

M-4015

# CRISIS DEL SINDICALISMO BOLIVIANO

*Consideraciones sobre  
sus determinantes  
materiales y su ideología*

**Carlos Arze Vargas**

cedla

centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario

M-4015

CENTRO DE DOCUMENTACION  
CEDLA

# Crisis del sindicalismo boliviano

*Consideraciones sobre sus determinantes  
materiales y su ideología*

Carlos Arze Vargas

cedla

centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario

La Paz, diciembre de 2000

Arze Vargas, Carlos.--

Crisis del sindicalismo boliviano. Consideraciones  
sobre sus determinantes materiales y su ideología /  
por Carlos Arze Vargas.--

La Paz : CEDLA, diciembre, 2000, 94 p.--

l. t

DESCRIPTORES:

<CONDICIONES LABORALES> <COMPETITIVIDAD> <SINDICALISMO> <MERCADO  
DE TRABAJO> <EMPLEO RURAL> <EMPLEO URBANO> <TRABAJADORES  
ASALARIADOS> <SINDICATOS> <CRISIS ECONÓMICA> <CAPITALISMO>  
<NEOLIBERALISMO>

DESCRIPTOR GEOGRÁFICO:

<BOLIVIA>

cedla

centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario

Av. Jaimes Freyre N° 2940, esq. Muñoz Cornejo

Casilla de Correo 8630

Telfs. 413175 – 412429 – 413223

Fax.: (591) (2) 414625

E-mail: [cedla@caoba.entelnet.bo](mailto:cedla@caoba.entelnet.bo)

URL: [www.cedla.org](http://www.cedla.org)

Depósito Legal: 4-1-1657-00

Edición: Gabriel Tabera Soliz

Diagramación: Alfredo Revollo Jaén

Impresión: Editorial Offset Boliviana Ltda. "Edobol"

Calle Abdón Saavedra 2101

Tels.: 41 04 48 - 41 22 82

La Paz - Bolivia

# Índice general

PRESENTACIÓN .....	v
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO UNO	
Elementos conceptuales acerca del nuevo contexto laboral .....	3
A. Competitividad y cambios en el escenario laboral .....	3
B. Modificación de las condiciones para la acción sindical .....	10
CAPÍTULO DOS	
El nuevo escenario laboral en Bolivia .....	21
A. Transformaciones en la estructura productiva y estrategias de competitividad .....	21
B. Mercado del trabajo y condiciones laborales .....	28
Los principales cambios en la estructura del mercado de trabajo urbano .....	28
Cambios relevantes en el empleo rural .....	34
C. Situación del movimiento laboral .....	38
Perfil de los trabajadores asalariados .....	38
Características de la organización sindical .....	42
Grado y características de la afiliación sindical .....	45
D. El debate sobre la crisis del sindicalismo .....	54
El enfoque "modernizante" .....	55
El enfoque tradicional .....	58
El enfoque crítico .....	61
A modo de balance .....	64

## CAPÍTULO TRES

Conclusiones .....	67
A. Necesidad de una visión crítica del capitalismo contemporáneo .....	67
B. La nueva realidad del mundo del trabajo no invalida al sindicato .....	69
C. Los dos planos de la crisis sindical en Bolivia .....	73
D. Las perspectivas del sindicalismo. ....	79
Bibliografía .....	81

# Presentación

*La situación actual y el futuro de los sindicatos es una de las problemáticas más importantes y menos entendidas en el debate actual sobre la economía y la sociedad. Las transformaciones económicas y la arremetida ideológica del neoliberalismo han permitido generar un discurso apocalíptico del sentido y perspectivas del sindicalismo.*

*La crisis en la que se encuentra el sindicalismo boliviano y las demandas de diversos sectores sindicales por conocer las causas de esta situación, impulsaron al CEDLA a realizar un análisis sobre esta problemática. En este sentido el libro **"Crisis del sindicalismo boliviano. Consideraciones sobre sus determinantes materiales y su ideología"** de Carlos Arze Vargas pretende ser un aporte a la necesaria reflexión y el debate que deben enfrentar los/as trabajadores/as, acerca de la situación y perspectivas del movimiento sindical boliviano.*

*Pensar en una transformación real de las condiciones actuales —marcadas por una precariedad mayor de la economía nacional y la depauperización progresiva de las condiciones de vida de los/as trabajadores/as bolivianos— sin un movimiento sindical fortalecido, es poco posible.*

*Por ello, el CEDLA considera que las orientaciones que asuman los/as trabajadores/as y sus organizaciones sindicales determinarán el curso y la dinámica social y económica del país.*

*Javier Gómez A.*  
DIRECTOR EJECUTIVO  
CEDLA

*La Paz, diciembre de 2000*

# Introducción

El presente trabajo pretende ser un aporte a la reflexión y debate al interior del sector laboral, acerca de la situación y perspectivas del movimiento sindical boliviano.

En este sentido, la primera parte del trabajo incluye una resumida referencia a algunos de los principales elementos conceptuales acerca de la nueva competitividad, surgida a partir de los cambios recientes ocurridos en la economía internacional y de su influencia sobre las condiciones para la organización sindical de los trabajadores.

En la segunda parte, se incorpora una descripción de las características que ha adoptado el escenario laboral boliviano, como resultado de la puesta en práctica de distintas estrategias competitivas; en particular, se hace énfasis en algunos cambios que dan cuenta del deterioro de las condiciones laborales. En esta parte, también, se incluye información sobre la estructura y cobertura actual del sindicalismo boliviano. Finalmente, se hace una referencia sintética de los principales argumentos esgrimidos por algunas corrientes de pensamiento presentes en el campo sindical acerca de la crisis y el futuro del mismo. La tercera y última parte corresponde a las conclusiones del autor.

## CAPÍTULO UNO

# Elementos conceptuales acerca del nuevo contexto laboral

El análisis acerca de las características actuales del movimiento laboral, de los retos a los que se enfrenta y de sus perspectivas, debe ser abordado enmarcándolo en el nuevo escenario laboral, surgido a partir de las transformaciones materiales operadas en el mundo del trabajo en las últimas tres décadas y en la subjetividad del movimiento laboral que ellas han ocasionado. En este sentido, en el presente capítulo pasaremos revista a algunos conceptos relevantes elaborados en torno a la influencia que dichos fenómenos habrían ejercido sobre las condiciones para el desarrollo de las organizaciones laborales.

### **A. Competitividad y cambios en el escenario laboral**

Los permanentes cambios en la economía internacional han influido en las condiciones de competitividad de las empresas, las que han tenido que asumir transformaciones importantes en sus estrategias. Esta situación, se ha hecho particularmente patente en el actual período de liberación creciente de los flujos comerciales y de capitales denominada “globalización económica”.

De acuerdo a una esquematización del cambio en los criterios de competitividad emergentes de las sucesivas transformaciones en la economía mundial, éstos habrían transitado por cuatro fases diferenciadas, correspondientes a otros tantos períodos históricos:

- i) Antes de los años setenta habría prevalecido el criterio del volumen: mantener o ampliar la participación en mercados en expansión.
- ii) En los setenta, debido a la declinación de las ventas, prevaleció el criterio de reducción de los costos a través de la caída de los precios de los factores productivos.
- iii) En los ochenta, se enfatiza el logro de altos niveles de calidad en el producto y el proceso.
- iv) En los noventa, se impone el criterio del diseño que exige flexibilidad en la oferta de bienes y servicios, mayor exigencia sobre la funcionalidad del producto y preocupación por los efectos sobre el medioambiente<sup>1</sup>.

Cada una de estas fases fueron afrontadas mediante la asunción de diferentes estrategias de productividad.

En fases en que la competencia se centraba en el volumen y en el precio, correspondió un tipo de combinación de la base tecnológica y la organización del trabajo que se caracterizó por la existencia de rigidez en la dotación de maquinaria, muy determinada por la escala de producción; es decir, por el volumen y el precio unitario del producto. Por su parte, la organización del trabajo correspondía al propósito de alcanzar volúmenes elevados (y por tanto precios bajos) de productos estandarizados, en los que la preocupación máxima por la calidad se limitaba a la exigencia de un mínimo de eficiencia en términos de fallas, reparaciones e inventarios. Para ello era necesaria la fragmentación de las tareas, la alta especialización de los oficios y una estructura de dirección altamente jerarquizada. Estas fases son asimilables con el taylorismo y el fordismo.

---

<sup>1</sup> Mertens (1992).

En cambio, en las fases en que la preocupación se transfiera a la calidad y a las específicas demandas del consumidor, la combinación se establece entre la innovación tecnológica en procesos y productos —que rompe con la especialización limitada por el volumen y el precio del producto, no sólo porque la tecnología se homogeneiza, sino porque se impone el criterio de la mejora continua de la eficiencia— y la “ampliación” o “enriquecimiento” de tareas, que consisten en una mayor injerencia del trabajador; primero en el control de la producción y luego, en la última fase, en la propia programación de ella, desterrando la estructura jerarquizada de la dirección. Estas fases son asimilables, en general, al toyotismo.

En las últimas dos décadas, la estructuración de una economía internacional que trasciende las fronteras nacionales al permitir la libre movilidad de mercancías y capitales, y la vigencia de políticas económicas homogéneas, han puesto a las empresas frente al reto de hacerse más competitivas, lo que supone alcanzar cierta capacidad de adaptación a los cambios constantes y abruptos de los distintos mercados. Para ello deben optar por combinaciones de los factores productivos que les permitan enfrentar, en condiciones ventajosas de precio y volumen, la creciente competencia internacional.

En el caso de la utilización de la fuerza de trabajo, la revisión de la literatura referida a diversas experiencias señala que, de manera general, las acciones se han dirigido a:

- i) Innovar las formas de organización del trabajo.
- ii) Flexibilizar las relaciones laborales.
- iii) Racionalizar las plantas productivas.

i) **La innovación de las formas de organización del proceso de trabajo** ha estado guiada por la decreciente magnitud de la productividad del anterior modelo productivo basado en formas tayloristas y por la creciente competitividad internacional derivada de la apertura de las economías (Montuschi).

La presión ejercida por la creciente diferenciación y complejización de la demanda de bienes y servicios —que se inclina crecientemente por la calidad y la exclusividad—, y la convicción de que la creciente “insatisfacción” o “alienación” de los trabajadores, asociada a los métodos del taylorismo, explicaba el bajo rendimiento del trabajador, impulsaron la innovación de formas tales como el toyotismo, calidad total, etc. que tienen en común la intención de involucrar al trabajador cada vez más en tareas propias de la gestión de la empresas, con el fin de ganar su adhesión a los intereses de la misma<sup>2</sup>.

Estas nuevas formas de organizar el trabajo coinciden además con la enorme y creciente disponibilidad de medios de trabajo que incorporan los desarrollos técnicos recientes, por lo que se ha pretendido que es el desarrollo tecnológico el que ha impuesto la necesidad de adoptarlas. Sin embargo, un razonamiento más profundo obliga a limitar la influencia de la innovación tecnológica en el stock de capital, pues su difusión no es homogénea en todos los sectores y está determinada, más bien, por las condiciones prevalecientes en la demanda de bienes y en el mercado laboral<sup>3</sup>.

**ii) El sistema de relaciones laborales** (o relaciones industriales), prevaleciente hasta hace poco en la mayoría de los países y particularmente en los europeos, respondía a los cánones establecidos por el Estado de bienestar, que promovía el desarrollo económico basado en la industrialización, la misma que se asentaba, a su vez, en el fordismo.

De esta manera, se atribuye al derecho laboral de óptica protectora el haber ocasionado la existencia de un mercado laboral

---

<sup>2</sup> El énfasis de estos intentos ha ido variando en el tiempo. En los sesenta y setenta el debate se centraba en el rediseño y enriquecimiento de puestos y en la reorganización del trabajo. En los ochenta se ha enfatizado la cuestión más amplia de management participativo que contempla la participación de los trabajadores en decisiones referidas a la calidad de vida laboral y en círculos de calidad (Montuschi).

<sup>3</sup> Sin embargo, no puede afirmarse que, en un sentido muy restringido, sea la tecnología la que determina la organización. Existe, sin duda, lugar para variados estilos organizativos alrededor de una misma innovación tecnológica (Montuschi).

signado por la presencia de salarios altos y escasez de mano de obra calificada, por lo que las empresas deberían combinar una serie de instrumentos para flexibilizar las condiciones del uso de la fuerza de trabajo.

Dichos ajustes deberían dirigirse a adecuar el nivel de la producción a los cambios en la demanda, lo que supone, al mismo tiempo, la adecuación de la magnitud del trabajo necesario para dicho nivel de producto, tanto en términos de número de trabajadores como de número de horas trabajadas. Adicionalmente, se deberían dirigir a acomodar las características de los trabajadores a los nuevos puestos requeridos a través de la multifuncionalidad o polivalencia, y la determinación de los salarios en arreglo a las modificaciones en la productividad laboral (Montero 1996).

Para cumplir con el propósito de flexibilizar la utilización de la fuerza de trabajo, los empresarios recurren a una serie de instrumentos, dependiendo de los costos que impliquen, de las condiciones que establezca la legislación laboral y de la permisividad de los órganos de fiscalización. Así, pueden optar por la expulsión de personal o la reducción de salarios, o pueden elegir la vía de los cambios en las condiciones laborales como el aumento del tiempo de trabajo (aumento de las jornadas y/o reducción de los períodos de descanso), la multifuncionalidad de los trabajadores (que puede implicar o no capacitación laboral), diversificación de formas de pago, difusión de formas de contrato de carácter eventual o parcial, etc.

En este ámbito también se incluyen las prácticas de negociación colectiva que pueden permitir un uso más flexible de la mano de obra, principalmente a partir de la "negociación de concesiones". Para ello, sin embargo, se requiere normas legales relativas a la representación sindical y al alcance y contenido de la negociación colectiva. Al respecto, en las numerosas experiencias de reforma laboral, destacan el privilegio y hasta la obligatoriedad de la negociación por empresa, la inclusión en el contenido de la negociación colectiva de aspectos relativos a la lealtad laboral a la empresa, y la restricción del accionar de las representaciones sindicales a través de la inhabi-

litación de representaciones por rama y la “libertad sindical” que supone la existencia de varios sindicatos en una misma empresa.

iii) **La racionalización de las empresas** consiste en un proceso de adecuación de las mismas a las nuevas exigencias surgidas del mercado. Este proceso alude, principalmente, a la adecuación de la capacidad productiva y la gestión administrativa de las empresas para responder de la manera más eficiente y oportuna posible a la demanda cambiante y cada vez más exigente.

Por una parte, la nueva configuración de la economía internacional estaría dominada por el proceso de establecimiento de redes globales de empresas, comandado por las empresas transnacionales y basado en las posibilidades que brindan la innovación tecnológica y las políticas de apertura económica. Esta nueva forma empresarial consistiría en la conexión de unidades económicas de diferente tamaño, el mismo que estaría determinado por la función específica que le cabe cumplir en un proceso continuo de producción, que surgen ya sea individualmente o a raíz de la desconcentración de una empresa grande<sup>4</sup>.

