paz : CEDLA, 1999

146.--

I.T

DESCRIPTORES:

<GLOBALIZACION><FLEXIBILIZACION><RELACIONES LABORALES>
<CONDICIONES LABORALES><FLEXIBILIZACION LABORAL>
< DERECHO DEL TRABAJO><LEGISLACION DEL TRABAJO>
<EMPLEO><REFORMA SOCIAL><POLITICA LABORAL><TRABAJO>
<FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO><TRABAJADORES RURALES>
<AMERICA LATINA>

DESCRIPTOR GEOGRAFICO:

<AMERICA LATINA>

Depósito Legal:	4-1-251-99
Edición:	Juan Cristóbal Soruco
Portada:	Carlos Mendoza
Diagramación:	Virginia Padilla: OFAVIN
Impresión:	OFAVIN Tel.: 210964

*Estra publicación fué posible gracias al aporte de NOVIB-Holanda y la
Plataforma Sudamericana de Derechos Humanos Democracia y Desarrollo.*

Índice

Presentación	iii
Inauguración	
Silvia Escóbar de Pabón, CEDLA, Bolivia	v
Capítulo I: Impacto de la globalización y flexibilización	1
- El trabajo en América Latina, Martín Oré, CEDAL, Perú	3
- Consideraciones generales sobre el empleo y condiciones laborales en Bolivia, Carlos Arze, CEDLA	11
- Principios del derecho del trabajo: Aproximación histórica y filosófica, Julio Puig Farras, Escuela Nacional Sindical de Colombia	17
- La flexibilización laboral. Contenido económico, social y político, Iván González, ORIT, Venezuela	23
- Principios fundamentales del derecho laboral, Rubén Gamarra, CEDLA, Bolivia	31
- Situación de los trabajadores en Bolivia, Jaime Solares, COB, Bolivia.	37
- Experiencia de la reforma laboral en Perú, Manuel Cortés, CGTP, Perú	45
- Experiencia de la reforma laboral en Chile, Hernán Aravena, CUT V Región, Chile	53
- Situación de los trabajadores en México, en el marco del proceso de integración, Oscar Rubio, FAT, México	59
- Situación de los trabajadores de Colombia, Norberto Ríos, Director de la Escuela Sindical de Medellín, Colombia	67
- Situación de los trabajadores en Ecuador, Alexis Ponce, Asamblea Permanente de Derechos Humanos, Ecuador.	73
- El proletariado agrícola y los trabajadores rurales en América Latina, Dante Vera, Plataforma Sudamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo.	81
Capítulo II: Trabajo en Comisiones	87
Grupo 1: Globalización y flexibilización: Características Principales	89
Grupo 2: La flexibilización en la vida concreta	99
Grupo 3: Globalización y acción	111

Capítulo III: Síntesis de las Conclusiones	117
Capítulo IV: Clausura	123
Arturo Moscoso, COD, La Paz	125
ANEXOS	127
I. Comunicado de prensa	129
II. Lista de participantes	131
III. Programa del Seminario	137
IV. Base de la Plataforma por el Derecho del Trabajo, Bolivia	141

PRESENTACION

Con la más profunda convicción de que los esfuerzos unidos de sindicalistas, laboristas y defensores de los derechos humanos, de varios países hermanos, reunidos en el Seminario Taller "Impacto de la globalización en los derechos del trabajo", aportarán al logro de objetivos e intereses de los trabajadores latinoamericanos, les presentamos un compendio de lo más relevante del evento.

Al abordar temas que nos permiten analizar los efectos de los cambios en la legislación laboral y en los derechos de los trabajadores/as constatamos no solamente la presencia de corrientes y vientos comunes en toda América. Constatamos también que la flexibilización laboral implementada en varios países de la región afectó el ejercicio de los derechos laborales, no creó nuevas fuentes de empleo, sino más bien ocasionó la precarización de las condiciones laborales, representado en el aumento de la eventualidad, y como efecto más sobresaliente, el crecimiento permanente del trabajo informal, hecho que modifica profundamente las relaciones laborales y la concepción del Derecho del Trabajo construida paso a paso junto a otras conquistas sociales. Nos referimos a la inseguridad y la inestabilidad laboral, aquella que por su naturaleza parece conducir al penoso calvario de la sobrevivencia y la competencia individual.

Con la seguridad de que los resultados de las reflexiones presentadas y realizadas en el Seminario-Taller son un aporte valioso para afrontar los nuevos retos y demandas que se plantean actualmente, quisiéramos convocar a quienes estuvieron presentes y a quienes aún creen que es posible trabajar en el tema, a continuar el debate para la concreción de una reforma laboral que en su actualización reafirme los principios esenciales del Derecho del Trabajo.

Queremos agradecer a la Central Obrera Boliviana, Central Unitaria de Trabajadores de Chile, Confederación General de Trabajadores del Perú y a la Plataforma Sudamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo que durante dos días de trabajo intenso desarrollado en la ciudad de La Paz el 28 y 29 de septiembre de 1998 demandaron la necesidad de articular las distintas experiencias en un mismo discurso que se concreticen en argumentos y estrategias comunes para la reivindicación de los derechos laborales, y demande a las instancias pertinentes la participación activa de las organizaciones sociales en la actualización de las legislaciones laborales.

La Paz, marzo de 1999

Javier Gómez Aguilar
**DIRECTOR EJECUTIVO
CEDLA**

INAUGURACION

Por Silvia Escóbar de Pabón, CEDLA, Bolivia

Quiero expresar nuestro especial saludo a los representantes de las organizaciones e instituciones del exterior y de otras regiones que se han sumado con su presencia a esta jornada que, en lo fundamental, busca un intercambio de experiencias y reflexiones entre los trabajadores de la región en torno a los procesos de la reforma de la legislación laboral y sus efectos sobre las condiciones de trabajo en el nuevo contexto económico signado por la regionalización y la globalización.

Las instituciones que organizamos este evento compartimos un propósito común orientado a contribuir a una mayor participación de las organizaciones de la sociedad civil en la construcción de agenda pública y acciones de presión política sobre aspectos centrales del desarrollo.

Nuestra búsqueda es aportar a la creación de sistemas de formulación de políticas públicas que tomen en cuenta las propuestas de los actores sociales en favor de un desarrollo sostenible, con creciente equidad e integración social.

Precisamente uno de los ámbitos que son prioritarios en nuestra acción tiene como finalidad la construcción de espacios democráticos y participativos para la generación, concertación y negociación de propuestas dirigidas a mejorar la calidad y la cobertura del empleo en el país, en un marco de respeto a los principios del Derecho del Trabajo.

En este momento, la incorporación de la reforma de la legislación laboral en la agenda política, acordada por el gobierno boliviano con el Fondo Monetario Internacional (FMI), ha colocado el tema en el centro de las actividades de la Plataforma por el Derecho del Trabajo.

En nuestra visión, es innegable que luego de más de medio siglo de vigencia, la normatividad boliviana requiere adaptarse a la nueva realidad, tanto para superar omisiones y falencias como para mejorar su contenido. Pero, es necesario, a la vez, que su revisión y actualización se realicen manteniendo la seguridad jurídica expresada en la reafirmación de los principios del derecho laboral: la protección del trabajo, la irrenunciabilidad adquirida por los trabajadores y la intervención del Estado como garante en las relaciones laborales, principios todos estos en los que se fundamenta la actual legislación laboral vigente en Bolivia.

Es decir, estamos discutiendo, como Plataforma por el Derecho del Trabajo, la necesidad de una actualización sustentada en un enfoque que responda a una realidad, en la cual las tendencias a la desregulación de las relaciones laborales al margen de la normatividad vigente, como también al margen de procesos de reconversión productiva que posibiliten ganancias genuinas de productividad y competitividad, han provocado una dramática precarización de las condiciones laborales al punto que, más temprano que tarde, puede pasar a constituir un factor de freno al propio crecimiento económico.

En este orden de cosas, la necesidad de avanzar en nuestras reflexiones y propuestas, considerando las experiencias y resultados de los procesos que tienen lugar en otros países de América Latina, impulsó la realización de este Seminario, cuya agenda ha sido elaborada considerando tanto aspectos referidos a la dimensión conceptual sobre el derecho laboral, como del análisis de tendencias de impactos de los nuevos escenarios de las relaciones laborales en las condiciones de trabajo en la región.

Además de los valiosos aportes que esperamos recoger de los expositores y de todos ustedes que nos acompañan en este evento, consideramos que la importante presencia de representantes de centrales sindicales de países hermanos, va a permitir otras reflexiones sobre la solidaridad de los trabajadores en el marco de los nuevos procesos que tienen lugar hoy en el mundo.

Un aspecto crucial a profundizar y desarrollar en el debate es la discusión sobre un papel más activo de los trabajadores en la configuración del nuevo escenario político regional y mundial, para colocar, en el mismo nivel de los acuerdos comerciales y económicos, la carta social que garantice dicha participación; la carta social para velar en ese marco por el respeto a los derechos económicos, sociales y políticos de los trabajadores; la carta social para velar por el respeto al derecho del trabajo como derecho humano fundamental.

Quisiéramos que este espacio fuera el inicio de uno más permanente, que aglutine a organizaciones de trabajadores e instituciones preocupadas por la promoción del derecho del trabajo. Quiero invocar a que sea el principio de una trayectoria más larga en esta perspectiva.

Augurando el mayor de los éxitos en estas jornadas, quiero hacer llegar nuevamente nuestro agradecimiento a todos ustedes por su contribución para el logro de los propósitos de este encuentro.

CAPITULO I
IMPACTO DE LA GLOBALIZACION
Y LA FLEXIBILIZACION

Exposición No. 1

Situación del trabajo en el contexto de la globalización comercial

Por Martín Oré, CEDAL, Perú

Vamos a tratar de ser precisos al plantear tres ejes como elementos de reflexión, análisis y discusión.

El primero es cómo vinculamos el problema del trabajo, el problema de las consecuencias de las políticas de ajuste, el problema de las reformas implementadas en diferentes períodos de tiempo en América Latina y en Europa, con un tema que es central en estos momentos, el problema del estado de derecho. O sea, qué relación tienen los principios generales del trabajo, los derechos laborales y los derechos humanos en sociedades como las nuestras, con el estado democrático de derecho.

El segundo eje está vinculado con otro tema muy importante, que ha recobrado vigencia en América Latina como nunca antes y que es visto por organizaciones laborales, organizaciones gremiales y sobre todo instituciones dedicadas a los derechos humanos: ¿Derechos humanos en América Latina? ¿Para qué? ¿Cómo vinculamos estos derechos humanos con los principios generales del trabajo, con la política de reajuste, con la globalización y la internacionalización del mundo?

El tercer eje es el tema del derecho del trabajo, las políticas de ajuste, la estabilización y las reformas que se han propagado por América Latina. Si en 1848 se hablaba de que un fantasma recorría Europa, el fantasma del comunismo, ahora han surgido otros fantasmas: el fantasma del neoliberalismo, el fantasma del derecho, el fantasma de la democracia, el fantasma de los derechos humanos. Cada cual tiene todo el tiempo necesario para conciliar con los fantasmas, pero la realidad es otra.

La realidad del neoliberalismo

Antes de salir de Lima, leí un artículo del periódico La República de Perú muy interesante del que voy a citar expresamente algunos datos estadísticos. El título del artículo es "El derrumbe de la utopía neoliberal" y está suscrito por Oswaldo de Rivero. Dice: El resultado de más de 15 años de utopía neoliberal, como lo testimonian los últimos informes del Banco Mundial y las Naciones Unidas, es el aumento de la pobreza mundial. En efecto, en Estados Unidos, el 14.5% de la población, unos 39 millones, se encuentra hoy bajo la línea de pobreza; en la Unión Europea, la pobreza

alcanza al 17% de la población, unos 54 millones. Si se tiene en cuenta los nuevos pobres en Rusia y Europa del Este, la pobreza en todos los países industrializados alcanza hoy casi a unos 200 millones. A todo ello es necesario añadir el empobrecimiento violento de las clases medias asiáticas y los 2.500 millones de personas que viven hoy en los países subdesarrollados con menos de dos dólares diarios y otros 1.300 millones que viven con menos de un dólar.

En el vuelo a La Paz, leí en El Diario, del 27 de septiembre de 1998, un artículo editorial que decía: "Sociedad de mercado, no, gracias", firmado por Ana Isabel Prera Flores y que dice: El neoliberalismo vive hoy una grave crisis de credibilidad que afecta sus preceptos básicos y señala que el Primer Ministro de Jamaica, el Presidente del África del Sur, Nelson Mandela, y de Brasil, Fernando Enrique Cardoso, han sacado tarjeta roja a toda esta política neoliberal y a toda esta política de reajuste y flexibilización laboral.

En el mismo diario, en la página 14, hay un artículo de la prestigiosa agencia EFE, en el que se dice que el capitalismo se encuentra en tela de juicio; la crisis financiera mundial que asola al sudeste de Asia y Rusia incide negativamente en Japón y América Latina, y concluye afirmando que expertos del Banco Mundial defienden la imposición de controles al tránsito de dinero, sobre todo si están destinados a impedir las inversiones a corto plazo. Si Smith se levantara de su tumba, se asombraría de que estos organismos internacionales estén ejerciendo acciones de control en la implementación de toda esta política.

Si éste es el análisis, la conclusión -después de 15 años de implementación de esta política neoliberal, con sus consecuencias en el derecho del trabajo y en el trabajo en toda América Latina- es que los efectos de estos ajustes sobre el mercado de trabajo latinoamericano, como dice CEPAL, han traído consigo el crecimiento del desempleo abierto, la caída generalizada de los ingresos reales, la expansión del empleo informal, la precarización o incremento de formas de contratación no protegidas; en suma, el mercado laboral se ha flexibilizado y, en algunos casos, este proceso comenzó antes de las reformas. Hoy día, todo estudioso serio del derecho del trabajo, todo involucrado, todo dirigente sindical, podrá comprobar que este es el elemento básico central que recorre, salvando algunas distancias y diferencias, por nuestros países de América Latina, y es acá donde engarza el problema del estado de derecho. O sea, en estas condiciones (con políticas flexibilizadoras y desreguladoras), ¿qué instrumentos tienen los trabajadores para efectivamente poder hacer respetar sus derechos?

¿Estado de derecho?

Un elemento central es el estado de derecho. Para las elites gobernantes en América Latina, bienestar de un país se confunde con enriquecimiento personal. No hay legitimidad. Los poderes judiciales, los aparatos del Estado que tienen que resolver el conflicto de intereses, se encuentran maniatados y vinculados directamente a los sectores gobernantes en cada uno de los países de América Latina.

Preguntémosnos qué trabajador o qué organización sindical ha podido obtener un juicio favorable en algún aspecto laboral importante que signifique el respeto a los derechos humanos y a sus derechos laborales. Obviamente, esto es totalmente cuestionado. Desde el Banco Mundial se han implementado políticas en casi todos los países de América Latina que buscaban reformar las estructuras judiciales y, después de un balance, vamos a convenir en que esto ha sido una traba muy importante para el desarrollo efectivo de un estado de derecho que tenga como eje constituciones escritas que incorporen y garanticen los derechos laborales: El derecho a la estabilidad laboral, el derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva. Las constituciones en América Latina, sea en Perú, Colombia, Bolivia y Ecuador, han incorporado y constitucionalizado estos derechos, pero esto no ha significado en ninguno de los países la concreción efectiva y real de los mismos. ¿Cómo entonces garantizar estos principios del derecho laboral, del derecho del trabajo en sociedades como las nuestras?

Estos derechos están íntimamente vinculados a lo que se ha denominado, a partir de los cambios ocurridos en España después del régimen de Franco, el estado democrático de derecho, que se basa en este tipo de constituciones, la división de poderes, el aseguramiento de los derechos fundamentales a todo ciudadano, la protección jurídica que tienen de sus derechos subjetivos tanto los individuos como las instituciones colectivas, el derecho a la libertad de expresión y de reunión, la legitimidad de los jueces, el debido proceso, la irrenunciabilidad de los derechos, la estabilidad jurídica garantizada porque las normas que se dicten en nuestros países no pueden tener procesos retroactivos. Todo constituye el Estado de Derecho y está en íntima relación con el movimiento laboral como una forma, un mecanismo de hacer respetar sus derechos y generar también el respeto de los derechos humanos.

Derechos humanos

El segundo punto sobre el cual hay que reflexionar está en función de los derechos humanos en América Latina. Conversando en Perú con un amigo empresario, él me decía: "oye, tú estás loco, qué derecho, cómo derechos humanos, nosotros acá no necesitamos derechos humanos, necesitamos orden, no derechos humanos". Se trata de una concepción que es muy recurrente en todos nuestros países ¿Para qué

son buenos los derechos humanos? ¿Los derechos humanos son buenos únicamente para asumir la defensa de nuestros intereses, de los intereses de los trabajadores, de los intereses de la sociedad civil o los derechos humanos tienen una magnitud que va más allá?

Navegando por Internet, encontré, hace unos 15 días, un editorial de un diario suizo en el que se sostiene que en un país donde se violan impunemente los derechos humanos no existe un estado de derecho, y donde éste no existe, se pone en duda el crecimiento, ya que los inversionistas tienen muy poca seguridad para invertir su capital a largo plazo, pues ¿cómo puede la justicia realizar correctamente un proceso de ejecución forzosa de una letra de cambio, de un contrato, de un convenio de alguien que quiere invertir, cuando ni siquiera se castiga el asesinato ni la tortura, cuando esas instancias no permiten que se respeten este tipo de derechos?

Aparentemente, desde los años '60 en Latinoamérica hemos pasado de gobiernos dictatoriales a gobiernos democráticos. Pero, la realidad ha sido otra, como podemos constatar en muchos países de América Latina: El problema de los derechos humanos como garantía efectiva de la concreción de los derechos laborales.

La libertad sindical acaba de cumplir 50 años. Ahora, se habla de desempleo, de nuevas formas en que los ciudadanos asumen y responden frente al problema de la política neoliberal. Se requiere a las organizaciones sindicales para que den respuesta a este fenómeno. Se cuestiona y se ha debatido en centros de investigación, en centrales sindicales, sobre qué ha pasado en América Latina, qué ha pasado en Perú, qué ha pasado en Bolivia, qué ha pasado en Ecuador. Cómo el movimiento obrero, hablemos ahora de actores sociales, cómo los actores sociales no han podido responder ni plantear alternativas. Qué ha pasado con la organización sindical. Si hablamos de precarización, de una situación de crecimiento extremo del desempleo en todos estos países, obviamente tenemos que hablar también entonces de las consecuencias de ello, del debilitamiento de las organizaciones sindicales. Hoy, ¿quién se quiere sindicalizar si el empleo es precario, si se han agotado nuevas formas de contratación, al margen de las relaciones laborales que establecen relaciones civiles?

Entonces, el tema está en que viene el problema de las alternativas. En este contexto de internacionalización, de globalización, ¿cuál es la situación? Veámos, por ejemplo, en un trabajo de Mario Castillo y Raúl Álvarez acerca del liderazgo de las grandes empresas, que en Chile el grupo Enersis, se ha desarrollado en ese país y se ha expandido en América Latina; tiene importantes inversiones en Perú y Argentina y se dice que la internacionalización es la principal fuente de su crecimiento, como lo muestra el hecho de que la incidencia de sus operaciones en Argentina y Perú sobre las utilidades totales pasó del 8% en el primer semestre del '95, al 25% en igual período del '96, y también se ha extendido a Brasil y tiene filiales en otros países de América Latina.

Sindicato y globalización

¿Cómo vincula, qué relación hay entre esta internacionalización del capital y el movimiento obrero? ¿Qué relación hay con las organizaciones sindicales y cómo reaccionan éstas en este terreno? Ustedes dirán que estamos abriendo un espacio de discusión, de planteamientos, de alternativas. Recientemente, entre el 17, 18 de septiembre, hubo en Italia, en la universidad de Bolonia, una discusión sobre este problema y llegó un cable sobre acontecimientos ocurridos en Argentina, muy pequeño y muy recortado, relacionados al problema de la inversión chilena en el sector eléctrico en Argentina y nos enteramos de que el Estado argentino, específicamente el aeropuerto de Ezeiza, debía tres meses de luz a la empresa eléctrica, que cuenta con capital mayoritario chileno. Obviamente, después de tres meses y seguramente de acuerdo a normas nacionales, vino el corte y el principal aeropuerto argentino se quedó sin luz por incumplimiento del pago de sus obligaciones a una empresa privada que le proporcionaba la luz. No pasaron dos días, salieron los tanques, rodearon el local de la empresa y la obligaron a reconectar el servicio.

Entonces, uno se pregunta de qué estabilidad jurídica, de qué derechos podemos hablar, no porque esté involucrada una transnacional chilena, porque uno a veces se confunde (en Perú compiten por el mercado de los supermercados dos empresas, una peruana y la otra chilena). El tema es qué hacen los trabajadores en este espacio. Nosotros creemos -y esto hay que discutir y ésta es la mejor oportunidad para hacerlo- que las alternativas están por la necesidad de intervenir agresivamente. Creo que esta mesa es un paso significativo. O sea, se ha roto el esquema "Estado-Nación-Derecho-Mercado Nacional", en el que operaba el sindicato base, la confederación y ahí se resolvía el conflicto de intereses y ahí queríamos hacer respetar nuestros derechos. Hoy, se va por otro de tipo de conflictos como los que he reseñado muy brevemente y están surgiendo en este mundo globalizado el Tratado de Libre Comercio, MERCOSUR, Comunidad Europea, y ahí tenemos a la OIT que es un organismo supranacional pero que se encuentra resquebrajado por la presencia, precisamente, de estos Estados, y hay otros organismos con los cuales se tiene que establecer coordinación. El tema es cuáles son los objetivos de esta acción internacional, manteniéndose mínimamente el Estado.

La desregulación no se aplica sólo en el sector laboral. En Chile han desregulado el transporte, en el Perú se desreguló salvajemente el transporte y después se ha tenido que llamar al Estado para que ejerza acciones de control, porque la situación era caótica. Es decir, a muchos desocupados del sector público del Perú se les dio dos o tres mil dólares para que compren una micro usada de Asia y, así, poder resolver su problema de ingreso. Al cabo de dos años los problemas eran tales que, por ejemplo, por la avenida Arequipa, que permitía llegar en 15 minutos de Lima a

Miraflores, se comenzó a llegar en dos horas. Por tanto, el Estado ha tenido que intervenir para poner coto a esta situación.

Por tanto, el Estado, aquel Estado repudiado por el neoliberalismo, dijo: "oiga, un momentito, acá ya no vamos a licitar, vamos a concesionar", que es otro elemento que se está discutiendo ahora en el mundo globalizado, en Europa, en Alemania, en Italia y en Francia. ¿Cómo es eso de las concesiones? Es la intervención, la regulación, en manos del Estado.

¿Qué participación tienen ahí los diferentes sectores: los usuarios en el caso del transporte y los trabajadores en el caso de la regulación del salario, en la negociación colectiva, que ya no existe en la mayoría de los países de América Latina?

Copar espacios

Por ello, el objeto de todo esto tiene que ser plantear estándares, hay que desarrollar los estándares y hacer que los actores sociales (para no decir los obreros, los trabajadores, los desocupados, los empleados) que ha generado la política de estos últimos años, los planteen a organismos como la OIT, Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional. Debemos pensar en esa dimensión. Obviamente, cada uno de nuestros países tiene diferente desarrollo, pero podemos plantear principios generales de derecho en estos organismos, y estándares, que hay que trabajarlos. Hay que salir de los lugares comunes. Cuando uno recorre las universidades españolas, en cada una hay alguien que nos vende el problema de la flexibilización, de la regulación de los principios; en Chile, el próximo mes se van a juntar en un encuentro de derecho laboral todos los abogados laboristas de América Latina y de España y el mundo, que fueron el sostén, los ideólogos, los implementadores de esta política laboral. ¿Nosotros no tenemos acaso algo que decir? Unos como trabajadores, otros como investigadores, otros como abogados, ¿o vamos a dejar que nos soplen la pluma y que, ahora, se responsabilice a los trabajadores y se les pase la factura? ¿O no dijeron acaso que con este ajuste se resolvía el problema de empleo, pues la carga social era muy pesada y que resolviendo estos problemas, con las dos o tres leyes de flexibilización se resolvía el problema?

Por lo menos las conclusiones de este evento pueden ser presentadas en ese encuentro y hacerlo conjuntamente y no nos planteen ya alternativas que seguramente las deben estar elaborando. Hay que acumular experiencias. La principal moraleja de esta historia que hemos tratado de resumir, es que en todos los países, incluido Chile, se pudo evitar el costo social y si hay alguna experiencia interesante a examinar es la de Costa Rica. No se trata de regresar al pasado, no se trata del "Estado Benefactor". Se trata de gestar el poder de los actores sociales en el control, la efectivización y la construcción en América Latina de un Estado de Derecho. Sin él, no somos nada.

Veamos Estados Unidos, el caso este Lewinsky-Clinton. Tenemos que rescatar de este hecho que en una sociedad como la americana, una damisela puede llevar al Poder Judicial al Presidente de la República. En nuestros países, ¿a quién podemos sentar en el Poder Judicial? En Perú no conozco ningún caso de apertura de denuncia, porque todas son declaradas infundadas. Sólo es posible llevar al Poder Judicial cuando ya no se está en el poder y eso no nos sirve para nada. Eso tiene que ser pasado. El futuro tiene que ser la construcción de un Estado democrático de derecho que garantice a todos los ciudadanos, a los actores sociales, sus derechos; a los trabajadores, por supuesto, los derechos laborales que les corresponde y a todo ciudadano la posibilidad de ser escuchado.

Acá no hay creaciones heroicas. La posibilidad es coordinar con ustedes, coordinar sobre estos tres ejes y constituir al movimiento social, ubicar a los trabajadores en esta orientación, como única posibilidad además, de que cambie ya no Perú, ya no Chile, ya no Ecuador, sino que cambie América Latina.

Exposición No. 2

Consideraciones generales sobre el empleo y condiciones laborales en Bolivia

Por Carlos Arze Vargas,
CEDLA, Bolivia

Describir la situación actual de las condiciones del escenario laboral boliviano no es diferente de describir lo que sucede en otros países y regiones pobres y atrasados del planeta.

El resumen que hace la Confederación Mundial del Trabajo sobre las tendencias que adopta el impacto de la globalización, impulsada por una visión neoliberal de la sociedad, bien pueden ser las que se señalen para el caso de nuestro país.

De acuerdo a ese diagnóstico, la globalización tendería:

- al desmantelamiento de los códigos del trabajo debilitando las normas sociales,
- a la introducción de reformas en la seguridad social que provocan un desmoronamiento de las conquistas sociales,
- a la flexibilización del mercado del trabajo y una extensión generalizada del trabajo precario,
- al aumento del desempleo que engendra exclusión social,
- a la expansión de zonas francas que permiten la libre instalación de empresas multinacionales,
- a la represión o restricción de las libertades sindicales y del derecho a la huelga, produciendo una situación de violencia social.

Este panorama, en nuestro caso, puede ser aún más crítico en el futuro inmediato debido a los impactos de la integración comercial en el marco del MERCOSUR y su inminente extensión hacia los países de la Comunidad Andina de Naciones.

Esto es así, porque la preeminencia de la lógica neoliberal, que impregna la intención de crear este mercado único, prioriza la libre circulación de bienes, servicios, capitales y trabajadores sin contemplar la dimensión social que estos fenómenos adquieren en un contexto en que el desmantelamiento de los sistemas de protección social y la desregulación de las economías nacionales es ya un hecho consumado.

Frente a este reto de la integración a un mercado mundial cada vez más exigente y competitivo, los empresarios han respondido optando por la vía fácil de atacar los

costos laborales, antes que elegir el camino de aumentar la productividad a través de la inversión productiva. Del mismo modo, los gobiernos han asumido los condicionamientos y las recetas sobre políticas económicas provenientes de los organismos financieros internacionales enfatizando la aplicación de aquellas que favorecen la obtención de beneficios crecientes por parte de los empresarios y que alientan la atracción de capitales foráneos.

Así, el disfrute "eficiente" de las ventajas comparativas: mano de obra barata y recursos naturales abundantes, sigue siendo la norma de conducta que contradice el discurso modernizante de los programas de gobierno.

Diagnóstico del mercado laboral

En Latinoamérica, el escenario del empleo ha sufrido modificaciones importantes a partir de la implementación de políticas dirigidas a alcanzar una reestructuración económica que permitiese a los países integrarse a un mercado internacional más abierto y competitivo.

El crecimiento de la informalidad, el descenso de los ingresos laborales y la precarización creciente de las condiciones de trabajo, son los rasgos más generales que destacan en el perfil del mercado de trabajo. Luego de una profunda crisis económica en los primeros años de la década de los 80, que se caracterizó por la presencia de tasas negativas de crecimiento económico y un galopante proceso hiperinflacionario, las nuevas políticas económicas se dirigieron, primero, a alcanzar una estabilidad de precios y luego a impulsar una estrategia de reestructuración más amplia. Esta estrategia tuvo un carácter de "shock", en el sentido de que paralelamente a un conjunto de políticas de estabilización, implicó una temprana apertura comercial y la desregulación de mercados.

De acuerdo a una sistematización de la OIT¹ sobre las estrategias aplicadas en Latinoamérica, la experiencia boliviana se asimila a aquella que comprende, básicamente: i) rápida apertura comercial, ii) reestructuración pública con privatización, iii) impulso a sectores de transables mediante precios relativos, iv) reforma y desregulación de sistema financiero y v) flexibilización laboral.

Pese a que durante el período de vigencia de las medidas de ajuste se observa un incremento en los niveles de empleo, el mismo no está acompañado por modificaciones sustanciales en su composición que permitan el mejoramiento de las

1 García, Norberto. **Reestructuración económica y mercados de trabajo en Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina**, IIEL, Ginebra, 1993.

condiciones laborales. El crecimiento del empleo proporcionalmente mayor que el del producto, alentaría la esperanza de que el incremento del crecimiento económico produciría la paulatina solución del desempleo. Pero esta apariencia no toma en cuenta que ello está reflejando el hecho de que el crecimiento del empleo se asienta preferentemente en la dinámica de actividades económicas de menor productividad relativa. En última instancia, este fenómeno revela de manera preocupante, que los efectos positivos del esfuerzo de los trabajadores para encarar las reformas económicas, tales como la recuperación de algunas industrias manufactureras y el incremento de las actividades exportadoras, son contrarrestados por el mezquino resultado de las ramas de actividad atrasadas.

La informalidad

En efecto, la información relativa al crecimiento del empleo, demuestra que él ha estado concentrado en el ensanchamiento sostenido de las actividades informales. Del total de nuevos empleos creados en el período de referencia, 72% corresponden al Sector Informal Urbano (constituido por actividades desarrolladas en el ámbito familiar y semiempresarial), el 22% al sector formal conformado por la gran empresa privada y el sector estatal y el resto a ocupaciones de trabajo doméstico.

Del mismo modo, la reducción paulatina del desempleo desde finales de la década de los 80 parecería demostrar las virtudes de las políticas económicas vigentes. Pero, como veremos, la magnitud de este indicador no es la mejora referencia para diagnosticar el estado del mercado laboral boliviano ni revela, necesariamente, una mejoría del empleo.

La desocupación abierta en Bolivia es insignificante, 10.6% en 1989 -su nivel más alto en lo que va del ajuste- y sólo 4.3% en 1995, y, si no mediaran otras características, se creería que estamos hablando de algún país industrializado. Este espejismo creado por la forma convencional de medir el desempleo, nos obliga a recurrir a otra medida más adecuada que permita destacar las particularidades de este mercado laboral donde prevalece una tendencia hacia la informalización generalizada del empleo.

Si consideramos la proporción de trabajadores ocupados cuyo ingreso es menor al ingreso normativo, medido como el costo de una canasta familiar alimentaria, proporción conocida como el subempleo por ingreso horario, podemos comprender la magnitud de los esfuerzos que la economía nacional debería realizar para solucionar los problemas esenciales del empleo, que tienen que ver no únicamente con el acceso a una fuente de trabajo, sino con la calidad de la misma. Si redistribuyéramos -suponiendo que se puede hacer-, el total de ingresos provenientes de ese tipo de empleos inadecuados en salarios iguales capaces de cubrir los requerimientos alimenticios de una familia tipo, encontraríamos que un 28.8% de la población activa

se sumaría al universo de desocupados en 1995.

Tal es la magnitud de los problemas del empleo en Bolivia.

Características del mercado de trabajo

Veamos ahora cuáles son los indicadores globales que dan cuenta de la transformación de la situación del escenario laboral:

- i) **reducción del empleo público**, ocasionado por la aplicación de políticas fiscales y monetarias restrictivas y por la privatización de las empresas estatales,
 - ii) **escasa capacidad de la inversión privada** para generar fuentes de trabajo que absorban la creciente oferta laboral, explicada en gran parte por el aumento de la tasa de participación de las mujeres y de los segmentos de la población comprendidos en los extremos de la pirámide de edades, debido a la urgencia de los hogares para compensar la reducción de sus ingresos mediante la contribución creciente de los ingresos provenientes del trabajo de un mayor número de sus miembros (esposa e hijos menores).
 - iii) **papel preponderante del Sector Informal Urbano (SIU)** en la generación de empleo urbano y de la economía campesina en el área rural,
 - iv) **terciarización del empleo**, por la creciente hegemonía del comercio como sector con mayor capacidad de creación de fuentes de trabajo (en sentido estricto, como refugio de la población más pobre), y
 - v) **creciente precarización de las condiciones de trabajo** en todos los segmentos del mercado de trabajo, que constituye la síntesis de esta situación, que revela los aspectos más concretos y cotidianos a los que se enfrenta el trabajador boliviano, que revela la intensidad de su trabajo y la mezquindad de los resultados que obtiene; en otra acepción, la que refleja los efectos de un proceso de flexibilización laboral subterráneo, es decir ilegal, que ha venido sucediendo en la última década².
- Un rasgo del deterioro de las condiciones laborales es la situación de la **estabilidad laboral**, reflejado en el incremento de los contratos eventuales.

2 Larrazábal, Hernando. **Empleo e ingresos en diez años de reformas estructurales en Informe Social Bolivia 2, Ildis- Celda**, La Paz, 1996.

Los contratos eventuales en este sector, aumentaron a más del doble, por lo que si en 1985, 11 de cada 100 ocupados estaban sujetos a empleos temporales, en 1995, eran ya 24 de cada 100.

En el sector estatal sucedió algo similar, pues de 4% en 1985, los ocupados eventualmente pasaron a 8% en 1995.

- En la misma dirección, se puede advertir el aumento de la duración de la **jornada laboral** promedio semanal en todos los sectores, pero particularmente en el sector empresarial.

Así, en la empresa privada el número promedio de horas semanales trabajadas era en 1985 de 44, y en 1995, 51.

En el caso del sector estatal la jornada semanal promedio se mantuvo, como promedio, en 39 horas.

- Pese a este incremento del tiempo trabajado, los ingresos reales de los obreros no manifestaron crecimiento alguno.

En 1987, que se puede considerar el inicio de una estabilidad de precios consolidada, el salario promedio de los obreros del sector empresarial en términos constantes alcanzaban a Bs252, los mismos que se redujeron a sólo Bs241 en 1995. En el mismo período, los empleados obtuvieron un incremento de 19%. Empero, quienes obtuvieron el fruto del esfuerzo, fueron los patrones o empleadores que vieron subir sus ingresos en 35%, ingresos que, por otra parte, de ser 4.6 veces los de los obreros en 1985, pasaron a ser 6.5 veces en 1995.

En el otro extremo del mercado laboral, constituido por la informalidad, los ingresos laborales de todas las categorías ocupacionales se redujeron, demostrando los efectos directos que sobre ellos tiene la reducción de los salarios de los trabajadores del sector formal de la economía y, lo que es más grave aún, que esta bolsa que ha venido recibiendo los flujos constantes de trabajadores expulsados y de los nuevos contingentes de trabajadores jóvenes y migrantes del campo, está a punto de romperse, por lo que todas las ilusiones generadas en una eventual salvación que provenga del desarrollo de la microempresa se hacen astillas.

Para terminar. Esta es la situación del escenario laboral boliviano sobre el que pretende operar la flexibilización laboral demandada por los empresarios y exigida por los organismos financieros internacionales. Por todo lo anotado, debemos concluir en que tal pretensión, aunque presuma de científica, no resiste el examen de la lógica más elemental a la hora de presentarse como la solución a problemas de tal magnitud.

Exposición No. 3

Principios del Derecho del Trabajo: Aproximación histórica y filosófica

Por Julio Puig Farras,
Escuela Nacional Sindical de Colombia

Lamento tener que decirles que, por falta de coordinación, no sabía que debía tratar este tema. En los últimos años hemos hecho investigaciones sobre aspectos de la flexibilización del trabajo, de los cambios en la legislación laboral colombiana y en Colombia se puede encontrar algunas particularidades que puede ser interesante conocer. Para el efecto, mi intervención parte de algunos supuestos.

Uno es que, para enfrentar con éxito las ofensivas contra el derecho tradicional, el derecho protector laboral y social, es condición básica que el sindicalismo se fortalezca. Dos, que se fortalezca la negociación colectiva, así se modifique en algunos de sus aspectos. Además, cuando se fortalece la negociación colectiva, se fortalece también el sindicalismo.

Tengo que decir que ambos supuestos han sido totalmente asumidos por el sindicalismo colombiano, en particular por la CUT colombiana, que es la central mayoritaria en Colombia.

Por otra parte, hay que tener presente que el problema no sólo se plantea en el ámbito formal en materia de derecho laboral y de su revisión. Hay que ubicarlo en el ámbito de la práctica de las empresas. Es muy común en América Latina violar el derecho como práctica de otros tipos de corrupción y en Colombia, en particular, el divorcio entre las prácticas de las empresas y la norma legal -incluso en sus elementos flexibilizadores- es inmenso.

Crisis de la negociación colectiva

En Colombia hay dos tipos de negociación colectiva. Una con intermediación del sindicato; éste negocia con representantes de la empresa y se da lugar a una negociación colectiva. Donde no hay sindicatos o cuando el sindicato no afilia a una tercera parte de los trabajadores, hay posibilidad de otra modalidad, que la denominan pacto colectivo, que es una negociación directa entre la empresa y los grupos de trabajadores.

Si se observa la evolución de la negociación colectiva en los últimos 10 años, se ve que cada día disminuye más el número de convenciones colectivas, que negocian

los sindicatos, y aumentan más los pactos colectivos, que descartan al sindicato. Pero, sucede que, en su mayoría, los pactos colectivos no son una auténtica negociación colectiva, sino resultado de la manipulación de las empresas, en términos formales legales. De hecho, lo que llamamos pactos colectivos son una especie de contratos de adhesión que la empresa elabora y presiona para que los trabajadores los firmen.

Para completar esta idea y mostrar su gravedad cabe afirmar, primero, que por lo menos el 80% de los pactos colectivos son pseudo negociaciones colectivas; segundo, en los últimos 15 años, cada año en Colombia, en promedio, desaparecen dos negociaciones colectivas entre pactos y convenciones colectivas, correspondiendo a una disminución anual, en promedio, de 13 convenciones colectivas y un aumento anual de 10 pactos colectivos que son, repito, en un 80% falsa negociación colectiva. Sobre la base de esos datos, se puede decir que en menos de 10 años los pactos colectivos ficticios, no todos, los ficticios van a superar el número de las convenciones colectivas.

En principio, la ley permite los pactos colectivos donde no hay sindicatos, lo que es perfectamente aceptable. Pero, lo que en realidad sucede es que en las empresas que han tenido conflictos con los sindicatos, éstas han utilizado los pactos colectivos ficticios como arma para debilitar e, incluso, eliminar los sindicatos.

Estado - Legislación

Otro supuesto del cual parto, es que la globalización, por más que se la frene, no se va a revertir completamente. Si la globalización implica que los Estados nacionales (en los cuales se ha elaborado el derecho laboral, protector, garantista) tiendan a perder su lugar, si no a desaparecer, es obvio que la legislación laboral, a nivel internacional, tenderá también a debilitarse. De ahí que lo más importante en la actualidad sea intentar dar fuerza a la legislación laboral y social internacional, y también intentar fortalecer los medios o mecanismos judiciales correspondientes a esta legislación laboral internacional.

En Colombia ha entrado el nuevo espíritu en la legislación laboral. Muchos elementos de la legislación laboral tradicional han sido reemplazados por otros nuevos. Sin embargo, todavía hay algunos elementos importantes de la legislación tradicional, en particular hay uno que es la titularidad del conflicto laboral, que beneficia a los trabajadores y sindicatos. Dicho en otros términos, el sindicato goza del monopolio de la presentación del pliego. Esto, entre otras cosas, se ha conservado en Colombia y ha sido utilizado por los sindicatos en su lucha contra los procesos de flexibilización.

En ese aspecto, concretamente, a Colombia le ha ido hasta mejor que a otros países avanzados, industrializados como el caso de Francia donde, desde hace más de 15 años, por ley la negociación colectiva puede volver sobre conquistas convencionales y aspectos legales mínimos.

Así, Colombia tiene una particularidad: La existencia, por razones muy específicas, de una situación contradictoria en el marco institucional y legal, que tiene que ver con el derecho laboral. La apertura se inició oficialmente en el año '90. Inicialmente, se preveía que iba a ser progresiva, pero luego se hizo en forma salvaje, brutal. Por lo tanto, todas las consecuencias de una apertura de este tipo han afectado a la evolución de las relaciones laborales, algunos aspectos del derecho laboral y, sobre todo, a la práctica del derecho laboral.

Leyes y Constitución

Lo que pasa es que en ese mismo año, al lado de otras leyes relacionadas con la apertura, se aprobó la Ley 50 que flexibiliza en algunos aspectos la legislación laboral colombiana y un año después se promulgó la nueva Constitución que, por razones muy propias de la situación político-social de Colombia, tiene aspectos muy contradictorios, por cuanto en aspectos como el derecho laboral retoma y reafirma los principios más importantes del derecho protector y garantista tradicional, pero también introduce elementos característicos del neoliberalismo como la posibilidad de que la figura social sea manejada por intereses privados. Por ejemplo, la autonomía del Banco de la República, que tiene que ver directamente con la consolidación de la distribución del mercado que viene a ser internacional. Lo que interesa ahora es señalar que la parte laboral de la Constitución entra en contradicción con la Ley 50, que fue promulgada un año antes.

Rápidamente voy a resumir los aspectos más relevantes de estas contradicciones respecto a la legislación laboral de la Constitución. Esta constitucionaliza el derecho de asociación sindical, el derecho al trabajo, reafirma el derecho de huelga, obliga al Congreso de la República a expedir un estatuto de trabajo señalando los criterios generales que corresponden esencialmente a los principios de derecho tradicional, en particular, reafirma el principio de irrenunciabilidad, además motiva a la concertación en políticas laborales, crea una comisión permanente de concentración tripartita, y así sucesivamente.

En cambio, la Ley 50 flexibiliza los contratos laborales; rompe con la presunción tradicional del derecho laboral del contrato laboral. En Colombia, el contrato laboral ya no se presume, hay que demostrarlo. Así, hay posibilidad de pactos sobre salarios, lo que en Colombia se llaman primas extralegales. La Ley 50 permite a las partes definir si ésta es salario o no lo es. Obviamente lo que ha sucedido es la aparición en

casi todas las comisiones colectivas, como cláusula de estilo final, que esta ventaja no es salario. Una norma nueva que trae la Ley 50 es la referida a la estabilidad laboral después de los 10 años de trabajo. Antes, a partir de los 10 años de servicio prácticamente no se podía despedir al trabajador, salvo falta profesional y, en caso, correspondía un reembolso. Con la Ley 50 se puede despedir a los trabajadores con o sin justa causa. En el último caso, se ha previsto una tabla de indemnizaciones. Asimismo, actualmente se puede despedir en grupo a los trabajadores, casi por cualquier motivo.

En general, hablando de flexibilidad del trabajo, lo que buscan las empresas en todas partes es flexibilizar el costo laboral. Por su esencia, es a este nivel que hay que buscar el por qué de lo que hacen. Lo que persiguen es flexibilizar el costo laboral e incluso los costos de todos los factores de producción para poder estabilizar la tasa de ganancia, el margen de utilidad. Esta es la contradicción y el fondo de la cuestión de la flexibilización.

Dentro de esta idea, lo que ha hecho la Ley 50 es intentar reducir, en lo posible, los costos laborales y, como he señalado, a través de intentar reducir los costos de contratación y, sobre todo, los costos del despido laboral.

Otro aspecto que norma la Ley 50 es la unidad de empresa con relación a las filiales. En Colombia, los beneficios de una negociación colectiva pactada en la sede central, se hacen extensibles a toda sucursal, a todas las unidades de las fábricas, a todo centro de trabajo que depende de la sede central. Para favorecer lo que se llama la deslocalización, la Ley 50 establece un período de gracia de 10 años, durante los cuales en una nueva fábrica, un nuevo centro de trabajo, etc. que las empresas crean por razones económicas no se aplica los beneficios de las negociaciones colectivas existentes en la sede.

La Ley 50 también acorta el período de negociación (aspecto que tiene importancia respecto a defensa de los derechos de los trabajadores en varias maneras) que en Colombia está muy formalizado, muy definido en etapas, etc., y en principio uno sabe que el tiempo que pasa en una negociación colectiva tiene un costo para las dos partes, pero el de las empresas es siempre más elevado. Este aspecto también es desfavorable para los sindicatos, desfavorable para los resultados de la negociación colectiva.

Hay otra norma de la Ley 50 que de múltiples maneras ha incidido negativamente en la negociación colectiva y en los sindicatos y es la que obliga a que si un sindicato que negocia no llega a un acuerdo en la etapa inicial (que se llama de arreglo directo), puede pasar a la etapa de la huelga, pero si no tiene la tercera parte del personal afiliado, la huelga debe ser decidida, a solicitud del sindicato, por la mayoría absoluta

del personal, y sucede que, actualmente, en muchos sectores económicos se ha reducido el sindicato. Además, hay el problema de que la Ley deja una situación sin aclarar en caso de que la solicitud no sea aprobada por el 50% de trabajadores; se crea un impase legal que la empresa aprovecha para llegar a arreglos directos y deshacer la unidad de la base de los sindicatos.

Esos son los aspectos más conocidos de la Ley 50. Pero, ¿qué pasó con la Constitución, que es posterior a la Ley 50? Nada que crea ésta se ha concretado. Se presentó una demanda de inconstitucionalidad ante la Corte Suprema de Justicia, notablemente conservadora en todos esos aspectos, que no fue aceptada y actualmente, por la figura legal de cosa juzgada, la situación se mantuvo. Así, la nueva ley favorece notablemente a los empresarios en detrimento de los intereses de los sindicatos y de los trabajadores.

Cortapisas al sindicato

Rápidamente quiero volver a la titularidad de que goza en Colombia el sindicato de los trabajadores para el conflicto colectivo. Curiosamente ésta ha sido utilizada por los sindicatos en estrategias esencialmente defensivas, para oponerse, donde pueden hacerlo, a la implementación de reformas en esquemas de organización del trabajo y de las relaciones laborales. Ahí, concretamente, la situación es esta: La empresa tiene derecho a denunciar la convención colectiva, pero, pero por ley, no puede obligar al sindicato a negociar su denuncia, La ley y la jurisprudencia apoyan al sindicato en este caso y la tercera etapa del proceso regulado se desarrolla en el tribunal de aditamento. Los tribunales de aditamento normalmente son más desfavorables a los empresarios que a los trabajadores, no obstante en este punto no apoyan la jurisprudencia favorable a los trabajadores; es decir, no aceptan considerar los puntos de una denuncia o puntos nuevos que introduce o que ha pretendido la empresa introducir en la mesa de negociaciones desde cuando el sindicato se negó de plano a considerarlo.

En los casos en que los sindicatos incluían en sus convenciones colectivas cláusulas que no tenían que ver sólo con contratos laborales, como algún aspecto de la organización del trabajo, escalafón, escala salarial, prácticamente se podía oponer a cualquier reforma, conforme a esos esquemas nuevos que conocemos, por ejemplo, lo que los especialistas llaman flexibilidad funcional o rotación en el trabajo, aspectos centrales de los nuevos modelos de organización del trabajo, que chocan con un tipo de escalafón tradicional y al hacerlo, todo el modelo que se pretendía introducir se bloquea.

Para mostrar la dimensión del problema, se puede decir que en el 25% del sector de la gran industria que, dentro del sector moderno es el más dinámico, las convenciones

colectivas tenían una u otra cláusula que permitía al sindicato oponerse y siempre los sindicatos se han opuesto, en términos generales, a la flexibilización. Pero, la situación es que las empresas en Colombia, cuando no necesitaban acudir al sindicato por este motivo, no intentaban consultar a los informales y menos negociar con ellos las reformas de los esquemas laborales. Por su parte, el sindicato, cuando la reforma no tocaba ninguna cláusula de su convención colectiva, tampoco intentaba hacer nada. Se ha dado el caso de que un sindicato importante de Cali sostuvo, en una reunión como ésta, que “con tal que no me tocan un pelo a mi convención, que haga la empresa lo que le da la gana”. Pero, con esas cláusulas la empresa tenía que tocar algún pelo a su convención colectiva para ejecutar sus reformas.

Entonces, los sindicatos han intentado bloquear sistemáticamente. A pesar de esto, las empresas en Colombia, incluso con un sindicato que intentaba frenar el proceso de innovación, lo lograron, muchas veces enfrentando el sindicato, usando el arma del pacto colectivo y terminaron con el sindicato o lo han marginalizado, como lo demuestran seis o siete estudios de casos muy precisos.

Otras veces, el sindicato podía ofrecer bastante resistencia como para no ser eliminado, entonces las empresas acudían a otras estrategias de desbordamiento de la posición del sindicato, mediante estrategias legales que posibilitaban hacer durar una demanda 10 años, 20 años, y los sindicatos renuncian a esto.

Para concluir, quiero señalar que la posición del sindicato frente a sus procesos es muy defensiva, por su ritmo de vida y una actitud exclusivamente defensiva, que es contraproducente para el sindicato y para la empresa. De ahí es que vale el presupuesto de que para un enfrentamiento exitoso a esos procesos de flexibilización, es necesario un fortalecimiento del sindicalismo y un fortalecimiento de su capacidad negociadora.

Exposición No. 4

La flexibilización laboral: Contenido económico, social y político

Por Iván González
ORIT, Venezuela

Vamos a tratar de aprovechar el espacio que nos brindan quienes convocan a este importante evento, que permite continuar un proceso -que se ha abierto hace unos cuantos años- de reflexión, análisis y confrontación de ideas sobre este tema que está afectando la dinámica del trabajo en todos los países de América Latina y del mundo.

En este sentido, es fundamental establecer espacios donde no necesariamente lleguemos a acuerdos absolutos, pero que por lo menos nos permitan identificar por dónde andamos y con quiénes podemos transitar este camino.

Para la ORIT -que tiene afiliadas en todo el Continente a excepción, creo, de dos países-, este es un tema de mucha contradicción por su complejidad, por la variedad de implicaciones que tiene. Es un tema fundamental para las organizaciones del movimiento sindical. No ha sido fácil porque cada una de las afiliadas en los países tiene una postura que no siempre es coherente con lo que deberían ser los principios que unas y otras sostienen. De ahí que el debate abierto y conflictivo deba buscar un mínimo de coherencia.

Vamos a tratar de expresar algunas ideas que contribuyan al enriquecimiento del debate y, lo que es más importante, identificar algunas líneas que nos permitan continuar trabajando (que es uno de los objetivos del seminario) en estos temas, para abordar las posibles alternativas o identificar alternativas para enfrentar este proceso.

Se nos pidió hablar sobre el contexto o contenido social, económico y político de la flexibilización, pero no somos especialistas en el tema. Somos, más bien, trabajadores de la dinámica de defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en el ámbito sindical. Felizmente, quienes nos antecedieron en el uso de la palabra nos dieron una serie de elementos que evidentemente son fundamentales y tienen que ver con el tema propiamente económico de la globalización y, como acaba de exponer el compañero Puig, sobre el derecho a nivel del tema laboral.

Modelo “taylorista”

Entonces, trataré de abordar lo que el neoliberalismo ha caracterizado como el peor enemigo del avance del desarrollo económico de los pueblos y tenemos que remitirnos

a la experiencia concreta de la propuesta económica capitalista sustentada en el modelo llamado "taylorista", elaboración teórica de principios de siglo. Frederick Taylor, en Estados Unidos, inició una serie de investigaciones para intentar dar un tratamiento científico al proceso productivo, de manera que se eliminaran las dispersiones que, según los empresarios y los teóricos económicos, provocaban las tendencias al ocio y a la excesiva autonomía del obrero frente al proceso productivo. O sea, la necesidad de establecer cierta organización que favoreciera la expansión del proceso del capitalismo que, en ese momento, se estaba generando. Este proceso se llamó, posteriormente, la dirección científica o técnica de las empresas que Taylor le dio el nombre de Organización Científica del Trabajo (OCT) y que comúnmente conocemos como taylorismo.

¿De qué se trata el taylorismo? Fundamentalmente de separar las funciones de trabajo en planificación de tareas y ejecución de las mismas, a la par que desintegraba al máximo el proceso productivo; es decir, tratar de ordenar de manera tal que el proceso fuera supuestamente un poco más ordenado, con precisión de tiempo, tareas específicas y una orientación concreta en cuanto a cantidad de producción.

Esto agarró mayor forma a partir de que gente como Henry Ford, que además de inventor automovilístico y de una serie de cosas, también se metió al tema de la organización del trabajo y del capital. Introdujo el taylorismo o algunas de sus propuestas, como la cadena desmontable y la cinta transportadora, que significaron entonces la automatización del proceso productivo.

Este modelo se instauró y está orientado a la escasa autonomía de los trabajadores y las trabajadoras, altos inventarios y contar con una garantía en el proceso de trabajo segmentado y repetitivo, a través de la baja calificación y el adiestramiento limitado de los trabajadores, y el control de su tiempo y movimiento.

Esta forma de organización más o menos científica del trabajo permitió que ese capitalismo emergente llegara a un nivel de desarrollo importante durante la primera etapa de este siglo. Sin embargo, este proceso demasiado racionalizado del trabajo y con una mano de obra no necesariamente adaptada y asimilada a esa propuesta, provocó una serie de conflictos que tenían que ver con la necesidad de los trabajadores de incorporar su propia experiencia a ese proceso; es decir, romper con esa rigidez del proceso. Sin embargo, el modelo finalmente terminó por imponerse. Pero, el modelo, porque generaba excesiva producción y garantizaba un "stock" importante de productos, necesitaba consumo y los asalariados, en ese momento, no tenían capacidad para comprar la producción. Por lo tanto, comenzó a complicarse la propuesta -estoy ofreciendo una visión bastante general- y se produjo una serie de conflictos que fueron, entre otros factores, los que provocaron el crack de 1929 de la bolsa de valores, la primera gran crisis del capitalismo.

El Estado de Bienestar

La respuesta del capital fue revisar nuevamente el modelo y ver cuáles factores había que modificar. En tal sentido, se trató de redefinir las relaciones entre la oferta y la demanda, el control y un modelo de regulación que permitiera la recuperación económica de los trabajadores, la autonomía política de los asalariados y la intervención del Estado como un organizador del proceso. A partir de ese momento, comienza a imponerse lo que es la propuesta del “Estado de Bienestar” que, ahora, se nos dice que no tiene ninguna validez. Pero, esa fue la razón que justifica la aparición de una serie de medidas, de leyes, de políticas que intentan que el Estado, junto con el capital, regule las relaciones de trabajo, para evitar que el modelo mismo se anarquice y se convirtiera en un problema.

Una de las condiciones de ese modelo de bienestar es asegurar un salario monopólico, caracterizado por una contractualización a largo plazo de la relación laboral. Un sincronismo marcado entre el salario nominal y el costo de la vida; tratar de mantener el equilibrio para hacer posible el consumo; la integración de un salario indirecto a través de prestaciones sociales institucionales de bienestar y ahí viene todo lo que es la inversión en educación, la seguridad social como política compartida por patrones, trabajadores y Estado; la recreación y estructuración de una asistencia social y políticas sociales destinadas a preservar la reserva de mano de obra desocupada. Esos son los ejes sobre los que se sustenta esa propuesta de Estado de Bienestar que, más o menos, permitió solventar la situación, recuperar el proceso posterior a la Segunda Guerra Mundial y además actuar como un colchón que impidiera el avance y expansión del comunismo posterior a la Segunda Guerra Mundial, lo que permitió por lo menos neutralizar la conflictividad social y las demandas de los trabajadores.

La crisis y la respuesta

Ahora, es este modelo de bienestar -una forma de explotación del capital y unas relaciones de trabajo y proceso productivo como el que describí- el que empieza a ser cuestionado a partir de las crisis de los años '70 y en los principales círculos académicos y económicos liberales se empieza a cuestionar su rigidez, la imposibilidad de que se expandiese y por no dar respuesta a las demandas de producción que se reclamaban. A partir de eso se señala, entre otras cosas, al alto grado de exigencias sociales del trabajador y a la inflación desatada en los últimos años de los '60 como consecuencias de la crisis del modelo, lo que implicaba que ya no era válido y se necesitaba modificar. Por tanto, se asume que el modelo de explotación del trabajo sustentado en el taylorismo y en el fordismo ya no iba más.

Otro factor externo, como el shock petrolero de los años '70, ameritó la necesaria toma de medidas drásticas para el consumo energético y profundizó la crisis por el

microelectrónica, la robótica, que, de alguna manera, empiezan a controlar la dinámica del trabajo, lo que implica una nueva forma de organización y de relación entre el capital y el trabajo, que ha sido denominada especialización flexible -las posibilidades de que un trabajador o una trabajadora tenga habilidades que le permitan atender diferentes procesos simultáneamente, apoyados básicamente en tecnología-, que elimina el control o la dictadura que ejercía el cronómetro del tiempo para la producción. Las nuevas modalidades de círculos de control de calidad (participación, calidad total, todo eso emergente de la experiencia del llamado "toyotismo" japonés) sirven entonces para decir que el capitalismo o este modelo adapta nuevas realidades que estaban presentes a esos cambios tecnológicos, se agota el modelo rígido del taylorismo e implica modificar una serie de factores de orden político y social, dentro un contexto político-ideológico. Es decir, la crisis del capitalismo también ha servido como un marco para la ofensiva neoliberal y el ataque al supuesto socialismo estatista en casi todos los países de América Latina, porque había garantizado, en términos teóricos y legales, muy pocas veces en términos prácticos, una serie de beneficios para la población.

Por tanto, era necesario reordenar el gasto social y, por supuesto, las exageradas cargas sociales del Estado de Bienestar, que eran un obstáculo para garantizar la nueva modalidad de explotación del capital. Entre ellas, las asfixiantes legislaciones laborales que impiden la explotación exacerbada y permiten cierta garantía en la recuperación del bienestar de los trabajadores y, mínimamente, una retribución de la ganancia. Esas son las asfixiantes legislaciones laborales que evidentemente no benefician al capital.

Otro factor que favorece este nuevo dogma es el fin del socialismo realmente existente, el socialismo real, el fin del muro, que le da a este capitalismo neoliberal salvaje, la posibilidad de transcurrir, discurrir por el mundo imponiendo su receta.

Hay cualquier cantidad de variedades de flexibilidad laboral. En cada uno de sus países han tenido la experiencia o tienen la experiencia de las modalidades que se aplican: flexibilidad interna, flexibilidad externa, flexibilidad de los horarios de trabajo, los salarios, la seguridad social en la contratación laboral. Una serie de elementos que hacen parte de toda esta estrategia de flexibilización.

Diseñar estrategias de respuesta

Para terminar, veamos cuáles son los retos de la globalización en el ámbito económico, de la imposición del modelo neoliberal, de toda la carga y la estrategia flexibilizadora y desreguladora que se impone; cuál debe ser el papel del movimiento sindical. En esto, creo que tenemos mucho todavía que transitar. ¿Qué representa para el movimiento sindical la globalización?, que es una realidad concreta, está ahí, nos

está afectando, se constituye en el principal problema que afecta la dinámica y la existencia de millones de trabajadores y trabajadoras en el mundo, de sus familias. Por tanto, no se la puede ignorar.

Luego, es esa visión neoliberal de la globalización que está sustentada precisamente en atacar todo lo que tiene que ver con los factores que benefician al trabajo y los derechos de los trabajadores, la que nosotros debemos tener claro. No se puede dejar el terreno vacío y que sean los neoliberales, los estados, los organismos multilaterales, las transnacionales, los que impongan las normas, las reglas de juego. En este sentido, la ORIT parte de unos puntos mínimos, básicos:

Primero, las normas laborales, tanto nacionales como internacionales, son la principal base para cualquier negociación. Lo mínimo que se tiene que respetar en esos términos son las que están contempladas como las más básicas de derechos humanos desde la OIT y que han sido asumidas por el movimiento sindical como las fundamentales para la defensa de sus reivindicaciones.

La flexibilización no puede ser la excusa para afectar los puestos de trabajo estructurados. La discusión es mucho más amplia, tiene que ver con los requisitos de la modernización y la eficiencia productiva, que no siempre se las puede achacar -evidentemente la menor cantidad de veces- al problema de los trabajadores; también tiene que ver con toda la discusión sobre la reconversión industrial, para que no tienda a establecer nuevas reglas de distribución que favorezcan fundamentalmente a los empresarios, sino que se la haga salvaguardando los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras.

Este concepto tampoco puede ser exclusivamente asimilado a la inestabilidad y a la desregulación laboral sino, por el contrario, tiene que permanecer vinculado a los principios de estabilidad laboral y regulación; es decir, hay que modificar sobre la base de la garantía fundamental de la estabilidad del trabajo, tiene que ir acompañado del fortalecimiento de políticas públicas que garanticen la permanencia de las instituciones desde el Estado, que deben preservar los derechos fundamentales de los trabajadores y orientarse a garantizar la efectiva observancia de las normas de derecho. Las reformas tienen que hacerse, necesariamente, con una amplia participación de los trabajadores y cualquier espacio debe ser aprovechado y debe ser permitida la presencia de los sindicatos; caso contrario, no será válido y las reformas laborales no pueden ir a estimular la atomización de la negociación.

La incorporación de la mujer trabajadora a la sindicalización y el aporte que ésta hace a la nueva realidad económica de nuestros países, con una presencia real, clara y concreta en su participación, y una estrategia orientada a incorporar al sector informal de la economía a las nuevas formas de organización sindical. No podemos

ignorar que más de la mitad de la fuerza laboral de este continente está, y cada vez va más, dedicada al sector informal de economía, sin ninguna garantía social, sin ninguna forma de organización que permita defender sus derechos. Ahí hay un reto claro del movimiento sindical para promover un estilo de organización diferente en ese sector que tiene que incorporarse al movimiento de los trabajadores y las trabajadoras organizadas.

También creemos que es importante el desarrollo de una política de alianza social. No será posible hacer nada de lo que está planteándose, sin otros actores sociales. El movimiento sindical, solo, no va a parar, no va siquiera intentar detener lo que está pasando, es imposible. De allí que la alianza con otros actores sociales (lo que no es fácil, pues implica una serie de conflictos), con la ORIT y otros actores internacionales, con las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos, es fundamental. Que esa es la vía, no nos queda ninguna duda.

Esta política de alianza tiene que basarse sobre unos criterios mínimos que permitan un acuerdo consensuado sobre qué cosas nos interesan a todos y a todas. El movimiento sindical no puede imponer una agenda a los otros actores sociales, ni menos que éstos lo hagan. Se trata de hacer del arte de la negociación y la democracia el principal factor. No es fácil, estamos acostumbrados a la imposición, al protagonismo de las organizaciones.

Por último, es importante revalorizar el papel del sindicato, lo que pasa por fortalecerlo, y revalorizar el papel de las instancias internacionales de protección de los derechos humanos, como un espacio real para la conquista y la defensa de los derechos económicos sociales y culturales, entre ellos, los derechos laborales.

Exposición No. 5

Principios fundamentales del derecho laboral

Por Rubén Gamarra
CEDLA-Bolivia

Vamos a desarrollar un tema relativamente corto, que tiene como título “Los principios fundamentales del derecho del trabajo”. Cabe advertir que en Bolivia contamos todavía con la Ley General del Trabajo (LGT), que data del 8 de diciembre de 1942 y que ha tenido todo un derrotero, con muchas disposiciones legales posteriores. Eso ha dado lugar a que, por ejemplo, sectores que ahora pretenden imponer la flexibilización, establezcan que éste es uno de los fundamentos, una de las causas que hay que superar ante tanta confusión legislativa.

Pero, se debe tener presente que no es tanta la confusión legislativa; los empresarios saben cuál es la legislación laboral; otra cosa es que se hagan los que no pueden ver tantas normas laborales.

Naturaleza de los principios

Queremos comenzar precisando algunos aspectos con relación a los principios del derecho en general. Para hablar de principios, hemos recurrido al Diccionario de la Lengua Española que dice que principio es la base, el origen, la razón fundamental sobre la cual se procede discutiendo en cualquier materia, fundamento; además, en filosofía, principio es fuente de algo, razón de una realidad, origen de una entidad.

Los principios jurídicos aparecen dotados de una naturaleza dual: jurídica y filosófica. La filosofía los universaliza, en tanto que lo jurídico los particulariza.