Coincidente con esta visión, se ha generado un inusitado optimismo respecto de las ventajas de la constitución de “redes industriales” que permiten la coordinación de grupos de empresas pequeñas “especializadas pero flexibles”, que habrían demostrado una capacidad muy grande para impulsar el desarrollo regional endógeno, el éxito en materia de exportaciones, empleo, flexibilidad e innovación, y permitido mantener “estándares y salarios elevados a pesar de la competitividad internacional”.<sup>5</sup> Sin embargo, algunos autores han restado importancia a la supuesta ventaja de las pequeñas empresas, señalando que persiste la hegemonía de las grandes

---

<sup>4</sup> *Departamentos de grandes empresas con una gran autonomía de decisión, localizaciones de dichas empresas en distintos países, redes de empresas colaboradoras y alianzas estratégicas, específicas para producto y función, tiempo y espacio, entre grandes empresas y sus redes respectivas* (Castells 1998).

<sup>5</sup> Farinelli.

corporaciones en términos de capital, mercados, empleo, así como en el control financiero, comercial y tecnológico sobre las empresas de menor dimensión<sup>6</sup>.

De esta manera, lo que se estaría produciendo efectivamente sería un fenómeno combinado de descentralización de las grandes empresas y de agrupamiento de pequeñas empresas<sup>7</sup>.

Por otro lado, la competencia abierta impone la necesidad de aplicar continuos ajustes en las empresas, de manera de garantizar niveles de precios y calidad de sus productos capaces de impulsar el crecimiento o, al menos, el mantenimiento del nivel de los negocios.

En el campo de la administración se ha producido una avalancha de adquisiciones teórico-prácticas provenientes de experiencias exitosas —particularmente de los nuevos países industrializados del Asia—, y que buscan fundamentalmente alcanzar la eficiencia económica. Así, se vienen acuñando conceptos como el *downsizing*, que importa la reducción de personal e instalaciones, el *right-sizing* que implica alcanzar el “tamaño correcto”, la reingeniería de procesos, etc.<sup>8</sup>

Consecuentemente, la aplicación del conjunto de estas prácticas puede derivar también en el redimensionamiento de las empresas a través del uso de recursos como la tercerización o transferencia de ciertas funciones a empresas cooperantes y la subcontratación de otras unidades económicas.

Sin duda, dichas transformaciones en la estructura de las empresas impactan en el ámbito laboral. Tanto el redimensionamiento

---

<sup>6</sup> Castells.

<sup>7</sup> *Las pequeñas empresas están aprendiendo a basarse cada vez más en servicios comunes (...) con lo que obtienen algunas de las ventajas de las que disfrutaban las grandes empresas (...) Por su parte, las grandes empresas procuran reproducir entre sus filiales y subcontratistas la cooperación y flexibilidad características de las zonas industriales (Farinelli).*

<sup>8</sup> Caldwell (1996).

de la escala productiva de las plantas, como los procesos de externalización de distintas funciones, suponen impactos en la magnitud del empleo y la redefinición de las categorías ocupacionales. Asimismo, la relocalización internacional de las plantas productivas —atraídas por menores costos de la mano de obra o ventajas en la provisión de insumos— y el establecimiento de alianzas coyunturales con otras empresas de distinto tamaño, traen aparejadas transformaciones importantes en la estructura del aparato productivo de los países y en el perfil de su fuerza de trabajo.

## **B. Modificación de las condiciones para la acción sindical**

Los cambios descritos habrían modificado radicalmente las condiciones para el desenvolvimiento de las organizaciones de los trabajadores e inclusive —según algunos analistas— estarían cuestionando su existencia como representaciones genuinas de los intereses de los trabajadores. En este sentido, se pueden anotar como las principales fuentes de influencia sobre las condiciones para la acción de las organizaciones sindicales, las siguientes:

1) *Los condicionamientos de la globalización.* El fenómeno más genérico de globalización o mundialización de la economía impone nuevos límites a la acción de las empresas, obligándolas a desarrollar procesos de desconcentración, relocalización y de rearticulación de las plantas productivas en redes y, por tanto, a establecer nuevas condiciones para la utilización de la fuerza de trabajo.

Estos cambios en la estructura de las empresas implican la subordinación de los trabajadores de distintas regiones a una misma gran corporación que adapta muchos mecanismos y formas de explotación laboral a la situación prevaleciente en los países que reciben los flujos de inversión extranjera directa. Sin embargo, dicha transferencia no implica necesariamente la aplicación de condiciones laborales semejantes a aquellas prevalecientes en el país de origen de los inversionistas. De esta forma, se genera un proceso de creciente competencia entre obreros de diferentes regiones debido a

la diferencia salarial que impulsa más aún la emigración de capitales hacia los países atrasados y el impacto sobre el nivel de empleos en los países industrializados. Adicionalmente, la emigración de los capitales facilitada por las políticas neoliberales, condiciona también la actitud de los trabajadores de los países atrasados al enfrentarlos al riesgo inminente de perder sus fuentes de empleo y alienta la postura de sus gobiernos que oponen el discurso del “interés nacional” ante cualquier acción de los sindicatos por defender las condiciones laborales.

Convencidos de que esta situación constituye el cuestionamiento definitivo de los márgenes nacionales, varios analistas han resaltado la necesidad de que los sindicatos asuman el reto de dar un carácter internacional a la organización y lucha de los trabajadores<sup>9</sup>. Dicha organización debería trascender, además, el estrecho mundo de los trabajadores asalariados y ampliar su cobertura a grupos sociales cada vez más amplios de la sociedad, incorporando el conjunto de demandas que éstos planteen como respuesta a sus necesidades<sup>10</sup>; de lo que se colige que también el contenido de la acción sindical tendría que dirigirse a sustituir su discurso crítico por uno de naturaleza propositiva<sup>11</sup>, sin pretender ir más allá de las posibilidades que presenta la propia economía globalizada.

También la creciente importancia de los procesos de integración regional, que en muchos casos implica la definición de nuevas condiciones para el desarrollo de los mercados de trabajo,

---

<sup>9</sup> *La globalización de la economía mundial está restringiendo rápidamente el espacio en el que significan algo las decisiones de política económica y social tomadas a nivel nacional. Los estados-nación y las legislaciones nacionales son cada vez más irrelevantes (...) ya no puede existir ninguna política sindical efectiva, ni siquiera a nivel nacional, que no sea global en concepto e internacional en organización (Gallin).*

<sup>10</sup> *El desafío se plantea a escala internacional (...) necesita convertirse en un sindicato de ciudadanos, es decir que debe ser menos corporativo y más abierto (Lula Da Silva).*

<sup>11</sup> *Esta nueva realidad exige del movimiento sindical una actitud más agresiva y activa, caracterizada por la capacidad de presentar propuestas alternativas (...) El movimiento sindical tiene que evolucionar en su discurso y en la práctica, para adaptarse a lo que ocurre en el mundo y tomar parte en las decisiones (Lula Da Silva).*

supone un reto a la dotación de un carácter internacional a la organización sindical<sup>12</sup>.

2) *Competencia basada en la productividad*. En un contexto de alineamiento de precios a nivel mundial, las posibilidades reales de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores estarían ligadas a la posibilidad de incrementar la productividad de manera drástica.

En la etapa anterior de la economía, las demandas de mejora de las condiciones laborales podían ser satisfechas sobre la base de un acuerdo implícito de traslación de los costos laborales incrementados a los precios de los productos, situación que era posible gracias a las barreras de protección de la economía nacional frente a la competencia foránea. En la actualidad, debido a la apertura ilimitada a los flujos reales y financieros, tal posibilidad está ausente, produciéndose, más bien, la necesidad de enfrentar la competencia internacional con el incremento de la competitividad de las empresas, la misma que supone la imposición de mecanismos de flexibilidad laboral para afectar los costos laborales.

De aquí se derivan diferentes argumentos en pro de la adopción por parte de los sindicatos de una disposición a la colaboración con el capital, a favor del involucramiento y cooperación por parte de la organización sindical en la búsqueda de mayor competitividad, lo que podría resumirse en la ecuación: "flexibilidad y productividad por protección social y estabilidad en el empleo"<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> *En la medida en que los órganos supranacionales incrementen el espectro de sus funciones, en cuyo caso decisiones referidas a los mercados de trabajo nacionales serán tomadas fuera de cada país integrante (...) los sindicatos (...) deberán comenzar a considerar también la posibilidad de organización regional (Montuschi).*

<sup>13</sup> *Los sindicatos sólo pueden sobrevivir, y con ellos la defensa de los derechos de los trabajadores, planteando un debate social y político sobre las nuevas formas de organización económica, social y política, buscando un modelo que garantice la conexión entre productividad, competitividad, reparto de la riqueza y bienestar social en las nuevas condiciones tecnológicas (Castells).*

3) *Socavamiento del desarrollo social*. La hegemonía incuestionable de las fuerzas del libre mercado estaría deprimiendo constante y aceleradamente las condiciones de trabajo y de vida de la población trabajadora de muchos países, ante la ausencia de fuerzas sociales representativas que reorienten las políticas públicas.

Las políticas económicas adoptadas por los gobiernos a instancias de los organismos internacionales de financiamiento han supuesto una serie de efectos sociales que han resaltado la necesidad de incorporar la participación de los grupos sociales involucrados. Al mismo tiempo, crece la percepción de que el mantenimiento de un régimen democrático, asociado a la vigencia de las libertades económicas que propugnan las políticas neoliberales, depende de la posibilidad de evitar el socavamiento del desarrollo social por acción de las fuerzas ciegas del mercado. En tal sentido, la orientación, el diseño y la aplicación de las políticas públicas se convierten en el centro de atención de la sociedad.

Se dice que la importancia del sindicalismo en la anterior fase del Estado de bienestar, derivaba de su capacidad para incorporar en las políticas públicas aspectos redistributivos a través de su capacidad para llegar a consensos políticos negociados. Actualmente, el repliegue estatal habría disminuido su capacidad para definir el curso de ciertas áreas de la economía, por lo que la presión sindical no tendría los efectos tradicionales de obtención de beneficios para los trabajadores, a lo que se suma la escasez objetiva de recursos públicos para atender las demandas y la insurgencia de nuevos actores más ligados a las orientaciones y objetivos de la acción estatal<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> *Como efecto de estas tendencias, los sindicatos europeos constatan que es menos practicable el camino de la concertación como fuente primaria de beneficios. Los gobiernos por su parte tienen hoy menos necesidad de alcanzar el consenso con los sindicatos para sus políticas; e incluso cuando piden su colaboración, tienen mayores dificultades en cubrir los recursos materiales y simbólicos necesarios para asegurársela (...) La contrapartida a esta pérdida de influencia política del sindicato, por otro lado, sería la mayor capacidad de expresión de otros grupos de interés y de otras formas de articulación de la demanda social (Regini 1994).*

A partir de esta constatación, varios analistas, funcionarios políticos y sindicalistas han resaltado la necesidad de que los sindicatos recuperen su rol de aglutinadores de demandas sociales. Dicha acción sería posible a condición de que éstos asuman en la agenda sindical, la integración de nuevas temáticas como la cohesión social, la promoción de los derechos humanos y de la democracia y hasta la participación activa en el desarrollo, buscando influir en la evolución y el contenido de las políticas de empleo, sociales y económicas<sup>15</sup>. Es decir, los sindicatos deberían superar el marco de los intereses de los trabajadores asalariados, pasando a sostener como su prioridad “los derechos sociales del ciudadano”<sup>16</sup>, y abandonando su naturaleza esencialmente corporativa. En el ámbito estratégico, las organizaciones sindicales deberían optar por el “diálogo social” como mecanismo eficaz para alcanzar determinados objetivos de desarrollo social en un marco de una responsabilidad compartida con el Estado y los demás actores sociales<sup>17</sup>.

Asimismo, en el plano internacional, la presión que ejerce la necesidad de mayor competitividad de los países sobre las políticas económicas y las acciones empresariales, estaría permitiendo la difusión de condiciones precarias de trabajo y la disminución de mecanismos de protección social, en general. Ese es el caso, por ejemplo, de la vulneración de los estándares laborales, lo que permite ventajas coyunturales para los países en desarrollo y que es considerado por los sindicatos de los países industrializados como un “dumping social”. La depresión constante de los estándares laborales en los países atrasados, empero, estaría llevando también a una tendencia hacia la baja de los mismos en los países industrializados.

---

<sup>15</sup> Somavia.

<sup>16</sup> Castells.

<sup>17</sup> *Con todo, la herramienta del diálogo social tiene como consecuencia acrecentar la responsabilidad pública del movimiento sindical en la medida que lo obliga a responder a acuerdos que, respaldados o no de manera directa por el Estado, tiene ese carácter. La relación entre Estado y movimiento sindical traslada su énfasis desde una relación de subordinación, a una de corresponsabilidad política (sin perjuicio del mantenimiento de la autonomía sindical) que conllevan las modalidades tripartitas (Sepúlveda [b]).*

En este sentido, lo que correspondería, según analistas y sindicalistas, sería la incorporación de mecanismos, adscritos a los acuerdos sobre comercio mundial, que velen por el cumplimiento obligatorio de un mínimo de derechos que garanticen el uso de la fuerza de trabajo en condiciones decentes<sup>18</sup>. Los sindicatos tendrían, entonces, el imperativo de trascender sus demandas hacia un plano mundial y de incorporarlas a la institucionalidad vigente en el proceso de globalización económica, como son la OMC y la OIT<sup>19</sup>.

4) *Desindustrialización y desproletarización tecnológica*. Los fenómenos del desplazamiento paulatino de la industria por los servicios y de la incorporación creciente de las innovaciones tecnológicas en algunas fases de la producción, ejercen una influencia importante sobre las condiciones para la acción sindical al impactar sobre la estructura industrial de los países y sobre la propia estructura de las categorías ocupacionales<sup>20</sup>.

Los adelantos tecnológicos que permiten la miniaturización de los productos, con la correspondiente disminución en el consumo de materias primas, y la elevación de la productividad, ocasionan la disminución de la población ocupada en ciertas ramas industriales que en el pasado destacaban como importantes demandantes de mano de obra; tal el caso, por ejemplo, de la minería y la siderurgia. Paralelamente, las nuevas prioridades de la demanda han inducido el incremento de actividades de servicios de diversa naturaleza.

---

<sup>18</sup> (CIOSL).

<sup>19</sup> *El entorno cambiante implica que los sindicatos deben adoptar un papel más importante en un mundo integrado. Los sindicatos ya no son los portavoces de simples grupos sectoriales. De hecho, no hay soluciones sectoriales para los problemas integrados (...) Los sindicatos tienen un considerable margen de acción en el plano internacional. Los sindicatos pueden ser interlocutores influyentes en el plano mundial sólo cuando sus preocupaciones básicas (las normas laborales por las que lucharon durante todo el siglo XX) son reconocidas y aceptadas universalmente (...) los sindicatos deberían tratar de conseguir que las normas del trabajo universales, tengan un respaldo del poder político e influir de esa manera en las políticas y programas de las instituciones multilaterales (Somavia).*

<sup>20</sup> Spyropoulos (1991).

Del mismo modo, la aplicación de la tecnología en determinadas fases de los procesos productivos, ha ocasionado la sustitución de algunas categorías ocupacionales por otras ligadas a la operación de nuevos instrumentos y al ejercicio predominante de conocimientos especializados.

Estos hechos han tenido, sin duda, un impacto importante en la tasa de sindicalización, pues han significado la disminución numérica de algunos sectores tradicionalmente fuertes en términos de organización sindical. La presencia de numerosas unidades económicas con muy pocos ocupados, característica de muchos servicios, limita la capacidad de organización al afectar una condición favorable que estuvo presente en el pasado: el grado de concentración de los trabajadores. De igual manera, la emergencia de nuevas categorías ocupacionales y el crecimiento proporcionalmente mayor del empleo en nuevos servicios, han introducido también la dificultad para distinguir los rasgos específicos de las relaciones laborales asalariadas y, por tanto, de las condiciones para la unificación de los trabajadores.