Los principios, por tanto, constituyen los cimientos sobre los cuales descansa el entero edificio del derecho objetivo; sin ellos no podría subsistir; los principios representan las normas fundamentales de cualquier sistema jurídico y si ellos son los fundamentos de todas las normas, deben servir para crearlas, interpretarlas e integrarlas. Los principios, por tanto, son medios de realización de la justicia.

Desde la óptica filosófica, los principios son axiológicos; es decir, valorativos, éticos. Corresponden, por tanto, al campo de los valores y de la moral. Lo axiológico, lo valorativo jamás existe sin lo ontológico lógico. Ontología es el estudio del ser y la lógica el estudio del conocer. La axiología, por tanto, es el estudio del valor, lo valorativo con lo ontológico, el estudio del ser y la lógica, el estudio del conocer. Son tres

sentidos inseparables y constitutivos de la filosofía. Sólo pueden separarse mentalmente para efectos didácticos; en la realidad, sin embargo, forman una unidad indisoluble.

Los principios, se dice en derecho, presiden todo el “hipernormae”, que es el camino de la norma. No hay una norma que no sea resultado, precisamente, de los principios que la anteceden y tiene una particularidad interesante: los principios están antes de la vigencia de la norma con una función especial, una función creativa de la norma, pero también están durante la vigencia de la norma y ahí adquieren otra función, la interpretativa, y están también, finalmente, después de la norma, con una función integrativa, cuando, por ejemplo, se llenan vacíos legales que no existen en la legislación o no exista un derecho consuetudinario, un derecho de la costumbre que pueda aplicarse a un caso especial.

Es, por tanto, la historia la que tipifica y condiciona la definición de los principios; no es a la inversa. No podemos inventarnos un principio para cambiar la historia. La realidad objetiva es la que, en definitiva, va a orientar, primero, el surgimiento de principios y, luego, estos principios orientarán las normas.

Origen de los principios laborales

Los principios del derecho laboral surgen como consecuencia de la extrema explotación de la fuerza de trabajo. Nos estamos refiriendo a mediados del Siglo XVIII, cuando incluso una legislación tan dura aportaba y consolidaba ese tipo de explotación inhumana, a tal punto que si la persona se negaba a trabajar tenía pena de cárcel, o si quería organizarse en gremios (los sindicatos actualmente), estaba considerado en la legislación como una conspiración criminal. No obstante, ante ese tipo de situación, ante esa forma de explotación -corroborada y reafirmada por la legislación-, las corporaciones obreras se reunieron y comenzó aquello que se denomina la lucha obrera por la conquista de derechos y esa lucha obrera fue la que precisamente permitió el surgimiento de los principios del derecho laboral.

Estas luchas de conquista obrera que comenzaron en las fábricas, fueron logrando el reconocimiento de distintos derechos laborales primero dentro de esas empresas. Posteriormente, se fueron generalizando en otros lados y después la unión organizativa de los trabajadores logró imponer que esas disposiciones legales sean reconocidas por el Estado mismo y puedan estar enmarcadas en una legislación, por el hecho (que ahora se cuestiona por parte de quienes quieren flexibilizar la LGT en Bolivia) se reconoció y se sigue dando en la realidad, que el trabajador es la parte económicamente débil dentro de la relación laboral. Esto no ha pasado de moda como nos quieren hacer creer. Igual que en el Siglo XVIII, el trabajador, desprovisto de los medios de producción, la única cosa que tiene para vender es su fuerza de

trabajo y al concurrir al mercado de trabajo tiene condiciones económicas diferentes frente a lo que es el concurso del empleador a ese mismo mercado de trabajo. Esta es la diferencia de las condiciones económicas que ahora se pretende dejar de lado y se nos dice, por ejemplo, que todos somos iguales ante la ley y por qué el Estado es injusto y protege sólo al trabajador; Nos dicen nuestros empresarios que ahí hay una iniquidad en el tratamiento legal. Se trata de una postura de víctima que nadie cree, porque si bien somos iguales ante la ley, en las condiciones económicas somos absolutamente diferentes en el momento de recurrir al mercado de trabajo.

¿Iguales?

Incluso pretenden decir que el trabajo no es sino una simple mercancía, que es un contrato como cualquier otro, un contrato civil como cualquier otro, tendríamos también que analizar ese punto de vista. El contrato civil se perfecciona con la libertad de consentimiento; sin embargo, a nivel del contrato laboral, puestos en la hipótesis de un contrato eminentemente civil, este contrato de trabajo es nulo de pleno derecho, en virtud al "estado de necesidad" que obliga al trabajador a acudir al mercado laboral, lo que anula su libertad a tiempo de dar su consentimiento. Estamos, por tanto, queriendo relevar, a través de los principios del derecho laboral, este contenido: el hecho de que no estamos hablando de un contrato civil como cualquier otro ni de la venta de un objeto cualquiera. Estamos hablando de una persona que vende su fuerza de trabajo; además, vende esa fuerza de trabajo para subsistir como tal y mantener a su familia y la familia es el núcleo vital de la sociedad. En ese sentido, la realidad económica objetiva es de desigualdad entre las partes, empleador y trabajador.

Es por esta razón, la desigualdad en las condiciones económicas, que surge el principio de protección al trabajador, con el propósito de tratar de equilibrar la diferencia ostensible de las condiciones económicas entre empleador y trabajador. Por tanto, debemos tener presente que es por el hecho de que el trabajo no es una simple mercancía y porque el trabajador es la parte económicamente débil dentro de la relación laboral, que le importa a la sociedad y al Estado garantizar tres elementos fundamentales: la reproducción de la fuerza de trabajo, la paz social y el orden público. El derecho laboral, por tanto, es parte del derecho público, pero se nos quiere llevar a transformar el derecho laboral en un derecho eminentemente civil.

Protección, intervención e irrenunciabilidad

De ahí es que hemos rescatado tres principios fundamentales del derecho laboral: el principio de proteccionismo o el principio de protección por el que el Estado debe proteger a la parte económicamente débil dentro de la relación laboral; el principio de intervencionismo o de intervención del Estado para vigilar que se dé cumplimiento

a esa legislación laboral, y el principio de la irrenunciabilidad de derechos. De estos tres principios fundamentales del derecho laboral se desprenden todas las normas laborales en cualquiera de sus aspectos. Hay otros principios también como, por ejemplo, el "indubio pro-operario", que significa que, en la duda, se aplica en favor del trabajador la norma más favorable. Pero, éste es parte del principio de proteccionismo.

Estos tres principios se encuentran contemplados actualmente en la legislación boliviana y no porque fueron regalados, sino por la organización de los trabajadores, por la lucha obrera de conquista de derechos, que pudo arrancarlos a la clase dominante para que sean incluidos en la legislación laboral.

Hemos comentado en el descanso sobre la dignidad nacional, la soberanía nacional. ¿En qué sentido podemos nosotros como pueblo boliviano, por ejemplo, hablar de dignidad, de soberanía, del principio de soberanía, cuando el Fondo Monetario Internacional (FMI) nos ha impuesto transformar la ley y ha dado hasta un plazo para que el legislador la apruebe y se promulgue una norma flexibilizada? Por eso es importante rescatar el tema de los principios, porque se está queriendo (así de cruel, así de duro en cuanto al contenido mismo de esa imposición) transformar la ley para acabar con todos los derechos de los trabajadores o, por lo menos, se los quiere disminuir a un grado absolutamente insospechado.

Flexibilizar: El recurso más fácil

La flexibilización laboral tiene un propósito meramente economicista, utilitario. Como ya se dijo, simplemente se pretende flexibilizar los costos laborales, se pretende atacar por el eslabón más débil, bajar los costos laborales para lograr, evidentemente, lo que ellos denominan y lo que nosotros sabemos que es una supuesta competitividad y una supuesta también y falsa generación de empleo.

No es cierto que la competitividad sea un resultado precisamente de la baja del costo laboral. La reconversión productiva integral es algo que nuestros empresarios ni siquiera piensan, cuando eso es lo que debieran hacer si quieren ser competitivos. De igual forma, no es cierto que sean generadores de empleo. De 1985 a 1995, en Bolivia, 16 de cada 100 empleos fueron creados por la empresa privada; una década después, sólo 19 fueron generados por la empresa privada. Eso no es una empresa privada generadora de empleo. Puede ser cierto que la flexibilización dé lugar a mayores puestos de trabajo, pero éstos no serán permanentes sino puramente eventuales y en condiciones cada vez más precarias.

Es por esta razón que quienes quieren implementar la flexibilización laboral, buscan afectar y destruir los principios del derecho laboral. Pretenden, primero, lanzar un

ataque frontal contra la LGT por todos los motivos (como sucede en todos los otros países) y, ahora, se lanzan también contra la Constitución Política del Estado, como lo hicieron en Perú).

Por eso es que queremos resaltar que no sólo están la Ley y la Constitución como normas legales que orientan los derechos de los trabajadores o que establezcan y hayan establecido como norma jurídica los derechos de los trabajadores. Hay algo anterior a esas disposiciones legales: los principios del derecho laboral, que anteceden a las normas. Podrán quitar y cambiar todas las normas, pero esos principios deben seguir siendo la bandera de la clase trabajadora. Si por la imposición se aprueba disposiciones legales contrarias a los trabajadores, debemos tener claridad en la posición del movimiento de los trabajadores y tendremos además los puntos que han de constituir la bandera de lucha de reconquista de los derechos laborales.

Por eso, deben defenderse los principios fundamentales del derecho de trabajo e impedir un retroceso histórico que precarizaría cada vez más y progresivamente las condiciones de vida y del trabajo, poniendo en peligro la existencia misma del derecho laboral.

Exposición No. 6

Situación de los trabajadores en Bolivia

Por Jaime Solares, COB, Bolivia

Traigo un saludo revolucionario de parte de la Central Obrera Boliviana (COB). El tema que me toca exponer es sobre la situación de los trabajadores de nuestro país, Bolivia.

La flexibilización laboral es una consecuencia más de la globalización del sistema capitalista y de su modelo neoliberal. En Bolivia, se ha aprobado, para los cambios estructurales, disposiciones legales que favorecen al modelo.

Primero, los mineros

Desde 1985, el imperialismo y la gran oligarquía nacional vieron como un grave peligro a la columna vertebral de los trabajadores, el sindicalismo revolucionario. Me refiero a los mineros y los motivos que los gobernantes de entonces exponían para ello, fue que la crisis de los minerales estaba en auge en el mundo y había una caída de los precios de los metales en el mercado internacional. Aún así, los trabajadores hicieron todo el esfuerzo necesario por sobrellevar la economía sobre sus hombros y ayudar al pueblo boliviano a superar el problema, pero, no dieron herramientas, sabotearon con la pulpería. Lo que a ellos más les interesaba era que las minas se cierran para ser entregadas a la voracidad extranjera a nombre de inversión privada.

La flexibilización laboral actual, es la liberación del mercado de trabajo, es la libre contratación de los trabajadores que corresponde a una de las libertades exigidas por el liberalismo económico industrial de hace más de dos siglos atrás. Por tanto, es una medida históricamente retrógrada.

Con la globalización se ha atacado al capitalismo de Estado y al socialismo; se han privatizado las empresas estatales y los servicios de carácter social se han reestructurado; también el comercio se ha liberalizado. Faltaba liberalizar formalmente el mercado de trabajo, con el supuesto de mejorar la competitividad de las empresas privadas. Esto se conoce en Bolivia y en muchas partes del mundo, como flexibilización laboral. Veintinueve mil mineros han sido relocalizados (aunque, en verdad, se los despidió); más de 40 mil compañeros fabriles también han sido relocalizados.

Globalización, extensión del capitalismo

Se promulgó el DS 21060 el 29 de agosto de 1985. Aplicando el artículo 55, los patronos hacen lo que quieren con los trabajadores y les dicen que si ellos no están de acuerdo con las normas que imponen en una empresa, pueden escoger entre quedarse o irse a la calle, y cuando el dirigente sindical hace un reclamo, en forma muy tramposa le dicen que la empresa está en quiebra, por lo que la van a cerrar.

Entonces la globalización a nivel mundial y en nuestro país, no es más que una política internacional del sistema capitalista. Si estamos equivocados, ¿por qué en los países del Tercer Mundo y en Latinoamérica hay más desempleo, más hambre, más miseria y las secuelas del capitalismo aparecen cada día más, con más amplitud: la delincuencia, la prostitución y otras cosas más?

Pero, los empresarios, no contentos con eso, hacen leyes y decretos en favor de la gran empresa privada, para que las inversiones sean garantizadas y ahí podemos ver que la famosa capitalización -que algunos gobiernos de Latinoamérica vinieron a aprender el modelo de Bolivia-, no sirvió para nada al país, especialmente para la gente trabajadora.

El DS 21060, que fue el principio de la globalización en Bolivia, significó también una cosa primordial para la gran empresa privada, aunque sus representantes digan que están en contra de la corrupción (esto simplemente lo llevan como una oratoria en todas partes, en la práctica son los más corruptos), porque muchas empresas en el país no pagan impuestos y tienen contabilidad doble y eso se llama engañar al pueblo.

El pueblo no controla los excedentes de las empresas transnacionales y nacionales, y resulta que los excedentes que producen con la fuerza de los trabajadores van a parar fuera del país y éste es saqueado de sus materias primas. Los extranjeros vienen a aprovecharse de la mano de obra barata porque cuando viene un inversionista privado lo hace con sus capataces y sus profesionales, mientras los profesionales bolivianos son desplazados a segundo plano. Ese es el desastre de los compañeros trabajadores en el país.

Viendo desde 1940, el Pentágono, la Casa Blanca, mediante la CIA, se metieron en los intereses del país y tuvieron sus "esquirolas" en el movimiento obrero. El gobierno invisible de los Estados Unidos, que era la CIA, mediante algunos dirigentes, engañaba y traicionaba los principios de los trabajadores en el país. Todavía quedan muchos de ellos. Cada día hablan un lenguaje revolucionario, de estar con los trabajadores y con su pueblo; sin embargo, en la noche se están dando la mano con el patrón. Una cosa es la teoría revolucionaria; otra, la práctica revolucionaria.

Los conversos

Ha habido tantas teorías de muchos dirigentes connotados en el ámbito regional en favor de los trabajadores, pero, en el momento de la práctica, eran los que no aparecían más. Podemos testificar que hombres marxistas, de izquierda, hoy son asesores del Banco Mundial (BM) y del Fondo Monetario Internacional (FMI); hombres que militaban en partidos de izquierda, hoy están en partidos de derecha, hablando el lenguaje neoliberal. Pero, no lo hacen por conciencia política y social, sino porque les pagan muy bien. Hay sobresueldos en el país, empezando en el Poder Legislativo, terminando en los Ministerios, que son el Poder Ejecutivo. La justicia está corroída por la corrupción. Entonces, los trabajadores tenemos pocas esperanzas de poder reivindicar nuestros derechos y lo único que nos queda es contar con nuestras propias fuerzas. Más de 40 mil fabriles despedidos en más de 300 fábricas cerradas.

Todos tienen el derecho a investigar, a opinar, pero nadie hasta el momento ha indicado qué deben hacer los trabajadores. Algunos politólogos, que defienden a rajatabla el neoliberalismo, indican que los trabajadores deben cambiar de pensamiento y le dicen a la entidad matriz, a la COB, que hay que modernizarse, pero nunca han venido a la COB o han dicho públicamente qué debe hacer la COB para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores bolivianos.

Lo que tengo que destacar en este seminario es que ahora tenemos el derecho de discutir los problemas de los trabajadores. En otros seminarios, pagados por la gran empresa privada, el BM, no tenemos derecho a discutir, sino simplemente a escuchar y preguntar. Este seminario es diferente, porque vamos a discutir y sacar alternativas políticas para los trabajadores y muchos trabajadores están conscientes de que si no hay lucha revolucionaria, la globalización, en un tiempo más, estará encima de los trabajadores, aplastando sus conquistas, que costaron sangre obrera.

La famosa globalización, que aquí tuvo el nombre de capitalización de las empresas del Estado, se ejecutó por orden del FMI y el BM. La comenzó el ex presidente Gonzalo Sánchez de Lozada y la tiene que culminar el Gral. Banzer, quien, durante la etapa de proselitismo, se comprometió y hasta juró cambiar las leyes que dejó en vigencia Sánchez de Lozada.

Todos los politiqueros se aprovechan de los trabajadores y del pueblo, porque les juran todo, pero cuando asumen el poder se olvidan del pueblo y buscan el interés personal y, a nombre de austeridad y crisis, a nombre de globalización en el mundo, estamos viendo que, desde 1985 a la fecha, los trabajadores son cada día más pobres; porque de lo que estamos seguros es que con esta política maldita que se llama globalización los ricos son cada más ricos, pero hay más hambrientos y explotación en el país. Ahora, los empresarios tratan de flexibilizar algunas cosas, y nos quieren pagar el mismo jornal pero por más horas trabajadas.

Autocrítica

También hay que comprender -esto va en un sentido autocrítico- que una cosa es estar en la situación de clase y otra cosa es tener consciencia de clase y esto debe pasar en todos los países. Hay mineros, ferroviarios, productores o fabriles que están votando por el partido de derecha en las elecciones; es decir, son obreros pero están votando por el enemigo de clase. Esta es una desventaja que tenemos los trabajadores y debemos ponerle un remedio, comprendiendo que hay lucha de clases: en este lado están empresarios, en este lado proletarios; en este lado están ricos, en este lado están los pobres, y también es malo que se quiera copiar ambas cosas, de la derecha un poco y de la izquierda otro.

El transfugio político es también uno de los males que debemos superar los trabajadores, porque resulta que uno puede cambiar de partido político fácilmente en el país, encumbrarse en el poder y sacarle buen provecho de carácter personal.

También nos hace falta, y lo digo sin temor a equivocarme, más voluntad política para seguir peleando y defender nuestros derechos. Pero los neoliberales utilizan un lenguaje diferente, nos dicen que el muro de Berlín cayó, que el socialismo cayó y nosotros, los de la COB, tenemos que decirles bueno, si hay un muerto como el socialismo, ese muerto que carguen los culpables en la Unión Soviética, pero acá en Bolivia no, bajo ningún aspecto podemos permitir eso.

Se han vulnerado algunas conquistas sociales de los trabajadores. La seguridad social, a la que antes aportaban los patrones, los obreros y el Estado, hoy se ha convertido en una cosa individual y Goni Sánchez de Lozada, que era tan hábil para mentir al pueblo y que algunos políticos no tuvieron la suficiente valentía y el honor de decir lo que estaba haciendo con el país, permitieron que esto se consuma. Pero, también lo permitimos los trabajadores, porque en el momento no hicimos nada y si hubo malas direcciones es que también los trabajadores hemos permitido que haya malas direcciones porque hay dirigentes que hoy defienden un principio y mañana otro; esos compañeros ya no son revolucionarios.

Entonces, lo que le faltó al movimiento obrero fue una dirigencia sindical que tenía que llevar con responsabilidad y defender los intereses de los trabajadores. Cada dirigente debe tener tres características fundamentales: honestidad, consecuencia y firmeza, pero, no hubo eso. También nos faltó en el momento partidos de izquierda, pues hoy no presentan casi ninguna alternativa, especialmente en la formación de cuadros sin dogmatismo, porque éste nos lleva a una contrarrevolución.

La "Marcha por la Vida", con más de 10 mil mineros y que es conocida a nivel mundial, fue sofocada por el gobierno con todo el ejército del país, con la policía, con las

fuerzas combinadas. Lo que hacen hoy en el Chapare, lo que ayer hicieron en Amayapampa, Capacirca, cuando los trabajadores querían defender los recursos naturales en favor del pueblo y de ellos mismos, Goni no pensó dos veces y cayeron más de 10 compañeros en la pelea frontal frente al imperialismo y donde no cesó el gobierno en meditar ningún aspecto de humanidad, le metió palo con todo.

Pero, ¿a quién sirvió la capitalización? Simplemente a la oligarquía en función de gobierno. Desde 1985, los trabajadores y el pueblo boliviano están siendo gobernados por delincuentes, porque un artículo del DS 21060 -si no me equivoco- prohíbe la investigación de las inversiones o de los bienes. Por eso es que los bolivianos conocemos a muchos que asumieron el poder s nombre de los trabajadores y hoy son importadores, banqueros, están en instituciones importantes donde el BM les paga por su apoyo. Algún día los trabajadores tendremos que debatir cómo superamos ese aspecto.

Unidad y lucha

Como la oligarquía a nivel mundial se une para hacer gemir a los trabajadores, para engañar y mentir a los trabajadores, a través de lo que se llama globalización, neoliberalismo o modernismo, ¿por qué los trabajadores no podemos hacer o realizar ese gran pensamiento de Carlos Marx: "trabajadores del mundo uníos"? ¿Por qué no podemos practicar cada uno de nosotros que la liberación de los trabajadores será obra de los propios trabajadores?

Los neoliberales nos dicen que, por ejemplo, la inversión privada en el Perú (que sabemos que el 50% de 24 millones de habitantes vive en pobreza) o en Chile o en Argentina o en Venezuela, ha tenido grandes frutos y que los trabajadores viven bien, ganan en dólares, pero que los bolivianos son unos tipos que no entienden nada.

Creo que ha llegado la gran responsabilidad de poderse articular, de poder reorganizar a los trabajadores para oponernos en un solo frente, si es posible a nivel latinoamericano, y decirles a los inversionistas privados que los trabajadores no somos pongos ni sirvientes de ellos, que si trabajamos lo haremos con dignidad, defendiendo el derecho al trabajo, el derecho a lo social que la ley nos asigna, y que si la inversión privada quiere imponer algunas cosas fuera de los trabajadores, va a tener serios tropiezos con ellos y con el pueblo, porque no estamos más dispuestos a rifar el país en manos de la oligarquía a nivel mundial, no estamos más dispuestos a que haya niños hambrientos disputándose la comida con algunos perros y cerdos en los basurales.

Los trabajadores bolivianos tenemos dignidad y, en el debate que tengamos, quienes no quieran compartir el criterio revolucionario de los trabajadores, mejor que se vayan

a la derecha y hagan militancia ahí. Los que quieren la liberación del país, ese gran ideal, los que quieren mejor beneficio para la población, para que la mujer tenga trabajo digno, para que el profesional sea digno y no ocupen el cargo simplemente por la prebenda política, entonces, creo que si los trabajadores tenemos consciencia, vamos a pelear por esos derechos.

Todos pueden decir que la cosa es compleja porque nadie va a atreverse a poner el cascabel al gato. Pero, sí hay amigos, y a esos amigos, mientras no sean ladrones, hay que respetarlos y protegerlos.

Promesa de la COB

Finalmente, quiero decirles que la COB no va a claudicar. Mientras haya hombres dignos, con honor y con una conducta revolucionaria, la oligarquía y la gran inversión privada nacional y extranjera no tendrán un minuto para descansar y hacer lo que quieran con los pobres de Bolivia y con los países latinoamericanos. Es una etapa muy difícil, un proceso muy complejo y terrible que los trabajadores estamos pasando y debemos defender la Ley General del Trabajo que tiene más de 3.600 disposiciones, pero que la oligarquía mediante la influencia política y el dinero no hace cumplir en el país; el Ministerio de Trabajo se ha vuelto simplemente una agencia de quejas y no hay autoridad para resolver la situación de los trabajadores. Las quejas en la COB son a diario por el no pago de beneficios sociales, porque se despide sin motivo alguno y la COB no puede quedarse callada.

Si la COB no existiera, ¿cómo sería este país? Tendría que nacer el terrorismo como años atrás. Quiero que sepan y transmitan ustedes en Argentina, en Venezuela, en Perú, en todos los países donde están presentes ustedes, que también el gobierno y el imperialismo quieren que haya acá dos COBes, el paralelismo sindical, contra lo cual la COB está peleando duro y frontalmente, como contra los corruptos que reciben prebendas en dinero para corroer a los trabajadores. Eso no lo vamos a permitir bajo ningún punto de vista, así nos cueste el pellejo.

Compañeros, ¿cómo llega la piedra bruta a brillante? Después de duros golpes. Así los pueblos de Latinoamérica llegarán a su liberación, a la revolución, después de muchos embates. Tenemos confianza en eso. La esperanza nunca muere, siempre hay un nuevo amanecer. Pero, también hay que decirles a los empresarios que no nos engañen más con sus peroratas indicando que quieren desarrollar el país; mentira, no hay nada de eso en Bolivia, ellos acaparan todos los créditos internacionales, están usufructuando evidentemente más dinero del exterior que viene en beneficio personal o empresarial.

Y un caso patético, para no dejarse engañar más con la inversión privada, es Intiraymi El 12% son accionistas bolivianos y el 88% son gringos de Norteamérica. ¿Qué han

dejado para el país, para el departamento de Oruro? ¿Construyeron una escuela, un camino carretero, una universidad? ¿Trajeron equipos de investigación modelo para la universidad, para desarrollar la educación de la que tanto habla el gobierno? No compañeros, todas las divisas de los excedentes que producimos los trabajadores van a parar afuera y la COB no lo va a permitir.

Yo recalco y reitero que esta clase de seminarios, donde los trabajadores discuten en pleno sus problemas, deben seguir adelante. Pero, hay que rechazar algunos seminarios que son totalmente tramposos; esos no valen para los trabajadores.

Quiero decirles, en honor a la verdad y con toda sinceridad, que mientras veamos injusticia, mientras veamos explotación, los mineros, los fabriles, los campesinos de estos países siempre vamos a levantar las banderas de la revolución, así no les guste a muchos. No hay otro camino y el camino desde los tiempos de Roma nos ha enseñado que la lucha revolucionaria de los trabajadores va a hacer que vivan mejor y esto lo digo en honor a todos los trabajadores del mundo, de Latinoamérica y de Bolivia.

Exposición No. 7

Experiencia de la reforma laboral en Perú

Por Manuel Cortés, CGTP-Perú

Quiero hacerles llegar un saludo fraterno de la Confederación General de Trabajadores del Perú y agradecer que nos hayan invitado a este evento tan importante.

Comienzo mi exposición señalando algunos elementos sobre la situación política que se vive hoy en nuestro país. Asistimos a una situación de extrema gravedad no sólo por la crisis, de un práctico estado de guerra vivido hace poco y que todavía se mantiene con alguna importancia con el hermano país de Ecuador, sino también por la perspectiva de explosión de la crisis económica y política en la que se debate el régimen en Perú.

La crisis reabierta con los hermanos del norte, encuentra al Perú en una situación marcada por la crisis del modelo económico, avistando en el horizonte una posible devaluación de nuestro signo monetario a consecuencia de la postergación de la inversión extranjera por la defección de la Shell, así como también por la suspensión de los megaproyectos en el sector de la minería.

Esta situación va a traer como consecuencia que este gobierno o cualquier gobierno que suceda al Sr. Fujimori se vea imposibilitado de cumplir con los compromisos contraídos para el pago de la deuda externa que, en el caso del Perú, fluctúa entre los 1.500 y 2.000 millones de dólares anuales.

La crisis política que se arrastra en el Perú, que ocasionó la renuncia del Primer Ministro Javier Vallerriestra y que tiene su sustento en la persistencia del Sr. Fujimori de violentar el estado de derecho en nuestro país, ha tenido una expresión muy importante que ha recorrido el mundo y que desde nuestro punto de vista ha significado el mayor error político cometido por el actual régimen, error político que en estos momentos se lo está haciendo pagar el pueblo peruano a través de las movilizaciones que se desarrollan a nivel nacional y que el día 30 de este mes va a tener su punto más alto con paros regionales, paros sectoriales de trabajadores y también con movilizaciones en todo el país. El 11 de octubre, con ocasión de registrarse las elecciones municipales, el pueblo peruano va a pasarle la factura al gobierno de Fujimori por haberse opuesto a aceptar el referéndum que estaba reclamando más del 60% de la población peruana para manifestarse sobre la tercera reelección a la cual quiere ir el presidente actual.

Sin embargo, el último juicio o las últimas barrabasadas que se hace en el Poder Judicial por parte del gobierno con el empresario Ibcher y no solamente con él sino incluso con trabajadores que laboraban para esta empresa, hacen ver que habría una decisión del gobierno fujimorista y de la cúpula militar que lo acompaña, de ir de todas maneras a la tercera reelección, pisoteando la ley y llevando adelante un proceso electoral fraudulento.

Es en esta situación que el movimiento sindical peruano se encuentra tratando de reubicarse, buscando capitalizar políticamente, en forma conjunta con otros sectores, diferentes batallas que se han venido dando a lo largo de estos años y que esperamos que, con los resultados de las elecciones municipales del 11 de octubre, se abra una nueva situación política en el país porque va a dar, va aparecer definitivamente un nuevo mapa político que nos pueda permitir al movimiento sindical, al movimiento popular y a la oposición democrática al régimen fujimorista, darse las condiciones para el desarrollo y levantar una alternativa programática al actual régimen.

La reforma laboral en Perú o la precarización neoliberal de los procesos de trabajo

Una de las principales razones definidas por el gobierno fujimorista y aplaudida por el empresariado, para la flexibilización fue que la legislación laboral vigente hasta 1990 era demasiado proteccionista, que ello frenaba la inversión privada y, por lo tanto, impedía la generación de nuevos puestos de trabajo. El remedio fue la flexibilización de las normas laborales. Sin embargo, después de ocho años, podemos constatar que no ha habido tal generación de empleos, más bien, el empleo que queda se ha precarizado y, sumado a esto, cientos de empresas han tenido que cerrar por el abandono a la industria nacional por parte del actual gobierno.

Hoy en día, en Perú se tiene una de las legislaciones más flexibles a nivel mundial. Esto ha llevado a la casi total pérdida de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores peruanos y miles y miles de trabajadores han sido expulsados tanto en el sector privado como en el público.

En estos momentos, la tasa de sindicalización en Perú está en el orden del 8% sobre una PEA de 8.600.000 peruanos en capacidad de trabajar y expresa una reducción de más o menos un 25 a 30% de lo que fue la sindicalización de la década pasada.

Para el enfoque neoliberal, el empleo no constituye el problema. Asume que bajo los supuestos de la competencia perfecta en todos los mercados y la maximización del comportamiento económico humano, el pleno empleo se alcanza a nivel del salario de equilibrio. Debido a ello, los problemas de desempleo se explican por

imperfecciones del mercado de trabajo, por acciones externas como sindicatos o salarios mínimos determinados por la legislación laboral, como dice Fernando Villagrán, un estudioso de esta problemática, o Francisco Venera, cuando señala que el enfoque neoclásico sostiene que el mercado de trabajo, libre de intervenciones, asignará eficientemente la mano de obra.

Este enfoque neoliberal lo explica el actual Ministro de Trabajo cuando sostiene que el decaimiento del empleo manufacturero arrastró consigo al empleo global por haber encarecido artificialmente el precio relativo de la mano de obra, debido tanto a una legislación laboral sumamente rígida que se tradujo en altos costos de contratación de la mano de obra, como por regímenes arancelarios y tributarios generosos para la importación de bienes de capital que mantuvieron artificialmente el precio de ese factor de la producción.

Un análisis de la actividad ocupacional ilustra mejor cómo las estrategias gubernamentales, en las crisis económicas de las últimas décadas, se han sustentado en reajustar la economía con la creación de una importante franja de subocupados en la llamada informalidad urbana. De 28% que eran en 1982, pasaron a ser el 77.4% en la década del '90, junto a los desempleados que variaron poco con relación a una cifra constante del 10% aproximadamente. Ambas categorías significan cerca del 87% de la PEA y esto señala que solamente el 13% de los peruanos están adecuadamente empleados y que el 80% se encuentra subocupado o desempleado.

Al respecto, es bueno recordar que el Ministro de Trabajo de Perú, González Izquierdo, quien también preside la Comisión de Privatización, ha dicho, en un último seminario, que el subempleo en el Perú ha disminuido y se ubicaba en el 41.8% en 1997. Esto no lo hace sobre la base del desarrollo de la economía ni del trabajo, sino reajustando cifras. El ministro hace una operación matemática de disminuir el monto de salario referencial de una canasta básica familiar que de 350 dólares lo reduce a 177 dólares, diciendo que esta referencia es muy alta para nuestro país y, junto con ello, lo complementa diciendo que esta canasta familiar es sustentada por dos miembros de la familia. Evidentemente, maquillando de esta manera las cifras tenemos que, en el Perú, hoy día no se anuncia la verdad de que el 77% está en la situación de subocupado, sino que solamente tenemos el 41.8%.

En el año '91 se promulgó el Decreto Legislativo 728, llamado Ley del Fomento del Empleo, hoy rebautizado con el nombre de Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En este dispositivo están normados los derechos individuales así como, por el dispositivo 25593, los derechos colectivos. Este DL 728 ha sido un instrumento que se ha perfeccionado a través de los años y ha servido para fomentar el desempleo, dar toda clase de facultades a los empleadores, permitiendo la intermediación laboral y que se reduzca trabajadores a través del llamado cese colectivo y también del despido sin causa justificada.

La intermediación laboral permite a los empleadores contratar a plazos a los trabajadores. Tiene diferentes modalidades: se permite que hasta el 50% de trabajadores de una empresa laboren a través de cooperativas o empresas de servicios temporales; se permite sin límite el trabajo a través de los intermediarios denominados empresas especiales de servicios complementarios; se permite que a contratistas y subcontratistas ni siquiera se les exija contar con autorización de funcionamiento y se suman los trabajadores que puedan prestar servicios para un empleador sin tener vínculo laboral directo con él, a pesar de trabajar para él a través de intermediarios. Resulta que los trabajadores permanentes son cada vez menos en el Perú porque son reemplazados por trabajadores vía terceros.

Otro de los elementos importantes a señalar es el llamado Programa de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre-profesionales, que se aplica a jóvenes entre los 16 y 25 años de edad. Con él se permite que hasta el 40% de los trabajadores de una empresa puedan suplirse. Este programa tiene la particularidad de que no se considera como una relación de trabajo, con lo cual los trabajadores, los jóvenes, quedan al margen del derecho del trabajo; es decir, no rige para ellos ninguna norma de carácter laboral, jornada de trabajo, descanso semanal, remuneraciones, vacaciones, seguro social, etc. Y, por lo tanto, mucho menos pueden acceder a la sindicalización o a la negociación política.

Otro de los elementos está en las contrataciones a plazo fijo que son totalmente libres, sin ninguna excepcionalidad. Además, se introduce la renovación sucesiva de contrato y el período de prueba, que es aplicable a cada contrato. Se ha anulado también el carácter tuitivo de la participación del Estado en las relaciones de trabajo, especialmente en la negociación colectiva y en los pliegos por rama de actividad, como tenían los trabajadores de construcción civil y los mineros.

Podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que más del 60% de los trabajadores peruanos, debido a la improvisación laboral y la facilidad de contratación directa que tienen las empresas, se encuentran excluidos del derecho de la sindicalización. Esto ha traído el consiguiente debilitamiento de las organizaciones sindicales, ya que los trabajadores así contratados, por temor a que los despidan, simple y llanamente no se sindicalizan.

En la administración pública, con la declaratoria de excedentes y un programa de incentivos para el retiro, los contratados han pasado de 10.2% en 1990, al 52.5% en 1995.

La aplicación de una normatividad contraria a los más elementales derechos sindicales ha originado las denuncias, cada vez más frecuentes, de diferentes organizaciones contra el Perú, contra el gobierno del Perú ante la Organización Internacional del

Trabajo (OIT). En estos momentos, el Perú ostenta el récord mundial de denuncias ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Frente a ello, la Central de Trabajadores del Perú (CGTP) y el conjunto del movimiento sindical peruano, hemos elaborado un proyecto de reformas de la legislación laboral, en particular el DL 728 y de la Ley 25593, haciendo uso del derecho de iniciativa que establece la Constitución Política del Perú. Estamos recogiendo 100 mil firmas para que el Congreso discuta obligatoriamente esta propuesta de reforma que busca, fundamentalmente, que se restituyan los derechos individuales y colectivos que están consagrados en los convenios internacionales que ha firmado nuestro país y también en los organismos de derechos humanos de los cuales también es signatario el Perú.

Empleo y modelo de desarrollo

Las versiones neoclásicas del neoliberalismo no logran, sin embargo, explicar las razones por las cuales, pese a la drástica flexibilización del mercado de trabajo y la profunda precarización de los procesos de trabajo, no se cree empleos significativos en la economía nacional. Es necesario plantear otras perspectivas de análisis que solucionen la variable del empleo en los sectores de la actividad económica, organizadas en un "modelo de desarrollo", como lo sostienen diversos especialistas en el Perú como Nunura, Bernedo, Cerdera, Infantes, etc. Esta nueva visión permitiría apreciar la importancia de los patrones sectoriales de crecimiento respecto a la composición de la población económicamente activa. Esto es, la importancia de las estrategias gubernamentales sobre el desarrollo y del empleo que no pueden ser dejadas como resultado del mercado.

Podría explicarse así las razones por las cuales en el Perú la pobreza y el binomio subempleo y desempleo tienden a permanecer como problemas no resueltos. Los principales rasgos de este modelo son una economía que relativiza el campo sin crear industria; se sustenta en la exportación de materias primas mineras y pesqueras, sectores con reducido índice de creación de plazas de trabajo; es sobre todo importador de bienes de capital y crecientemente de bienes de consumo; recesiona su estructura productiva agraria e industrial, sobreviviendo en muchos casos sectores ligados a la intermediación financiera y al comercio exterior; reduce la inversión en ciencia y tecnología, y mantiene índices muy bajos de inversión en educación.

La consecuencia de este modelo es una creciente terciarización y precarización del empleo, con las consabidas características de baja productividad y reducción de consumo, al mismo tiempo que forma una amplia capa social de pobres estructurales.

La condición de un régimen de empleo precarizado es mucho más que un resultado, es el sustento del modelo de expulsión y esta condición estructural hace que el sector moderno no genere empleo sino busque mejorar su competitividad reduciendo

las plazas ocupacionales y precarizando la forma de trabajo del sector formal, mientras desplaza a la población mayoritaria a incrementar el sector informal que es de baja productividad, desprotección laboral y masiva precariedad y que, en el caso del Perú, constituye un tercio de los ocupados y que, sobre todo, es el que está creciendo de manera acelerada. El resultado de esta sociedad de exclusión es contrario al progreso de las personas y el desarrollo de la nación.

Crear empleo, considerando la recuperación del nivel de ocupación en la industria y, por lo tanto, del empleo moderno, dependerá fundamentalmente de las posibilidades de crecimiento de la producción y también del aumento de la competitividad, actualmente limitada por los desequilibrios macroeconómicos en el sector externo de la economía y en los precios relativos básicos de la economía, antes que por las condiciones del mercado laboral.

Igualmente, como señala Francisco Bernedo, para que se desarrolle un mercado de trabajo asalariado sobre la base de un mercado interno de bienes salariales, debe aumentar sustancialmente la productividad en las ramas que producen bienes salariales, disminuye el costo de producción de la mano de obra con un aumento del nivel de vida y de esa manera deberá disminuir la proporción del gasto en alimentos sobre el gasto total de la familia.

Democracia y sindicato

Quiero terminar desarrollando un punto que nos parece de suma importancia para los trabajadores de Latinoamérica y del mundo. Es el relativo a la democracia y los sindicatos. Es un lugar común señalar que los tiempos han cambiado, que el modelo fordista no va más y que es necesario modernizarse para enfrenar los nuevos retos que trae un modelo transformado por el desarrollo científico tecnológico. Ello exige de los sindicatos evaluar su papel en la sociedad, partiendo del axioma de que no hay sociedad democrática sin sindicatos y que, por lo tanto, estos no van a desaparecer porque son parte inherente de la institucionalidad democrática.

Desde nuestro punto de vista, lo que está sobre el tapete es el papel que deben desempeñar los sindicatos en la nueva situación creada y si este papel puede o no ser útil para los trabajadores y el conjunto de la sociedad. Nuestra gran apuesta debe ser precisamente la de posibilitar que los sindicatos reasuman su papel de vanguardia en la lucha por la democratización del país y compartir de manera creciente responsabilidades con otros sectores organizados, para encarar la solución de los acuciantes problemas nacionales que cada uno vive. Somos conscientes de que todavía hay un importante déficit en cuanto a nuestro renovado discurso de la práctica de un sindicalismo de protesta con propuestas, como superación práctica de un sindicalismo clasista de mera confrontación y lo que constituye la práctica cotidiana de nuestro accionar en diferentes terrenos.

Sin embargo, es un proceso que estamos seguros se habrá de alcanzar porque es una exigencia de la realidad para avanzar. Hoy más que nunca estamos convencidos de que sólo en un régimen de democracia podemos aspirar a que los derechos sindicales tengan la posibilidad de ser respetados, por ello también estamos convencidos los trabajadores peruanos de derrotar la autocracia neoliberal que hoy día gobierna y que intenta perpetuarse en el poder.

En este marco de lucha, los trabajadores debemos participar en la expresión ciudadana y ser parte activa de esa revolución en ciudadanía, por la cual las mayorías reclaman acceder a la participación en los asuntos públicos y decidir el futuro de su país.

Buscamos, así, hacer carne en los trabajadores que la solución de los problemas del país es parte de nuestro quehacer; que, al mismo tiempo, los derechos laborales son derechos humanos, y que, por lo tanto, su defensa no es sólo de responsabilidad de los trabajadores y sus organizaciones sino del conjunto de la sociedad civil. Es decir, conjugar una apreciación realista que nos dice que no será posible derrotar la autocracia neoliberal con nuestras reducidas y debilitadas fuerzas, por más valiente y justa que sea nuestra lucha, con la necesidad de unificar nuestro accionar para fortalecer el movimiento sindical peruano con otras entidades del mismo movimiento y poder así fortalecer el tejido social que, en el caso del Perú, posibilitó las grandes movilizaciones de la década del '80 y que hoy en día se ha perdido como efecto de la política disociadora del gobierno, pero también como producto de la incapacidad de las direcciones de nuestro movimiento de poder hacer frente a la nueva situación planteada en el país y en el mundo.

En esta perspectiva se inscribe la cuarta jornada nacional de lucha que se apresta a realizar el movimiento sindical peruano. Estamos animando la construcción de un frente amplio cívico nacional que aglutina al movimiento sindical, a los diferentes sectores organizados del movimiento social en el Perú y también a las fuerzas políticas que se ubican en la oposición democrática al actual régimen. Junto a estos destacamentos, el próximo 30 de septiembre el pueblo peruano realizará una de las más grandes movilizaciones que se han desarrollado hasta el momento y que debe significar el inicio del fin de la dictadura gobernante y el reinicio de los esfuerzos para plasmar una alternativa viable entre los sectores democráticos, para hacer realidad una propuesta programática mínima que derrote los afanes reeleccionistas de Fujimori y que asegure una transición democrática en beneficio de las mayorías nacionales.

Quiero finalizar esta intervención ratificando la firme voluntad de la CGTP y el movimiento sindical peruano de seguir batallando para lograr la restitución de la democracia en el Perú, consolidar la unidad del movimiento sindical y popular, y seguir desarrollando esfuerzos para la ejecución de acciones coordinadas y unitarias

por las representaciones sindicales de los países hermanos y las instituciones ligadas al mundo del trabajo. Juntos, estamos seguros, podremos salir adelante y derrotar no sólo a los gobiernos autócratas que maltratan a nuestros respectivos países o pueblos, sino, sobre todo, avanzar en generar las condiciones para derrotar al modelo neoliberal, sus reformas antilaborales y sus políticas antidemocráticas en contra de nuestros pueblos.

Exposición No. 8

Experiencia de la reforma laboral en Chile

Por Hernán Prado Aravena,
Presidente CUT V Región,
Valparaíso, Chile

Mis primeras palabras son para entregar un saludo de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile a quienes se encuentran presentes en este evento y, segundo, agradecer la posibilidad de ofrecer nuestra visión respecto a este tema de tanta importancia.

Reseña histórica

En el marco general, uno tiene que decir que Chile es un país que, en los últimos 10 años, ha estado creciendo al 7% anual, cifra que parece de relevancia, que es de importancia. Este año, incluso con la crisis asiática, se piensa que llegaremos al 6%.

Tenemos en Chile un salario mínimo de 205 dólares mensuales, que afecta a una población aproximada de 500 mil trabajadores; una población económicamente activa de casi seis millones de trabajadores, y una inflación del 4% anual. Nuestros economistas plantean que dentro de dos años vamos a llegar a cero; que la proyección de desarrollo al año 2015 prevé que el ingreso per cápita estará en los mismos niveles que los países europeos ubicados en el sector bajo de la economía, como Italia, Portugal y España, y que el crecimiento demográfico será inferior a lo que se pretende que tiene que haber para que sea capaz de producir el país, por lo cual incluso va haber mano de obra extranjera en Chile. Tenemos un desempleo del 5%, que afecta principalmente a los jóvenes y a las personas mayores de 40 años que en Chile somos denominados viejos. Esto es como lo hermoso del sistema.

Veamos la otra cara de la moneda. La reforma laboral en Chile se hizo en el año 1978, en plena dictadura, y hasta hoy día nuestro Código del Trabajo tiene pequeñas modificaciones con relación a lo que fue el Código que hizo Pinochet. Tenemos que valorar dos aspectos: Uno, desde el punto de vista sindical, que se ha logrado en este tiempo -por compromiso del primer gobierno democrático con nosotros- legalizar por ley las centrales sindicales y hasta hoy día tenemos solamente una que es la Central Unica de Trabajadores (CUT). El otro, que tuvimos la posibilidad, durante cuatro años (ha terminado recién), de que el sindicalismo pudiera educar sus propios cuadros; tuvimos, por tanto, un fondo de capacitación sindical que estuvo durante casi cinco años en vigencia y hoy día se está buscando cómo renovarlo nuevamente.

Ahora, qué “maravillas” tiene nuestro Código del Trabajo. La primera, pone en igualdad de condiciones a empleadores y trabajadores, motivo por el cual en el Código del Trabajo se dice que uno puede desahuciar a su empleador si no cumple con las normas laborales.

Despidos e indemnizaciones

Si una parte desde esa lógica del Código, están incluidos todos los despidos que son normales en todos los Códigos de Trabajo: falta de probidad, inasistencias reiteradas, pero, además, hay un artículo que habla de que se puede despedir por necesidad de la empresa, o sea, se puede despedir porque un trabajador no se adecua a la nueva empresa, a las tecnologías que implante la empresa, con la única variable que este es el único espacio en el cual el trabajador es indemnizado.

Los trabajadores que ingresamos a trabajar antes de agosto de 1981, no tenemos tope en nuestra indemnización; los trabajadores que entraron después de esa fecha tienen un tope de 11 meses máximo como indemnización y esto se puede levantar con negociación colectiva, pero esto sólo se ha logrado en las empresas del Estado; en el sector privado es prácticamente muy duro poder modificar.

Negociación colectiva

Respecto al tema de negociación colectiva, en Chile no negocia el sector público por ley, negocia por la vía de los hechos: se genera una comisión compuesta por la CUT, las instituciones del sector público, todas las organizaciones y el gobierno, y se manda entonces un proyecto que va dentro de la ley de presupuestos en el cual el sector público recibe su reajuste.

Y la negociación colectiva es principalmente dentro de la empresa. Según datos oficiales, el 3,8% de los trabajadores utilizan la negociación colectiva, del cual el 60% está radicado en los sindicatos ubicados en Santiago, o sea, hablamos de un país con una terrible concentración.

Derecho a la huelga

La huelga sólo está permitida en el espacio de la negociación colectiva y existe además la posibilidad de que el empleador cierre la empresa.

Seguridad social

En 1980, hubo un cambio -esto también en dictadura y hasta hoy día continúa tal cual- que implicó que el sistema social tradicional pasó de ser solidario a ser individual

(que seguramente lo van a vender en muchos de los países hermanos como la gran panacea). Esto significa que los trabajadores hacemos todos y cada uno nuestros aportes previsionales. Se acabaron, incluso en el sector público, lo que eran las jubilaciones por años de servicio y los hombres nos jubilamos a los 65 años de edad y las mujeres a los 60, con un problema gravísimo adicional: como las cotizaciones previsionales las descuentan los empleadores, una gran cantidad de éstos no depositan los recursos y hay una serie de juicios instaurados en Chile para que esos recursos sean integrados a las cuentas individuales de cada uno de los trabajadores.

Este sistema, además, tiene un área gris. En nuestro país está todo muy uniformado, eso lo dejó Pinochet, entonces, nosotros, por ejemplo, tenemos cédula única nacional, que es igual al carnet, a todos los documentos públicos que uno tiene y como toda la cosa hoy día dentro de la globalización es computacional, si alguien se equivoca y digitó mal, esa plata no ingresa a nadie, se queda en un fondo en el cual se calcula que hay alrededor de 1.200 millones de dólares que están ahí y que no tienen dueños, producto de problemas de digitación.

Todavía el sistema organizacional antiguo está en extinción. Todos los que comenzaron a trabajar a partir de 1980 ingresaron al nuevo sistema. Los trabajadores que estábamos antes podemos continuar en el sistema tradicional antiguo, pues no es obligatorio cambiarse. Lo que no se puede hacer es jubilarse antes.

Además, hay pago de comisión a las Administradoras del Fondo de Pensiones (AFPs) -como se denominan en Chile-, que cobran por administrar la plata de uno y está mal administrada, porque este año las caídas han sido muy duras, producto de que se permite que la AFP cotice en la bolsa nuestra propia plata, en lo cual nosotros no tenemos ninguna, pero ninguna, injerencia.

Salud

Pero no sólo se cambió eso. Se cambió también todo el tema de salud. En la década de los '80 el sistema de salud chileno era estatal, y el sistema privado era muy minoritario. Hoy día, con toda esta globalización de la economía y lo que viene de todas partes, se ha logrado que el sistema de salud chileno sea un sistema que le ofrece a todo el mundo planes privados, con la diferencia que cuando el trabajador lo firma no se da cuenta que el día que se enferma tiene que vender un hijo o algo así para poder tener atención.

Organización del trabajo

¿Qué trajo consigo esta cosa de la globalización en Chile? Ha cambiado la organización del trabajo, por lo cual hay una gran contratación de prestación de

servicios en las grandes empresas, hay una gran cantidad de trabajadores honorarios, por lo cual esos trabajadores no tienen una dependencia real, previsional ni derecho a sindicalización.

La eventualidad es un tema que también está muy fuerte, especialmente en el sector portuario. Ahí la gente entra a las 8 de la mañana y a las 3:30 de la tarde está cesante y espera tener otro trabajo al día siguiente. Así de violenta es la eventualidad.

Está el contrato a plazo fijo e incluso el tema de trabajo a domicilio, principalmente ejecutado por mujeres a las cuales se mandan prendas a coser, a tejer, a domicilio y el producto se entrega a las distintas empresas.

Deuda

¿Qué es lo que nos ha traído esta "maravilla"? Endeudamiento. Según datos de la Cámara Chilena de Comercio, los chilenos tenemos una deuda seis veces nuestra renta. Esa es la deuda de cada uno de nosotros, los seis sueldos pendientes como deuda.

Generación de empleo

El modelo, por lo menos en el último año, sí ha estado generando empleos. Entre el 97-98, por ejemplo, se han creado 124 mil nuevos empleos; sin embargo, el 45% de ellos está en Santiago, o sea el tema de la centralización y del gigantismo de Santiago con relación a lo que es el país es un problema muy grave.

Demandas

¿Qué opina la CUT respecto al tema? No se trata sólo de generar un modelo económico sino también debe haber un sistema social con derecho para los ciudadanos. Ojo, "ciudadanos", estamos hablando más allá del sindicalismo y, particularmente, de que se piense el desarrollo no sólo en la dimensión económica. Por ello, creemos que debe haber una nueva institucionalidad laboral en la que existan relaciones individuales pero también de respeto al derecho colectivo del trabajo, donde haya derecho a sindicalización y financiamiento sindical, porque los empleadores son muy buenos para no descontar las cotizaciones sindicales, de tal manera que la sindicalización baje.

Que haya una regulación del término de contrato, eliminando lo que desde nuestro punto de vista puede significar un abuso; que haya un financiamiento tripartito de la seguridad social; que la legislación también se preocupe del tema medio ambiental. En definitiva, estamos hablando de una institucionalidad laboral que respete, que dé

garantías a los ciudadanos para vivir en una efectiva democracia, con un Estado que no renuncie a su sentido conductor y no sea subsidiario como el que tenemos nosotros, y que piense en la protección de los más débiles.

Queremos reiterar que el problema de la globalización, desde el punto de vista de la Central, no es sólo del sindicalismo, es un problema en el cual debemos asumirnos la sociedad civil en general.

Copar espacios

Por último, quiero plantear algo que manifestó en la mañana el compañero del Perú respecto al encuentro que se hace en Chile sobre el tema de los ministros del trabajo. Creo que hay un espacio importante en el que por supuesto las entidades que pudieran estar deberíamos tratar de generar una instancia paralela a él, de tal manera de decir "está bien, se va discutir todo este espacio de gobierno, pero también tiene que haber un espacio de profesionales trabajadores que podamos visualizar cómo está todo este tipo de cosas".

Exposición No. 9

Situación de los trabajadores en México, en el marco del proceso integración

Por Oscar Rubio, Frente
Auténtico de Trabajadores, México

Reciban un saludo del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), con 38 años de militancia independiente en contra del "prigobierno". El FAT es un grupo de izquierda. Trataremos de ser breves en esta exposición acerca de qué ha sido el Tratado de Libre Comercio (TLC), cómo ha afectado, cuáles son las alternativas a seguir.

Reseña del TLC

Comenzamos dando una reseña histórica sobre por qué afecta el TLC a México. En realidad, el Estado mejicano, al igual que el canadiense, siempre tuvo unas políticas proteccionistas en su economía. De pronto llega Estados Unidos (EE.UU.), que tiene más experiencia en exportaciones, en tratados económicos, en operaciones económicas, y dice que hay que formar un tratado de libre comercio, obviamente con una serie de presiones. Canadá cae primero y en el '89 se suscribe un tratado de libre comercio entre Canadá y EE.UU.. Con la experiencia, Canadá aconseja a México no entrar al tratado de libre comercio porque le sería perjudicial; de hecho, ese país ya estaba viviendo sus efectos. Sin embargo, en 1992 empiezan las negociaciones formales para realizar un tratado de libre comercio entre desiguales. México tenía, repito, una economía proteccionista, un Estado proteccionista que casi se dedicaba a la producción de autoconsumo, tenía tecnología obsoleta, las relaciones de trabajo entre patrón y trabajadores eran "yo hago como que trabajo y tú haces como que me pagas"; es decir, no había un compromiso, no había una forma para poder llegar a alcanzar los límites que convenían a los tres países.

EE.UU. lo hace porque la Unión Europea estaba tratando de plantear también un bloque económico a la par con el mundo asiático. De alguna manera, ahora existen tres bloques: la Unión Europea, el bloque asiático y, ahora, EE.UU., que quiere formar el bloque americano.

Creemos que el planteamiento del bloque americano, al igual que sucede con México, es más que nada para que Latinoamérica sirva de maquila. Además, es lamentable para EE.UU. que busque apretar más a Cuba, sin meterlo en este tratado comercial de las Américas. Ese sería un primer planteamiento.

Un segundo planteamiento tiene que ver con la historia política de México, en la que un partido llamado Revolucionario Institucional (PRI), gobierna 70 años, designa a las autoridades tanto de Trabajo como a los demás secretarios de Estado, y un secretario de Trabajo que desde el período del presidente Miguel de la Madrid, atomiza al movimiento sindical proteccionista. A ello se suma la Confederación de Trabajadores de México donde estaba Fidel Velázquez, que murió en 1997, que acapara el negocio de las maquiladoras, principalmente en el norte del país. Entonces, México firma el 1 de enero, precisamente cuando está ya el movimiento de Chiapas con el comandante Marcos, y entra en vigor el TLC que, en realidad, México esperaba que se parara en Washington, donde hubo mucho cabildeo, la votación fue apretada y apenas pasó aprobado. En México, lo aprobaron en tiempo récord, un día.

Mito y realidad del TLC

El TLC planteaba, entre otros puntos, cinco promesas o, como dicen los que saben, las "promesas y mitos del TLC". La primera, crecimiento del empleo; la segunda, mejora de salarios; la tercera, reducir y reordenar la migración; la cuarta, no afectar el medio ambiente, y la quinta, mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos de los países signatarios. Pero, el empleo no crece, crecen figuras alternas que yo llamaría subempleo; una figura de empleo intransigente; un empleo sin derechos. Comienza a darse, entonces, un fenómeno donde hay "limpia parabrisas", gente vendiendo en las avenidas chicles; incluso se suben niños al metro a últimas horas y te limpian los zapatos; niños o jóvenes te piden dinero. O sea, todo un problema económico. Además empiezan a emplear a mujeres, que es otro planteamiento.

Como las mujeres no tienen mucho que ver en la economía, en la economía del hogar, porque comúnmente tienen marido, eso dicen ellos, no importa si se les pagas un poco porque el sostén de la familia es el marido. Empiezan a emplear a niños. Obviamente, la gente no tiene capacidad para defender sus derechos laborales.

Todo esto va creando un caos, de tal manera que sólo las maquiladoras son las que crecen realmente. En las maquiladoras del norte del país, de 54.000 trabajadores que había en el '70, llegan a utilizar, el '97, algo así como un millón y medio de trabajadores.

La maquila

Es un negocio perfecto, pero que tiene que ver con reducir y reordenar la migración. Es decir, crean maquilas en las fronteras del país para que así los mejicanos, que nada más tienen que cruzar la barda, no lo hagan; entonces, se les crean fuentes de empleo. El problema es que estas fuentes de empleo no tienen seguridad social ni seguridad de vivienda ni ninguna prestación de ley. No tienen nada y, además, tienen un contrato de protección de la Central que dirigía Fidel Velázquez, la CPM.

Ese es el panorama. Además, sólo el 30% de los trabajadores de las maquiladoras están sindicalizados. Aceptando el contrato de protección, el 70% de las personas no saben de qué se trata, simplemente van a trabajar, les dan su dinero, si hay movimientos de personal a la hora que quieren por el turno y una serie de cuestiones que van atadas, a su vez, al tercer punto, no afectar el medio ambiente. Las empresas empiezan a tirar desechos tóxicos, no protegen la seguridad social de los trabajadores, empiezan a haber problemas principalmente con las trabajadoras, pues comienzan a hacer exámenes pre-natales y si la mujer está embarazada se va, y ahí no funciona la contratación. Ese es un primer problema.

Un segundo problema es que manejan sustancias tóxicas y al no tener protección las mujeres, las embarazadas que logran quedarse por ruego con su producto, pueden parir niños anencefálicos, sin cerebro. Entonces, las condiciones precarias de vida y luego el problema de sus hijos, se tradujo en un caos tremendo.

El FAT comenzó con un trabajo en la frontera para tratar de demandar la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Para sorpresa de esta organización, están coludidos los gobiernos priistas y panistas (del Partido de Acción Nacional), principalmente, que rechazaron todas las demandas de titularidad con uno y mil pretextos totalmente ilegales. Hubo quejas internacionales y en el acuerdo paralelo del TLC que se negoció al final. Es una oficina en donde se hace una reclamación y el efecto que tiene es únicamente una declaración de que se está incumpliendo las normas de trabajo. De algo a nada, pero no es el ideal para los trabajadores.

También se dijo que con el TLC mejorarían los salarios, cuestión que es falsa. A partir de cuando éste entró en vigor, los salarios han ido cayendo y hay aumento de precios. A la par, se ha dado otro fenómeno en las juntas de conciliación de arbitraje de los tribunales de trabajo. Los patrones de empresas pequeñas y medianas, no tienen con qué pagar los costos de rescisión de contratos. Es decir, a la terminación voluntaria por parte del trabajador de la relación del trabajo, debido a un incumplimiento el patrón no paga, y se presenta a la junta, que le propone indemnizarlo como norma la ley laboral mejicana. El patrón alega no tener dinero y continúa la demanda. O sea, termina la etapa de la transacción y se crea otro caos, otro problema, porque a pesar de que el trabajador pueda tener el juicio ganado, no tiene cómo cobrar.

Entonces, ha sido un sistema muy desagradable para México. Se le avisaba al gobierno, pero, repito, el TLC es un convenio entre desiguales. ¿Cómo vas a pelear contra EE.UU., cómo vas a creer todo lo que te está diciendo?

Producción agrícola

La migración también afectó al campo. El último año en que hubo una cosecha récord de maíz, que era la principal producción agrícola del campo de México, fue en 1996, con cinco millones de toneladas; después, de ser un país exportador de maíz empezó a ser un país importador... de EE.UU. Esto se debió a que los precios del maíz bajaron y los trabajadores del campo tuvieron que recurrir tanto a aquellas maquiladoras como a cruzar las bardas fronterizas. Para esto, EE.UU. ha puesto una serie de barras metálicas, mallas detectoras, toda una serie de cosas para no admitir indocumentados, han matado a varios por querer pasar.

Estadísticas

Veamos algunas cifras. A 1997, aumentaron las maquiladoras de 247 a 2.621, 1.800 estaban en la frontera; el personal ocupado llegó a millón y medio en comparación con 1973, que era de 56.854 trabajadores; en 1994, cuando subió Zedillo, el dólar se ubicaba en 3.50 pesos, actualmente está en 10.85. Eso hasta que me vine, porque allá cambia el mercado muy feo, está muy mal.

Existe un consumo interno 17.2% menor al de 1994. Se ha dado un aumento gradual de precios del 60% aproximadamente entre 1994 y 1998. Para 1996, había disminuido 14.53% el poder adquisitivo del salario mínimo que actualmente está en tres dólares y es un problema porque un trabajador de Estados Unidos trabaja una hora y con eso gana lo que percibe un trabajador mejicano en un día. Además está el retiro de cuotas sindicales de estos sindicatos de protección porque muchos para eso sí sirven. En 1997, había un millón quinientos mil desempleados más que en 1994; el trabajo femenino subió del 17% al 35%, y en EE.UU. y Canadá se están quejando de las tasas de interés, pues allí están entre 8 y 10%, mientras en México en 16%, promedio. La tercera parte de la población sobrevive con menos de dos dólares y hay 10 millones de mexicanos en extrema pobreza.

Esos son algunos de los hitos que ha dejado el TLC a su paso por México.

Realidad del Bloque Americano

Para nadie es novedad que EE.UU. está buscando un tratado de libre comercio de América. Si la Unión Europea ya tiene su bloque económico, si Asia ya tiene su bloque económico, ¿por qué América no va tener su bloque económico? El problema en América es quién lo va a comandar.

A diferencia del TLC entre México, Estados Unidos y Canadá, la Unión Europea, al hacer su tratado comercial, manejó tres puntos esenciales: Primero, se refirió a

compensaciones económicas a los países débiles, Portugal y España, específicamente, porque había una competencia desigual. Un segundo punto tuvo que ver con el tema migratorio. En el caso del TLC, no hay fronteras para capitales ni mercancías, pero sí para los seres humanos; en cambio, en la Unión Europea hay el libre tránsito de mercancías capital y personas. Un tercer punto tiene que ver con una carta social que se firmó y en la cual se esgrimen planteamientos laborales y en donde los sindicatos tienen un lugar para hacer manifestaciones sobre ese tratado comercial. No estoy diciendo que la Unión Europea haya hecho lo mejor, simplemente estoy diciendo que estamos peor que allá y este es un problema real que está viviendo México.

Lamentablemente, las directrices no están bien encaminadas, siempre existió contratación colectiva de protección, simulación de la contratación, no estamos diciendo que el TLC vino y trajo sus males, lo que estamos diciendo es que los agudizó y ese es un problema del que ahora México ya no sabe cómo salir. Esa es la verdad.

Organización

Se han creado incluso movimientos laborales a raíz de la muerte de Fidel Velázquez, el principal jerarca oficial en la CTM, acaecida en abril de 1997. Hubo una desbandada de esa central y se creó una organización sindical democrática denominada Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y también una central denominada Coordinadora Intersindical Primero de Mayo. Ambas persiguen objetivos similares, pero, como algunos salieron del Congreso del Trabajo donde está la CTM, dijeron "contigo no le entramos porque se me hace que aquí hay gato encerrado".

Ahora existen tres principales corrientes entre los trabajadores de México: el Congreso del Trabajo, que lideraba la CTM, que está minado y a la par con esto existe una reforma laboral. Desde mi punto de vista, para los gobiernos capitalistas, para el capital, es más sencillo realizar primero la reforma laboral y, luego, los tratados. Eso es lo que hicieron con ustedes o pretenden hacer en algunos casos; reformar la legislación y entonces ya no habrá ningún problema porque ya desde la ley se está manejando la flexibilización, la productividad.

El problema es una flexibilización bruta, una productividad igual en donde nada más el capital gana; ese es un problema, a diferencia de México, donde primero se hizo el acuerdo comercial. México ve que le afecta y ahora hay proyectos de ley. Ese Partido Acción Nacional, de derecha, presenta un proyecto de ley federal del trabajo, que quiere terminar con el corporativismo sindical, y da ciertas prerrogativas a los patrones respecto a la estabilidad en el empleo para poder terminar la relación de trabajo.

El tercer partido, de izquierda, el Partido de la Revolución Democrática (PRD) presenta un proyecto de ley, en donde maneja todos los estandartes de la clase trabajadora. Empieza a decir que por cada cuatro días de trabajo, en los que se aumentará de ocho a diez horas la jornada laboral diaria, se descansará tres, algo que parece justo. Pero, son trayectos a veces muy largos; este es un problema de organización.