A partir de estas consideraciones, algunos autores han llegado a conclusiones sorprendentes, desde la que afirma que el mundo vive un proceso de extinción del trabajo<sup>21</sup> y, por ello, no existe un lugar para el sindicato como organización de un grupo social específico, hasta aquella que relieves la posibilidad de organizaciones más amplias y genéricas que correspondan a la naturaleza también genérica de las personas como ciudadanos o consumidores. Con todo, el elemento común de ambas posturas es la certeza de que la llamada centralidad obrera se ha perdido, pues su sustento, la existencia de una masiva clase proletaria poseedora de ciertos rasgos particulares provenientes de una economía industrial, ha dejado su lugar a una sociedad post-industrial.

5) *Nuevas formas de organización del trabajo y relaciones laborales.* La innovación en la forma de organización del trabajo, a través de la

---

<sup>21</sup> Rifkin (1997).

imposición del modelo de gestión participativa, impacta sobre las condiciones para la actividad organizada de los trabajadores al provocar la descentralización de las relaciones laborales.

De manera general, estas nuevas formas de organización del trabajo se encaminan a sustituir la negociación colectiva por relaciones obrero-patronales más focalizadas e individualizadas, contribuyendo a la paulatina marginación del sindicato, subordinándolo a la presencia institucionalizada de los equipos de trabajo, los círculos de calidad y las nuevas formas de remuneración ligadas al desempeño individual<sup>22</sup>.

En consecuencia, los empresarios han desplegado una diversa serie de estrategias en el ámbito de las relaciones laborales, que van desde una estrategia neoliberal a ultranza —sin sindicato—, pasando por una estrategia de “gestión pactada”, con participación sindical en procesos de reorganización de la producción y sólo a nivel de empresa, hasta una estrategia “inconsciente” o “dualista”, que vendría a ser el resultado de la aplicación de las otras y que se encarnaría en la existencia de un amplio sector informal donde está ausente el sindicato.

Además, la flexibilización de las relaciones laborales inherente a la aplicación de las estrategias empresariales y a la modificación de los regímenes legales, ha producido inestabilidad laboral, inclusión de nuevas categorías laborales y polifuncionalidad laboral, crecimiento sostenido del empleo de mujeres y trabajadores jóvenes, difusión de nuevas formas de contratación y remuneración, etc., que han derivado en la existencia de una creciente heterogeneidad laboral, caracterizada por el “crecimiento de las dimensiones y del peso de los trabajadores con un status incierto en el mercado de trabajo”<sup>23</sup>.

Por ello, los sindicatos se verían enfrentados cada vez más a la dificultad de agregar reivindicaciones e intereses de trabajadores tan

---

<sup>22</sup> Montuschi.

<sup>23</sup> Regini (1994).

heterogéneos y, por tanto, de poder sostener una cohesión basada tradicionalmente en intereses comunes. La debilidad de las organizaciones sindicales, entonces, se plasmaría en la incapacidad para exigir e imponer a los empresarios ciertos estándares de protección al trabajo, que satisfagan las expectativas de los trabajadores.

Nos encontraríamos, por lo tanto, ante la presencia de cambios en las percepciones de los trabajadores acerca de la utilidad de una organización que represente sus intereses generales en un contexto dominado por una lógica individualista de consecución de beneficios. Es decir, no sólo que la transformación material de los procesos productivos limitaría la posibilidad de constituir representaciones generales y una identidad "ideológica" entre los trabajadores, sino que se habrían operado modificaciones en la subjetividad de éstos, de manera que se inclinen por la priorización de resultados individuales que, por otro lado, no siempre tienen que ver con los salarios o las condiciones generales de trabajo. Esto, inclusive, derivaría en una suerte de demandas por flexibilidad de parte de algunos trabajadores, generalmente ubicados en un status de mayor jerarquía o con características especiales como su mayor poder de negociación (técnicos, profesionales, etc.)<sup>24</sup>.

Desde otro punto de vista, no contradictorio con el anterior, diversos autores han sugerido que ante la imposibilidad de "agregar" intereses heterogéneos, los sindicatos tendrían la posibilidad de persistir como organizaciones representativas si logran "reflejar la diferenciación y quizá la fragmentación de los intereses, que se derivan tanto de las rápidas transformaciones en las posiciones de los trabajadores y en los perfiles profesionales, como de la articulación de las demandas y de las necesidades de los trabajadores". La forma que debería adquirir el contenido de la acción sindical, entonces, sería la de aspirar al establecimiento de un "marco de reglas generales mínimas" a través de una "negociación política"<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Regini (1994).

<sup>25</sup> Regini (1994).

De ahí se deriva que los sindicatos tendrían que repensar sus estrategias y el límite de sus acciones, pasando de un sindicalismo resistencialista o preocupado únicamente por aspectos redistributivos, a uno dispuesto a concertar y cooperar con la empresa y con el poder político tras objetivos que permitan la mejora de las condiciones laborales y el logro de mayor competitividad, entre los que podrían incluirse demandas como la participación en el planeamiento estratégico de la empresa<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> *Una estrategia así construida le permitiría al sindicato intervenir de manera más clara en cómo se utiliza la fuerza de trabajo, y observar si realmente es esa la forma más eficiente o si, por el contrario, es una forma improductiva que impide mejorar los parámetros de competitividad de la empresa o mejorar las condiciones de contratación y de vida de los/as trabajadores/as (Sepúlveda [a]).*

## CAPÍTULO DOS

# El nuevo escenario laboral en Bolivia

### A. Transformaciones en la estructura productiva y estrategias de competitividad

La principal vía de transformación de la estructura productiva nacional ha sido el repliegue del Estado de las actividades económicas a través de la capitalización de las principales empresas públicas, la privatización de otras empresas y la apertura de los mercados sectoriales a la inversión privada, particularmente extranjera.

A partir de esas reformas estructurales, se produjeron cambios sustanciales en la orientación y objetivos de la producción y el manejo de las empresas a raíz del cambio jurídico de la propiedad de los medios de producción. Las consecuencias más importantes, aparte del uso y destino de los excedentes, fueron la disgregación de las empresas en varias unidades diferentes, ubicadas en partes específicas del proceso productivo, y la aplicación de nuevas formas de gestión empresarial, que supusieron transformaciones en organización del trabajo y la flexibilización de relaciones laborales.

Como ejemplo de ello, se puede citar las modificaciones profundas sufridas por los sectores de telecomunicaciones, hidrocarburos y energía eléctrica<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Barja (1999).

En el sector de telecomunicaciones, el monopolio estatal fue sustituido por el monopolio temporal de ENTEL capitalizada, estableciéndose un proceso de apertura del mercado de las telecomunicaciones hacia otros inversionistas. Sin embargo, los cambios legales e institucionales, permitieron ya —antes del vencimiento del monopolio otorgado por el contrato de capitalización—, la emergencia de un segmento competitivo de telefonía móvil y la transformación forzada de las cooperativas de telefonía local, a través del establecimiento de metas de eficiencia y bajo el riesgo de perder porciones importantes de su mercado.

La capitalización de la Empresa Nacional de Electricidad (ENDE) dio lugar a su desmembración en tres empresas de generación y una de transmisión. Asimismo, la apertura del sector y la privatización de las otras empresas menores modificó el mercado, separando las funciones del circuito en tres fases diferentes: generación, transmisión y distribución de energía.

Por su parte, la capitalización y privatización de YPFB dio paso a su conversión en una empresa que administra los contratos de adjudicación a empresas privadas, y a un mercado sectorial dividido según las diferentes fases de exploración y explotación, transporte y distribución, refinación y comercialización.

Otros efectos de la aplicación de las reformas con impacto importante sobre la estructura productiva han venido por la apertura comercial irrestricta, que significó en un primer momento la disminución de actividades y hasta la quiebra de muchas empresas en varios sectores, catalogadas como ineficientes frente a la creciente competitividad internacional y cuyos rasgos principales eran la elevada capacidad instalada ociosa, obsolescencia de máquinas e inadecuados métodos administrativos.

Respecto a las estrategias competitivas asumidas por las empresas, se puede observar que éstas han importado la adopción de nuevas formas de organización de la producción y de los procesos de trabajo, además de cambios corporativos de las empresas y la flexibilización de las relaciones laborales.

En las actividades orientadas hacia el mercado de exportación, los segmentos de grandes empresas han profundizado formas tayloristas de organización del trabajo, junto a la incorporación de tecnología moderna, pero especializada en alto grado por las exigencias de las economías de escala. Los casos más ilustrativos son los que se han producido en la minería, los hidrocarburos y las telecomunicaciones.

En el caso más destacado, el de la minería, se ha producido un cambio radical en las condiciones de competitividad sectorial al introducirse, por parte del segmento más dinámico de empresas ligadas al capital transnacional, nueva tecnología en los procesos (explotación masiva, a cielo abierto, etc.) y una diversificación en los productos (polimetálicos y oro)<sup>28</sup>. En el plano de la organización del trabajo, como se mencionó, se han desarrollado en mayor grado las formas de organización taylorista a través de estructuras jerarquizadas basadas en la separación entre concepción-planificación y ejecución de tareas. Sin embargo, se puede advertir también cambios en la estructura corporativa de las empresas, que han dado lugar a la presencia de prácticas de subcontratación en algunas partes del ciclo productivo, particularmente en la prestación de servicios de transporte, mantenimiento, etc.

Por otra parte, en el sector de la industria manufacturera la situación es más diversa, pues se han verificado cambios importantes en algunas ramas dinámicas, que han explicado la recuperación del sector luego de la recesión producida por la apertura comercial. Sin embargo, las transformaciones productivas en conjunto no han alcanzado a modificar el perfil liviano de la manufactura y su rasgo característico de predominio de empresas de reducido tamaño, por lo que las experiencias más relevantes en materia de modificación de las estrategias competitivas se han limitado a un número reducido de empresas de mayor tamaño.

---

<sup>28</sup> Escóbar (2000).

El criterio predominante de las empresas grandes y medianas de la industria ha sido privilegiar el incremento del volumen del producto, por lo que las estrategias de productividad se han dirigido a mejorar, ampliar y sustituir su acervo de capital previo, con maquinaria y equipo de mayor capacidad y velocidad de producción<sup>29</sup>. En reducidos rubros se imponen como criterios la producción bajo el sistema del "justo a tiempo", específicamente en empresas cuya producción es insuficiente frente a la demanda o cuyos insumos son en extremo perecederos.

La renovación de capital, empero, se concentró básicamente en cambios electromecánicos, siendo la incorporación de tecnologías electrónicas una experiencia más limitada y dirigida, casi exclusivamente, a áreas administrativas o de apoyo a la producción. En la práctica productiva se introdujo, sin embargo, la preocupación por la reducción de tiempos muertos y la reducción de fallas y desperdicios, así como la reducción de tiempos en la provisión de insumos.

En la organización del trabajo, se avanzó en la ampliación de tareas y menos en el enriquecimiento de las mismas. La presencia de grupos de trabajo adquirió más bien la forma de las tradicionales "cuadrillas" y no alcanzó el grado de los círculos de calidad o de grupos de trabajo con mayor involucramiento en la planificación y control de los procesos. Se ha verificado la existencia de subcontratación, pero generalmente en actividades ligadas a servicios de apoyo a la producción como el transporte, o en tareas de vigilancia y alimentación del personal.

Esta esquematización de las estrategias competitivas de los sectores productivos, sin embargo, no alcanza a retratar la riqueza de formas híbridas que se verifican en la realidad. Tanto en los sectores ligados a la exportación, como en el caso de las ramas ligadas preferentemente al mercado interno, se produce una combinación de diferentes mecanismos e instrumentos correspondientes a las fases descritas.

---

<sup>29</sup> Arauco (1996).

En ausencia de cambios radicales y profundos de la estructura productiva, que denote modernización tecnológica importante, las empresas de las distintas ramas han privilegiado la adecuación de nuevas formas organizativas del trabajo a condiciones técnicas tradicionales y hasta obsoletas. Se ha producido, entonces, lo que algunos autores denominan “mimetismo de conductas empresariales”<sup>30</sup> o “estrategias defensivas”, que se dirigen a elevar los grados de explotación de la fuerza de trabajo, a través de la funcionalización de las nuevas formas organizativas que van desde la extensión del tiempo de trabajo hasta la inclusión de instancias que canalizan la participación del trabajador en tareas de control de la producción, pasando por la reedición de formas de externalización de costos en algunas esferas de la producción y de los servicios de apoyo a la misma.

En este aspecto, el papel que juega el denominado sector informal refuerza la idea de que este proceso constituye una estrategia del capital. En efecto, la presencia de un amplísimo y mayoritario universo de pequeñas unidades productivas en las diferentes ramas de actividad, que se vinculan con las empresas del sector estructurado a través de redes invisibles de servicios y de subcontratación, dan cuenta de que dicha estrategia de competitividad se asienta en la posibilidad de funcionalizar el atraso con las formas nuevas de producción para elevar las utilidades empresariales<sup>31</sup>. Este carácter de estrategia empresarial, que se puede asimilar a formas de subsunción real y formal del trabajo al capital<sup>32</sup>, se constituye en la línea directriz en la explicación de los bajos niveles de productividad y, por tanto, de competitividad de la producción nacional. En otro sentido, señala de forma más certera el lugar que ocupa la demanda para reformar la legislación de las relaciones laborales como tarea pendiente en la agenda de reformas estructurales.

---

<sup>30</sup> Gutiérrez (1990).

<sup>31</sup> Varios estudios de caso han demostrado la existencia tanto de la combinación al interior de las empresas formales de distintas formas organizativas, como de la estrecha vinculación de ésta con las microempresas del sector informal: producción de calzados, confección de prendas de vestir, minería, construcción, floricultura, etc. (Arze 1997; Kruse 1999; Antelo 1999; García 1999).

<sup>32</sup> García (1999).

La asunción de las estrategias empresariales descritas y la transformación del rol del Estado, han traído aparejado un verdadero proceso de *flexibilización de las relaciones laborales*, aprovechando la debilidad institucional del Ministerio de Trabajo, algunas disposiciones legales permisivas (D.S. 21060) y los propios resquicios que ofrece la Ley General del Trabajo (por ejemplo, el llamado “*término de prueba*”) para la vulneración de los derechos laborales.

El siguiente cuadro describe algunas prácticas que empleadores de empresas privadas de distinto tamaño, e inclusive el propio Estado, realizan como forma de reducir los costos laborales.