El PRD también habla de la terminación del corporativismo sindical y he ahí el punto porque, entonces, el Congreso del Trabajo, la CTM y todos los sindicatos oficiales, todos los sindicatos corporativos y proteccionistas, les dicen a las demás personas, a sus agremiados, "no vamos a dejar pasar esa reforma porque esa reforma afecta a los derechos de los trabajadores, afecta a sus derechos, va acabar con el corporativismo sindical", por lo que los trabajadores se van con la finta y dicen, no pues, no a la reforma; muchos trabajadores no quieren hablar. Lo mejor en este caso es entrarle a la reforma. Un partido de izquierda, el TARADE, ha planteado toda una serie de cuestiones que reivindican al trabajo y derechos esenciales como la estabilidad en el empleo, la jornada de trabajo, prestaciones como aguinaldo, vacaciones, seguridad social, la cual ya se privatizó.

O sea, es todo un problema complejo que se está dando en México. Por su parte, la propuesta patronal de la COPARMEX, Corporación Patronal de México, señala en su documento que los derechos humanos de los trabajadores son esenciales para la producción y, por lo tanto, el trabajador es el ente más importante en el proceso de producción, pero piden pagarle por horas y terminar con la contratación colectiva. Entonces, uno se queda así como diciendo "qué se mandó". Ese fue el otro pretexto para que el Congreso del Trabajo dijera no a la reforma.

La UNT propone entrar en negociación porque ya se ha visto que si uno nada más se opone y no hace propuestas, le comen el mandado.

A grandes rasgos eso es lo que está sucediendo en México. No sabemos qué va a pasar con la reforma laboral, pero es evidente que se debe tratar de negociar porque el patrón va por todo.

Unidad laboral

En este orden de ideas, se propone unir a los compañeros de toda América, Centroamérica, por medio de pláticas, de conexiones. Nosotros vamos a dejar todos los datos del FAT, por medio de conexiones con compañeros democráticos del Canadá, de EE.UU. que están en contra del TLC, para que en el caso de que se haga un acuerdo comercial, se realicen las acciones más favorables. Creo que la cosa no es decir no al acuerdo comercial, sino decir no al acuerdo comercial en las condiciones en que se lo plantea. O sea, no queremos un acuerdo comercial de ese

tipo, queremos un acuerdo comercial que primeramente tenga en cuenta al hombre, como ente generador que es.

Segundo punto, que no se elimine ni la contratación colectiva ni el derecho a la huelga ni el derecho a la libre asociación, y queremos un órgano regulador dentro del tratado, un acuerdo paralelo, como el que consiguió México al final, que especifique sanciones claras cuando hay violación a los derechos laborales, y se busque un esquema con los patrones en el que tanto ganen ellos como los trabajadores. La productividad no es mala, lo que pasa es que la productividad bruta, donde uno va a trabajar y estar con sistemas de tiempo y un minuto para esto y uno para aquello, con sistemas de destajo, sin seguridad social, nada más va a ganar el patrón. Ese es el problema.

Creo que todos los aquí reunidos de los distintos países deben hacer una reflexión y debemos unirnos para atacar esta embestida neoliberal a nivel mundial y tratar de salir sino bien librados lo menos raspados posible.

Exposición No. 10

Situación de los trabajadores de Colombia

Por Norberto Ríos, Director de la
Escuela Sindical de Medellín, Colombia

Voy a intentar complementar lo expuesto ya sobre la situación de los trabajadores y sus organizaciones en Colombia, y mostrar cuales son las reformas a la legislación laboral y qué efectos tienen sobre los trabajadores y sus organizaciones.

A partir de 1990, en Colombia empiezan a desarrollarse reformas que crean las condiciones de flexibilización, las condiciones para que Colombia se ubique en esta nueva era de globalización y apertura económica. En materia laboral lo hacen, para el sector privado, con la Ley 50 de 1990; para el sector público con la Ley 60 también de 1990, y, paradójicamente, es en el marco de la propia expedición de la Constitución Nacional de 1991 que también se da la posibilidad de reestructuración del Estado; es decir, la contradicción que se presenta a propósito de que nuestra Constitución, siendo defensora de derechos fundamentales, también tiene elementos que permiten la aplicación de medidas de corte de nulidad, como un artículo transitorio que autoriza al gobierno nacional a reestructurar al Estado y producto de esa reestructuración, se da la expulsión de no menos de 50 mil trabajadores de entidades estatales y una liquidación no menor de 20 empresas estatales.

Son este tipo de acciones normativas las que inician en Colombia el proceso de atentado contra los derechos laborales y contra los derechos sindicales de los trabajadores.

Contratos temporales

¿Qué puntos globales contienen estas leyes respecto a la situación de los trabajadores y la expresión de sus organizaciones? Uno, eliminó un punto central de estabilidad que tenían los trabajadores en Colombia, pues existía jurídicamente la posibilidad del contrato indefinido y una norma constitucional, jurisprudencia, según la cual cuando los empresarios de manera reiterativa contrataban trabajadores a término fijo, se planteaba la primacía de la realidad sobre las formas jurídicas, es decir, si un empresario estaba ante el hecho evidente de estar continuamente, año por año, contratando un trabajador, se suponía que ése era un trabajador de naturaleza indefinida y, por tanto, podía reivindicar su contrato como indefinido, o sea, a los empresarios sólo se les permitía contrato definido y menor a un año, pero cuando se contrataba por un año más, era reiterativo y se convertía en indefinido.

Pues bien, esta reforma de la Ley 50 significó la primacía de la forma sobre la realidad y, por tanto, los empresarios pueden, de manera indefinida, contratar trabajadores a término definido. Es decir, un contrato año por año, hasta que se lo expulse, sin que eso dé lugar a la reivindicación de contratación. Por ejemplo, a un trabajador que esté trabajando durante 20 años en la empresa, simplemente no se le renueva su contrato y no hay necesidad de despedirlo. Además, ese trabajador no se hace merecedor a la indemnización que tendría derecho en caso de tener un contrato indefinido. Es, obviamente, un elemento central.

Esto ha provocado no solamente una flexibilidad muy grande de manejo del contrato laboral de parte de los empresarios, sino, adicionalmente, un efecto muy grande en la sindicalización, en tanto estos trabajadores ni se atreven a sindicalizarse, pues hacerlo puede ser motivo de su expulsión del trabajo.

Despidos

Otro elemento de esta ley que atenta contra la estabilidad se refiere a que hasta su promulgación estaba establecido que cuando un trabajador tuviera más de 10 años de trabajo en una empresa, solo podía despedírsele con un desahucio, lo que es justo y elemental, y no existía la libertad, la autonomía del empresario para despedir simplemente porque él lo quisiera, por su actividad sindical o por otra razón económica empresarial.

Pues bien, la Ley 50 dio la facultad a los empresarios de despedir a los trabajadores a cualquier tiempo, pagándole una indemnización y sin necesidad de reintegro. Se eliminó así otra alternativa de estabilidad que tenían los trabajadores y, obviamente, hubo una grandísima desmejora para los trabajadores en materia de estabilidad.

Reducción de costos laborales

En materia de salarios e ingresos, hubo un punto central que esa Ley eliminó, que significó para los empresarios, en promedio, según los cálculos económicos, una disminución de alrededor del 13% de los costos y es la eliminación de la retroactividad del auxilio. En Colombia existe un auxilio de cesantía equivalente a un salario por año; ese auxilio era cobrable a los 10 años o a los cinco años si seguía trabajando cinco más y se lo pagaba con el valor del último salario contando del primero al último e indexado. Era una medida muy favorable para los trabajadores que tuvo un efecto muy grande en el ahorro de los trabajadores colombianos, una posibilidad de acceso, por ejemplo, a vivienda. Este beneficio fue eliminado. Ahora, ese auxilio se traslada a un fondo de cesantía, como se llama en Colombia, significando una disminución real de ingresos de los trabajadores.

Otro elemento, ya mencionado, es el que tiene que ver con que se substraiga de la noción de salario algunas primas o beneficios económicos.

Negociación colectiva

Estas son normas explícitas que disminuyeron los ingresos de los trabajadores. Hay otras, digamos implícitas, que han sido producto de esta reforma que han provocado que disminuyan mucho más los ingresos de los trabajadores, como es, en principio, la pérdida de la capacidad de negociación, que ha hecho que se excluya la posibilidad de incremento salarial o de mantener los ingresos que tienen los trabajadores o de jugar para los que no tienen sindicatos con ese referente.

Todos sabemos que la negociación colectiva marca referente para los trabajadores que no la tienen. Si no hay ese referente, una gama muy grande de trabajadores ven afectados sus ingresos.

“Deslaborización” de la relación laboral

Un fenómeno que produjo esta ley -ya señalado- es la “deslaborización” de la relación laboral, elemento bastante peligroso para los trabajadores en América Latina y el mundo. Es decir, el hecho de que ya hay una tendencia muy fuerte a que la relación que se establezca entre ciudadanos trabajadores y empresarios no sea una relación laboral, no sea un contrato de trabajo, sino que sea un contrato de naturaleza civil y comercial.

Pues bien, la legislación colombiana ha planteado esta situación por lo menos en tres casos. Hay tres resoluciones jurídicas que la han permitido, con lo grave que eso tiene, pues significa que el ciudadano empresario es igual al ciudadano trabajador y ambos pueden actuar en igualdad de condiciones económicas y políticas. Pero, es absolutamente evidente que no son iguales. Por ello, la legislación, los legisladores y los gobiernos establecieron una relación de discriminación positiva en favor del trabajador y una ley protectora para el trabajador. Es elemental que se proteja en una relación al elemento más débil, que es el trabajador, que requiere de esa discriminación positiva que establecía unos mínimos de protección social vitales, los mínimos económicos vitales. Eso desaparece con esta nueva tendencia de eliminación del contrato laboral que lo evidenciamos en todos los otros países y que en Colombia es también ya evidente y generalizado.

¿Cómo se evidencia en Colombia esta situación? Primero, la Ley 50 autoriza a los empresarios privados contratar, en los casos de seguros y apuestas permanentes, bajo la modalidad de contrato mercantil; es decir, lo hace en actividades con bastante posibilidad de crecimiento. Hoy, casi todos los servicios se contratan a través de

seguros incluidos; gran parte de la seguridad social es hoy un negocio bastante amplio en el mundo, y para este tipo de labor se contrata a trabajadores independientes, sin ninguno de los beneficios del contrato laboral, simplemente es un trabajo independiente.

Segundo, autorizó contratar bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios al Estado, mediante los cuales el Estado podía hacer contrato civil para casos particulares. Ahí no está lo grave, lo grave es que el Estado se extralimitó. Como no podía aumentar la planta de personal por definición política, estructura y carrera administrativa, estableció casi una planta paralela vía contrato civil, sin pagar ninguna de las prestaciones, laborales, con lo que en Colombia está existiendo una remuneración no salarial, sin favorabilidades fiscales, tributarias, con un 10% de retención automática. Se dice que, más o menos, el 25% de las nóminas de los empleados del Estado están considerados bajo esta modalidad, sin posibilidades de seguridad social.

Nuevos tipos de cooperativas

En el ámbito privado, los empresarios han utilizado significativamente esta modalidad de “deslaboralización”, el contrato mercantil, paradójicamente y de manera aberrante, utilizando una figura histórica de trabajadores, como es la solidaridad, que es el trabajo de las cooperativas de trabajo. La ley colombiana autoriza la asociación para conseguir trabajo y crear empresas bajo la figura de cooperativa de trabajo asociado. “Ustedes son los dueños y, por tanto, crean empresa y trabajan en ella; ustedes no son asalariados de esa empresa, son dueños de esa empresa”. Entonces, los empresarios simplemente ponen a un trabajador a crear una cooperativa de este tipo y le entregan el 20%, el 30% de las actividades.

Actualmente, hay 3.500 cooperativas de este tipo, trabajando en la misma empresa, el mismo local, con las herramientas, maquinarias, materia prima y capital de la empresa. El 30%, 40% son trabajadores contratados bajo cooperativas (los otros con contratos laborales); no se rigen por el Código del Trabajo ni por las favorabilidades del contrato laboral. Esta modalidad está haciendo estragos, no solamente en las condiciones elementales de dignidad de los trabajadores, pues lo que les pagan es quizás el 50% de lo que se pagaba antes, sino que está sirviendo para que otros lucren de ella, pues permite que los empresarios se substraigan del pago de ciertas cargas fiscales y tiene un efecto muy fuerte sobre la sindicalización.

Sindicalización

Otra norma que esta Ley planteó, que ha afectado las condiciones de los trabajadores colombianos, tiene que ver con una especie de limitación a la negociación colectiva,

al establecer que el sindicato que no tuviera afiliados a la mitad más uno de los trabajadores de la empresa, no tenía alternativas cuando no llegaba a un acuerdo, pues, cuando no tiene la mitad más uno no puede hacer la huelga. Entonces, si no hay acuerdo, el sindicato no puede negociar. Por esa vía han acabado un número significativo de sindicatos. Por ejemplo, si un sindicato, en una empresa con 1.000 trabajadores, sólo tiene 499 afiliados, no tiene posibilidad de ir a la huelga ni al Tribunal. Así, el pliego se acabó, el sindicato se acabó y se acabó la negociación colectiva, con un efecto bastante grande para las condiciones de los trabajadores.

¿Qué efecto han tenido estos elementos objetivos? Hay por lo menos estos datos que mencionar. En 1994, se generaron en el país 1.142 convenciones colectivas, en las cuales intervino el sindicato. El año pasado, sólo se firmaron 346 convenciones colectivas (vean el efecto profundo que ha tenido esta reforma). Entre 1990 y 1994, 504 sindicatos han sido disueltos; fue el efecto más fuerte de esta reforma, 504 sindicatos entendidos como comunidades jurídicas, pero, si los miramos como expresiones territoriales con subdirectivas, seccionales, son 1.044 organizaciones de trabajadores perdidas en cuatro años por efecto de la disolución o del receso. Esto, obviamente, ha debilitado fuertemente el sindicalismo.

Además, esa debilidad no tiene que ver solamente con esta reforma. Desafortunadamente, en Colombia también tiene que ver con el profundo fenómeno de violencia que el país vive. Ser dirigente sindical en Colombia hoy es ser héroe. En los últimos cuatro, cinco años han asesinado aproximadamente 3.000 activistas sindicales, de los cuales casi 500 eran dirigentes sindicales. Es el país donde más asesinan dirigentes sindicales.

Sindicato y sociedad

Pero, el sindicalismo se ha fortalecido políticamente, en tanto ha logrado una unidad significativa. Se ha creado una central que agrupa a otras tres centrales, que es mayoritaria y, quizá lo más importante, ha logrado agrupar corrientes políticas muy diversas. Uno puede decir que no hay espacio más democrático en el país. El espacio de la CUT, en este sentido, es el único donde están representadas todas las expresiones políticas. Lleva 12 años de constituida y no se ha disuelto; por el contrario, hoy está más fuerte. Ha logrado avanzar el pluralismo político, el respeto a las diferencias y que avancen las distintas expresiones políticas que hay. En particular, nos satisface ver el protagonismo político que esa Central ha logrado, aunque menos en el campo laboral. Su presidente, alejado del Partido Comunista, es un hombre muy importante en el proceso de paz en el país, tiene un buen nivel de interlocución política, lo que hace que por lo menos haya sido menos grave la crisis para el sindicalismo en el país, sindicalismo que hoy no pesa lo suficiente, pero que cuenta, tiene presencia, está actuando propugnando resolver el conflicto y representa también a los trabajadores.

Adicionalmente, se puede decir que hay otros elementos positivos en tanto expresiones sectoriales. Los maestros, en particular, son muy fuertes en el país; producto de ello es que negocian de hecho y lo hacen cuando quieren; es un sindicato de casi 300 mil afiliados y es muy significativo para el sindicalismo del país.

Los servidores públicos logran mantener un nivel fuerte de agremiación, tanto que han obligado al gobierno pasado a negociar y derrotar su política salarial.

El sector eléctrico ya ha logrado hacer la primera negociación como sector, sin que exista legalmente en el país la negociación por rama industrial, y mantiene un único sindicato.

El sector bananero resalta porque también ha logrado, en medio de semejante violencia y barbarie -porque la violencia ya sobrepasó los tradicionales marcos entre burgueses y proletarios, y ha pasado a ser una violencia de proletarios contra quienes enfrentan a los proletarios, porque gran parte de los trabajadores van a ser muertos no por los paramilitares ni por el gobierno, sino por los propios agentes que representan esa nueva expresión política de guerrilla-, ha conseguido mantenerse no sólo fuerte en la lucha económica, sino con bastante presencia política en la zona, al punto de que tiene dos alcaldes y un número significativo de concejales. Eso quiere decir que no sólo es un sindicato que ha resistido 10 años de batalla en esa zona, sino que ha defendido los intereses de los trabajadores, intereses económicos y sociales y ha logrado pelear políticamente la conducción de la zona con otras agrupaciones sociales y despunta como sector importante.

El sector bancario, con un sindicato prácticamente único de todos los trabajadores bancarios, procura una negociación única y, lo más importante, un lenguaje bastante moderno, del cual hoy imitamos mucho los nuevos trabajadores de este mundo.

Exposición No. 11

Situación de los trabajadores en Ecuador

Por Alexis Ponce, Asamblea Permanente
de Derechos Humanos de Ecuador

No se había previsto en la agenda del Seminario la presentación de la delegación ecuatoriana, porque nosotros estamos, en este momento, en pleno proceso, apenas iniciado, de construcción de la red de derechos humanos y de trabajadores para conformar el capítulo Ecuador de la Plataforma. En ese sentido, nuestro interés era sobre todo asistir como participantes y escuchar las valiosas experiencias de ustedes. Pero, en vista de que la situación de mi país en este momento es grave, pedí que nos diesen la palabra, por un lado, para poder hablar sobre ese grave momento que vive Ecuador y, por otro, para hacer algunas apreciaciones sintéticas de lo que la flexibilización ha significado en el Ecuador.

Quiero indicar que esta síntesis fue elaborada conjuntamente con compañeros de los sindicatos, especialmente las CEOS, los trabajadores eléctricos y por uno de los abogados laborales de las centrales sindicales del país, el compañero Fabián Villamar.

Vale la pena señalar que si bien lo importante es reseñar la experiencia de la flexibilización en Ecuador, también tiene una especie de moraleja y es una invocación a lo propositivo, a lo alternativo. Nadie tiene recetas para decirnos qué es lo que se debe hacer frente a este movimiento histórico del continente, pero creo que América Latina -y afortunadamente todos nosotros nacimos en ella-, tiene suficiente historia y muy enriquecedora sobre lo que significa imaginación, innovación y heroicidad en la creación.

Precisamente una de las personas que pudo estar en este país hace un siglo, que no ha sido comprendida lo suficiente, decía "o inventamos o erramos". Se trata de Simón Rodríguez, el maestro de Bolívar. Esto, en otras palabras, lo dijo en el Ecuador.

Cuando cayó Stalin y no se enviaba la revista informativa internacional, en Ecuador, los compañeros encargados de la página internacional del periódico del Partido Comunista en esa época, muy asustados, le dijeron al jefe editor: "Ahora ¿qué hacemos?", porque habían sacado durante años enteros simplemente reproducciones, él les respondió algo muy importante respecto a la innovación, a enfrentar las tareas: "Ahora, ¡a pensar con cabeza propia, pendejos!".

Creo que el momento que vive América Latina, nos obliga a pensar con cabeza propia y al desentierro, resurrección, del internacionalismo proletario, porque hay

muchos sectores desencantados o que representan al neoliberalismo que remataron hace tiempo la solidaridad o decretaron su muerte.

Dos apurados temas y un SOS, un llamado de auxilio, integran este informe no programado sobre la situación laboral en Ecuador. Primero, la experiencia ecuatoriana de la flexibilización, que está basada en los trabajos de las centrales sindicales con derechos humanos; segundo, las recientes medidas de ajuste que el pueblo de Ecuador ha llamado “el maguazazo”, en referencia al apellido del presidente Maguad. Y en cuanto al SOS, me referiré a la respuesta que los trabajadores y el movimiento popular ecuatoriano dan precisamente desde el día de mañana a ese paquetazo.

Respecto a la flexibilización laboral a la ecuatoriana, el proceso se inició hace 10 años, adoleciendo desde siempre de debilidades estructurales, de fondo. Así, tenemos que fueron un conjunto de medidas inconexas, dispersas e inmedatistas en el campo de las relaciones entre empleadores y trabajadores. No existe, hasta el día de hoy, con todos los mecanismos legales que se pusieron en marcha hace una década, una política laboral integral ni por parte de los gobiernos que se sucedieron ni de los empresarios, y ese, que ha sido un elemento negativo en la vida de los trabajadores, el proceso de flexibilización, ha sido también un factor positivo, pues la falta de un programa planificado, conexo, integral, le dotó a esa misma flexibilización a la ecuatoriana de deficiencias que han sido en su momento aprovechadas por el movimiento sindical.

Desregulación laboral

De hecho, las medidas de flexibilización han sido duras, extremas, pues buscaron desde entonces la eliminación de regulaciones en las relaciones laborales a fin de que pudieran ser lanzadas al juego del mercado. Así, el proceso de desregulación o de flexibilización laboral, fundamentalmente se inicia en el período del presidente Rodrigo Borja. Esto es paradójico, pues no lo inician gobiernos de corte de derecha, sino un gobierno social demócrata que en el ámbito de los derechos civiles y políticos fue muy respetado, aclamado, pero que a nivel de los derechos laborales, económicos y sociales hizo barbaridades.

En el gobierno de Borja se inicia la flexibilización con la expedición de la Ley de Trabajo Compartido, la Ley de la Maquila, la Ley de Zonas Francas, los decretos tendientes a limitar la contratación colectiva en el sector público para concluir, en ese mismo régimen, en la Ley 133, que no era sino un mañoso sistema de revisión semestral de salarios que consagraba una restricción en las reclamaciones colectivas o pliegos de petición y definía una modalidad para la negociación de contratos colectivos, donde primaba la voluntad del empleador.

Consecuencias

Las medidas de ajuste en materia de flexibilización laboral en el Ecuador han significado lo siguiente: Congelamiento virtual de los salarios, con el consecuente empobrecimiento mayor de los trabajadores; una política de limitación e impedimento hacia los reclamos de los trabajadores; un proceso de despidos masivos de trabajadores mediante sistemas de liquidación de empresas, despidos directos o estímulos para las famosas renuncias voluntarias, que desencadenaron un nuevo factor de incremento del desempleo, que en el Ecuador va al 17%.

Sindicalización

Junto a ello, el colapso de las contrataciones colectivas y una tendencia a la liquidación de las organizaciones sindicales, igualmente ha deteriorado las condiciones de vida de los trabajadores y generado más niveles de subocupación, obstruyendo los canales que permitían el desfogue de las situaciones conflictivas en el ámbito social. Por eso, los propios sindicatos en el Ecuador advertían de que esa flexibilización provocaría mayor agudización de la lucha social.

Empresas intermediarias

Las nuevas modalidades de contratos de trabajo, incluyendo la contratación por hora, también fueron parte de ese programa, introduciendo la rotación y polifuncionalidad y buscando la reducción o eliminación de toda carga indemnizadora frente a la terminación unilateral de las relaciones laborales. Asimismo, la creación de las empresas intermediarias, que se ha desatado sobre todo en algunas empresas agrícolas, en la rama de la construcción y en el sector público.

Un ejemplo típico de trabajadores contratados por empresas intermediarias lo constituyen las empresas de guardia privada, que reclutan guardias entre los trabajadores del sector público que renunciaron voluntariamente o los renunciaron y que los asignan a las labores de custodia de las mismas empresas, claro está, sin sindicato ni ningún tipo de protección a sus derechos.

Las empresas intermediarias auspiciadas por las propias empresas estables, cuando no creadas por ellas mismas, han representado un fenómeno: la provisión de trabajadores en labores estables y permanentes. Han utilizado una figura jurídica según la cual los trabajadores que son contratados por las empresas intermediarias mantienen su relación con estas mismas empresas, perciben las remuneraciones a través de ellas, en tanto que sus labores las ejecutan para otro empleador con una carga legal, el impedimento para ser parte de los sindicatos.

Los problemas de las empresas intermediarias son, en síntesis, la imposibilidad de negociar de manera individual una adecuada relación laboral; la inestabilidad en sus puestos de trabajo; la imposibilidad de acceder a los beneficios de la organización sindical; la dispersión de los trabajadores contratados por las intermediarias; las dificultades evidentes para compartir los beneficios de la contratación colectiva; la desigualdad de derechos con los trabajadores estables; el sometimiento a un mayor riesgo de explotación en razón de su inestabilidad en el trabajo.

Una encuesta, trabajada por una investigación del Frente Unitario de Trabajadores, que es el organismo sindical mayor del país, con Derechos Humanos, señalaba que, hasta hace cuatro años, la principal preocupación en la calle de los trabajadores y empleados públicos, era la estabilidad laboral; ahora, es la lucha por el salario. A tal nivel ha llegado la subocupación en nuestro país.

En las empresas en donde están trabajadores en situación de estabilidad, se presentan varios problemas, como la competencia para mantener sus puestos de trabajo, desarrollar niveles de intensificación de su actividad laboral, la sustitución de la mano de obra estable, la competencia en cuanto al nivel de los salarios puesto que la mano de obra contratada es mucho más barata, el debilitamiento de la organización sindical, la permanente disminución del número de afiliados a sus organizaciones, junto con el dato de que en menos de cuatro años han desaparecido más de 600 organizaciones laborales, aumentando los despidos intempestivos y las acciones rompehuelgas de los trabajadores de las empresas intermediarias de manera directa.

El “maguazazo”

En ese marco, cabe indicar, por su magnitud e impacto, que hace apenas dos semanas el gobierno del Presidente Maguad lanzó un paquetazo de medidas económicas, con un pretexto ideológico, que en Bolivia es muy conocido. “Bolivia se nos muere”, dijo Víctor Paz Estenssoro cuando inició el proceso de ajuste.

El presidente Maguad (que tanto ha alabado a Sánchez de Lozada) indicó al principio de su carrera nacional “que Dios se apiade de los ecuatorianos”, para después formular el grave paquetazo de medidas económicas y reestructuración del Estado, que ha significado, en buen romance, por ejemplo, la eliminación total de los subsidios que hasta hace dos semanas todavía se mantenían en el país, una devaluación del 30%, el congelamiento salarial y el inicio del noveno (porque ocho veces fue imposible hacerlo) intento de privatizar los teléfonos en el país, y la organización del Consejo de Privatización de la Seguridad Social. Hay que indicar que durante 10 años en el Ecuador había sido imposible para los privatizadores y para los gobiernos privatizar el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Todo esto tiene un gran contexto, las específicas características del Ecuador. El "New York Times" señalaba, en un informe de 1994, que de los procesos de privatización vividos en el continente, el único país donde no se pudo ni se podría aplicar la desestructuración del Estado y la privatización salvaje, era en Ecuador, por tres factores: un sindicalismo muy fuerte, beligerante en el sector público; la mediocridad de la clase política dirigente ecuatoriana, tan inestable que, como se sabe, en 1996 se tuvo tres presidentes en un solo día y que por vanguardizar el proceso privatizador entre los distintos sectores político-económicos, simplemente no hicieron lo que anhelaban, y por la posición de las Fuerzas Armadas, que hasta hace dos semanas mantuvieron la tesis de que privatizar era otra forma de atentar a la patria.

Estos tres factores específicos de la realidad ecuatoriana impidieron un proceso como el que se ha dado en los otros países del área. Pero, cuando el presidente actual inició sus labores y dio a conocer a los ecuatorianos estas medidas, precisamente señaló que le tocaba al Ecuador ponerse a la altura de los otros países, poniendo como ejemplo ya no a Chile y su milagro económico, ya no al Perú porque consideraba nuestro gobierno que eso significó mantener una violación extrema de derechos humanos, sino que vieron como paradigma de solución para privatizar en el Ecuador el modelo de Bolivia. Bolivia es lo más parecido al Ecuador, dijo el presidente y, por tanto, Sánchez de Lozada, en apenas dos meses, ha estado tres veces en el país para evidenciar las consecuencias del milagro boliviano, milagro que va a seguir nuestro país desde la anterior semana.

Vale la pena indicar lo que significa la simbología. El demócrata cristiano Dr. Maguad, al informar de estos cambios al país, en el lado derecho tenía la bandera del Ecuador y en el lado izquierdo un crucifijo. La única medida de compensación por estos costos sociales altísimos previstos por él mismo, será un bono de la pobreza de 100 mil Suces, que es algo así como 18 dólares este momento, que será repartido exclusivamente a los pobres en base a un mapa de la pobreza.

A su criterio, se trataría de la medida más original en el mundo para compensar los costos sociales del modelo. Este mapa de la pobreza significa que los más pobres tendrán que acudir a la Iglesia Católica, cuya cúpula fue comprometida para que los pobres acudan a todas las iglesias a recibir ese bono de la pobreza. Además, hay dos condiciones para recibirlo: deben cobrarlo sólo las mujeres, porque el propio presidente señaló que todo hombre es borracho y se gasta ese dinero, y que antes de entregar el bono, las pobres deberán jurar ante el sacerdote que efectivamente son pobres y el juramento está reglamentado mediante registro oficial. Esto, aparentemente, en un país con una población mayoritariamente católica, podría significar menos costos sociales.

Pero, la propia Iglesia sembró una bomba adentro. Siete mil sacerdotes y monjas acaban de revelarse contra la cúpula eclesiástica y se han negado a repartir ese bono de la pobreza y, como conclusión final, los trabajadores han dado una respuesta: el día de mañana se inicia una acción nacional en el Ecuador; mañana (29 de septiembre de 1998) empieza el levantamiento indígena en todas las carreteras de la sierra ecuatoriana, cuatro millones de indígenas conforman el movimiento actual en el país, y un paro cívico sindical.

Auxilio

Habíamos previsto solicitarles algo, es ese llamado de auxilio o el desenterrar algo que antes se llamaba internacionalismo proletario. Se trata de aprobar el siguiente documento, que, en su parte principal, dice:

“Las organizaciones de trabajadores y no gubernamentales reunidas en la ciudad de La Paz, Bolivia, asistentes al Seminario Internacional Impacto de la Globalización en los Derechos del Trabajo declaramos:

“Uno, que el gobierno del Dr. Maguad ha dictado un paquete de medidas económicas, catalogado por los trabajadores y la prensa ecuatoriana como el más fuerte en 20 años de democracia formal que lleva este país.

“Dos, que esas medidas han sido justificadas oficialmente como solución a los graves desequilibrios económicos y sociales del Ecuador y para evitar el retraso aparente que dicho país tendría respecto de las experiencias privatizadoras y aplicadas en otros países del continente, presentadas al pueblo ecuatoriano como ejemplos de lo que debe hacerse internamente y como experiencias exitosas de modernización.

“Tres, que nosotros trabajadores y organizaciones no gubernamentales de Bolivia, Chile, Colombia, México, Venezuela y Perú, conocemos lo que significaron y significan esos procesos traumáticos de procesos de desmantelamiento del Estado, privatización, flexibilización laboral, políticas de ajuste estructural y neoliberalismo salvaje, presentados hacia afuera como supuestas panaceas de éxito económico, pero que en la realidad han desatado mayores traumas sociales, el empobrecimiento de cientos de miles de habitantes de nuestros países, la desocupación de miles de trabajadores, la violación masiva a sus derechos laborales, el fin de la salud pública, la seguridad social y la perpetuación de un modelo excluyente, inviable que ha desatado niveles de corrupción oficial aún mayor y que viola los derechos humanos económicos, sociales y culturales de todos.

“Resolvemos expresar nuestra solidaridad a los trabajadores y organizaciones populares del Ecuador, desearles éxito en su jornada de protesta nacional que se

inicia el día de hoy, en la búsqueda de políticas económicas y sociales alternativas más justas y solidarias.

“Es dado en Bolivia, el 28 de septiembre de 1998”.

Exposición No. 12

El proletariado agrícola y los trabajadores rurales en América Latina

Por Dante Vera, Secretario Técnico de la Plataforma Sudamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo.

Apelando a un último esfuerzo de concentración, quiero presentar unos apuntes sobre la realidad de los trabajadores rurales, con la pretensión de tener no solamente una visión de Perú sino de la región andina.

Debo advertir que por diversas razones es muy difícil sacar conclusiones generales. Primero, por la diversidad de las regiones de los países, y, sobre todo, de los cultivos a los que están dedicados estos trabajadores y, segundo, por la poca cantidad de estudios de caso realizados en los últimos años sobre este grupo de trabajadores.

La pregunta principal que nos hemos formulado y que planteamos como punto de reflexión al evento más que pretender presentar respuestas, es qué impacto tiene la apertura comercial y la flexibilización del mercado laboral en la situación de los trabajadores rurales. Esa es la preocupación central con la que abordamos este tema.

Lo hacemos partiendo de algunas premisas como considerar el derecho del trabajo como un derecho humano fundamental; que el neoliberalismo genera exclusión y discriminación; que la desvalorización del trabajo genera también una desvalorización del individuo, y que pretendemos que el análisis de la situación de los trabajadores rurales permita acceder a políticas públicas; es decir, a que también sean considerados, en el diseño de las políticas públicas, los problemas de estos trabajadores.

Mercado laboral rural

¿Quiénes componen el mercado laboral rural en los países de la región andina? En primer lugar, los trabajadores asalariados permanentes, principalmente mano de obra calificada, ubicada en agricultura moderna. En segundo lugar, campesinos que emigran en busca de empleo eventual, remunerado, dentro y fuera de la agricultura, en especial durante temporadas de demanda de trabajo agrícola estacional.

Un tercer grupo está conformado por los que podemos llamar trabajadores asalariados permanentemente temporales, que ya no son campesinos; es decir, están desligados

de la tierra y constituye una fuerza laboral que se emplea en centros poblados, en las ciudades intermedias. Otro grupo es el de los trabajadores rurales no agrícolas, básicamente los que están en el transporte, por ejemplo, con una tasa de crecimiento superior al empleo urbano en la mitad de los países de América Latina y más acelerada que la del empleo agrícola en todos estos países de América Latina. Por último, los trabajadores transfronterizos, que migran entre nuestros países indocumentados o con documentación precaria, para realizar actividades laborales, principalmente agropecuarias; es el caso, por ejemplo, de muchos peruanos o bolivianos que migran hacia Chile o Argentina.

Este conjunto de trabajadores conformaría el mercado laboral rural. Además, es imprescindible hacer estudios de caso que visibilicen mejor el papel o el protagonismo o la situación de las mujeres, porque es un dato que cada vez más mujeres se emplean en este tipo de trabajo rural. También es importante hacer estudios de caso y reflexionar, reconocer y tratar el tema particular del trabajo infantil de niños y niñas en este tipo de actividades. Finalmente, también podría considerarse el trabajo casi esclavista al cual están reducidos grupos, incluso de menores de edad, mujeres y hombres, también jóvenes, en determinadas actividades como lavaderos de oro, pequeña minería, campamentos de aserraderos, donde incluso están como capturados.

Condiciones de trabajo

¿Cuáles son las características generales de las condiciones de trabajo en el sector rural? Sin entrar al detalle, las principales son la temporalidad y la presencia de los contratistas, los intermediarios, que enganchan a esta masa de trabajadores eventuales, los recogen en los centros poblados o en determinados puntos de la carretera, y son los que negocian el pago a trato, como se dice, y que supuestamente arreglan todo el contrato de trabajo sin que sean los dueños del predio.

Estas características generales producen otras características sobre las condiciones de trabajo en el sector rural, como precariedad, inestabilidad, inseguridad, desprotección.

En conclusión, no hay en el sector del mercado laboral rural remuneraciones iguales por trabajos iguales, no hay negociaciones colectivas, no hay seguridad social, no hay salud ocupacional. Es decir, hay una pésima calidad de vida del trabajador rural.

Hay que incluir un asunto muy importante y de extremadas consecuencias en la salud ocupacional, con riesgo incluso de muerte. Se trata de la relación de los trabajadores, en estas pésimas condiciones de trabajo, con agroquímicos que están prohibidos, sobre todo en la industria de las flores en Colombia, en la horticultura y

fruticultura en Chile, y, en general, en nuestros países, donde los trabajadores, además de arriesgar su vida por enfermedades crónicas, también sufren efectos del medio ambiente.

Organización

También hay que referirse a la organización de los trabajadores rurales. Esta tiene una dificultad objetiva, que es la heterogeneidad propia de los trabajadores temporales, así como una creciente apatía, propia de las condiciones extremas de contratación y de vida en la que están estos trabajadores, y porque -y esto es muy importante- no hay un consenso político sobre el derecho que tienen a organizarse; es decir, no solamente es un problema de los empresarios que no ven necesario que se organicen, sino que en la sociedad no hay preocupación sobre la situación de esos trabajadores ni es importante considerar que tienen derecho a organizarse y que hay que encontrar formas particulares, adecuadas a sus características, para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la organización.

En conclusión, hay desorganización y ausencia de peso político del sector, sin capacidad de negociación.

Futuro incierto

Volviendo a la pregunta inicial, planteamos algunas hipótesis como repuesta y para que sirvan también para la reflexión y discusión en este seminario y en otros que podamos realizar. Me he basado sobre todo en un trabajo que hizo una misión de la OIT en Chile y algunos otros trabajos de investigación propios de mi país.

La primera propuesta de hipótesis es que, en el largo plazo, las derivaciones de la apertura comercial afectarán negativamente el empleo agrícola permanente, debido a que los efectos positivos por la mayor exportación de ciertos productos agrícolas, sobre todo los que mantengan capacidad competitiva (y vamos a ver que eso se está cerrando), no compensarían la pérdida de ocupaciones permanentes, asociada a una reducción en la superficie de cultivos básicos y de alimentos sustituidos por importaciones.

Lo que quiero decir es que si logramos mantener la exportación de determinados productos agrícolas al mercado internacional, eso va generar crecimiento de empleo (eso se ha visto en Chile); sin embargo, por el otro fenómeno que es la importación de alimentos y que conlleva a que se pierdan áreas de cultivos dedicadas a estos cultivos, habrá una pérdida en el empleo agrícola.

La segunda hipótesis es que los empleos temporales pueden aumentar por los cultivos de exportación que tienen una estructura productiva fuertemente dependiente de

trabajadores estacionales, siempre y cuando estos mantengan su capacidad competitiva.

La tercera hipótesis es que los pequeños productores agrarios y campesinos serán afectados por la importación de alimentos básicos y podrán engrosar las filas de los trabajadores temporales, con la consecuente baja de los salarios; es decir, se trata de un escenario en el que estos campesinos ya no tendrán ninguna posibilidad de rentabilidad en su pequeño predio y emigrarán hacia los predios o hacia estos cultivos de exportación, con lo cual habría un aumento de la oferta de trabajo y una consecuente baja de los salarios que se ofrezcan.

Las exportaciones tenderán a limitarse a determinados productos que logren calidad competitiva en un mercado cada vez más exigente, pero demandará mano de obra más calificada, es una ley. Si quieren competir se deberá tener mayor mano de obra calificada o cualificada, lo que está vinculado a la hipótesis final. Los Estados y los empresarios no tienen un plan nacional de educación y capacitación de los recursos humanos como factor de productividad.

Por una nueva reforma agraria

Quiero terminar plateando una propuesta de conjunto, tema que se tocó también en el Foro de las Américas sobre Campesinos Indígenas, y es la consigna “por una nueva reforma agraria”, que contenga políticas audaces de justicia y redistribución, permita el acceso a la tierra a quienes la necesitan y asegure el derecho de los pequeños y medianos propietarios y de las comunidades indígenas sobre sus territorios y recursos.

Una nueva reforma agraria que considere a los campesinos y productores agrarios como personas, con diversas identidades culturales que deben ser respetadas, como ciudadanos en igualdad de condiciones, con todos sus derechos inherentes a su condición de tales, como productores con derecho al desarrollo sostenible, acceso a tecnología y recuperación de tecnologías ancestrales, como trabajadores rurales con derechos laborales y seguridad social, como habitantes que requieren de un hábitat limpio y adecuado, y de un orden interno en el que esté garantizada la seguridad ciudadana, la paz y la justicia.

Esta propuesta, encuadrada en la consigna general “por una nueva reforma agraria”, tiene que ver con dimensiones de la cultura, de los derechos, de las políticas, en fin, de la organización de los propios trabajadores. Es indudable que nos plantea algunos retos centrales, especialmente dos. Uno, la necesidad de recuperar el espacio de las políticas, entendida la política como un asunto que vaya modificando el problema de las relaciones de poder que son las que sustentan este conjunto de violaciones y

todo lo que hemos escuchado el día de hoy. Si es que no se vuelve a pensar el problema de cómo incidimos, de cómo hacemos para modificar la actual correlación de fuerzas en las relaciones de poder, el conjunto de desafíos que tenemos no podremos sacarlos adelante.

Dos, es el aspecto de la cultura, el aspecto de la vida cotidiana, el aspecto de nuestras percepciones. Es un trabajo de largo plazo. No podemos enfrentar este conjunto de violaciones y de problemas si es que no nos dotamos de una estrategia o de una visión de cómo modificamos los valores, las concepciones que justifican o que le dan razón a este conjunto de violaciones que hemos presentado y hemos podido ver en las diferentes exposiciones.

Por último, tenemos como obligación -tanto los trabajadores en su condición de tales, los trabajadores en su condición de dirigentes sindicales, pero también los trabajadores en su condición de líderes sociales y políticos, como los defensores de los derechos humanos, los promotores, investigadores y expertos, como los que estamos aquí reunidos-, la necesidad de volver a recuperar la noción de lucha, de voluntad de lucha y de la capacidad de movilización social y sentido de la solidaridad internacional para enfrentar el conjunto de problemas reseñados.

CAPITULO II
TRABAJO EN COMISIONES

Relatoría del Grupo de Trabajo No. 1

Globalización y flexibilización: Características principales

Introducción

El debate desarrollado en el Grupo de Trabajo No. 1 fue intenso. Se partió de un intento por definir el proceso de globalización, sus causas y efectos, especialmente en lo que se refiere a su impacto en las relaciones laborales. Asimismo, algunos dirigentes sindicales plantearon posiciones concretas sobre el tema. También se realizó un análisis del papel del Estado en este proceso, para terminar con propuestas de acción frente a esa realidad a ser asumidas por los trabajadores y sus organizaciones, dirigidas a preservar los derechos laborales.

Es preciso señalar que en esta relatoría no se ha respetado el orden de las intervenciones. Estas, más bien, han sido agrupadas de acuerdo a los temas seleccionados en forma arbitraria en el trabajo de edición.

1. La globalización

1.1. Orígenes

Sobre el origen del proceso de globalización se plantearon dos interpretaciones:

Una, que considera que la globalización es un fenómeno emergente de la transnacionalización de la economía y de los avances en la ciencia y la tecnología, especialmente en el campo de la comunicación. Las multinacionales copan mayores espacios -sin importar el país de origen-, trascendiendo las fronteras, lo que obliga a la conformación de bloques de países.

A ello se añade la velocidad en el traslado de capitales de un país a otro, por lo que cualquier nación, en cualquier momento, está amenazada, si se sale de las reglas que impone la globalización, a quedarse sin recursos, sin capital.

Esto se debe a la alta capacidad de información para poder mover capitales y provoca que los países, antes de adoptar alguna medida, deban pensar en sus consecuencias, que son inmediatas. En ese proceso, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), se han convertido en los instrumentos de la globalización.

Esto ha provocado cambios en el sistema político y económico internacional. Hay debilitamiento y ocaso de los Estados Nacionales, lo que lleva al debilitamiento de la

soberanía, de los principios de no-intervención y autodeterminación. Así, el "imperialismo" ya no tiene bandera, sino un símbolo, "el dólar". Se trata del "imperialismo del capital transnacional", que no respeta intereses nacionales; explota a la gente; busca lucro, y donde hay mejores posibilidades de ganancia, mercados de inversión, privilegios para los inversionistas, demanda, etc., ahí está.

En ese marco, han bajado los estándares de vida, los salarios, no se toma en cuenta los intereses populares ni la situación de los países. Todo, para atraer esos capitales.

La otra interpretación postula que la globalización no es sólo un fenómeno económico, derivado de la revolución tecnológica y la comunicación. También conlleva una carga ideológica, una visión de la sociedad: el neoliberalismo, que ha impuesto como paradigmas las libertades económica y política, unidas al libre mercado y la democracia representativa, como únicas formas de organizar la sociedad. Se trata, en definitiva, de una invasión del imperialismo.

Ese proceso de inscribiría en un diseño estratégico de Estados Unidos (EE.UU.) después de la segunda guerra mundial, en el que se habrían establecido cuatro etapas: la primera, contener al comunismo; la segunda, librar una guerra ideológica contra el comunismo; tercera, destruir los movimientos armados, sobre todo en el Tercer Mundo, y, finalmente, imponer su dominación total.

En la primera etapa se aplica la estrategia del "cordón sanitario", vía la mantención de bases militares; en la segunda, se plantea la guerra ideológica ("Guerra Fría"); en la tercera, se aplica la Doctrina de Seguridad Nacional, y en la cuarta, la "guerra de baja intensidad", que es una fase geoestratégica. Todo ello, para, primero, garantizar su independencia y soberanía como nación, y segundo, atacar al sistema comunista.

Para ello, expande una serie de valores: individualismo, iniciativa privada, libre empresa, libre mercado, y un Estado que no interviene en la vida social en beneficio del pueblo, sino de la empresa privada.

En esa estrategia, a título de "tecnología", se pretende contar con mano de obra más barata, y para ello se tiene la maquila, la superexplotación de la fuerza de trabajo, la flexibilización laboral, etc.

Cabe reseñar, en esta parte, la posición de los trabajadores de Cochabamba, cuyos representantes leyeron un documento preparado especialmente para el seminario. En él, sostienen que la globalización es parte de un plan estratégico y general del capitalismo mundial, impulsado por las naciones poderosas, el FMI y el BM para conseguir mayores tasas de ganancia en las inversiones y los negocios. Ese plan seguiría tres líneas fundamentales:

- Reorganizar los procesos productivos, lo que provoca el decaimiento de las empresas, la drástica reducción de trabajadores, más trabajo a los que quedan en las empresas, reestructuración de las relaciones laborales, fragmentación del proceso productivo, creando empresas ágiles y pequeñas, aplicación de innovaciones tecnológicas, etc.
- Abaratar los costos de la fuerza de trabajo mediante la disminución de las conquistas y derechos adquiridos, ampliación de la edad de jubilación, establecimiento de topes salariales, etc.
- Liberalizar la circulación del capital y las mercancías, provocando competencia entre trabajadores de uno y otro país, y la suscripción de acuerdos de libre comercio, que se convierten en la dictadura del empresariado y de los Estados más grandes y poderosos.

Resumiendo al máximo las intervenciones, se puede concluir en que hubo dos visiones sobre el proceso de globalización que marcaron el debate de la Comisión. Una, sostuvo que es resultado de procesos económicos que van estructurando un determinado tipo de capital. La otra, que es, más bien, resultado de un plan de dominación de la primera potencia mundial y de las empresas transnacionales.

1.2. Efectos

Pero, si se presentó divergencias en cuanto al origen del proceso de globalización, hubo mucho consenso sobre las consecuencias de dicho proceso. Entre ellas:

- El cambio en las relaciones internacionales, de manera que los Estados están incapacitados de adoptar decisiones autónomas respecto al manejo de la economía, más aún con la presencia del capital "golondrina".
- El desmantelamiento de las empresas públicas, vía la privatización o capitalización.
- Una tendencia preocupante a la homogeneización cultural, afectando las identidades propias, especialmente por el desarrollo de los medios masivos de difusión.
- La desregulación o flexibilización laboral, que se traduce en el incremento del subempleo y desempleo abierto; reducción de salarios y beneficios sociales; la transformación del contrato labora; restricciones a la organización sindical y gremial; precarización del empleo; atomización de los trabajadores; reforma de las leyes de pensiones, rompiendo el principio de la solidaridad para introducir el ahorro individual; etc.

a) Estado

En varias oportunidades se hizo referencia al papel que está cumpliendo el Estado dentro del proceso de globalización, partiendo de la visión de que éste debería establecer una política de desarrollo en el país, que solucione los problemas de atraso, pobreza, etc. O sea, comprometerse a encontrar solución a los problemas de la gente.

Sin embargo, coincidieron en que quienes manejan el Estado, "la clase política", por mantenerse en el poder más bien se encuentran legalizando y legitimando la globalización y, para ello, no dudan en crear las condiciones ideales para atraer capitales, sin importarles la situación de la gente. Ejemplos de ello serían las privatizaciones o capitalización, los intentos por flexibilizar la relación laboral, etc.

En ese marco, empero, hubo una intervención sumamente crítica al afirmarse que, en el caso de la privatización, una de las causas para ese proceso ha sido que las empresas públicas fueron consideradas "botines" de los gobernantes de turno, por un lado, y, por el otro, los trabajadores se preocuparon fundamentalmente de los salarios. Esa combinación condujo al desastre, pues hubo dos posiciones enfrentadas: quienes querían mantener las cosas como estaban y quienes sostenían que algunas empresas debían mantenerse en la órbita estatal y otras no. Finalmente, prevaleció el modelo y se procedió a la privatización, cuyos resultados no han sido los esperados, pues ha habido incremento de precios, desempleo, etc.

b) Flexibilización

Dados los objetivos del seminario, el tema de la flexibilización laboral fue uno de los que más atención concitó desde dos enfoques. Uno, la flexibilización como política emergente del proceso de globalización, y, el otro, desde la experiencia de Bolivia.

En el primero, las experiencias comentadas tuvieron como común denominador que la desregulación laboral ha provocado, de principio, la aplicación de la libre contratación, situación que ha sido aprovechada para reducir los costos laborales en las empresas, antes que buscar una reconversión de los sistemas de trabajo.

Asimismo, ha significado la contratación de personal a destajo -bajo diferentes modalidades, todas las cuales buscan evitar el pago de beneficios-, incorporando, en condiciones absolutamente desventajosas a mujeres y niños.

Producto de ese proceso, emerge una nueva clase obrera, carente de cultura obrera; es decir, se deja al olvido principios como solidaridad, compañerismo, disposición a defender los derechos, etc. Esto ha provocado, consiguientemente, el debilitamiento

de las organizaciones sindicales, pues, por temor al despido, los trabajadores se afilian a los sindicatos en cada vez menor proporción.

Por otro lado, se afirmó que la flexibilización no puede ser analizada al margen del modelo global que busca reducir los costos laborales, hacer más competitivas a las empresas, etc., y como una respuesta a la apertura de mercados, lo que exige homologar normas jurídicas.

En cuanto a Bolivia, se coincidió en que la flexibilización laboral comenzó en 1985, cuando se promulgó el DS 21060, que, entre otras normas, repuso la libre contratación, iniciando el proceso de desregular la Ley General del Trabajo (LGT). Además, con la aplicación del DS 21060, se destruyó la columna vertebral de sindicalismo boliviano: los mineros, provocando la crisis del movimiento sindical que, hasta ahora, no logra superarse.

Asimismo, con presión del FMI y el BM, los gobiernos, a través de los distintos partidos políticos, tratan de infiltrarse en el movimiento sindical para aminorar la resistencia, sea mediante la persuasión ideológico-partidaria o la prebenda, situación que es difícil de contrarrestar.

2. Acciones

El debate en la Comisión sobre las acciones a desarrollar desde el movimiento sindical para defender los derechos y conquistas del sector, abarcó dos planos: Uno, general, y el otro, el boliviano en forma específica.

2.1. De la actitud defensiva a las alianzas estratégicas

Como en el caso del análisis de la globalización, en el tema de las acciones a desarrollar para defender los intereses de los trabajadores se presentaron dos líneas de pensamiento. Una, que responde a la visión de que la globalización es una consecuencia de situaciones económicas y técnicas concretas; la otra, que aquélla responde a una estrategia de dominación. Sin embargo, cabe aclarar que, en cuanto a las acciones como tal, no se presentaron contradicciones importantes.

Dentro de la primera visión, se planteó que uno de los objetivos de las acciones es que la globalización no tenga efectos negativos. Para ello, el reto es levantar una alternativa al modelo neoliberal, participando en el proceso de globalización con la "Carta Social", que compatibilice su desarrollo tomando en cuenta y respetando los derechos de los trabajadores.

En ese marco, mantener sólo una actitud defensiva es inadecuado; hay que superar la acción inmediata, encontrar nuevas formas de lucha y tener propuestas alternativas,

bajo el entendido de que el solo rechazo ha demostrado ser ineficaz. Por ello se propuso generar una cultura laboral, que significa reinsertar los principios de solidaridad, el conocimiento de los derechos, etc., y una representación sindical legítima, capaz, comprometida con el movimiento laboral, con capacidad de “cabildeo”, y ofrecer alternativas a la sociedad, de manera que los sindicatos no se encierren en sí mismos, sino que sean capaces de relacionarse con la sociedad civil y política.

En cuanto a la flexibilización laboral, postular una “reforma laboral democrática”, que respete los derechos fundamentales; fortalecer las relaciones internacionales e impulsar centrales internacionales sin distinción ideológica; levantar las cláusulas sociales en los procesos de integración económica y comercial; desarrollar alianzas con otros sectores de la población; reconstituir un tejido social con otros sectores organizados de la población, porque la correlación de fuerzas actual es absolutamente desfavorable para el movimiento sindical; desarrollar una conciencia ciudadana, en la medida en que un trabajador es también un ciudadano; enfocar los problemas no sólo a partir de una visión sectorial, sino global, de manera que los derechos sindicales no sean vistos sólo como problema de los trabajadores, sino como parte de los derechos humanos que deben ser defendidos por toda la sociedad; en reciprocidad, defender las demandas de la sociedad civil.

En definitiva, buscar que el movimiento sindical sea parte de un proyecto nacional, lo que significa que éste participe activamente en la lucha política, que tenga espacio con peso específico en la sociedad, se organice y cumpla un papel en la rearticulación de políticas, buscando ubicarse en el escenario político, como, por ejemplo, las elecciones.

La otra perspectiva sugirió tener una visión integral del proceso de globalización que se está viviendo, pues no se trata sólo de reducción de salarios o precarización de las condiciones de trabajo o privatización de la seguridad social y de las empresas estatales. Se trata de un proyecto de país, por tanto, los trabajadores deben tener una visión integral para abordar los diferentes frentes de lucha con capacidad propositiva, con proyecto de país, no sólo de trabajadores, sino de ciudadanos, que busque equidad, destierre los diferentes tipos de discriminación y se cuente con un Estado Nacional. Es decir, hay que referirse a la naturaleza del Estado, sin caer en una concepción de autonomía de las partes, que llevaría a la privatización absoluta de la relación laboral. En este sentido, con charlas, posiciones social demócratas, etc., no se resuelve el problema.

Pero, si bien se plantearon ambos enfoques, hubo una especie de lluvia de ideas sobre las acciones a desarrollar por parte del movimiento sindical, que le permita superar la crisis en que se debate. Un resumen de ellas es el siguiente:

- Los trabajadores deben prestar atención a la seguridad alimentaria. La importación de alimentos no sólo afecta el consumo de dietas y hábitos, que es importante, sino a los pequeños y medianos productores. En la lógica actual, como el alimento externo es más barato, se lo importa provocando que los productores vayan engrosando el ejército de desocupados u opten por la migración, con todos los problemas que ello implica.
- El movimiento sindical debe incorporar el concepto de seguridad humana, que no sólo se refiere a la violencia, a la delincuencia, sino que parte de la posibilidad del autosostenimiento en el largo plazo, lo que implica valores, autoestima, conductas, etc.
- También se debe velar porque no siga expandiéndose, como efecto del neoliberalismo, la posición del "sálvese quien pueda", que es la alternativa de los desesperados. En este campo, hay que tomar precauciones sobre la "ideología del pequeño empresario", donde se incuba la informalidad, la incapacidad de la organización, el riesgo y que es producto de la pobreza generalizada.
- No hay que olvidar a la organización campesina, a la que se debe apoyar no sólo como un aliado más, sino como un derecho humano que la sociedad debe respetar.
- Se debe reflexionar sobre el derecho a votar y ser elegido, que son derechos ciudadanos. Esto permite recuperar espacios y autoridad. Los representantes tienen que cumplir un papel como trabajadores, como dirigentes sindicales y gremiales, y también como líderes sociales y políticos. Es decir, deben buscar ejercer autoridad no sólo en el sector, sino en la provincia, en la sección y en el país.
- Hay que encarar el fortalecimiento institucional, técnico, de generación de propuestas de la organización sindical.
- Es preciso acercarse a la sociedad, y encarar temas como la defensa del consumidor, llegar a la opinión pública, recoger y reconocer los problemas de la sociedad civil y actuar en consuno con ella.
- Plantear políticas productivas, con definición social y sectorial diferenciadas.
- Buscar coordinación entre las diferentes centrales obreras, tanto para recuperar experiencias propias (caso Tratados de Libre Comercio, reformas laborales, etc.), como para concretar un Congreso Sindical Latinoamericano.

- Incentivar la puesta en marcha de la Plataforma Latinoamericana por el Derecho del Trabajo como espacio de reflexión de los trabajadores y sus aliados.

2.2. Bolivia

El planteamiento inicial de los delegados del país fue que, ante la flexibilización laboral, corresponde, por sobre todo, la defensa de la LGT. Sin embargo, la intervención del representante de Tarija hizo que se debata con más detenimiento la situación del movimiento sindical del país.

Concretamente, el dirigente de Tarija afirmó que en este momento nadie asumirá la defensa de la LGT, porque es ampulosa, compleja, no se la conoce y es "elitista", en la medida en que protege a un sector ahora minoritario del país, y hay una distorsión de muchos de los beneficios que ella contiene, como el abuso a la "comisión sindical".

A lo anterior se suma el hecho de que actualmente se puede poner en duda la representatividad y legitimidad de los dirigentes en la medida en que el movimiento sindical no ha podido frenar ninguna de las reformas estructurales aplicadas en el país desde 1985. La dirigencia siempre ha estado a la defensiva y no ha hecho propuestas alternativas, no tiene una estrategia ni tácticas de luchas. La situación se hace más crítica ahora, ya que hay intenciones de suprimir, en la futura reforma constitucional, el llamado "constitucionalismo social" vigente desde 1938.

Ante esa realidad, sugirió que el movimiento sindical se dote de un proyecto de LGT, más universal, equitativo, coherente y de fácil comprensión, y de capacidad de negociación, que es fundamentalmente un problema técnico, ya que hasta ahora se ha movido dentro de un plano descriptivo y maximalista.

A ello se respondió que la COB tiene una tesis política que debe ser defendida. Sin embargo, las diferentes propuestas fueron coincidiendo en la necesidad de reflexionar sobre el papel que está cumpliendo el movimiento sindical y las tareas que se debería desarrollar a futuro, entre las que destacaron:

- Conformar un ente fiscalizador de la sociedad civil que haga un seguimiento puntual de los convenios firmados entre los trabajadores y el gobierno a lo largo de los años, pues la experiencia demuestra que los diferentes gobiernos no actúan con seriedad, perjudicando el diálogo entre partes, pues las autoridades lo que buscan no es la satisfacción de las demandas, sino comprometer la independencia de clase y salir del paso.
- Es importante que el movimiento obrero vuelva a pensar y crear espacios de conexión con el Estado. En la medida en que éste ha cambiado y ya no es el

Estado del '52, es preciso retomar líneas de contacto, lo que no significa “venderse”, sino superar la actual lógica de guerra imperante.

- Que la COB, junto a las centrales departamentales, articule una propuesta sobre la LGT, convocando a trabajadores, sociedad civil, comités cívicos, juntas de vecinos, de manera tal que, a futuro, pueda pensarse también en un instrumento político que se plantee la toma del poder del Estado. Además, hay que diferenciar entre Estado y la gente que lo gobierna.
- Conformar una Comisión Nacional encabezada por la COB y representantes de cada región, que se movilice para preservar las relaciones obrero-patronales respetando los contratos colectivos, la huelga; formar escuelas sindicales, combatir la corrupción. Las ONG's pueden ayudar a la capacitación de líderes.
- Reconocer que se requiere no sólo capacitación de líderes, sino aplicar normas de acción y líneas de conducta, combatir el caudillismo y el personalismo. Esto significa ejercer control sobre los dirigentes y democratizar los sindicatos, reevaluando la relación con los partidos políticos, el manejo de los aportes económicos, etc.
- En cuanto a la LGT, se expresó que hay tres posibles acciones: una, rechazar a ultranza cualquier intento de reforma; otra, negociar con los empresarios y el gobierno algunas concesiones, la tercera, la más difícil, proponer una LGT desde la perspectiva de los trabajadores que contemple básicamente seis puntos: estabilidad laboral, jornada de trabajo, regímenes salariales, beneficios sociales, respeto a las organizaciones sindicales y negociación colectiva.

Relatoría del Grupo Trabajo No. 2

La flexibilización en la vida concreta

El debate en el Grupo No. 2 se centró en tres aspectos, una vez que los moderadores solicitaron referirse no tanto a generalidades sino a temas específicos emergentes de la experiencia de cada sector. Uno, el tema de la flexibilización laboral, como consecuencia del proceso de "globalización neoliberal"; otro, las consecuencias de este proceso en actividades concretas, las más nacionales, pero también dos extranjeras; finalmente, los participantes hicieron algunas sugerencias de acción.

Como en la Relatoría del Grupo No. 1, no se ha respetado el orden de las intervenciones. Más bien, éstas han sido agrupadas por temas, los mismos que también han sido seleccionados en forma arbitraria para facilitar la lectura del texto.

1. El marco de la flexibilización laboral

El debate tuvo como telón de fondo la afirmación de que el proceso de globalización es una imposición del sistema neoliberal, del sistema capitalista y que éste no es digitado por los países. Son el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) quienes lo hacen, y los gobiernos simplemente ejecutan las medidas. En ese marco, el proceso de globalización atacó al capitalismo de Estado y al socialismo, privatizándose las empresas estatales y los servicios estatales de carácter social.

En cuanto a la flexibilización laboral, ésta comenzó en Bolivia luego de la promulgación del DS 21060, de 29 de agosto de 1985, cuyo artículo 55 repuso la libre contratación.

A partir de esa disposición, los empresarios aplicaron indiscriminadamente los contratos por tiempo determinado y los trabajadores comenzaron a incumplir las resoluciones de eventos nacionales (congresos, ampliados) que buscan presionar al gobierno, por el temor a ser retirados del trabajo.

Además, se aprovechó la crisis de la cotización de los minerales en el mercado internacional (1986) para despedir a alrededor de 30.000 trabajadores de la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL), vía la "relocalización" (que no fue tal), y en el sector privado, especialmente en el industrial, se procedió de igual manera. Actualmente, en una gran mayoría de fábricas no hay sindicatos totalmente establecidos y, en otras, directamente no existen, pues la libre contratación está siendo mal utilizada por las empresas, aprovechando que hay mucha gente en busca de trabajo y que firman cualquier tipo de contrato.

También se reiteró que, por la incapacidad de las empresas para desarrollar su propia reconversión, se ha acudido al expediente de la flexibilización laboral, que busca reducir los costos laborales despidiendo a los trabajadores más antiguos, recortando beneficios sociales, rompiendo la rigidez laboral, liberalizando el mercado de trabajo.

Asimismo, a partir del DS 21060 se crean micro empresas en determinadas ramas de actividad o se utiliza a subcontratistas o intermediarios para evitar la relación directa entre la empresa y los trabajadores, quienes no tienen dotación de implementos de protección personal, derecho a beneficios sociales ni seguros. Por tanto, los trabajadores están totalmente desprotegidos, con salarios menores con relación a los permanentes y sin tener a quién recurrir para mejorar sus condiciones de trabajo.

Es decir, por la incapacidad empresarial de invertir, de traer tecnología de punta y, de esa manera, ser competitiva, se recurre a la sobreexplotación de los trabajadores, al punto que, como está sucediendo, se los obliga a laborar entre 10 y 16 horas al día. Pero, por otra parte, se dijo también que el desarrollo tecnológico ha desplazado mano de obra y restringido las oportunidades de empleo. Se puso como ejemplo el caso de la mina Porco, donde, antes, con 80 trabajadores se concentraba 800 TN/día de mineral; a partir de la innovación tecnológica, con 16 obreros se concentra 1.500 TN/día.

La flexibilización laboral también afecta a la cultura de la solidaridad y la memoria histórica. La gran mayoría de los trabajadores son jóvenes y hay cada vez mayor número de mujeres en el sector fabril. A ello se suma el incremento del sector informal urbano, que posee características culturales que hacen difícil el trabajo de organización, porque, además, la relación de dependencia se mediatiza por el parentesco.

Por último, hay que tomar en cuenta el nuevo Código Minero, que penaliza la huelga.

En resumen, se sostuvo que la flexibilización laboral comenzó con el DS 21060 y sus efectos son la precarización de las condiciones de trabajo al extenderse la jornada laboral, incrementarse la eventualidad, reducirse los salarios. Ha significado el crecimiento del sector informal y el desempleo. Sin embargo, se mantiene aún la Ley General del Trabajo (LGT), cuya reforma, para disminuir más los derechos de los trabajadores, es buscada por los empresarios y el gobierno, éste presionado por el BM y el FMI.

Por otra parte, se dijo que desde el DS 21060 se han congelado los salarios y ni siquiera se ha procedido a la reposición salarial con relación a la devaluación de la moneda.