Ámbito	Mecanismo
<b>Contrato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos eventuales consecutivos de 89 días.</li> <li>- Contratos a plazo fijo consecutivos de 1 año de duración.</li> <li>- Subcontratación de fuerza de trabajo a través de empresas o mediante funcionarios de la misma empresa que hacen de contratistas.</li> <li>- Trabajo a domicilio.</li> <li>- Introducción de problemas económicos como causal de despido (Minería: caída de demanda y de precios internacionales).</li> <li>- Elusión del preaviso.</li> <li>- Recontratación de despedidos en peores condiciones.</li> <li>- Polivalencia del trabajador y paulatina eliminación del puesto fijo con tareas específicas.</li> </ul>
<b>Salarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elusión de Salario Mínimo Nacional.</li> <li>- Elusión de bono de producción y prima de utilidades.</li> <li>- Establecimiento de formas de pago ligadas al rendimiento y reducción paulatina del Haber básico.</li> <li>- Presión para aumentar rendimiento a través de competencia entre equipos de trabajadores.</li> <li>- Diferenciación salarial, entre permanentes y eventuales, para un trabajo similar.</li> <li>- Elusión de recargo por horas extraordinarias.</li> <li>- Elusión de recargo por trabajo en domingos y feriados.</li> </ul>
<b>Tiempo de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extensión ilegal de la jornada diaria de trabajo.</li> <li>- Reducción del descanso al interior de la jornada diaria.</li> <li>- Compensación en dinero por el no uso de vacaciones.</li> <li>- Práctica de jornadas semanales extendidas: 15 días sin descanso, 3 semanas de trabajo y una de descanso, etc.</li> <li>- No se reconocen domingos ni feriados.</li> <li>- Discreción del empleador en el otorgamiento de vacaciones.</li> <li>- No se respeta jornada menor para mujer trabajadora.</li> <li>- Extensión de jornada diaria de trabajo con el objeto de “corregir errores”, lo que sirve para eludir recargos salariales.</li> <li>- No se respeta horario de lactancia en favor de madres trabajadoras.</li> </ul>

Fuente: Memorias de Talleres Cedla con trabajadores de diversos sectores.

En efecto, la información proveniente de diferentes fuentes destaca el uso frecuente de mecanismos que permiten la utilización flexible de la fuerza de trabajo, mediante la elusión de disposiciones legales, tanto en unidades económicas del sector privado formal como del informal e inclusive en algunas instancias públicas como los gobiernos municipales. Sin embargo, se debe aclarar que este recuento no es exhaustivo, que puede estar subestimando la cantidad de mecanismos utilizados y que no incluye algunas prácticas aberrantes denunciadas reiteradamente por trabajadores y dirigentes sindicales.

Finalmente, la flexibilización subrepticia de las relaciones laborales ha contado con el auxilio de acciones empresariales y estatales destinadas a socavar la fuerza de las organizaciones sindicales. La observación de las condiciones laborales en el país delata que no sólo en el llamado sector informal se verifican frecuentes atentados contra la libertad sindical, sino que dicha situación es extensible a muchas empresas del sector formal. El franco desconocimiento del derecho a sindicalizarse, las amenazas veladas contra quienes alienan la organización de sindicatos, la elusión de normas como la declaratoria en comisión, la prohibición de descuentos salariales para sostener financieramente a las organizaciones y hasta los intentos de penalizar algunas acciones de los trabajadores se cuentan entre las prácticas antisindicales desarrolladas.

Con un cariz diferente pero en la misma dirección, se pueden citar algunas experiencias de negociación colectiva y de modificación parcial de la normativa laboral. Tal es el caso del publicitado convenio colectivo de ENTEL, donde se ha experimentado la flexibilización a partir de una "negociación de concesiones" entre trabajadores y empleador en oportunidad de la capitalización de la empresa, que ha dado como resultado la introducción de nuevas formas de uso polifuncional de la fuerza de trabajo a cambio de una supuesta estabilidad laboral por el tiempo de duración del convenio colectivo<sup>33</sup>. En el plano de las modificaciones legales, se encuentran algunas dis-

---

<sup>33</sup> En entrevistas con trabajadores de esta empresa, se pudo comprobar la existencia de una serie de despidos disfrazados detrás de la figura de "abandono del pues-

posiciones como la nueva Ley de Municipalidades, la Ley del Estatuto del Funcionario Público y otras disposiciones menores que afectaron las condiciones de trabajo en sectores como el magisterio fiscal.

## **B. Mercado del trabajo y condiciones laborales**

### **Los principales cambios en la estructura del mercado de trabajo urbano**

La estructura del empleo se ha modificado sustancialmente a partir de la aplicación de las medidas de ajuste. Éste se caracteriza actualmente por: el cambio en el grado de importancia de los diferentes sectores del mercado de trabajo en la generación de empleo, la agudización del carácter terciario del empleo, el crecimiento importante de categorías ocupacionales no asalariadas y el incremento del subempleo.

En el conjunto de ocupados urbanos, la participación estatal se redujo a la mitad, pasando de un 24% para 1985 a sólo 13% en 1995. Teóricamente, esta reducción debería ser contrarrestada por una absorción de fuerza de trabajo por parte del sector empresarial; sin embargo ello no sucedió, pues la empresa privada mantuvo a lo largo del período una participación minoritaria en la absorción de la mano de obra urbana: 16% en 1985 y 18,4% en 1995. De este modo, el protagonismo en la generación de empleo en nuestro país recayó en el sector informal (segmentos semiempresarial y familiar) y en los hogares privados que, en conjunto, incrementaron su participación en el total de ocupados urbanos del 60% al 68% en 1995<sup>34</sup>.

---

to de trabajo", ocasionada por la imposibilidad de algunos trabajadores de cambiar intempestivamente de residencia -en algunos casos a regiones alejadas- como lo exigía la libertad (pactada) del empleador para realizar cambios geográficos de personal de acuerdo a las necesidades de la empresa.

<sup>34</sup> El dato del INE de 54,4% para todo el sector informal para 1997, resulta de la subestimación del sector semiempresarial en favor del sector empresarial, debido a que clasifica a los sectores a partir del tamaño del establecimiento y no de la forma de organización del trabajo, tal como lo hace el CEDLA.

Por su parte, el análisis de la estructura del empleo urbano, según ramas de actividad, refleja una tendencia estructural de la economía, que consiste en la presencia preponderante de los sectores terciarios: comercio y servicios. A lo largo del período de ajuste estructural, el comercio y los servicios han mantenido una participación de alrededor de 60% del total de ocupados. Este fenómeno y el hecho de que el empleo industrial no haya observado cambios importantes, revelan también, de alguna manera, los limitados impactos del modelo vigente para transformar el perfil productivo nacional.

De manera similar, la observación del empleo desde el ángulo de las categorías ocupacionales sugiere que los cambios ocurridos en la economía se han reflejado en una participación creciente de empleos de baja productividad y atrasados tecnológicamente. En efecto, existe una correlación estrecha entre la dinámica de los sectores de trabajo y las categorías ocupacionales, que demuestra que no ha habido avances en la modernización de los procesos productivos. Así, el incremento de la categoría de trabajador por cuenta propia expresa más la difusión de actividades ligadas al comercio minorista y a servicios de tipo personal generados como resultado de las estrategias de sobrevivencia de las familias, que el resultado de procesos de descentralización de las empresas formales o la aparición de nuevas actividades ligadas a desarrollos tecnológicos que permiten una mayor autonomía del trabajador. Asimismo, la presencia importante y creciente de trabajadores familiares no remunerados da cuenta, primordialmente, de un peso importante del atraso económico encarnado en la insuficiente división social del trabajo.

De acuerdo a la información estadística oficial, la tasa de desempleo abierto ha permanecido en las últimas décadas por debajo del 5%, con la excepción del año 1989 en que alcanzó su pico más elevado de 10,4%. Por esto, cabe concluir que el problema central del mercado laboral no es el desempleo, sino el subempleo. En efecto, el subempleo por ingreso horario<sup>35</sup> alcanzó en 1997 al 53% de los

---

<sup>35</sup> Definido como la ocupación en puestos de trabajo inadecuados en términos de insuficiencia de ingresos para la satisfacción de las necesidades básicas.

Un elemento alarmante acerca de la difusión de la eventualidad es que muchos de los trabajadores eventuales permanecen en esa condición por períodos prolongados, contrariando toda normatividad laboral al respecto. Así, en el sector estatal, en el año 1995, un 35% de los eventuales había permanecido en esa condición por más de 1 año, en el sector empresarial esta cifra alcanzaba a 32% y en el semiempresarial a 29%.

### *Crecimiento del empleo de tiempo parcial*

Otro reflejo del deterioro de las condiciones de trabajo es la existencia cada vez mayor de personas que trabajan menos de 40 horas a la semana; es decir, jornadas menores a la norma establecida legalmente. La participación de este tipo de trabajadores ha aumentado en todos los sectores: en el estatal ha pasado de 31,6% para 1989 a 39,4% para 1995, en el sector empresarial de 12,8% a 13,9% y en el sector semiempresarial de 20,7% a 21,6%, en el mismo período.

### *Incremento de las jornadas laborales*

Las jornadas laborales promedio por semana han sufrido cambios importantes en el conjunto de la economía. En el período de 1989 a 1995, las jornadas laborales promedio han disminuido levemente en el sector estatal (40 a 39 horas), han aumentado también levemente en el sector empresarial (50 a 51 horas) y se han mantenido prácticamente iguales en el caso del sector semiempresarial (47 horas). Sin embargo, si tomamos en cuenta, como se anotó líneas arriba, la existencia de un número importante de trabajadores de tiempo parcial y realizamos el cálculo de la jornada promedio únicamente para los ocupados que trabajan más de 40 horas semanales, tenemos que las jornadas en el sector estatal subieron de 47,8 horas a 49 horas entre 1989 y 1995; en el sector empresarial de 53,4 horas a 55,5 horas; y en el sector semiempresarial, de 53,2 horas a 54 horas.

Peor aún, se debe anotar que en el conjunto de los trabajadores de los diferentes sectores se ha difundido la ampliación del número de horas trabajadas a través de la prestación de servicios en una se-

gunda ocupación o puesto de trabajo, como medio para complementar sus reducidos salarios. En efecto, este fenómeno alcanza al 16% de los asalariados del sector público, a poco más del 7% en el sector empresarial y al 6,5% en el sector semiempresarial.

De esta manera, las jornadas laborales totales promedio de los ocupados se elevan considerablemente, aún incorporando a aquellos trabajadores que no cumplen jornadas iguales o mayores a 40 horas semanales. Así, en el caso del sector estatal, los trabajadores realizan labores que extienden su jornada semanal hasta las 43 horas, es decir que dedican a la ocupación complementaria al menos 4 horas semanales más; en el sector empresarial la jornada total llega a 62 horas, es decir que la actividad secundaria insume 11 horas más; y en el sector semiempresarial la jornada total suma 56 horas, de las cuales 9 son dedicadas a la actividad secundaria como promedio.

### *Ingresos laborales*

En el ámbito de los ingresos laborales reales se puede observar una tendencia al crecimiento en el conjunto de las ramas de actividad económica. En efecto, la tasa anual promedio de crecimiento de los ingresos de todos los ocupados de las diferentes ramas alcanzó a 4,08% y un crecimiento acumulado de 32,6%, para el período de 8 años y 8 meses que median entre las encuestas de las gestiones 1989 y 1997. Sin embargo, se debe señalar que aún habiéndose verificado un incremento real de los ingresos laborales durante el período analizado, la magnitud de los mismos no guarda relación con las necesidades reales de los trabajadores y sus familias.

Al interior de las ramas se observan diferencias importantes, pues mientras la tasa de crecimiento promedio de los ingresos en la industria fue de 2,75%, la de otras ramas (entre las que destacan las actividades financieras) fue de 5,05%. Del mismo modo, desde la óptica de las categorías ocupacionales, se pueden observar importantes asimetrías: los ingresos laborales de los trabajadores del hogar disminuyeron a una tasa anual promedio de 0,77%, los correspondientes a los profesionales crecieron anualmente menos

del 0,5%, los ingresos de los obreros se incrementaron a razón de 1,3% anual, los de los empleados aumentaron a una tasa de 4,7% y los pertenecientes a los patrones-empleadores se elevaron a una tasa de 5,4%.

Se debe destacar también que, en la mayoría de los casos, los trabajadores obtuvieron incrementos en sus ingresos laborales menores a la tasa promedio de crecimiento del producto que fue de 4,2% para el mismo período, de lo que se puede colegir que el incremento del producto o ingreso agregado no favoreció a los trabajadores durante gran parte del período de reformas económicas neoliberales.

### *Acceso al seguro social de salud*

Otro indicador importante sobre las condiciones laborales vigentes es el referido al acceso del trabajador a algún tipo de sistema de seguridad social que cubra, por lo menos, las necesidades relacionadas con la salud.

La información estadística al respecto, aunque parcial y disponible únicamente para un período corto de tiempo y exclusivamente para el área de las ciudades capitales, señala un deterioro importante en varios sectores del mercado de trabajo. En efecto, en el período 1989-1992, el acceso de los asalariados dependientes del Estado a algún tipo de seguro social de salud disminuyó del 83,2% a un 81,9% del total, en el caso de los asalariados del sector empresarial la cobertura cayó de 34,1% a 32,6%, en tanto que en el sector semiempresarial la cobertura mejoró levemente de 17,3% a 18,7% del total de trabajadores asalariados.

En síntesis, se puede concluir que el reducido nivel de acceso al seguro de salud muestra una tendencia al deterioro, pues de ser casi la mitad de los asalariados los que tenían ese servicio en 1989, en sólo tres años esa cobertura cayó a menos del 30%.

### *Acceso a otros beneficios complementarios*

De acuerdo a la legislación vigente en materia laboral, el conjunto de los asalariados —con pocas excepciones—, debería percibir una serie de beneficios colaterales a su salario, tales como el aguinaldo, la prima por utilidades, el bono de producción y otros. La ausencia de la percepción de estos beneficios podría, entonces, considerarse un indicador adicional de la precarización de las condiciones laborales en el país o, en otros términos, la creciente “informalidad” de las relaciones laborales.

Del total de asalariados ubicados en las ciudades capitales, el 35,1% no recibía ninguno de esos beneficios complementarios en el año 1989; tres años más tarde, esa situación empeora, aumentando el número de trabajadores sin ningún beneficio adicional al 46,8% del total. Esto quiere decir que la elusión del pago de beneficios adicionales por parte de los empleadores ha aumentado en ese período.

De manera más específica, se observa que el número de asalariados sin beneficios complementarios de todas las ramas, sin excepción, ha aumentado drásticamente entre 1989 y 1992. Así, en la industria manufactura esa proporción ha subido de 40% a 55%, en la construcción de 71% a 82%, en el transporte de 49% a 55%, en el comercio de 42% a 61%, en los servicios de 22% a 38% y, finalmente, en otras ramas de 29% a 38%.

### **Cambios relevantes en el empleo rural**

En las dos últimas décadas se ha ido produciendo una serie de transformaciones en el empleo rural, debido a la difusión de relaciones de producción capitalistas, que han trastocado las tradicionales relaciones comunitarias y las características de la economía campesina de subsistencia que, pese a todo, sigue siendo mayoritaria. Con todo, el telón de fondo de estas transformaciones es el paulatino despoblamiento del área rural y la creciente urbanización.

En efecto, tomando en cuenta la información proveniente de los dos últimos censos nacionales de población y la Encuesta Nacional de Empleo del año 1996, se confirma dicha tendencia, que conduce a la reducción de la participación relativa de la población económicamente activa (PEA) rural en el total nacional, pues cae desde el 59% en 1976 a sólo 47% en 1996. Según algunos autores, esta tendencia ha sido más fuerte en regiones que cuentan con agricultura tradicional<sup>36</sup> y se ve afectada, además, por el crecimiento de centros poblados que adquieren rasgos cada vez más urbanos, particularmente en regiones donde la influencia de explotaciones agrícolas modernas es creciente.