2. Ley General del Trabajo y Constitución Política del Estado

Se coincidió, como se ha señalado, en que la culminación del proceso de flexibilización laboral pasa por la reforma de la LGT y de la Constitución Política del Estado (CPE).

Frente a esa situación, se señaló que habría tres posiciones de parte de los trabajadores (también señaladas en el Grupo 1): Primero, hacer una defensa cerrada de la LGT, rechazando de plano la propuesta de UDAPE; segundo, negociar con el Gobierno y los empresarios, para que se incluya en la nueva LGT a sectores no protegidos actualmente, así como los convenios y acuerdos suscritos con la OIT; tercero, elaborar una propuesta alternativa a la LGT, que parta del pleno respeto a los derechos laborales.

Se insistió en que los empresarios quieren cambiar la LGT a su arbitrio, y que los trabajadores deben defender los principios históricamente conquistados. En esta dinámica, los trabajadores se encontrarían entre la pared y la espada, pues pese a todos los esfuerzos (movilizaciones e incluso la justicia ordinaria), las transformaciones estructurales siguieron adelante.

Por ello, se pidió reflexionar sobre la capacidad de convocatoria para defender la actual LGT, en la medida en que, en la actualidad, sus beneficios alcanzan a un reducido número de personas.

En cuanto a la CPE, se recordó que el régimen social en ella incluido, obliga al Estado a proteger al capital humano (trabajo, salud, seguridad social, etc.), y lo que algunos sectores pretenden es, precisamente, eliminar este régimen que es, además, base sustancial de la LGT. Por ello, se sugirió incluir entre la reflexión la forma de impedir una reforma constitucional de este tipo.

3. Visión del proceso de globalización desde la práctica laboral

3.1. Potosí

A criterio de un representante de Potosí, en 1985 comienza un proceso de desmembración nacional, bajo la óptica de la reformulación social y estatal. En ese proceso, Potosí y Oruro serían los departamentos más afectados, porque ahí estaba concentrada la mayor masa obrera. A partir del DS 21060 se presentan los siguientes fenómenos:

- a) Del total de trabajadores mineros "relocalizados", 30-35% pasa a trabajar bajo el sistema cooperativo (ver infra); el resto, a engrosar el sector informal. Por tanto, uno de los efectos del neoliberalismo es la concentración de los ex trabajadores mineros en la economía informal.

- b) Hay una ausencia efectiva de inversión pública en las regiones. Potosí es el departamento más afectado. El 66% de la población rural se dedica exclusivamente a la producción agropecuaria de subsistencia. Los niveles de vida de Potosí son los más bajos. De los 311 municipios que hay en el país, los 10 más pobres se encuentran en este departamento.
- c) La mentalidad empresarial impide la reinversión de excedentes. En Santa Cruz, por ejemplo, hay reinversión de excedentes, razón por la que este departamento se ha convertido en un polo de desarrollo. En cambio en Potosí, la mayor empresa asentada en la región (de propiedad del ex presidente Gonzalo Sánchez de Lozada), que tiene operaciones por alrededor de 60 millones de dólares, sólo deja como regalías dos millones de dólares anuales; asimismo, un proyecto denominado "estrella", de explotación de planta y zinc, perteneciente a la Andean Silver, invertirá en el norte de Potosí alrededor de 360 millones de dólares y desde el 2000 dejará regalías de cuatro millones de dólares durante 10 años. Por ello, lo que Potosí requiere es reinversión del excedente que genera la inversión privada y, de esa manera, diversificar la producción. Mientras ello no suceda, Potosí tendrá escasa diversificación e incipiente industrialización.
- d) El nuevo Código Minero penaliza las huelgas, así como las movilizaciones de los comunarios, que ya sufrieron dura represión en Amayapampa y Capacirca.

Basándose en ese diagnóstico, concluyó en que en términos concretos la globalización, "que es el neoliberalismo", ha provocado los siguientes efectos:

- Mayor marginación del departamento, con baja inversión pública;
- Agudización de los niveles de pobreza;
- No ha generado más fuentes de trabajo. Las cooperativas que se han formado no responden al principio de solidaridad y hay excesiva pugna personal por parajes y comercialización de minerales. Esto significa que se han vuelto competidores entre sí, cuando antes era compañeros.
- Incremento de la migración temporal, especialmente del área rural, y disgregación familiar; más mortalidad infantil y materna y el Estado elude sus responsabilidades.

A lo anterior se añade el fenómeno de El Niño, por el que Potosí ha perdido 34 millones de dólares en agropecuaria.

3.2. Chuquisaca

El representante de Chuquisaca afirmó que desde la promulgación del DS 21060 se ha procedido al despido de trabajadores y la contratación temporal, con salarios más bajos, gracias, además, a que la mano de obra es demasiado barata. Asimismo, hay mucha presión sobre los dirigentes sindicales, a quienes permanentemente se los amenaza con echarlos de la fuente de trabajo.

La única industria que genera recursos para el departamento es la Fábrica Nacional de Cemento (FANCESA), la misma que quiere ser capitalizada o privatizada, extremo que ha sido rechazado con el apoyo de la población.

Por otra parte, en la Universidad Pública se ha instaurado un régimen intolerante, por el que se expulsa a cualquier dirigente que protesta, y los medios de comunicación se han "mercantilizado" al punto que no publican información de los sectores populares o, como en el caso de la Universidad, hay parcialización a favor de las autoridades.

En ese ambiente, a su criterio, la única opción es "retomar y unificar nuevamente, como siempre ha sido antes, a todas las fuerzas vivas del departamento" para oponerse al proceso de globalización.

3.3. Cooperativismo minero

El cooperativismo implica una administración gerencial y económica autónoma y solidaria entre los socios, que deben compartir los excedentes. Sin embargo, a partir del DS 21060 y el libre mercado, se socavaron esos principios.

Hay dos figuras en este campo. Las cooperativas que trabajan en minas residuales del Estado, y las que lo hacen en el rescate de oro. Los sistemas de trabajo son diferentes y tienen particulares características.

En el primer caso, estas cooperativas se formaron a partir del despido de alrededor de 30.000 trabajadores de COMIBOL, bajo la denominada "relocalización". Muchos de ellos se asociaron bajo la figura de "cooperativas", a las que se dotó desmontes, parajes, etc., pobres en mineral, por lo que los cooperativistas han profundizado la política neoliberal, sin estar adaptados a ello. Por tanto, los conflictos entre ellos son permanentes, hay poca solidaridad y trabajan en condiciones absolutamente precarias, sin ningún tipo de seguridad industrial ni social, presentándose casos de extrema superexplotación de la fuerza de trabajo.

Además, las cooperativas mineras no reciben ningún apoyo estatal y están librados a su suerte, en forma similar a lo que sucede con los trabajadores rurales, siendo que el sector está estrechamente ligado a la economía nacional.

3.4. Trabajadoras del hogar

De acuerdo a su representante, se trata del sector más discriminado de los trabajadores. Por lo general -y dependiendo de la conciencia de los empleadores-, no cuentan con horarios de trabajo ni servicios de seguridad y salud; no perciben el mismo tratamiento salarial ni de indemnización (la que se calcula sobre el 50% del salario mensual percibido); hay acoso sexual; no se respeta la maternidad; en muchos casos, especialmente de jóvenes, tampoco hay salario, mediatizándose la relación laboral en parentesco o dotación de alimentación y alojamiento; normalmente las autoridades del Ministerio de Trabajo -como a su vez son empleadores- se parcializan con los patrones.

Por otra parte, cuesta mucho lograr organizarlas, pues hay temor al despido, así como movilizarse o, por ejemplo, declarar una huelga, la misma que, de concretarse, tendría efectos inmediatos, porque, a su criterio, se paralizarían las actividades de los hogares.

Desde 1992 se está discutiendo un anteproyecto de ley de la trabajadora del hogar, sin que hasta ahora se consiga que el Parlamento apruebe la ley y ésta sea promulgada. En el proceso de debate, se han ido cambiando una serie de normas que beneficiarían a las trabajadoras y hay el temor de que esta postergación coincida con los intentos por reformar la LGT.

En conclusión, se señaló, este sector sufre, desde siempre, la flexibilización laboral.

3.5. Trabajadores del campo

Se clasificó a quienes trabajan en actividades agropecuarias en permanentes, que laboran en actividades fijas de empresas agropecuarias (ganadería, silvicultura, etc.), y temporales, sobre los cuales se centró la intervención.

Las características de esta labor son las siguientes:

- Se concentran fundamentalmente en la siembra y la cosecha en el departamento de Santa Cruz. Los trabajadores provienen principalmente de Potosí y Chuquisaca y, últimamente, de La Paz. Son contratados por "enganchadores", "contratistas" o "subcontratistas", que llegan a percibir 40 mil dólares por estación, mientras que los trabajadores alcanza a ahorrar, en el mismo período, alrededor de 600 bolivianos.
- Se trata de contratos de dos/tres meses; no se reconoce ningún beneficio; hay mal trato, desprecio e incluso trabajo forzado (fundamentalmente de las

poblaciones guaraníes de las provincias Hernando Siles de Chuquisaca, y Cordillera de Santa Cruz, que están obligadas a pertenecer en las haciendas sin ningún derecho y llegan a grados inverosímiles de servidumbre, especialmente por deudas que van de abuelos a nietos).

- Los contratados viven en carpas o galpones construidos de palmeras, hojas, plantas de caña, sin ningún tipo de seguridad. A cada trabajador se le dota un espacio de 2 por 2 metros, lo que provoca promiscuidad, violencia sexual, peleas, etc.
- No cuentan con atención médica y cada cual se cura como puede, en condiciones terribles.
- No hay seguridad industrial, tampoco dotación de ropa de trabajo e, incluso, a veces herramientas, lo que hace más peligroso el trabajo.
- En el caso de las mujeres la situación se hace más difícil aún. Por un lado, los empresarios normalmente no quieren que se contrate a mujeres y, cuando se lo hace, no se les reconoce ningún derecho (si se embarazan dan a luz fuera del campamento, sin apoyo sanitario ni médico y no se les reconoce ningún derecho). Por otro lado, hay mucha violencia doméstica y sexual.

Frente a esa realidad, se ha elaborado una propuesta para incorporar a los trabajadores del campo a la LGT, sujetos a reglamentación especial.

Los puntos centrales de la discusión con el gobierno y los empresarios son los siguientes:

- La sindicalización, a la que se oponen los empresarios, pues “daña la productividad”.
- Los empresarios quieren que se mantenga la figura de los contratistas; de esa manera no tienen relación directa con los trabajadores y, por tanto, no aceptan ningún reclamo;
- Los empresarios no quieren que intervenga el Estado en las negociaciones colectivas.
- Tampoco quieren reconocer ningún derecho específico a las mujeres (a las cuales se acusa de “embarazarse por flojas”) ni el trabajo de niñas, niños y adolescentes (hay contratistas que los “enganchan” desde los 9/10 años de edad).

También hay problemas con los aportes a las AFP's, pues se corre el evidente peligro de perderlos cuando se retorna a las comunidades de origen.

3.6. Trabajo infantil y de adolescentes

A partir del 1985, se ha incrementado el trabajo de niños, niñas y adolescentes (de siete a 19 años de edad), a consecuencia de la relocalización de los padres, lo que obligó a que ellos deban ayudar en el sustento de la familia.

Hasta 1992, en que se aprobó el Código del Menor, no contaban con ninguna norma que los proteja ni les reconozca su calidad de sujetos de derecho. Con esa disposición, algo ha mejorado la situación, pero no lo suficiente.

En la actualidad, se estima que hay un millón de menores trabajando, incluyendo a los menores del área rural.

En cuanto a las características del trabajo, éste normalmente es peligroso: fábricas de ladrillo y vidrio, construcción, zafra, joyas, ayudantes del transporte público, etc. No cuentan con seguridad y el salario que perciben es entre 40 y 50% menor al mínimo. Trabajan bajo contratos verbales y en forma temporal, y por lo general no gozan de ningún beneficio al ser retirados, pues son acusados, a la terminación del contrato, de robo, por ejemplo, y se le instaura un juicio.

También está el trabajo por cuenta propia, que significa la propia autoexplotación, pues laboran entre 12 y 16 horas cuidando autos, lustrando zapatos, etc.

No se reconoce salario, por otra parte, a las niñas trabajadoras del hogar, pues la labor se esconde en parentesco espiritual y en la dotación, como ya se señaló, de alimento y alojamiento; algunas veces, estudio.

Este sector además sufre el problema de que no son reconocidos como sujetos de derecho. Las propias organizaciones sindicales sólo mencionan en forma tangencial a los niños y no reconocen a sus propias estructuras organizativas ni les dan espacio en sus reivindicaciones laborales. Es decir, no hay solidaridad de parte del trabajador adulto.

Actualmente está en trámite el Código del Niño-Niña y Adolescente, que es más completo que el anterior y busca garantizar los derechos de este sector de trabajadores.

En el debate también se planteó el problema de la prohibición del trabajo de los menores previsto en la legislación de muchos países (incluido Bolivia) y en los

convenios de la OIT. Sin embargo, al respecto hay dos posiciones. Una, abolicionista, que busca eliminar de cuajo el trabajo de los menores. La otra, proteccionista, que postula que, ante la evidente necesidad -dadas las condiciones socioeconómicas imperantes- de ayuda al sostenimiento de las familias, es poco menos que imposible prohibir esta labor. Por ello, lo que corresponde es establecer las garantías suficientes para evitar que los niños sean objeto de superexplotación y, más bien, se aliente su capacitación y respeto.

Por último, se hizo mención a los niños de la calle, cuya situación es dramática: drogadicción, prostitución, etc.

3.7. Género

En el debate también se planteó el tema del género en las relaciones de trabajo. La posición inicial fue que hay una ausencia marcada en el debate y las propuestas, del tema de la mujer. Esta es considerada sólo en función de trabajadora, de una relación obrero-patronal, pero no se profundiza el problema mujer/trabajo.

En esa línea de reflexión, se sostuvo que, por un lado, hay un absoluto olvido del trabajo doméstico que cumple la mujer en el hogar como esposa, madre, hermana; en las estadísticas nacionales no se menciona esta labor, se invisibiliza su aporte a la vida económica y social, y recae sobre ella un desprecio constante. Normalmente, sólo se considera el trabajo de la mujer en la esfera productiva, el mercado.

Por otro lado, el análisis no contempla el hecho de que la globalización y la flexibilización laboral influyen en la vida cotidiana de las personas: en el hogar, en las relaciones de pareja, en los hijos. En ese marco, no hay una democratización de las labores domésticas ni en la distribución de trabajo entre los miembros de la familia.

Esta posición provocó un interesante debate en el que se pudo percibir, por una parte, evidente desconocimiento del tema y, por otra, confusión entre los participantes respecto a entenderlo como si se hiciera referencia a las trabajadoras del hogar. Finalmente, a que el tema no es pertinente en cuanto el análisis es sobre la relación laboral, o sea, la que hay entre un empleador y un trabajador.

Sin embargo, hubo algunas propuestas de incorporar esta temática en el debate.

3.8. Experiencias externas

a) Chile

El representante de Chile presentó una amplia información sobre lo que sucedió y sucede en su país luego de la aplicación de las medidas neoliberales.

En el sector de la minería, tanto en el sector estatal como privado, predominan los contratos temporales y sólo una pequeña parte de los trabajadores son permanentes. Por ello, las organizaciones sindicales se han preocupado porque se precautele, en los contratos, el cumplimiento de las normas laborales, los salarios, la seguridad, etc.

Sin embargo, en el caso de la explotación del carbón ésta era deficitaria, lo que provocó el cierre de las minas del norte, pues se las subvencionaba demasiado. Lo que se hizo fue reubicar a la gente, especialmente en obras públicas y se comenzó un proceso de capacitación que alcanzó un relativo éxito.

En el sector privado, también predominan los contratos colectivos por cinco a ocho años de vigencia, incluyendo, por similar lapso, los pliegos.

Reconoció que hay problemas con la pequeña minería, los mismos que generaron incluso problemas políticos en el norte de Chile, al punto que en determinados momentos y para atraer la atención del gobierno, se izaron banderas bolivianas. Explicó que el Estado subsidia esa actividad, pero que esto tiene un límite.

Respecto a los trabajadores del campo, uno de los principales problemas es el de la contaminación, aspecto que también está siendo encarado por las organizaciones sindicales.

Con relación al trabajo infantil, éste se concentra fundamentalmente en los supermercados. Para superar esa situación, el gobierno ha impuesto como una obligación el estudio básico de ocho años, la misma que evitaría que los niños trabajen. También expuso, como un serio problema del sector, el tráfico de niños.

En cuanto al trabajo doméstico, hay una organización específica y comentó que por efectos de los cambios, cuesta mucho encontrar gente dispuesta a realizar estas labores, porque la participación de la mujer en el mundo del trabajo ha aumentado considerablemente y se estima que en el año 2000 habrá más mujeres trabajadoras que hombres. De todas maneras, hay una lucha constante por el respeto de horarios, descanso. La organización está afiliada a la CUT.

En cuanto al empleo, éste ha aumentado. Además hay fuerte migración, especialmente de Cuba, Brasil, Argentina y Perú, para trabajar en actividades claramente identificadas (electricidad, salud) y cualificadas.

Finalmente, hizo referencia al predominio de una cultura individualista, efecto de la dictadura pinochetista. Por ello, cuesta mantener las organizaciones sociales en general.

b) Estados Unidos

Uno de los participantes había vivido en Estados Unidos durante el tiempo en que se gestaba el Tratado de Libre Comercio entre ese país, Canadá y México. Participó en algunas movilizaciones que ahí se realizaron en contra del acuerdo o para incluir cláusulas de protección a los trabajadores.

A su criterio, también en Estados Unidos se sintió la aplicación de la flexibilización laboral, pero ésta ha tenido la virtud de impulsar una nueva rearticulación del movimiento sindical, aunque incipiente. En todo caso, aún predomina la discriminación a los inmigrantes, especialmente cuando éstos son indocumentados.

4. Propuestas de acción

Luego de la exposición de las situaciones concretas sobre los efectos del proceso de globalización y, específicamente, la flexibilización laboral en los diferentes sectores y regiones, y de un debate participativo, se arribaron a las siguientes propuestas:

- Defender y garantizar el ejercicio pleno de los principios fundamentales del derecho laboral, subsumiéndolos en la visión amplia de los derechos humanos.
- En la defensa de la LGT, no se debe encerrar el tema en sólo salario, patrón, plusvalía, etc., sino integrar a todos los trabajadores y sectores, incluidos los que no tienen relación obrero-patronal (campesinos, gremiales, etc.). En este sentido, no sólo hay que protestar, sino también proponer, más aún si se cuenta con una legislación laboral demasiado amplia. Por ello, se debe elaborar una propuesta específica, concordando con los acuerdos de la OIT. En definitiva, precisar y profundizar conceptos y diseñar estrategias de negociación para concluir en el "Derecho del Trabajo".
- Ampliar los espacios de reconocimiento de derechos y apoyar y fomentar la solidaridad internacional, así como el permanente intercambio de información y experiencias.

- Reconocer la organización de niñas, niños y adolescentes trabajadores, incorporando en los pliegos nacionales sus reivindicaciones; impulsar la aprobación y vigilar el cumplimiento del Código del Niño-Niña y Adolescente, especialmente en lo que se refiere a la actividad y su protección.
- Rechazar toda forma de sometimiento y explotación, especialmente en lo que se refiere a los trabajadores del campo.
- Incluir en el debate el tema de la equidad de género.

Relatoría del Grupo de Trabajo No. 3

Globalización y acción

El debate en el Grupo No. 3 buscó sacar algunas conclusiones generales respecto a lo que son el proceso de globalización y la flexibilización laboral; sus efectos en el marco jurídico, político, social y cultural; y hacia dónde y cómo se quiere avanzar, analizando lo hecho hasta ahora.

1. Caracterización del proceso de globalización

Como fue la tónica del seminario, en este grupo también se presentaron dos posiciones sobre el proceso de globalización. Una, que postula que la globalización es una etapa del desarrollo del capitalismo; la otra, que la globalización no es meramente un problema económico, sino político, económico, social y cultural (donde se incluye a los medios de comunicación social).

1.1. La globalización, una fase del capitalismo

A criterio del representante de la Central Obrera Boliviana (COB), la globalización es la política internacional del sistema capitalista, que está arrasando con los derechos establecidos de los ciudadanos de cada país; es decir, afectando los derechos humanos. Los grandes inversionistas, que son parte fundamental de la globalización, llegan a diferentes países sin respetar sus leyes e imponiendo las suyas. Ejemplificó este hecho con la propuesta de establecer el Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI) para garantizar las inversiones, que provienen de clases o familias que manejan la economía en el ámbito mundial. En ese proceso, la reflexión sobre el capital humano está ausente. Por tanto, la globalización es una política de desastre para la humanidad y no ayuda al desarrollo verdadero de los países, sólo a los países industrializados.

Además, la globalización ha impactado a la economía, la sociedad y la política. Pero, tiene una contradicción, pues mientras se mantienen políticas proteccionistas en los países industrializados, en el Tercer Mundo aplican la total liberalización, por lo que en éste crece la deuda social, el desempleo, el hambre. Por eso se tiene que seguir hablando de clases, y responder a esa política.

Por tanto, la globalización no es una política de desarrollo, como pretende hacer creer la propaganda del sistema capitalista. Más bien, es una política de asalto, de saqueo de los recursos naturales, de explotación física del ser humano del Tercer Mundo, que busca concentrar la riqueza en las metrópolis más grandes del mundo, sin dejar a los pobres ninguna opción, y convierte a nuestros países en colonias.

Asimismo, se señaló que la globalización es la respuesta a la crisis económica de los países industrializados, generada por la reducción del crecimiento de la producción en el mundo. Es decir, la globalización es la política que están implementando los países industrializados, exigiendo un solo mercado en el mundo y más competitividad a las empresas.

En similar línea de pensamiento, se afirmó que lo importante es reconocer que se está viviendo una fase del desarrollo del capitalismo. El modelo neoliberal en su inicio es básicamente una política económica que termina convirtiéndose en un modelo social y cultural, en todos los ámbitos de la vida de los pueblos, más aún con el desarrollo de la tecnología.

Preocupa, entonces, que ya no se hable más de capitalismo, cuando se está viviendo el capitalismo; más bien, se intenta hablar de globalización, como si fuese un sistema, cuando es una etapa del desarrollo del capitalismo; el modelo y el modo de producción siguen siendo los mismos. Además, el capitalismo ha demostrado una extraordinaria capacidad de reproducción, pero continúa en crisis, lo que obliga a la ruptura de las fronteras en beneficio de las empresas transnacionales.

Frente a ello, hay dos opciones: una, la que sostiene que no hay nada que discutir y sólo queda adaptarse al modelo, porque es una realidad, y tratar de sacarle algunas ventajas. Otra, que admite esa realidad, pero busca los mecanismos, sistemas, instrumentos, de resistencia, evitando entrar ya derrotados a la discusión. Tras estas visiones, obviamente, hay diferentes actitudes.

Por otra parte, un participante pidió prestar atención al AMI que, de aprobarse, significaría que los Estados pierdan su soberanía y se convertirían en garantes del éxito de la inversión mundial en los espacios nacionales. En este acápite, se sugirió estudiar la propuesta del nuevo Premio Nobel de Economía, Dr. Torben, quien ha propuesto establecer un impuesto a todas las transacciones en los mercados financieros para frenar la volatilidad de los capitales "golondrina", que son el factor principal de las desestabilizaciones periódicas, cuyos precios los pagan los trabajadores del mundo; además utilizar esos recursos para corregir los efectos negativos de la globalización en el campo social.

1.2. La globalización, un proceso

A criterio de otro participante, la globalización no es un hecho aislado y no se la debe entender sólo como una política internacional de los organismos multilaterales ni analizar ese proceso por sus efectos, pues se lo reduce a una acción específica y no es tal.

Se trata de un proceso en el que, a partir de la internacionalización especialmente del comercio y la inversión, se ha ido configurando un marco diferente de relacionamiento entre Estados y entre actores sociales. Por tanto, la globalización es un proceso de mundialización inicialmente articulado a un plano económico, pero sus efectos han ido derivando a lo político y social.

El análisis parte del derrumbe del muro de Berlín y del fracaso de la experiencia del socialismo real. A partir de entonces, el imperialismo tuvo el campo libre para el desarrollo de la globalización, desde el campo económico, de mercado, de competencia por un puesto de trabajo y, también, de la cibernética, la biotecnología, la modernidad.

En resumen, la globalización, no es sólo un hecho económico, también es político. Lamentablemente, en América Latina estamos viendo las cosas demasiado regionalmente, localmente, cuando habría que ver en forma integral el fenómeno. A partir de ello, construir colectivamente una salida.

También se señaló que la globalización es una parte de un proceso y eso obliga a buscar necesariamente sus causas, dónde nace y por qué lo hace. Se sostuvo que este proceso es parte del conflicto de clase que ahora adopta nuevas particularidades. Antes, el eje del conflicto era capitalismo versus socialismo; pasó a ser norte versus sur y finalmente capital versus trabajo. No se trata sólo de un fenómeno económico, sino que tiene mayor trascendencia, y se convierte en eminentemente político; tantos organismos internacionales imponen a nuestros Estados una serie de políticas, directrices (una de las cuales es la flexibilización laboral).

Pero, la globalización no produce desarrollo. Más bien concentra la riqueza y amplía la pobreza, lo que se constituye en una de sus falencias más graves; asimismo, la globalización merma la soberanía de los Estados, al punto que parecería que ya no se podrá decidir el rumbo, las leyes de los países. Así, se imponen códigos penales, reglamentos, para dar seguridad jurídica a las inversiones. Todo ello conduce a que se está frente a un proceso económico y político que es expresión de un conflicto no resuelto entre el norte y el sur y entre el capital y el trabajo. Además, este sistema se basa en el "egoísmo", como motor del crecimiento económico. Por tanto, qué se puede esperar de él.

2. Flexibilización laboral

Respecto a la flexibilización laboral se vertió interesantes análisis que se resumen a continuación.

En cuanto a la iniciativa de aplicar la desregulación laboral, se postuló que ésta responde al hecho de que en el mundo globalizado se exige a las empresas ser

competitivas y generadoras de empleo. Pero, las empresas aducen que uno de los factores que impide cumplir esa misión es la existencia de legislaciones laborales rígidas, las mismas que obligan a contratar sólo a la gente imprescindible; si se flexibilizara la ley, aumentaría el empleo. Se trata, pues, de una visión peculiar del desempleo.

Por otro lado, se afirmó que la flexibilización laboral sólo ha incrementado la pobreza y el desempleo, no sólo de la mano de obra no calificada, sino también la de los mandos medios e incluso gerenciales. Con ella se están desvirtuando todos los principios del derecho laboral, conculcando los derechos humanos y afectando sobre todo a la mujer trabajadora, especialmente en lo que se refiere a los empleos eventuales "a domicilio", que están íntimamente ligados al empleo formal.

Frente a ese proceso, en Bolivia hay tres opciones: 1) discutir si se está de acuerdo o no con la Ley General del Trabajo (LGT); 2) reflexionar si conviene o no negociar sobre la flexibilización, 3) plantearse la posibilidad de elaborar una propuesta de LGT, desde la perspectiva de los trabajadores.

Fue interesante la participación de un dirigente minero. A su criterio, ese sector impuso y derrocó gobiernos, porque la ley era la fuerza organizativa de los trabajadores. Pero, ahora se está en un marco democrático en el que se debe proponer, discutir, porque la parte patronal misma exige actuar de ese modo. Se trata de la aplicación de la ley para todos los casos. Por ello, los trabajadores están obligados a plantear alternativas que pueda resolver sus necesidades y enfrentar, de esa manera, la arremetida patronal y estatal. Por eso es importante oponerse a la flexibilización laboral y para ello es fundamental la unificación de los trabajadores organizados en todos los niveles. Es sólo unidos que se podrá encarar una auténtica lucha y, para el efecto, es importante que los trabajadores conozcan el tema y sepan de lo que se está discutiendo y lo que pueden perder o ganar. Sólo así estarán dispuestos a movilizarse.

3. Sugerencias de acción

A diferencia de lo que sucedió en los otros grupos, en este una buena parte del debate se dedicó a la elaboración de las propuestas de acción futura, bajo el entendido de que habiendo dos visiones relativamente claras sobre el proceso de globalización y la flexibilización laboral, lo que corresponde es pensar cómo se las traduce en la acción concreta del movimiento sindical.

Asimismo, se reiteró que no se trataba de sugerir "recetas" a la COB, sino de plantear propuestas genéricas, conceptos generales que sirvan de orientación de ciertos procesos posteriores, pues la COB y las organizaciones en ella afiliadas definirán las acciones concretas a asumir, en el marco de su plena autonomía.

Con esos antecedentes, surgieron propuestas como las siguientes:

3.1. En Bolivia

- Luchar a favor de la LGT en vigencia, porque defiende la dignidad y el derecho del ser humano al trabajo, y del trabajador en particular.
- Defender los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.
- Elaborar propuestas alternativas en vinculación con ONG's, abogados laboristas, etc. Asimismo, vincularse con otros sectores de la sociedad para tener mayor acumulación de fuerzas.
- Establecer alianzas con movimientos y sectores sociales, también afectados por el proceso de globalización.
- Iniciar un proceso de difusión de lo avanzado en este Seminario, socializando sus contenidos entre las bases: fábricas, minas, universidades, etc.
- Reflexionar sobre la necesidad de vincular los derechos laborales con los derechos ciudadanos, por cuanto son dos esferas específicas. Sin embargo esta vinculación es importante dado que la defensa de los Derechos Humanos se está convirtiendo en un paradigma.
- En cualquier reforma que se haga a la legislación laboral, se debe velar porque se respete el derecho de la mujer a la maternidad (pre y post parto) a los subsidios de lactancia, que son responsabilidad social que de ninguna manera se puede cuestionar. Por tanto, se requiere tener un enfoque de género en la visión del trabajo.

3.2. Generales

- Emitir un documento a la opinión pública internacional, en el que se señale que la Plataforma no está de acuerdo con una política deshumanizante, depredadora de recursos naturales, de desprotección, contraria a los trabajadores, como es la globalización.
- Impulsar la unidad de los trabajadores de América Latina, promocionando la solidaridad entre ellos y la coordinación de actividades.
- Reflexionar sobre los caminos a seguir para que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos. En este sentido, caminar hacia la constitución de una red

internacional con capacidad de "lobby" para difundir y defender los derechos laborales.

- Expresar la solidaridad de la Plataforma con todas aquellas acciones que las organizaciones sociales de cada país lleven adelante para defender los principios laborales establecidos en el Derecho del Trabajo.
- Impulsar la realización de un Congreso de Trabajadores Latinoamericanos para evaluar la situación y buscar alternativas de acción.
- Aprovechar todos los espacios para hacer escuchar la voz y las propuestas de los trabajadores. Especialmente, seguir de cerca eventos como reuniones de Ministros de Trabajo o de abogados laboristas, sea para buscar estar presentes en ellos como Plataforma u organizaciones sindicales, sea para aprovechar esos escenarios organizando reuniones paralelas.
- Conocer y establecer contacto con diferentes organizaciones del mundo que debaten sobre el tema de la globalización desde una perspectiva independiente y alternativa a ella.

CAPITULO III
CONCLUSIONES

SINTESIS DE CONCLUSIONES DEL SEMINARIO INTERNACIONAL

“ IMPACTO DE LA GLOBALIZACION EN LOS DERECHOS DEL TRABAJO ”

FRENTE A LA POLITICA DE FLEXIBILIZACION LABORAL RESOLVEMOS GLOBALIZAR LA SOLIDARIDAD

Nos hemos hecho presentes en La Paz sindicalistas, defensores de derechos humanos e investigadores de México, Colombia, Venezuela, Perú, Chile, Ecuador y Bolivia, preocupados por la vigencia del derecho del trabajo y por los efectos de la globalización y las políticas de flexibilización laboral en la situación de los trabajadores y sus organizaciones.

El objetivo del Seminario tuvo que ver con el intercambio de experiencias sobre el proceso de globalización y de la flexibilización laboral en nuestros países, y la creación de un espacio permanente de encuentro y reflexión entre organizaciones de trabajadores, instituciones vinculadas a la problemática laboral, especialistas y defensores de derechos humanos para la generación de alternativas ante estos procesos.

EL NEOLIBERALISMO Y LA GLOBALIZACION SON UNA OFENSIVA DEL CAPI- TAL CONTRA LOS TRABAJADORES DEL MUNDO ENTERO

En los últimos años, los sectores empresariales más poderosos comenzaron a presionar a todas las naciones para derribar sus fronteras y seguridades nacionales, permitiendo que tanto las inversiones como las mercancías circulen “libremente” por todo el planeta. De esta manera, los capitales multinacionales no sólo pueden invertir en los lugares y países donde consiguen mayores ganancias, sino que logran que los trabajadores de una nación compitan con los de otras. Actualmente, el capital puede producir sus mercancías en regiones donde las condiciones de los trabajadores son pésimas (como en el Sudeste de Asia, en China o en América Latina) y luego venderlas en otros lugares.