En referencia a la estructura sectorial del empleo rural cabe anotar que, pese a que la población ocupada vinculada a actividades no-agropecuarias habría descendido durante el mismo período, se ha verificado cambios importantes que dan cuenta de una paulatina, aunque muy lenta, transformación. Por una parte, la reducción en la participación relativa de la población ocupada en actividades no-agropecuarias, desde un 21% hasta aproximadamente el 14% en 1996, se podría explicar a partir de la tendencia mencionada de urbanización paulatina de la provincia rural, que implica una separación espacial de las actividades de transformación de las materias primas y de otras labores vinculadas a la distribución de la producción, de las actividades propiamente productivas. Es decir, que el crecimiento de las actividades no-agropecuarias —como reflejo de una mayor mercantilización de la economía rural— se produce en la forma de una emigración de dichas actividades hacia centros más poblados y con rasgos urbanos más acentuados. Así, si integramos a las poblaciones del resto urbano —centros con más de 2.000 habitantes— con la población rural, podremos observar que del total de la PEA de ese conjunto, un 30% de las personas se dedicaba a actividades no agropecuarias en 1996.

El comportamiento del empleo en labores agropecuarias sería además de naturaleza muy focalizada. Debido a las limitaciones en

<sup>36</sup> Pacheco (1998).

el acceso a la tierra y por la restricción o escasa rentabilidad de los mercados, áreas de agricultura tradicional e inclusive de zonas de agricultura comercial estarían verificando altos índices de expulsión de mano de obra, que emigraría tanto a centros urbanos, como a zonas de expansión de la frontera agrícola y establecimiento de empresas que poseen tierras más productivas<sup>37</sup>. De este modo, habría un cambio espacial importante en el empleo rural.

La creciente importancia de las relaciones laborales capitalistas en el área rural, también pueden observarse a partir de la revisión de lo sucedido en el período en la estructura de las categorías ocupacionales. Pese a que se mantiene como hegemónica la presencia de la categoría de trabajadores por cuenta propia —pequeños productores campesinos—, destaca su virtual estancamiento en las dos décadas consideradas. Además, en su interior es también visible el fenómeno consistente en que la subsistencia de numerosos trabajadores de este tipo depende cada vez menos exclusivamente de las actividades agropecuarias realizadas en su propia tierra, observándose, más bien, que buscan ocupaciones alternativas fuera del predio y, en muchos casos, en actividades no agropecuarias<sup>38</sup>.

En el caso de los trabajadores asalariados, la información estadística refleja su disminución relativa al interior de la PEA rural. Aunque es posible que en este descenso haya influido la mayor mecanización de algunas tareas en ciertas actividades agrícolas —lo que llevaría a menores coeficientes de uso de mano de obra—, es preciso advertir que los censos y encuestas realizadas en determinada época del año no permiten observar comportamientos de naturaleza estacional, que es precisamente una de las características de las actividades agropecuarias que se han destacado en las transformaciones recientes en el campo.

Por esa razón, se debe señalar que una mirada más detenida en la estructura ocupacional del empleo rural, permite conocer que se

---

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> Pacheco (2000).

ha producido un importante crecimiento de la categoría “patrones” —a una tasa anual del 14,6%—, que se declaran habituales empleadores de fuerza de trabajo asalariada. Este fenómeno alcanza no sólo a medianas y grandes empresas, sino también a un número creciente de pequeños productores; asimismo, es visible su difusión en las regiones de los valles y el altiplano y no únicamente en la región del oriente. Como dato ilustrativo, baste mencionar que del total de 77.946 “patrones” identificados en 1996, que constituyen el 4,8% de la población ocupada agropecuaria del país, un 52% contrata exclusivamente trabajadores asalariados y un 21% combina la utilización de trabajo asalariado con trabajo familiar, aunque el primero es dominante<sup>39</sup>.

El cambio en las funciones de la agricultura —ocurrida en años recientes y por efecto de la aplicación del ajuste—, desde un rol de oferente de alimentos para el mercado interno hacia un papel más importante en la producción de bienes exportables, ha significado que, de cierta forma, la demanda de mano de obra asalariada se haya focalizado en algunas regiones del país. Particularmente, en el caso de la agricultura, se habrían gestado una serie de mercados laborales temporales a los que acuden campesinos pobres provenientes de la agricultura tradicional y otros grupos atraídos por el crecimiento sostenido de algunos rubros productivos de exportación, particularmente en el departamento de Santa Cruz. También las zonas de explotación forestal y agroforestal, como la castaña, y de rubros como el vitivinícola, estarían produciendo la presencia de mercados de trabajo regionales<sup>40</sup>.

La situación actual de la dinámica del empleo rural estaría comandada por una serie de factores. Existiría un crecimiento sostenido de oferta temporal de trabajo, impulsada por las necesidades de complementación de sus reducidos ingresos, por parte de productores campesinos. La misma situación de precariedad de los ingresos llevaría a una complejización de las ocupaciones de los trabajadores

---

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Moscoso (1995).

rurales, al incorporarse éstos a actividades como el pequeño comercio y servicios personales desarrollados en centros urbanos intermedios o en las grandes ciudades. Del mismo modo, se estaría produciendo un fenómeno de diversificación de las fuentes de la oferta de mano de obra para la agropecuaria, por la depauperación de grupos de trabajadores urbanos que emigran a centros poblados que se encuentran en el ámbito de influencia de la agricultura moderna, constituyendo grupos de trabajadores "asalariados puros".

Estas circunstancias, además, derivarían en procesos de precarización de las condiciones laborales. Primero, debido a la creciente inestabilidad en el trabajo, proveniente de las fluctuaciones de la demanda por parte de las empresas agropecuarias y por la ausencia de institucionalidad que haga cumplir las normas laborales. Segundo, por el incremento de la desocupación, debido a esa diversificación de la oferta. Tercero, por el deterioro de las remuneraciones, como consecuencia de los dos anteriores. Asimismo, la debilidad institucional y la dependencia política de los órganos públicos encargados del control y fiscalización en el cumplimiento de la normatividad laboral, sumada a la debilidad de las organizaciones laborales y las actitudes antisindicales de los empresarios, derivan en el deterioro de las condiciones en que se desarrolla el trabajo asalariado en el área rural.

## C. Situación del movimiento laboral

### Perfil de los trabajadores asalariados

Un elemento fundamental para comprender las transformaciones que ha sufrido el movimiento laboral es el conocimiento de los cambios operados en la composición del universo de los asalariados del país. En este sentido es importante observar las características demográficas y sociales de los mismos, que revelan, de alguna forma, los nuevos rasgos de los sujetos a los que se dirige la acción de las organizaciones laborales y que pueden ser determinantes para explicar el alcance y dinamismo de las mismas. Por ello, a continua-

ción incluimos información referida a los asalariados ubicados en el área urbana de las cuatro principales ciudades que constituyen el eje económico nacional.

**Cuadro 1**  
**Características demográficas de los asalariados urbanos\***

	1985	1989	1992	1997
<b>SEXO (%)</b>	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>Hombres</b>	73,49	73,31	73,16	67,32
<b>Mujeres</b>	26,51	26,69	26,84	32,68
<b>EDAD (%)</b>	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>10-19 años</b>	5,74	8,65	11,04	10,06
<b>20-24 años</b>	13,62	16,62	17,67	16,03
<b>25-49 años</b>	66,58	66,04	63,61	62,91
<b>50 años y más</b>	14,06	8,69	7,68	11,00
<b>CONDICIÓN MIGRATORIA (%)</b>	100,00	100,00	ne.	ne.
<b>Migrante reciente</b>	5,28	10,76	ne.	ne.
<b>Migrante antiguo</b>	43,10	38,54	ne.	ne.
<b>No migrante</b>	50,94	49,42	ne.	ne.
<b>Extranjeros</b>	0,68	1,27	ne.	ne.

(\*) Obreros y empleados de las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz.

ne. = no existe variable en la encuesta correspondiente.

Fuente: Elaboración Cedia con base en encuestas INE.

La primera característica demográfica que destaca en la observación de los asalariados urbanos es la tendencia a la creciente participación femenina en la fuerza de trabajo ocupada. Este fenómeno que deriva del sostenido incremento de la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral, se explica básicamente por la necesidad de aportar al financiamiento de las necesidades del hogar que, a partir de la aplicación de las políticas de ajuste, ya no pueden ser cubiertas solamente con los ingresos provenientes del trabajo del padre de familia. Sin embargo, esta inserción se da en el marco de la tradicional discriminación prevaleciente en la sociedad, que se tra-

duce, principalmente, en la participación predominante de la mujer asalariada en puestos de trabajo y ramas de actividad en los que rigen condiciones de trabajo más precarias que en el resto del mercado laboral y en un trato salarial desventajoso respecto a los trabajadores de sexo masculino.

La segunda característica, que refleja un fenómeno particularmente destacable de las últimas dos décadas, es el inusitado crecimiento de la participación laboral de niños y jóvenes en el universo de asalariados urbanos. Como se puede ver en el cuadro anterior, en el transcurso de 12 años de vigencia del modelo neoliberal, la población asalariada de entre 10 y 24 años aumentó su participación relativa, desde poco menos de 20% hasta rebasar el 26% del total de trabajadores asalariados de las ciudades del eje económico.

La tercera y no menos importante característica demográfica de la fuerza laboral asalariada está referida a la creciente participación de personas migrantes, especialmente provenientes del área rural. Aunque la información sólo nos permite observar la situación en dos momentos específicos, no es arbitrario afirmar que esta situación marca una tendencia histórica reflejada en la mayor urbanización de la población del país. Además, se debe destacar que este fenómeno es especialmente fuerte en las últimas décadas, como producto de la quiebra paulatina de muchas actividades productivas de la economía campesina, por lo que destaca el predominio de migrantes recientes, por sobre los migrantes de más antigua data.

Por otro lado, es importante también destacar algunas características personales de los asalariados, que reflejan los cambios operados en la demanda y oferta de trabajo.

Un primer rasgo, es el referido al grado de instrucción de los asalariados que ha ido creciendo, como lo demuestra el hecho de que la mayoría de ellos se ubique en niveles de educación media y superior. Ello puede estar revelando que los requerimientos de la demanda han cambiado, privilegiándose ahora más que en décadas previas la presencia de trabajadores con un mayor grado de

calificación, probablemente para enfrentar las condiciones exigidas por las nuevas tecnologías aplicadas a los procesos productivos. En este sentido, es preciso señalar que al no diferenciar en la información las categorías genéricas de empleados y obreros, se podría estar sobrevalorando el promedio general; empero, es también un hecho ineludible el que muchos cambios ocurridos en los procesos de producción modernos han ocasionado un efecto sustitución entre ambas categorías.

**Cuadro 2**  
**Características personales de los asalariados urbanos\***

	1985	1989	1992	1997
<b>NIVEL DE INSTRUCCIÓN (%)</b>	100,00	100,00	100,00	100,00
Ninguno	1,57	2,22	0,00	0,86
Básico	20,04	17,62	14,21	13,14
Intermedio	14,00	15,24	17,14	13,09
Medio	34,01	36,25	38,49	40,41
Superior	30,38	28,67	30,17	32,49
<b>POSICIÓN EN EL HOGAR (%)</b>	100,00	100,00	100,00	100,00
Jefe	59,82	58,33	55,33	50,18
Esposa (o) Conviviente	11,74	11,53	10,72	12,45
Hijo (a)	22,81	23,45	26,77	29,84
Otro	5,63	6,69	7,18	7,53

(\*) Obreros y empleados de las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba y Santa Cruz.  
Fuente: Elaboración Cedla con base en encuestas INE.

Finalmente, la información referida al lugar ocupado por el asalariado en el hogar, reconfirma la aseveración inicial de que se ha producido una creciente participación de algunos grupos poblacionales como mujeres, niños y adolescentes en el universo de asalariados urbanos, y que la necesidad de aportar al sostenimiento del grupo familiar ha incorporado por la fuerza a un mayor número de miembros del hogar en el mercado de trabajo.

## Características de la organización sindical

Tradicionalmente, al menos desde 1952, el movimiento laboral tuvo algunas características esenciales: i) la asunción de la forma sindical de las organizaciones, aún en sectores donde no rigen relaciones de asalariamiento (por ejemplo, las organizaciones de productores campesinos, artesanos, estudiantes y otros grupos sociales), ii) la unidad de las diferentes organizaciones en torno a una central sindical única, iii) la preeminencia de las estructuras sectoriales por encima de estructuras regionales (en realidad las organizaciones regionales corresponden a la jerarquización de las estructuras sectoriales y no son diferentes de ellas), y iv) la estructura jerarquizada, que partiendo de la empresa individual culmina en organizaciones sectoriales nacionales y en una entidad matriz que agrupa al conjunto de los sectores.

Aunque en la actualidad el movimiento laboral no ha abandonado esas características organizativas, se han producido algunas modificaciones en su estructura como resultado de los cambios ocurridos en la economía por efecto de la aplicación de las reformas estructurales.

En 1987, la COB estuvo integrada por 37 organizaciones sindicales de nivel nacional (18 confederaciones y 19 federaciones), de las cuales 18 estaban compuestas mayoritariamente por trabajadores dependientes de empresas e instituciones estatales; de las restantes 19 organizaciones, sólo 10 estaban conformadas por trabajadores asalariados dependientes de empresas privadas, mientras que las otras 9 comprendían a sectores tan disímiles como trabajadores campesinos, artesanos y gremiales, estudiantes, cooperativistas, artistas y pequeños comerciantes.

En la actualidad, a raíz de procesos como la relocalización, capitalización y privatización, de las 18 organizaciones dominadas numéricamente por trabajadores dependientes del Estado, al menos 5 han sufrido cambios radicales consistentes en la presencia preponderante de trabajadores dependientes de empresas privadas: Confe-

deración de Trabajadores Ferroviarios, LAB, AASANA, AADAA, Jubilados y ramas anexas de Bolivia, Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia, Confederación Sindical de Trabajadores Bancarios de Bolivia, Federación Sindical de Trabajadores Petroleros de Bolivia y la Federación Sindical de Trabajadores de ENTEL. Otras tres organizaciones prácticamente han desaparecido por efectos de cambios tecnológicos y reestructuración estatal: Federación Sindical de Trabajadores Radiotelegrafistas del Estado, Confederación Sindical de Trabajadores del Estado y Federación Nacional de las Corporaciones Regionales de Desarrollo de Bolivia. En otros sectores, como el fabril, el de comercio y el de seguridad social, los procesos de reestructuración estatal supusieron la eliminación de sindicatos de base con presencia de trabajadores dependientes del Estado.

Estos cambios en la participación relativa de trabajadores dependientes del Estado han supuesto para las organizaciones sectoriales una reducción en la dinámica participativa de los afiliados, principalmente por el endurecimiento de las actitudes antisindicales de los empresarios privados, por las características de juventud e inexperiencia de los trabajadores, por los efectos de reestructuraciones empresariales como la subcontratación y reducción del tamaño de las unidades productivas, y por cambios profundos en las relaciones laborales a través de negociaciones colectivas, como es el caso representativo de los trabajadores de ENTEL y de algunas empresas mineras y petroleras.