Asimismo, con los tratados de libre comercio (TLC, UE, MERCOSUR), las potencias empresariales que producen mercancías a menores costos y en abundancia, pueden ahora exportarlas al resto del mundo sin ningún tipo de restricción arancelaria, arruinando no sólo a las pequeñas empresas nacionales sino a los propios trabajadores que pierden sus puestos de trabajo o tienen que soportar reducciones salariales para que la empresa local pueda competir con las extranjeras.

En verdad, el libre comercio es sólo la dictadura de los sectores empresariales más poderosos del planeta y de los países desarrollados en contra de los países de estructura productiva frágil. Esto, a rasgos generales, es la globalización, proceso sobre el cual los participantes de este seminario debemos seguir reflexionando.

La reorganización de los procesos productivos ha significado el “achicamiento” de las empresas, la drástica reducción del número de trabajadores mediante oleadas de despidos, la recontratación de nuevos obreros, sin derechos laborales ni sindicales, así como la exigencia de más trabajo a los obreros que logran conservar su fuente de trabajo.

También ha significado la fragmentación del proceso productivo en empresas más pequeñas y “ágiles”, donde los trabajadores no están concentrados en grandes contingentes y, por eso mismo, se ven obligados a aceptar dócilmente las condiciones laborales que imponen los empresarios. Las innovaciones tecnológicas, la creación de un nuevo tipo de proletariado basada en su capacidad mental y creativa más que física, la formación de equipos de trabajo con relativa autonomía local para cumplir los cupos empresariales y, en general, la reestructuración de las relaciones laborales para suprimir los “tiempos muertos” en cada sección de industria (“postfordismo”), son los principales mecanismos materiales para llevar adelante este plan capitalista.

El abaratar los costos de la fuerza de trabajo significa sencillamente disminuir las conquistas y derechos adquiridos, elevar la edad de la jubilación, imponer topes salariales, recortar antiguos beneficios, aumentar las horas de trabajo y exigir más esfuerzo en el tiempo trabajado.

En fin, empresarios y gobernantes de múltiples formas han disminuido el valor de la fuerza de trabajo; es decir, con el mismo o incluso con más esfuerzo, el trabajador obtiene menor retribución. Esta es la flexibilización laboral.

LA FLEXIBILIZACION LABORAL HA FRACASADO EN SUS OBJETIVOS

La globalización y la flexibilización laboral son parte de las imposiciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial (BM), aplicadas con particularidades nacionales. Sin embargo, los aspectos comunes en todos los países muestran que los efectos de las políticas de ajuste estructural y flexibilización laboral, antes de tener resultados positivos tal como lo anunciaban sus promotores, se han traducido en precarización e incertidumbre creciente en el empleo, ampliación de brechas salariales y de la desigualdad social, mayor exclusión, la profundización de una invisibilización de sectores vulnerables y desprotegidos como son las mujeres, niños/as trabajadores/as, trabajadores/as del campo, trabajadores/as del hogar, y otros.

También observamos que con la flexibilización los empresarios sólo buscan aumentar ganancias por el camino “fácil” de abaratar los costos de la fuerza de trabajo. Dicho camino es equivocado pues los costos de mano de obra son relativamente bajos y su reducción conllevaría altos costos sociales. De este modo olvidan la necesaria inversión en tecnología, productividad y capacitación de los trabajadores.

La flexibilización laboral desconoce las conquistas laborales, tales como jornada máxima de trabajo, beneficios sociales, estabilidad laboral, régimen salarial, reconocimiento de los sindicatos, derecho a la huelga, seguridad social y fuero sindical.

Al mismo tiempo, la globalización impone valores y paradigmas y, por lo tanto, se constituye en un proyecto cultural que busca homogeneizar e imponer un pensamiento y escala de valores único, que englobe todos los aspectos de la vida.

Además, las propuestas de globalización y flexibilización laboral, avasallan las soberanías nacionales y, por lo tanto, se presentan como un instrumento de dominación imperialista, un imperialismo distinto al del pasado, más ligado al gran capital, menos a una sola nación, aunque Estados Unidos sigue desempeñando el papel de gendarme del gran capital.

Otro aspecto importante es la preponderancia del capital financiero y la velocidad de transacciones que vulneran las economías nacionales. Por tanto, se hace notar la necesidad de una participación de sectores de la sociedad civil en materia de regulación financiera.

Todo esto ha diseñado un escenario adverso a los trabajadores, lo cual exige acciones dirigidas a modificar la correlación de fuerzas existente, recuperando el espacio de la política. Una precondition de esta recuperación es el fortalecimiento del sindicalismo y su alianza con diversos sectores de la sociedad.

REFLEXION, SOLIDARIDAD Y ACCION CONTINENTAL.c., SOLIDARIDAD Y ACCION CONTINENTAL;

Ante esta situación, los participantes reafirmamos la defensa de los principios de los derechos del trabajo que también son derechos humanos, como: la protección del trabajador por el Estado; intervención del Estado en las relaciones laborales y en el control y vigilancia para el cumplimiento de las leyes; e irrenunciabilidad de los derechos laborales: contrato de trabajo, reconocimiento y respeto a las organizaciones sindicales, negociación colectiva, jornada de trabajo, beneficios sociales y seguridad social, estabilidad laboral, régimen salarial, derecho a la huelga, entre los más importantes.

Afirmar y defender los derechos ciudadanos de los trabajadores. Ampliar su definición y aplicación para quienes hoy se encuentren excluidos por la globalización. Debemos buscar una continua ampliación y efectivización de las esferas del derecho, visibilizando las múltiples formas en que hay gente trabajando -con o sin remuneración- pero que no son reconocidos por ley, por costumbre o por la sociedad en su conjunto. Destacamos en este sentido el trabajo de los niños/as, trabajo de la mujer dentro y fuera del hogar y de los trabajadores/as del campo.

Los participantes en el seminario acordamos las siguientes iniciativas:

Fomentar la participación de los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones y otros grupos y sectores de la sociedad civil excluidos por la globalización, en la formulación de alternativas de reforma laboral.

Impulsar eventos paralelos a las reuniones de ministros de trabajo del continente, reuniones y encuentros sobre los fenómenos laborales para que el análisis involucre no sólo a gobiernos y organismos internacionales sino también a las organizaciones de la sociedad civil y el punto de vista de los trabajadores.

Crear entes fiscalizadores para el seguimiento del cumplimiento de los convenios firmados por los gobiernos y las organizaciones laborales.

Promover y efectivizar la utilización de los instrumentos y mecanismos de defensa de los derechos humanos y laborales, OIT, Naciones Unidas, Corte Interamericana de Derechos Humanos, etc.

Asociarse a iniciativas y movimientos internacionales contra aspectos particulares de la globalización (cláusula social en comercio internacional, etc.).

Constituir en cada uno de nuestros países la "Plataforma por el Derecho del Trabajo" con la finalidad de promover y fortalecer el cumplimiento de los principios de protección al trabajo y de incidir con propuestas en políticas públicas.

Ante redes de capital transnacional, constituir redes de solidaridad de trabajadores y sectores excluidos por la globalización: impulsar encuentros de trabajadores de América Latina, apoyar la realización de encuentros alternativos y acciones y movilizaciones continentales.

CAPITULO IV
CLAUSURA

Clausura del Seminario

Arturo Moscoso, COD La Paz.

Compañeros:

Los trabajadores bolivianos, en este caso los trabajadores paceños, presentamos un saludo fraterno a todos los participantes en este Seminario.

Consideramos que la realización de este tipo de eventos hace que los trabajadores busquemos una respuesta frente al modelo que, desde todo punto de vista, quiere hacer retroceder las conquistas sociales de los trabajadores.

Lleven un saludo de los trabajadores bolivianos a sus países e internamente, en el nuestro, llevemos a todos nuestros centros de trabajo las conclusiones que están saliendo de este Seminario.

El objetivo es común, el enemigo es común y, lógicamente, como tenemos objetivos comunes, nuestro compromiso es unificar criterios para hacer frente al modelo y presentar alternativas para que el costo social -como se ha visto al conocer la experiencia que se ha vivido en los diferentes países- no sea tan grande.

Tenemos muertos en toda Latinoamérica en defensa de nuestros derechos y esto nos tiene que a reafirmar nuestro compromiso con la lucha por la liberación de nuestros pueblos.

ANEXOS

Anexo No. 1

Comunicado de Prensa

FRENTE A LA POLITICA DE FLEXIBILIZACION, RESUELVEN GLOBALIZAR LA SOLIDARIDAD

Somos sindicalistas, laboralistas, defensores de derechos humanos e investigadores preocupados por la vigencia del derecho del trabajo y por los efectos de la globalización y las políticas de flexibilización en la situación de los trabajadores y sus organizaciones. Nos hemos hecho presentes en La Paz representantes de México, Colombia, Venezuela, Perú, Chile, Ecuador y Bolivia y de organizaciones regionales de trabajadores.

El objetivo del Seminario tuvo que ver con el intercambio de experiencias sobre el proceso de globalización y de la flexibilización laboral en nuestros países, y crear un espacio permanente de encuentro y reflexión de organizaciones de trabajadores, especialistas y defensores de los derechos humanos para la generación de alternativas ante estos procesos.

LA FLEXIBILIZACIÓN HA FRACASADO EN SUS OBJETIVOS

Los efectos de las políticas de ajuste estructural y flexibilización laboral, antes de tener resultados positivos tal como lo anunciaban sus promotores, se han traducido en:

- Precarización e incertidumbre creciente en el empleo
- Ampliación de brechas salariales y de la desigualdad social
- Mayor exclusión
- La invisibilización de sectores vulnerables y desprotegidos como son las mujeres, niños/as trabajadores/as del campo, trabajadores/as del hogar, y otros.

También observamos que con la flexibilización los empresarios sólo buscan aumentar sus ganancias por el camino "fácil" de abaratar los costos de la fuerza de trabajo. Dicho camino es equivocado -costos de mano de obra son relativamente bajos- y conlleva altos costos sociales. También olvidan la necesaria inversión en tecnología, productividad y educación de los trabajadores.

Ante esta situación, los participantes reafirmamos la defensa de los principios de los derechos del trabajo que también son derechos humanos.

- Protección del trabajador por el Estado
- Intervención del Estado en la relación laboral, en el control y vigilancia para el cumplimiento de las leyes

- Irrenunciabilidad de los derechos laborales, entre ellos: Contrato de trabajo, Libertad sindical, Negociación colectiva, Remuneración igual por igual trabajo.

La flexibilización desconoce las conquistas laborales tales como:

- Jornada de trabajo
- Beneficios sociales
- Estabilidad laboral
- Régimen salarial
- Reconocimiento de los sindicatos
- Derecho a la huelga
- Seguridad Social
- Fuero sindical

Advertimos sobre la resistencia que generará de parte de los trabajadores y del pueblo en general, de persistirse en el desconocimiento de los derechos del trabajo.

REFLEXIÓN, SOLIDARIDAD Y ACCION CONTINENTAL

Los participantes en el Seminario acordamos las siguientes iniciativas:

- Fomentar la participación de los trabajadores/as y sus organizaciones, otros grupos y sectores de la sociedad civil excluidos por la globalización, en la formulación de alternativas de reforma laboral.
- Impulsar eventos paralelos a la Reunión de Ministros de Trabajo, reuniones y encuentros sobre los fenómenos laborales, para que el análisis de los temas involucre no sólo a gobiernos y organismos internacionales, sino también a las organizaciones de la sociedad civil y el punto de vista de los trabajadores.
- Crear entes fiscalizadores para el seguimiento del cumplimiento de los convenios firmados por los gobiernos y las organizaciones de los trabajadores/as.
- Promover y efectivizar la utilización de los instrumentos y mecanismos internacionales de defensa de los derechos humanos y laborales (OIT, NN.UU., CIDH. etc.).
- Promover acciones y movilizaciones a nivel continental en defensa del derecho del trabajo
- Ampliar la Plataforma por la Defensa del Derecho del Trabajo al ámbito latinoamericano

Anexo No. 2**LISTA DE PARTICIPANTES****COLOMBIA**

Norberto Rios	ESCUELA SINDICAL DE COLOMBIA (ESN)
Julio Puig	ESCUELA SINDICAL DE COLOMBIA (ESN)

CHILE

Hernán Bravo Aravena	CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT)
German Díaz Valdez	CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT)

ECUADOR

Alexis Ponce	ASAMBLEA PERMANENTE DE DERECHOS HUMANOS (APDDHH)
--------------	---

MEXICO

Oscar Rubio	FRENTE AUTENTICO DEL TRABAJO (FAT)
-------------	---------------------------------------

PERU

Martín Ore	CEDAL
Manuel Cortéz	CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERU (CGTP)
Dante Vera	PLATAFORMA SUDAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, DEMOCRACIA Y DESARROLLO (PSDHDD)

VENEZUELA

Franz Gonzales

ORGANIZACIÓN REGIONAL
INTERNACIONAL DE
TRABAJADORES (ORIT)

BOLIVIA

LA PAZ

Vitaliano Mamani

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
(COB)

Jhonny Sanabria

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
(COB)

Jaime Solares

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
(COB)

Humberto Gutiérrez

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
(COB)

Genaro Apaza

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
(COB)

Silverio Quinaya

CENTRAL OBRERA BOLIVIANA
(COB)

Genaro Torrico

CENTRAL OBRERA
DEPARTAMENTAL LA PAZ (COD)

Arturo Moscoso

CENTRAL OBRERA
DEPARTAMENTAL LA PAZ (COD)

Saturnino Mallku

FEDERACIÓN SINDICAL DE
TRABAJADORES MINEROS DE
BOLIVIA (FSTMB)

Macario Thola

FEDERACION SINDICAL DE
TRABAJADORES MINEROS DE
BOLIVIA (FSTMB)

Casimira Rodríguez

FEDERACION NACIONAL DE
TRABAJADORAS DEL HOGAR
DE BOLIVIA (FENATRAHOB)

Adela Thola

FEDERACION NACIONAL DE
TRABAJADORAS DEL HOGAR
DE BOLIVIA (FENATRAHOB)

Basilia Catari	CONFEDERACION LATINOAMERICANA DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (COLATRAHOB)
Ramiro Aguilar	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES (STUMSA)
Natalio Laime	FEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCION DE LA PAZ (FSTCLP)
Marcel Ramirez	ASOCIACION DE INSTITUCION DE PROMOCIÓN Y EDUCACION (AIPE)
Victor Vacaflares	ASAMBLEA PERMANENTE DE DERECHOS HUMANOS (APDDHH)
Sacha Llorentti	ASAMBLEA PERMANENTE DE DERECHOS HUMANOS (APDDHH)
Guido Martínez	CENTRO DE PROMOCION MINERA (CEPROMIN)
Gregorio Lanza	POST GRADO DE CIENCIAS DEL DESARROLLO DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES (CIDES-UMSA)
Wilma Velazco	DEFENSA DEL NIÑO INTERNACIONAL (DNI LA PAZ)
Ana María Carvajal	ESCUELAS RADIOFONICAS DE BOLIVIA (ERBOL)
Cristina Zenteno	FUNDACION LA PAZ
HugoVaca	INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES (IIE - UMSA)

Rogelio Maita	INSTITUTO DE SERVICIOS LEGALES E INVESTIGACIONES (ISLI)
Roberto Aguilar	CONSULTOR INDEPENDIENTE
Pedro Mariobo	SISTEMA DE INFORMACION Y DOCUMENTACION SINDICAL DE LA FEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES MINEROS DE BOLIVIA (SIDIS-FSTMB)
Ivana Calle	TALLER DE HISTORIA Y PARTICIPACION DE LA MUJER (TAHIPAMU)
Dennis Hevia	UNION DE INSTITUCIONES PRIVADAS DE DESARROLLO SOCIAL DE LA PAZ (UNILAPAZ)
Oscar García	VICEMINISTERIO DE RELACIONES LABORALES
Miguel Mondaca	VICEMINISTERIO DE TRABAJO
Juan Gabriel Rojas Claudia Espinoza Ericka Ibarguen	PERIODICO LA PRENSA PERIODICO LA PRENSA PERIODICO HOY
Hugo Fernández	CENTRO DE INVESTIGACION Y PROMOCION DEL CAMPESINADO (CIPCA)
Javier Gómez	PROYECTO CONTROL CIUDADANO (PCC)
Carolina Pinto	CAPITULO BOLIVIANO DE DERECHOS HUMANOS DEMOCRACIA Y DESARROLLO (CBDHDD)

Silvia de Pabón	CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA)
Hernando Larrazábal	CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA)
Gonzalo Fernández	CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA)
Enrique Ormachea	CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA)
Carlos Arze	CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA)
Felix Maita	CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA)
Eduardo Silva	CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA)
Alejandra Vargas	CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA)
SANTA CRUZ	
Oswaldo Gutiérrez	CENTRAL OBRERA DEPARTAMENTAL SANTA CRUZ (COD)
Demetrio Guarachi	FEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES COSECHADORES DE ALGODON (FSTCA)
Alberto Fernández	FEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES ZAFREROS DE BOLIVIA (FSTZB)
Carmen Sandoval	CENTRO DE ESTUDIOS JURIDICOS Y DE INVESTIGACION SOCIAL (CEJIS)

COCHABAMBA

Oscar Olivera

FEDERACION DEPARTAMENTAL
DE TRABAJADORES FABRILES DE
COCHABAMBA (FDTFC)
CONSULTOR INDEPENDIENTE

Tom Kruse

ORURO

David Rojas

CENTRAL OBRERA
DEPARTAMENTAL ORURO (COD)
CENTRO DE INVESTIGACION Y
SERVICIO POPULAR (CISEP)

Hans Moeller

PANDO

Pablo Ticona

CENTRAL OBRERA
DEPARTAMENTAL ORURO (COD)

CHUQUISACA

Raúl Miranda

CENTRAL OBRERA
DEPARTAMENTAL CHUQUISACA
(COD)

Gonzalo Lozada

CENTRAL OBRERA
DEPARTAMENTAL CHUQUISACA
(COD)

TARIJA

Fernando Cavero

CENTRAL OBRERA
DEPARTAMENTAL TARIJA (COD)

POTOSÍ

César Navarro

COMITÉ CIVICO POTOSINO
(COMCIPO)

Max Feraude

CENTRAL OBRERA
DEPARTAMENTAL POTOSI (COD)

Anexo No. 3

PROGRAMA

HOTEL TITIKAKA

PRIMERA JORNADA

Lunes 28 de septiembre 1998

08.15 - 08:30	Acreditación de participantes.
08:30 - 09:00	DESAYUNO
09:00 - 09:10	Inauguración y Bienvenida Silvia Escobar de Pabón - Plataforma por el Derecho del Trabajo. Cedla - Bolivia.
09:10 - 09:30	Presentación de los participantes, objetivos y metodología del seminario.
09:30 - 10:00	EXPOSICION 1. SITUACION DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACION COMERCIAL. Martín Ore - CEDAL - Perú.
10:00 - 10:30	EXPOSICION 2. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES EN BOLIVIA. Carlos Arze - Cedla - Bolivia
10:30 - 10:45	PREGUNTAS Y ACLARACIONES
10:45 - 11:00	REFRIGERIO
11:00 - 11:30	EXPOSICION 3. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO APROXIMACION HISTORICA Y FILOSOFICA. Julio Puig Farras - Escuela Nacional Sindical - Colombia.
11.30 - 12:00	EXPOSICION 4. LA FLEXIBILIZACION LABORAL, CONTENIDO ECONOMICO SOCIAL Y POLÍTICO. Iván Gonzales ORIT - Venezuela.
12.00 - 12:30	EXPOSICION 5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL Rubén Gamarra - Cedla - Bolivia.

12.30 - 13.00	PREGUNTAS Y ACLARACIONES
13:00 - 14.00	ALMUERZO
14.00 - 15.00	DESCANSO MERIDIANO
15:00 - 15:30	EXPOSICION 6. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES SINDICALES DE BOLIVIA. Jaime Solares - Secretario de Relaciones Internacionales - Central Obrera Boliviana - Bolivia.
15:30 - 16:00	EXPOSICION 7. EXPERIENCIA DE LA REFORMA LABORAL EN EL PERÚ. Manuel Cortés CGTP Perú
16.00 - 16.30	ESPOSICION 8. EXPERIENCIA DE LA REFORMA LABORAL EN CHILE Hernán Bravo Aravena - Presidente CUT V Región Valparaíso Chile.
16.30 - 16:45	PREGUNTAS Y COMENTARIOS.
16.45 - 17.00	REFRIGERIO
17:00 - 17:30	EXPOSICION 9. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO, EN EL MARCO DEL PROCESO DE INTEGRACION Oscar Rubio - Frente Auténtico de Trabajadores - México.
17:30 - 18:00	EXPOSICION 10. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA. Norberto Ríos - Director de la Escuela Sindical - Medellín Colombia.
18:30 - 19:00	EXPOSICION 11. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR Alexis Ponce - Asamblea Permanente de Derechos Humanos - Ecuador
19.00 - 19:30	EXPOSICION 12. EL PROLETARIADO AGRÍCOLA Y LOS TRABAJADORES RURALES. Dante Vera - Secretario Técnico de la Plataforma Sur Americana de Derechos Humanos - Perú.
19:30 - 20.00	PREGUNTAS Y COMENTARIOS
20:00 - 21:00	CENA
21.00 - ADELANTE	DESCANSO NOCTURNO

**SEGUNDA JORNADA
29 DE SEPTIEMBRE 1998**

08.30 - 09.00	DESAYUNO
09:00 - 12.30	CONFORMACION DE MESAS DE TRABAJO (De acuerdo a nóminas establecidas para cada grupo)
-	Globalización y Flexibilización. Características principales
-	Efectos en los ámbitos Económico, Social, Legal y Político.
-	Conclusiones.
12:30 - 13:30	PLENARIA Presentación de conclusiones de las mesas de trabajo, en reunión plenaria.
13.30 - 15.30	ALMUERZO
15:30 - 16:30	Sistematización de conclusiones a cargo del equipo de coordinadores y secretarios de mesas de trabajo
16:00 - 18:00	PLENARIA Presentación de conclusiones del seminario, a cargo del equipo de sistematización, en reunión plenaria
18.00 - 18.30	CONFERENCIA DE PRENSA PRESENTACION DE LAS CONCLUSIONES DEL SEMINARIO.
19: 00	Retorno a la ciudad de La Paz

Anexo No. 4

BASES DE LA PLATAFORMA POR EL DERECHO DEL TRABAJO

Con la finalidad de promover y fortalecer el cumplimiento de los principios de protección al trabajo, y de incidir con propuestas en políticas públicas orientadas a mejorar la cobertura y calidad en el país, se constituyó el 24 de agosto de 1998, en la ciudad de La Paz, la Plataforma por el Derecho del Trabajo.

La Plataforma es un espacio plural, abierto a la participación de organizaciones sindicales e instituciones privadas de desarrollo comprometidas con la defensa de los principios del Derecho del Trabajo, como derecho humano fundamental.

Las acciones de la Plataforma se centrarán en: a) la vigilancia social con la finalidad de realizar el seguimiento a las políticas económicas y de empleo y de sus impactos sobre las condiciones laborales; b) la presión política encaminada a asegurar la incorporación de la problemática laboral en la agenda pública; y c) la creación de opinión pública destinada a promover un ambiente favorable y posicionamiento de la población sobre propuestas orientadas al desarrollo laboral.

Las instituciones y organizaciones regionales y nacionales que conforman la Plataforma son las siguientes:

- Central Obrera Boliviana (COB)
- Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB)
- Central Obrera Departamental de La Paz (COD La Paz)
- Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia (CGTFB)
- Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (FENATRABHOB)
- Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)
- Centro de Investigación y Servicio Popular (CISEP)
- Capítulo Boliviano de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo (CBDHDD)
- Defensa de los Niños Internacional (DNI)
- Instituto de Servicios Legales e Investigación Jurídica (ISLI)
- Proyecto Control Ciudadano (PCC)
- Sistema de Información y Documentación Sindical de la FSTMB (SIDIS-FSTMB)
- Taller de Historia y Participación de la Mujer (TAHIPAMU)
- Unión Nacional de Instituciones para el Trabajo de Acción Social (UNITAS)
- Asamblea Permanente de Derechos Humanos (APDDHH)
- Colegio Médico Departamental de La Paz (CMDLP)
- Coordinadora de la Mujer (CDM)
- Area Mujer, Identidad y Trabajo (Fundación Solón).

FINALIDAD DE LA PLATAFORMA

La finalidad que agrupa a las organizaciones e instituciones miembros de la plataforma es la construcción de espacios democráticos y participativos de reflexión, generación de propuestas e interacción con tomadores de decisiones en la búsqueda de incidir en políticas públicas para mejorar la calidad del empleo en el país.

La PLATAFORMA POR EL DERECHO DEL TRABAJO (PDT) está comprometida con los principios de defensa del derecho al trabajo: protección al trabajo, intervención estatal, universalidad e irrenunciabilidad de derechos. Estos principios constituyen el punto de partida del posicionamiento de la plataforma en los debates sobre reformas a la legislación laboral. Las actividades de la PDT se enmarcan en tres áreas prioritarias de acción que responden a los siguientes objetivos:

- Generar y sistematizar conocimientos

Desarrollar y compartir información, investigaciones y estudios, orientados a identificar las condiciones laborales y los determinantes del empleo, a fin de contar con una base de información y conocimiento adecuados para evaluar y hacer seguimiento a la normatividad laboral, la situación del empleo en el país y a las condiciones laborales.

- Promover la reflexión y el debate

Abrir y consolidar un espacio de reflexión, debate y difusión de ese conocimiento con otros actores de la sociedad para influir en los procesos de toma de decisión de políticas económicas y laborales, orientadas a mejorar la cobertura y calidad del empleo en la perspectiva del desarrollo sostenible que combine el crecimiento económico con las perspectivas de desarrollo humano de la población.

- Generar propuestas de desarrollo laboral

Generar propuestas legales y de otros instrumentos de política pública, concertadas socialmente con otros actores políticos, sociales e institucionales, conducentes a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población, con base en los principios emergentes del derecho laboral.

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PLATAFORMA

La PLATAFORMA POR EL DERECHO DEL TRABAJO es un espacio interinstitucional de reflexión, intercambio de conocimientos, y generación de propuestas conformado por organizaciones sindicales y gremiales, instituciones privadas de desarrollo social, y otras instituciones sociales preocupadas por la defensa del Derecho del Trabajo. Este espacio se caracteriza porque estimula el debate, el intercambio y la generación de propuestas entre sus instituciones miembros en un ambiente plural y participativo.

- Es PLURAL porque alienta la discusión multidisciplinaria, y entre distintas posiciones teóricas y políticas, con la finalidad de promover la defensa del trabajo en el marco de los principios de protección al mismo, y no desde una perspectiva meramente económica y utilitarista.
- Es PARTICIPATIVA porque promueve activamente la incorporación de grupos organizados de la sociedad civil en la discusión de la problemática laboral en el país y en la elaboración de propuestas, alentando la difusión de las mismas a la sociedad.
- Estimula la COLABORACIÓN entre los miembros de la PDT para avanzar en mejorar el conocimiento sobre la situación del empleo con base en monitoreos y evaluaciones de las condiciones laborales y de trabajo en el país. De acuerdo a sus especialidades, cada una de las instituciones y/o organizaciones miembros fortalecerá la base de conocimiento de los miembros.
- Promueve CONSENSOS en la elaboración de sus propuestas, basadas en los principios de defensa del trabajo, a fin de garantizar una amplia discusión, y formulación de propuestas sólidas para encarar el debate con los interlocutores de la PDT, sobre la situación y perspectivas del empleo, y los posibles cambios al régimen legal laboral.
- Busca OPTIMIZAR el uso de los recursos humanos y materiales para el logro de propósitos comunes.

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

La PLATAFORMA POR EL DERECHO DEL TRABAJO no desea convertirse en una nueva red institucional. Por lo mismo, su dinámica es flexible, y se adapta en la coyuntura y en el largo plazo, a las demandas e intereses de sus miembros. No obstante, para operativizar su agenda de trabajo, la plataforma necesita dotarse de una estructura mínima que le permita cumplir eficientemente con el mandato de sus miembros. En ese orden, la plataforma estará organizada de la siguiente manera:

- La Reunión Ampliada (RA)

Es la principal instancia deliberativa y de toma de decisiones sobre las estrategias de acción, actividades y resultados del trabajo generado en la PDT. Esta instancia está constituida por un representante de cada una de las organizaciones e instituciones miembros, y podrán concurrir invitados especiales. La RA será convocada a iniciativa de la Coordinación Técnica de la Plataforma (CTP) o a solicitud de algunos de los miembros en consulta con la CTP.

Entre sus funciones están las siguientes: i) elaborar, discutir y aprobar por consenso las estrategias de acción y los planes de actividad de la PDT; ii) delegar responsabilidades para la operativización de la estrategia de acción y los planes de actividad; iii) elaborar, discutir y aprobar por consenso las propuestas emergentes del trabajo de la PDT; iv) designar a la entidad que cumplirá las funciones de Coordinación Técnica de la PDT, realizar el seguimiento a su trabajo; v) sugerir acciones no previstas en los planes de actividad; y vi) considerar los informes de trabajo.

- La Coordinación Técnica de la Plataforma (CTP)

Es una instancia de coordinación y de operativización técnica del plan de trabajo de la Plataforma que es asumida por delegación de la RA por alguna institución y/u organización miembro de la PDT.

Esta instancia tiene a su cargo las funciones de: i) coordinar la elaboración de la estrategia de acción y los planes de actividad de la PDT en consulta con las organizaciones e instituciones miembros ; ii) coordinar la implementación de las actividades de la plataforma, en un ambiente de permanente diálogo interinstitucional con los miembros; iii) coordinar la aplicación de una estrategia de difusión de las actividades y/o resultados de la plataforma a fin de ampliar sus ámbitos de influencia institucional, pública y privada; iv) coordinar el seguimiento a la problemática del empleo y las condiciones laborales estableciendo vínculos de intercambio de

información entre los miembros y con otras instituciones interlocutoras del trabajo de la PDT; v) evaluar periódicamente los avances y resultados del trabajo de la PDT y efectuar recomendaciones para las etapas siguientes.

- Las Mesas de Trabajo (MTs)

Las Mesas de Trabajo son instancias operativas que se convocan de acuerdo a requerimiento del plan de trabajo de la PDT para la discusión y generación de propuestas técnicas a ser discutidas y aprobadas por la RA. Las MTs de acuerdo a las necesidades específicas del trabajo podrán adoptar modalidades de trabajo presenciales y no presenciales, y agruparán a las organizaciones e instituciones miembros, que por sus intereses y especialidades se adscriban voluntariamente a ellas, y eventualmente a invitados especiales.

Estas instancias tienen como funciones principales las de: i) promover el debate, reflexión y sistematización de conocimientos sobre problemáticas definidas en el plan de trabajo de la PDT; y ii) elaborar propuestas técnicas en ámbitos temáticos específicos, contribuyendo de esa manera a sustentar las propuestas y acciones de la PDT, en la búsqueda de mejorar las condiciones de empleo y la calidad de vida de los trabajadores.

ESTRATEGIA DE ACCIÓN

La PLATAFORMA POR EL DERECHO DEL TRABAJO desarrollará un conjunto de acciones orientadas al cumplimiento de sus objetivos. La estrategia para poner en práctica sus acciones se concentrará en:

VIGILANCIA SOCIAL, con la finalidad de mantener una actitud comprometida de seguimiento a las políticas laborales y de empleo, y de sus impactos sobre las condiciones laborales. La vigilancia, entendida como una acción ordenada de seguimiento del estado y la dinámica de situación de la problemática laboral, deberá orientarse a la generación de una agenda pública y acciones de presión política para mejorar la situación y la calidad del empleo.

PRESIÓN POLÍTICA, encaminada a asegurar la incorporación en las agendas de discusión gubernamentales y de los organismos internacionales las posiciones emitidas por la plataforma. La PDT utilizará acciones de cabildeo, construcción de agenda pública y otros mecanismos que generen presión sobre tomadores de decisiones, para cuyo efecto deberá diseñar una estrategia específica.

CREACIÓN DE OPINIÓN PÚBLICA, destinada a promover un ambiente de toma de posición favorable en la opinión pública sobre las propuestas emitidas por la PDT orientadas a la mejora de la calidad y cobertura del empleo. La creación de opinión pública deberá hacer énfasis en campañas con medios de comunicación a nivel regional y nacional.