Otros fenómenos secundarios, que se pueden observar en este recuento sucinto, son la desaparición de algunas organizaciones, como las de los cinematografistas, producto de cambios en las actividades económicas y la emergencia de otras nuevas, incluyendo las organizaciones de desocupados y relocalizados de empresas públicas, particularmente de ex trabajadores mineros<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Gonzalo Trigo hace referencia al caso de varios sectores en los que existen problemas de representación, ya sea por la existencia de sindicatos "fantasmas" o por la limitada cobertura sindical de nuevos grupos de trabajadores surgidos de los cambios económicos recientes: en el sector de los trabajadores bancarios de 34 posi-

Un hecho de relevancia, que expresa principalmente el cambio en la preponderancia de los distintos sectores de trabajadores organizados, es el referido al diferente nivel de actividad de los sindicatos en términos de acciones desarrolladas para la defensa de los intereses de sus afiliados. Aunque la información puede estar revelando principalmente el grado de conflictividad laboral, parece pertinente referirse a las estadísticas del Ministerio de Trabajo como señales de la presencia protagónica de las organizaciones sindicales de algunos sectores laborales, en el entendido de que los fenómenos de precarización de las condiciones de trabajo que pueden dar lugar a los conflictos, han sido generalizados y similares en el conjunto de los sectores.

Así, la información oficial referida a paralización del trabajo en el período 1993-1999, destaca que la mayoría abrumadora de dichos conflictos se concentró en los sectores de servicios: 62,3% del total de paros a nivel nacional como promedio para los 7 años. De ese porcentaje, más de la mitad corresponde a los paros protagonizados por los sectores de Educación y Salud. Contrariamente, los paros de actividades en los sectores productivos muestran una tendencia decreciente, debido, principalmente, a la reducción de estos hechos, en el curso de los últimos años, en la minería y en el sector petrolero, que sufrieron cambios importantes en la propiedad de las empresas. Otro hecho que llama la atención es la prácticamente nula presencia de paros laborales en el sector de la construcción y en la agricultura, probablemente como resultado de la escasa organización de sus movimientos sindicales.

Finalmente, se puede observar una creciente ocurrencia de paros laborales declarados por la COB desde el año 1995, llegando a

---

bles sindicatos, sólo existen 2; un minoritario grupo de trabajadores telegrafistas disputa la representación al grupo mayoritario de trabajadores de ENTEL, igual situación ocurre en el caso de los trabajadores ferroviarios y los petroleros; en tanto que trabajadores del sector privado de los sectores del magisterio, la salud y universidades no se encuentran afiliados a sus organizaciones matrices. (Intervención en el Seminario de la COD La Paz "La COB en tiempos del neoliberalismo").

representar, como promedio para todo el período, un tercio de todos los paros a nivel nacional.

### **Grado y características de la afiliación sindical**

Un fenómeno característico del movimiento laboral, aunque no exclusivo de la etapa actual, es el reducido grado de afiliación de la población trabajadora, debido a causas de diverso orden.

La siguiente información refleja este fenómeno, permitiéndonos además identificar algunos aspectos específicos referidos a la ubicación de los trabajadores afiliados. Lastimosamente, por limitaciones en la información oficial los datos se refieren sólo a la población urbana de las ciudades capitales y sólo a tres años particulares. Empero, los datos son suficientemente expresivos de las tendencias prevalecientes a lo largo del período de vigencia de políticas económicas neoliberales.

Entre las causas más generales que impiden una mayor cobertura de las organizaciones sindicales y que provienen tanto del ámbito legal como de las características de la economía, están las siguientes:

i) La Ley General del Trabajo en su artículo 103 prohíbe expresamente la constitución de sindicatos “con menos de 20 trabajadores”, lo que afecta a un amplio conjunto de trabajadores asalariados del país que dependen de unidades económicas de reducido tamaño. El llamado sector informal, que se ha extendido dramáticamente en los últimos años, e inclusive la propia industria formal, tienen como característica el predominio de micro y pequeñas empresas que tienen menos de 20 ocupados, por lo que esta norma resulta discriminatoria en extremo<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> La información estadística oficial al respecto no es adecuada, pues no discrimina la pertenencia de los trabajadores a organizaciones tan diferentes como el gremio y el sindicato. Esto, en el caso particular de las unidades semiempresariales, es crucial debido a la insuficiente división del trabajo y a la presencia de otro tipo de organizaciones como los gremios mixtos de productores y comerciantes, que oscurecen dicha situación.

En la misma ley se inscribe también la prohibición expresa —y arbitraria— de organizar sindicatos en la administración pública, con lo que se margina de este derecho a un conjunto amplio de trabajadores asalariados.

ii) Un fenómeno que en tiempos recientes se ha difundido en el conjunto de la economía es la temprana inserción laboral de las personas, por lo que el universo de trabajadores asalariados revela una importante presencia de personas comprendidas en los grupos etáreos de menor edad. Este hecho tiene relevancia, si consideramos la importancia que adquiere para la fortaleza de cualquier organización la presencia de miembros con mayor experiencia. Adicionalmente, la mayor vulnerabilidad frente a los atropellos empresariales y el poco arraigo de actitudes proclives a la acción colectiva entre los jóvenes, pueden considerarse como condiciones que restan probabilidades a la presencia activa de organizaciones sindicales.

La creciente participación de mujeres en la fuerza laboral asalariada también puede considerarse como un fenómeno general que afecta a las condiciones para la acción sindical. En primer lugar, al igual que en el caso de los niños y jóvenes, la vulnerabilidad frente a los atropellos empresariales es un rasgo de las mujeres, particularmente de las jóvenes migrantes, debido a las actitudes tradicionales de discriminación ya señaladas, hecho que es reforzado por su creciente responsabilidad en el sostenimiento del hogar.

**Cuadro 3**  
**Porcentaje de asalariados afiliados por grupos de edad**

Edad	1989	1992	1999
10-19	2,94	3,22	5,34
20-34	21,66	18,54	17,58
35-49	36,22	34,67	36,50
50 y más	35,28	34,00	39,75

Fuente: Elaboración Cedla con base en INE, Encuestas Integradas de Hogares.

El cuadro anterior ilustra una tendencia clara de la afiliación, consistente en el aumento del grado de afiliación a medida que se sube en el rango de edades, hasta llegar al segmento más alto. El menor grado de afiliación entre los más jóvenes y los más viejos responde a razones diferentes: mientras en los primeros se puede deber a la inexperiencia sindical y a las formas atípicas de contrato a las que se someten, en los segundos puede deberse básicamente al temor de enfrentar eventuales despidos por realizar actividades sindicales o por el hecho de que muchos de los trabajadores de edad avanzada son recontratados en condiciones laborales más precarias, tales como formas eventuales de contratación, que les impide afiliarse sindicalmente. Sin embargo, en ambos casos no debe descartarse la importancia determinante de la ausencia de acciones prácticas por parte de las direcciones sindicales para difundir la organización.

iii) La aplicación de la estrategia empresarial basada fundamentalmente en la reducción de costos laborales ha dado como uno de sus resultados más importantes la difusión del trabajo eventual, lo que ha afectado la posibilidad de organización de los trabajadores asalariados.

**Cuadro 4**  
**Asalariados por tipo de contrato (porcentajes)**

	Grado de afiliación			Participación en el total de ocupados		
	1989	1992	1999	1989	1992	1999
<b>Permanente</b>	29,69	28,24	33,46	79,90	78,10	60,20
<b>Eventual</b>	5,67	4,82	12,35	20,10	21,90	39,80
<b>Total</b>	<b>25,66</b>	<b>23,11</b>	<b>25,05</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración Cedla con base en INE, Encuestas Integradas de Hogares y Encuesta Continua de Hogares 1999.

Como revela el cuadro anterior, el grado de afiliación en el caso de los trabajadores eventuales o con contrato temporal es mucho

menor que el de los trabajadores permanentes, lo que puede explicarse por las dificultades que imponen las normas legales, pero también por el poco interés que las organizaciones sindicales han demostrado por incorporar a sus filas a los trabajadores eventuales. Este fenómeno tiene un impacto importante sobre la tasa de afiliación general debido a la creciente presencia de este tipo de trabajadores en los distintos sectores y ramas de la economía, como puede verse en las últimas tres columnas del cuadro referido.

A partir de la influencia de esos fenómenos generales y de las propias características de los distintos segmentos de la economía nacional, se ha configurado un escenario donde destaca el bajo grado de afiliación. Los cuadros siguientes describen esa situación, a partir de distintas clasificaciones de los trabajadores asalariados.

Considerando las categorías ocupacionales más genéricas de trabajadores asalariados, como obreros y empleados<sup>43</sup>, se puede observar que la organización sindical tiene una limitada presencia.

**Cuadro 5**  
**Asalariados afiliados por categoría ocupacional\***

Categoría	1989		1992		1999
	No.	%	No.	%	%**
<b>Total</b>	<b>97.995</b>	<b>25,67</b>	<b>112.016</b>	<b>23,11</b>	<b>25,05</b>
Obrero	14.748	17,50	25.321	13,75	10,95
Empleado	83.247	27,99	86.695	28,85	30,37

(\*) Todas las ciudades capitales más la ciudad de El Alto.

(\*\*) Porcentaje correspondiente al universo de la encuesta, no incluye cifras expandidas.

Fuente: Elaboración Cedia con base en INE, Encuestas Integradas de Hogares.

<sup>43</sup> Según las estadísticas relativas al empleo asalariado, la categoría "obrero" engloba a todos los trabajadores "que realizan en su generalidad trabajo manual y esfuerzo físico" y que intervienen tanto en la producción de bienes materiales como en la prestación de servicios. Por su parte, la categoría empleado abarca a todo

Del cuadro anterior se puede destacar, como fenómeno general, el menor grado de afiliación de los obreros en referencia a los empleados. Este fenómeno se ha verificado, pese a que el número total de obreros (afiliados y no afiliados) se ha duplicado durante el período 1989-1992<sup>44</sup>. Adicionalmente, el cuadro muestra que la participación relativa de obreros afiliados en el total de asalariados sindicalizados, ha aumentado en el mismo período con respecto a la otra categoría ocupacional. Finalmente, revela que aunque el porcentaje de afiliados respecto al total de trabajadores de la categoría es menor en el caso de los obreros, el incremento de afiliados en términos absolutos, pasados los 3 años del período, es bastante menor en el caso de los empleados (3.448 nuevos empleados afiliados, frente a 10.573 nuevos obreros afiliados).

En síntesis, aunque sólo una minoría de los obreros está sindicalizada y su tasa de afiliación está reduciéndose paulatinamente, los sindicatos de empleados, pese a tener una tasa de afiliación creciente, ven crecer el número de sus afiliados muy lentamente debido a que el número absoluto de trabajadores de esta categoría crece a un ritmo menor que el de los obreros. Esta situación se debería a que la creación de puestos de trabajo en labores de oficina en los sectores privados únicamente ha servido para atenuar la reducción de empleos de este tipo en el sector público.

La información desagregada por sectores ratifica lo dicho anteriormente aunque, al mismo tiempo, revela algunos rasgos importantes de cada categoría en particular.

Efectivamente, la mayor afiliación relativa de los empleados se da sobre la base de un total de trabajadores de esta categoría que

---

trabajador "que realiza trabajo intelectual y/o de escritorio a cambio de una remuneración", que es dependiente de un empleador y que puede ubicarse tanto en sectores productivos como de servicios.

<sup>44</sup> Lamentablemente no es posible hacer otras consideraciones para el año 1999 por la ausencia de cifras absolutas expandidas para todo el ámbito urbano, por lo que los datos relativos sirven únicamente como referencia para comparar el grado de afiliación.

crece más lentamente que el número total de obreros, por lo que la dinámica de organización de los empleados se debe en gran parte al cambio positivo observado en el sector semiempresarial. Por otro lado, es importante volver a señalar que el alto grado de afiliación de los empleados —de alrededor del 30% para todos los años—, se debe a la elevada participación relativa en el sector estatal, que alcanzaría casi a la mitad del total de la categoría y que se explica por la vigencia de organizaciones pertenecientes a los rubros del magisterio y la salud públicos.

**Cuadro 6**  
**Asalariados afiliados por sector y categoría ocupacional\***

Sector / Categoría	1989		1992		1999**
	Número	%	Número	%	%
<b>Estatal</b>	<b>68.636</b>	<b>45,27</b>	<b>69.646</b>	<b>45,03</b>	<b>53,00</b>
Obrero	5.573	54,19	8.209	39,99	45,50
Empleado	63.063	44,62	61.437	45,80	53,40
<b>Empresarial</b>	<b>23.972</b>	<b>16,85</b>	<b>30.605</b>	<b>15,95</b>	<b>17,80</b>
Obrero	7.068	17,05	11.890	14,65	14,70
Empleado	16.904	16,76	18.715	16,91	19,30
<b>Semiempresarial</b>	<b>5.387</b>	<b>6,13</b>	<b>11.765</b>	<b>8,52</b>	<b>9,00</b>
Obrero	2.107	6,47	5.222	6,33	3,20
Empleado	3.280	5,94	6.543	11,76	13,20

(\*) Todas las ciudades capitales más la ciudad de El Alto.

(\*\*) Porcentaje correspondiente al universo de la encuesta, no incluye cifras expandidas.

Fuente: Elaboración Cedla con base en INE, Encuestas Integradas de Hogares.

Con relación al grado de afiliación sindical de los obreros se ratifica el hecho de que, en el conjunto de los sectores económicos, éste permanece bajo y con tendencia a reducirse, pese a la incorporación más acelerada de nuevos trabajadores en esta categoría. Más aún, se puede observar que los niveles del grado de afiliación en los sectores privados —empresarial y semiempresarial— son muy reducidos, lo que sumado al hecho de que son esos sectores preci-

samente los que absorben mayor número de obreros, da lugar a una tasa promedio general de poco menos del 11% en 1992 y de 13% en 1999.

Otra forma de clasificación de la población asalariada afiliada sindicalmente es la que agrupa a los trabajadores según la rama de actividad económica a la que pertenecen. El siguiente cuadro contiene información agregada del número de trabajadores asalariados por rama, tanto en términos absolutos como relativos.

**Cuadro 7**  
**Asalariados afiliados por rama de actividad económica\***

Rama de actividad	1989		1992		1999**
	No.	%	No.	%	%
<b>Total</b>	<b>97.995</b>	<b>25,68</b>	<b>112.016</b>	<b>23,15</b>	<b>25,23</b>
Manufactura	8.978	15,45	13.772	14,09	13,82
Construcción	3.282	10,60	4.401	8,16	6,65
Transporte y comunicaciones	14.597	35,47	19.024	41,95	31,94
Comercio, restaurantes y hoteles	3.129	7,54	3.052	4,36	4,57
Servicios***	59.317	34,14	59.821	36,57	43,42
Otras ramas****	8.692	24,08	11.946	22,41	22,15

(\*) Todas las ciudades capitales más la ciudad de El Alto.

(\*\*) Porcentaje correspondiente al universo de la encuesta, no incluye cifras expandidas.

(\*\*\*) Incluye educación y salud.

(\*\*\*\*) Incluye servicios financieros, minería y agricultura.

Fuente: Elaboración Cedla con base en INE, encuestas Integradas de Hogares.

Los fenómenos generales que se pueden destacar de la lectura del cuadro son: i) la caída tendencial de la tasa de sindicalización de la mayoría de las ramas de actividad, constituyéndose en excepciones los casos de las ramas Transportes y comunicaciones y Servicios, y ii) los bajísimos niveles de afiliación en los sectores Comercio, Construcción y la Industria manufacturera.

**Cuadro 8**  
**Asalariados afiliados por sector y rama de actividad\***

Sector / Rama	1989		1992		1999**
	Número	%	Número	%	
<b>Estatal</b>	68.636	45,27	69.646	45,03	53,10
Manufactura	1.424	43,76	1.061	40,04	38,90
Construcción	1.266	28,07	2.557	51,70	44,40
Transporte y comunicaciones	6.707	51,44	5.796	55,35	40,70
Comercio, restaurantes y hoteles	865	69,48	33	4,95	10,00
Servicios***	54.481	45,79	53.150	44,12	55,00
Otras ramas****	3.893	36,78	7.049	45,59	39,40
<b>Empresarial</b>	23.972	16,86	30.605	16,01	18,00
Manufactura	6.698	18,53	9.080	19,58	17,90
Construcción	1.258	7,28	1.079	3,54	7,10
Transporte y comunicaciones	7.266	32,59	10.870	41,48	30,20
Comercio, restaurantes y hoteles	1.948	8,92	2.357	6,70	5,50
Servicios***	3.489	12,76	3.914	14,16	28,00
Otras ramas****	3.313	19,17	3.305	13,05	21,10
<b>Semiempresarial</b>	5.387	6,14	11.765	8,52	9,00
Manufactura	856	4,57	3.631	7,46	5,40
Construcción	758	8,25	765	4,13	2,60
Transporte y comunicaciones	624	10,72	2.358	27,20	32,20
Comercio, restaurantes y hoteles	316	1,72	662	1,94	3,40
Servicios***	1.347	4,92	2.757	17,84	4,50
Otras ramas****	1.486	18,08	1.592	12,71	11,10

(\*) Todas las ciudades capitales más la ciudad de El Alto.

(\*\*) Porcentaje correspondiente al universo de la encuesta, no incluye cifras expandidas.

(\*\*\*) Incluye educación y salud.

(\*\*\*\*) Incluye servicios financieros, minería y agricultura.

Fuente: Elaboración Cedla con base en INE, Encuestas Integradas de Hogares.

El cuadro anterior permite observar de manera desagregada la información anterior, agrupándola por sectores del mercado de trabajo. El análisis pormenorizado de cada rama nos revela lo siguiente:

En la Industria la caída tendencial de su tasa de afiliación se debe, fundamentalmente, a la reducción del empleo en el sector estatal, que disminuye de manera dramática su participación en el total del empleo industrial y al incremento de la participación del empleo industrial en el sector semiempresarial (informal), que muestra tradicionalmente una menor tasa de sindicalización. Aunque aquí sólo contamos con cifras absolutas para el período 1989-1992, se puede esperar que este fenómeno haya persistido y se hubiese agudizado con el proceso de privatización de las empresas públicas.

La baja en la tasa de afiliación de los trabajadores de la rama de la Construcción se puede explicar a partir de la reducción del empleo estatal respecto al total de esta actividad económica, por lo que, aunque su tasa particular se eleva, no puede atenuar la caída de la misma en los sectores privados, y al hecho de que a la característica de estacionalidad propia de la construcción, se añade la mayor eventualización del empleo (alrededor de 2/3) y la difusión de la subcontratación, como resultado de la estrategia empresarial de reducción de costos laborales.

En el caso de la rama Transportes y comunicaciones, el alza de su tasa de afiliación en el período 1989-1992 se debe al cambio positivo de la tasa individual de cada uno de los tres sectores del mercado de trabajo. Asimismo, la caída posterior podría estar revelando que, también en este caso, la reducción de la participación estatal<sup>45</sup> en el empleo sectorial puede ocasionar una menor tasa general promedio debido a las menores condiciones para la actividad sindical prevalecientes en los sectores privados, particularmente en el informal.

En la rama Comercio, restaurantes y hoteles destaca, por encima de la reducción de la tasa general de afiliación, el bajísimo nivel de ésta en el conjunto de los sectores, tanto público como privado.

---

<sup>45</sup> La principal empresa de telecomunicaciones, ENTEL, pasó a manos privadas en 1995 y supuso, además de la reducción de muchos puestos de trabajo, la introducción de nuevas formas de contratación que dificultan la actividad sindical.

Por las razones ya mencionadas, obviamente esta situación tiende a empeorar por la caída del empleo en el sector estatal.

En la rama Servicios resaltan dos fenómenos: el relativamente alto nivel de afiliación general debido a la influencia determinante de los servicios públicos de educación y salud, y el alza de la tasa de afiliación en el tiempo, explicada por cambios positivos importantes en el sector empresarial.

Finalmente, en el caso de Otras ramas —que incluye actividades financieras, minería y agricultura—, la caída tendencial de su tasa se explica por el efecto de la reducida y descendente tasa vigente en los estratos empresarial y semiempresarial. En los casos más específicos cabe recordar que producto de las reformas, la minería pasó desde fines de los años 80 a ser dominada por empresas privadas, donde destaca el gran número de pequeñas unidades que desarrollan sus actividades en condiciones precarias. En el caso de las actividades financieras, el proceso de liquidación de la banca estatal también ha producido un efecto similar debido a la presencia de acciones empresariales, particularmente en la banca comercial, que impiden la organización de los trabajadores. Por último, en la agricultura son ya conocidas las dificultades existentes para la actividad sindical, emergentes tanto de las características de estacionalidad de las labores productivas, como de la ausencia de fiscalización en el ámbito de los derechos laborales.

#### **D. El debate sobre la crisis del sindicalismo**

Desde fines de los años 80 se viene debatiendo en diversos medios acerca de la crisis del sindicalismo boliviano, habiéndose hecho este proceso más pronunciado durante los últimos años a raíz de la creciente dificultad de la entidad matriz de los trabajadores para protagonizar movimientos sociales masivos y con algún éxito en la consecución de sus demandas.

Su carácter unitario, su cobertura ampliada hacia trabajadores no asalariados, su estructura piramidal, el carácter colectivo de la toma de decisiones, etc., son características importantes del sindicalismo boliviano, cuya máxima representación es la COB<sup>46</sup>. Sin embargo, la característica distintiva es su alto grado de politización, es decir, la trascendencia de su acción hacia ámbitos ajenos a la pura representación de los trabajadores en asuntos relativos a las relaciones laborales al interior de la empresa<sup>47</sup>.

Por este motivo, la discusión sobre la crisis actual y el curso futuro del sindicalismo boliviano ha adoptado un tono esencialmente político. En este marco, destacan tres tipos de análisis relativos a la crisis del sindicalismo y sus perspectivas.

### El enfoque “modernizante”

El primero de estos enfoques afirma que la crisis paulatina y creciente de la COB tiene su explicación en la declinación del estatismo o crisis de la “matriz del 52”, cuya mayor expresión sería la “desestatización del poder”; es decir, en la ampliación de las bases sociales para la toma de decisiones políticas más allá de la institucionalidad estatal y la insurgencia de nuevos actores sociales que cobran trascendencia en la política. De este modo, el sindicalismo que había asumido la posición protagónica de representación de la sociedad civil y que había logrado acumular un gran poder basa-

---

<sup>46</sup> Arauco (1991).

<sup>47</sup> Este carácter esencialmente político ha marcado los principales hitos de su historia, que se ven reflejados en los documentos políticos adoptados por sus máximas instancias deliberativas. Al respecto, es imposible prescindir de la mención a la Tesis de Pulacayo, aprobado por el Congreso Extraordinario de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia de 1946, que marca el momento definitivo de la definición del sindicalismo boliviano como “sindicalismo revolucionario”, declarando francamente que el objetivo culminante de su acción es la realización de la revolución social y la instauración de la dictadura del proletariado. Posteriormente, la Tesis Política de la Central Obrera Boliviana, aprobada en su IV Congreso de 1970, reitera esta orientación proclamando que la misión de los trabajadores es la lucha por el socialismo. (POR 1980).

do en la movilización de los trabajadores y aprovechando la necesidad de legitimación de sus actos que tenían los sucesivos gobiernos, fue perdiendo terreno en la misma medida en que los actos del gobierno encontraban su legitimación en el renovado funcionamiento de la democracia representativa<sup>48</sup>.

Consecuentemente, la orientación del sindicalismo que se señalaba objetivos políticos a partir de una visión "confrontacionista" aparece hoy como un anacronismo respecto a las exigencias actuales de la modernización económica<sup>49</sup>.

Este enfoque explicativo hace énfasis, entonces, en el carácter no democrático de la lógica prevaleciente en el sindicalismo, que se resumía en la liquidación del adversario empresario-Estado como medio para alcanzar una sociedad más justa y erradicar la explotación de la fuerza de trabajo. Este enfoque considera que tal lógica impedía a los sindicatos preocuparse por los problemas cotidianos de la producción y de las condiciones laborales derivadas de ella, atentando de este modo contra la necesaria eficiencia productiva y contra los propios intereses de los trabajadores y del resto de la sociedad considerado como usuario o consumidor, en la medida en que la modernización económica se constituye en imprescindible para la mejora de las condiciones de vida de la población. En otros términos, el sindicato ocupado como estaba en hacer la revolución perdía la perspectiva de "las tareas que debe cubrir una organización sindical"<sup>50</sup>.

La vía de solución a la que aspira este enfoque es la de "reconciliar" al movimiento obrero con la democracia, por lo que la perspectiva de una revolución socialista debe ser reemplazada por el objetivo de alcanzar una sociedad más justa a partir de las ventajas que ofrece

---

<sup>48</sup> Lazarte (1987).

<sup>49</sup> Toranzo (1992).

<sup>50</sup> "La sobrevaloración de los factores estratégicos por sobre las necesidades cotidianas de los trabajadores (salarios, empleos, educación, etc.) lleva a la organización sindical a la esterilidad y a la inoperancia políticas, con el consiguiente deterioro de su credibilidad ante las bases y la sociedad" (Camargo, 2000).

la democracia representativa como un sistema de convivencia humana<sup>51</sup>. Es más, las convulsiones sociales deberían considerarse como irregularidades de un proceso normal de desarrollo social ocasionadas por las fallas de una democracia incompleta<sup>52</sup>.

En ese sentido, la democracia debe ser entendida también como la asunción de una lógica que guíe la acción de los actores sociales en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el ámbito microeconómico de la empresa. Las nuevas formas de organización del trabajo que incorporan los criterios de la "gestión participativa" serían una expresión particular de la democratización económica y tendrían la virtud de posibilitar un adecuado desarrollo de las condiciones laborales. Por ello, se plantea que la organización sindical debería fijarse como objetivo de su acción la participación laboral en el control de los procesos productivos, pero no para desterrar al empresario, sino para permitir el incremento de la productividad<sup>53</sup>.

Correspondientemente, los partidarios de este enfoque derivan de esas consideraciones otras relativas a aspectos organizativos y a los métodos de lucha del sindicalismo. Por un lado, la centralidad obrera puesta en cuestión por el cambio de orientación política debería ser abandonada por una amplia democratización de las instancias orgánicas. En este sentido, debería abandonarse toda discriminación entre sectores laborales en el momento de estructurar las direcciones del movimiento sindical, dando paso a un sistema de representación en atención fundamentalmente del número de afiliados<sup>54</sup>. Por otro lado, la acción de los sindicatos debería privi-

---

<sup>51</sup> "En el pasado se asumió ésta [la democracia] como una 'vía necesaria para transitar al socialismo'. Hoy, es imprescindible una revalorización de la democracia, asumiéndola como un valor en sí misma, es decir, aceptándola como un sistema deseable para la convivencia humana" (Camargo 2000).

<sup>52</sup> "Nuestra lucha por la democracia ha sido legítima y verdadera (...) hoy esta bandera está vigente en el contexto de una democracia integral política, económica y social. Por eso es necesario luchar por ella, conscientes que la no estructuración de la sociedad en esta perspectiva puede legitimar eclosiones sociales" (Pimentel 1994).

<sup>53</sup> Toranzo (1992).

<sup>54</sup> Soria G. (2000).

legiar el diálogo como forma de alcanzar la satisfacción de las demandas de los trabajadores y, principalmente, como forma de impulsar la concertación entre actores y con el fin de evitar todo perjuicio a otros sectores sociales. En este sentido se señala que el nuevo sindicalismo debería ser un movimiento “propositivo” apoyado en una creciente capacidad para negociar, alimentada por profundos procesos de cualificación de los dirigentes<sup>55</sup>.

### El enfoque tradicional

El segundo enfoque corresponde esencialmente a la corriente trotskista<sup>56</sup> que inspiró los documentos fundacionales del llamado sindicalismo revolucionario. Esta corriente política considera que la crisis del movimiento sindical boliviano es, fundamentalmente, producto de la crisis ideológica de las corrientes políticas de origen marxista que lo condujeron en la mayor parte de su historia reciente.

Esta crisis ideológica partiría de una concepción equivocada del ala “stalinista” del marxismo<sup>57</sup>, la misma que, a partir de una errada caracterización del capitalismo en Bolivia, habría establecido como objetivo estratégico del movimiento obrero no la revolución socialista, sino una revolución “democrática” que permita la consolidación de una democracia representativa y de un gobierno de la burguesía por un período histórico en el que se alcance un desarrollo capitalista pleno. En esa medida, entonces, los objetivos del sindicalismo deberían, en la práctica, limitarse a contribuir a la consolidación de la democracia representativa.

---

<sup>55</sup> Camargo (2000).

<sup>56</sup> Más propiamente al Partido Obrero Revolucionario, a cuyo dirigente Guillermo Lora se atribuye la autoría de la Tesis de Pulacayo y cuya influencia fue importante en la historia del sindicalismo boliviano.

<sup>57</sup> Así se alude al Partido Comunista de Bolivia y otros menores que asumen las teorías políticas desarrolladas por José Stalin y otros dirigentes del partido comunista de la URSS y que marcan una distancia radical con las ideas esgrimidas por su opositor León Trotsky.

Según este enfoque, la orientación que el ala “stalinista” intentó imprimir al movimiento sindical habría contribuido a la permanencia del nacionalismo en la dirección de la COB<sup>58</sup> por muchos años, debido a que existiría una natural correspondencia entre los objetivos de una y otra corriente. Consecuentemente, la cercanía de la máxima dirección sindical con los sucesivos gobiernos nacionalistas habría derivado en la “burocratización” —alejamiento entre dirigentes y bases— y en la “estatización” —control directo del gobierno sobre las direcciones sindicales— que acabaron convirtiendo al movimiento obrero en un sostén de la política desarrollada por aquellos<sup>59</sup>.

Si bien esas serían las causas esenciales de la crisis del movimiento sindical, ésta se habría desarrollado gradualmente, en el marco de una pugna permanente con las corrientes que reivindicaban los principios revolucionarios con los que fue fundado. Varios momentos históricos del país estarían marcados por la preeminencia alcanzada por una u otra corriente política en el movimiento obrero, que constituía un actor central de la política nacional. En este sentido, por ejemplo, el trotskismo encuentra una distancia infranqueable entre la orientación política que primó en el movimiento sindical cuando accedió a co-gobernar con el MNR y la que guió la estructuración de la Asamblea Popular, considerada por esta tendencia como el umbral de un gobierno soviético en Bolivia.

En la época más reciente, la crisis del sindicalismo habría llegado a su punto culminante y se expresaría en el predominio de corrientes políticas abiertamente “pro-burguesas” aliadas a partidos tradicionales. Ese dominio de los organismos sindicales se traduciría, finalmente, en la difusión extrema de la corrupción y el prebendalismo entre los elementos dirigentes, reflejando el abandono definitivo de los principios políticos que inspiraban al “sindica-

---

<sup>58</sup> Desde su fundación y hasta mediados de los años 80, la COB estuvo encabezada por Juan Lechín, militante del MNR y luego del PRIN —una fracción disidente del primero— lo que refleja la enorme ascendencia que el nacionalismo mantuvo sobre el movimiento laboral boliviano.

<sup>59</sup> Lora (1984).

lismo revolucionario". A este resultado, habría contribuido en gran medida la caída del "socialismo real", experiencia que impactó hondamente en las corrientes tributarias de esos regímenes, particularmente en el Partido Comunista.

Un elemento que se inscribe como referencia de las condiciones en que este proceso se desenvuelve, es tratado de manera genérica por la corriente trotskista. Los cambios ocurridos en la estructura económica y en los procesos de trabajo específicos de los distintos sectores de la actividad económica, son mencionados básicamente para reiterar la vigencia plena de la caracterización del capitalismo boliviano que realiza la Tesis de Pulacayo y para enfrentar los argumentos de quienes propenden una sustitución de la orientación política "revolucionaria" del sindicalismo boliviano por una orientación "colaboracionista"<sup>60</sup>. Sin embargo, no está ausente la preocupación por interpretar las condiciones laborales y de vida específicas de los trabajadores, para traducirlas en consignas políticas con capacidad para inducir la movilización y la acción sociales: las llamadas consignas de transición que permitirían tender un puente entre las necesidades inmediatas y los objetivos históricos de la clase obrera<sup>61</sup>.

Respecto a las perspectivas de la organización sindical, esta corriente sostiene que la posibilidad de recuperar su fortaleza reside en la capacidad de las bases para dotarse de una dirección adecuada en los momentos de máxima tensión social, como es el caso de los recientes acontecimientos en Cochabamba a raíz del problema del

---

<sup>60</sup> "Los que fungen de politólogos dicen que habiendo cambiado la realidad social corresponde idear nuevas respuestas ideológico-políticas. Este planteamiento es absurdo. El capitalismo monopolista, el imperialismo (las transnacionales) siguen siendo orden social burgués que ha sufrido cambios cuantitativos y no cualitativos (no ha dejado de ser capitalismo), mientras tanto la política revolucionaria, expresión de las leyes de la historia, sigue en pie, más pujante que nunca. No sólo está en pie la Tesis de Pulacayo sino las masas organizadas en la COB y la lucha revolucionaria para imponer el comunismo" (Periódico Masas-POR No. 1699, enero 28 de 2000).

<sup>61</sup> "No puede concebirse la actividad revolucionaria al margen de la actividad de las masas, que no se mueven impulsadas por los grandes enunciados socialistas, sino por la búsqueda de la satisfacción de sus necesidades diarias (...) Las reivindicaciones transitorias se convierten en el puente gracias al cual la clase obrera une su lucha diaria con la marcha hacia la conquista del poder" (POR 1980).

agua. Asimismo, considera que la naturaleza del sindicalismo en el futuro seguirá dominada por su papel de canal de movilización y su posibilidad, siempre latente, de convertirse en un órgano de poder de los trabajadores. Para ello, la reposición de la democracia sindical, reflejada en una amplia libertad para la actuación de las “expresiones políticas obreras”, y la adopción de métodos de lucha basados en la “acción directa”, se constituyen en requisitos indispensables.

### El enfoque crítico

El tercer enfoque interpretativo corresponde a expresiones más bien aisladas de algunos intelectuales que tienen relación con el medio laboral y que profesan una orientación política emparentada con el anarquismo y con concepciones “autogestionarias”<sup>62</sup>. Su inclusión en este recuento se debe a la relativa trascendencia que ha logrado en recientes movimientos sociales, en los que se ha verificado la emergencia de nuevas formas organizativas de carácter regional.

La crítica radical a la interpretación de la realidad capitalista y la consecuente orientación impuesta al movimiento sindical que prevaleció durante gran parte de la vida del mismo, parece ser el atributo más general e importante de esta corriente. Según la misma, el sindicalismo boliviano, nacido después de la Revolución del 52, resultó ser la encarnación de una frustrada emancipación del trabajo. El proceso emancipatorio de los trabajadores habría llegado en ese momento a un punto culminante, dando por resultado la paradoja de que los mismos trabajadores que habían dado lugar a la revolución no pudieron superar el conjunto de elementos que posibilitan el poder del capital, entre ellos el “hábito de obedecer”<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup> Los elementos más representativos de esta corriente son el dirigente sindical Oscar Olivera del movimiento fabril cochabambino y los intelectuales Álvaro García Linera y Raquel Gutiérrez. También la socióloga Silvia Rivera esgrime varios argumentos semejantes, particularmente con relación al rol histórico de los sindicatos como elementos de consolidación de la dominación interna del capitalismo.

<sup>63</sup> *“Los hechos de abril y los meses posteriores son el momento más diáfano de la autoenajenación del trabajo; es el propio poderío del trabajo el que no bien triunfa inmedia-*

Para esta corriente, el nacimiento simultáneo del Estado y del sindicato estaría marcando la limitación de éste, que acabó siendo un elemento más que permite mantener y consolidar la explotación del trabajo por el capital. La historia posterior del sindicato resultaría ser la de la permanente reiteración de una conducta destinada a perpetuar el dominio del capital a través de la componenda con el Estado, a pesar del radicalismo del discurso de sus direcciones. Esta cooperación entre el Estado y los sindicatos permitiría e incluso buscaría expandir el dominio del capital expresado en la persistencia del poder empresarial en el control y dirección de la producción y en la configuración del conjunto de las relaciones sociales<sup>64</sup>.

De este modo, los mismos objetivos de asunción al poder o de construcción de un Estado socialista, vendrían a ser una voluntaria adhesión de los trabajadores a la permanencia del dominio del capital y, por tanto, convertiría a la organización obrera en una encarnación del poderío de éste para imponer la “estatalización” de la sociedad<sup>65</sup>. Consecuentemente, la centralidad obrera o la idealiza-

---

*tamente comienza a escindirse, a autonomizarse, a huir y volver (...) El llamado Estado del 52 no nace entonces en contraposición a los obreros, nace como deliberada autoconstricción proletaria de sus excesos y como mansedumbre disciplinada a los poderes económicos, políticos y culturales mercantiles que han precedido a los sucesos de abril” (García 1999).*

<sup>64</sup> *“Pero la autoridad empresarial instaurada técnicamente en la producción, el sentido social del trabajo, las normas en el proceso laboral para hacer de él un proceso de valorización quedan incólumes e incluso se ha de pretender que se expandan con el apoyo decidido y comprometido de los propios trabajadores (...) El orden procedimental del capital o autoenajenación material y simbólica está pues introyectado en el propio obrero, y la revolución contribuirá a expandirlo a otras esferas de la vida cotidiana” (García 1999).*

<sup>65</sup> *“COB y gobierno (...) ratifican su fidelidad al imperio del Estado como suprema finalidad de todos; uno más popular, otro más excluyente, pero Estado (...) mientras unos propugnaban una expedita incorporación de los funcionarios sindicales en las estructuras administrativas del Estado (el llamado “Estado socialista”), los otros deseaban a sus militantes en la conducción de la sumisión de los sindicatos revoltosos.*

*La ofensiva niveladora del proyecto nacionalista tendrá en el sindicato a una de sus puntas de lanza para la ciudadanización sostenida en la propiedad privada (de la tierra, de los pequeños medios de trabajo, de la fuerza de trabajo), la castellanización forzosa (escuela, cuartel), la cultura mestiza urbana (escape a cualquier sombra de indianidad, sustitución de los lazos de fidelidad comunal por los del sindicato y la residencia, el estereotipo del varón como productor fijo y la mujer como cuidadora de los productores” (García 1999).*

ción del obrero resultan ser una expresión de los propios rasgos del Estado centralista, monopolístico y “nacionalizador”.

El nuevo escenario económico y social inaugurado en 1985, tendría como su correlato en el ámbito político la “deslegitimación” del sindicato como intermediario entre la sociedad civil y el Estado, producida tanto por los cambios en la materialidad de los procesos de producción y trabajo, como en la actitud franca de los empresarios destinada a extirpar al sindicato e imponer nuevas formas de disciplinamiento. A tiempo de descartar que todo ello sea reflejo de una acelerada desproletarización de la sociedad, esta corriente postula una reproletarización que tiene la característica de la extrema heterogeneidad, una “obrerización” de la sociedad con rasgos novedosos, provenientes ya no de la industrialización basada en la producción de gran escala sino en la difundida fragmentación de las unidades económicas y la extensión de los vínculos económicos entre las diversas esferas de la actividad social. Paralelamente, la modificación de los presupuestos materiales para la organización de los trabajadores, reduce la importancia del sindicato, pero ofrece nuevas formas para la unificación de éstos<sup>66</sup>.

Finalmente, a partir de este marco argumental, se postula una imagen genérica del sindicato como “vehículo” de la autoemancipación de los trabajadores, distinto al sindicalismo estatalista que predomina hasta el presente. Es más, se plantea que el conjunto de experiencias de “resistencia” de los trabajadores estaría dando cuenta de la posibilidad de la emergencia de una multiplicidad de “organizaciones obreras”<sup>67</sup>.

---

<sup>66</sup> Ibid.

<sup>67</sup> *“La indagación de cada una de las resistencias y autonomías que el trabajador ejerce al interior de los procesos de trabajo inmediato (...) ha de poder volver comprensible por ejemplo, los hasta ahora desconcertantes modos no sindicales de numerosas pequeñas organizaciones de asalariados, o las vías no exclusivamente corporativas de los métodos de lucha de los obreros de El Alto, Potosí y el agro cruceño, o el sentido eminentemente no estatalista de las nuevas organizaciones sindicales de centros de trabajo surgidos en los últimos 7 años”* (García 1996).

## A modo de balance

Como se puede apreciar, en este debate los argumentos hacen alusión a dos órdenes diferentes de causas: la influencia de los cambios económicos, incluidos los específicos de la organización del trabajo, y la importancia de la orientación política de las direcciones sindicales, consideración extensible a las diversas corrientes políticas a las que éstas se adscribían.

En referencia a los cambios materiales acaecidos, éstos no han sido considerados ni reconocidos de manera similar por las diversas corrientes que actúan al interior del movimiento laboral.

En efecto, una de ellas ve en los cambios económicos el elemento determinante y hasta el imperativo para el cambio de las características fundamentales del sindicalismo boliviano, de modo que éste se convierta en una institución adherida al Estado y co-responsable de la fijación de lineamientos de política; otra sostiene que dichos cambios sólo han ratificado la tendencia esencial del sistema capitalista, expresada en la agudización de la explotación de la fuerza de trabajo y que, por tanto, los objetivos fundacionales del sindicalismo revolucionario permanecen en pie, justificando la permanencia de su estructura basada en la centralidad obrera; finalmente, la tercera corriente sostiene que los cambios han configurado un nuevo escenario de la subordinación del trabajo al capital, por lo que el proceso de su emancipación deberá adquirir necesariamente rasgos novedosos, que pueden afectar inclusive la importancia del sindicato como organización de los trabajadores.

En lo que respecta a la influencia de la orientación política que adoptaron los sindicatos, las diferencias también son sustanciales.

Para la primera corriente, la orientación política del sindicalismo estuvo definida por la preeminencia de un modelo de desarrollo y una forma estatal que permitían acceder a mejoras importantes en las condiciones laborales a cambio de una legitimación de los actos del gobierno de turno. En esta medida, la orientación puede consi-

derarse que fue correcta en tanto permaneció en pie el Estado benefactor. Lo que lleva a concluir que, aunque reconoce el enorme papel político jugado por el sindicalismo desde 1952 hasta mediados de los 80, en términos de afectar ciertas decisiones gubernamentales, esta corriente asume de hecho que los límites de la acción sindical deberían ser los del ámbito de las condiciones laborales, es decir, de aquellos que emergen de la propia característica de los procesos productivos. En el mismo sentido, se puede colegir que la orientación sugerida para superar la actual crisis del sindicalismo está dominada por la concepción de que a la organización laboral le corresponde únicamente asumir la responsabilidad de integrarse en la definición de las formas que adquirirán los procesos de trabajo, pues es la única forma posible de acceder a mejoras en las condiciones de trabajo.

La segunda corriente, por su parte, considera determinante el papel jugado por las direcciones sindicales, atribuyéndole a su orientación política (particularmente a la que denomina "stalinismo") el fracaso en la realización del sindicato como canal de movilización y como órgano de poder de los trabajadores, es decir, en la frustración de los objetivos estratégicos del sindicalismo. Considera que los recurrentes reflujos en la lucha de los trabajadores fueron y son producto de la traición y el abandono de los principios revolucionarios. Asimismo, para esta corriente la orientación política presente en los documentos sindicales no ha perdido vigencia y solamente resta reconstituirla como predominante para alcanzar una nueva fortaleza sindical. Empero, en la medida en que la realización del movimiento sindical no es sino la materialización de la revolución social, la atención a las condiciones laborales está subordinada a ella, es decir sólo constituye una meta transitoria. De aquí se puede colegir que las características esenciales del sindicalismo no estarían sujetas a la necesidad de un cambio radical.

Finalmente, la tercera corriente, parte de la certeza de que la dirección política predominante en el movimiento sindical, proveniente de las organizaciones de izquierda, es una tergiversación del marxismo y que, por ello, los objetivos que guían la acción sindical no significan la emancipación definitiva del trabajo, por lo que no

son correctos ni deseables. Sin embargo, su interpretación acerca de la influencia de las corrientes políticas en el movimiento sindical apunta más lejos, pues reniega de la posibilidad de todo vanguardismo, sosteniendo que el mismo se asienta en la arbitraria imposición de un sentido predeterminado al desarrollo de la lucha de los trabajadores por su emancipación. En otros términos, descalifica el sentido mismo de la lectura que se ha hecho hasta ahora en el sindicalismo sobre los "intereses históricos" de la clase obrera, asimilándolos al objetivo de la estructuración de un nuevo Estado. De esta manera, las perspectivas futuras del sindicalismo estarían determinadas por las posibilidades que le abran a su acción la evolución de las condiciones materiales del trabajo y el desarrollo de la "autodeterminación social", cuyo desenlace y grado de influencia no alcanza todavía una explicación inteligible en el discurso de esta corriente.

## CAPÍTULO TRES

# Conclusiones

### **A. Necesidad de una visión crítica del capitalismo contemporáneo**

La evidencia de cambios profundos en las condiciones en que se desarrolla actualmente el trabajo, ratifica la necesidad de que los análisis sobre el movimiento laboral tomen en cuenta los procesos materiales de trabajo y no únicamente los elementos que se refieren a su ideología. Esto es tanto más importante si el propósito es impulsar la recuperación de las organizaciones laborales, objetivo que no puede darse al margen de una correcta identificación de los nuevos rasgos de la fuerza de trabajo y de su nueva subjetividad.

Sin embargo, es preciso evaluar dichas transformaciones en su justa dimensión, evitando caer en el absolutismo en que incurren algunas concepciones prevalecientes, como aquellas que, partiendo de la profundización de la globalización económica y de la complejización de las relaciones sociales, pretenden demostrar que la sociedad ha alcanzado un nuevo período histórico cualitativamente diferente al capitalismo.

En nuestra opinión, los argumentos de dichas corrientes no son suficientes para dar cuenta de la superación y sustitución del modo capitalista de producción por otro diferente. No obstante, algunas características que le asignan ciertos rasgos particulares, como la creciente relatividad de las nociones de tiempo y espacio de los fenómenos económicos provocada por las innovaciones tecnológicas, la globalización como fenómeno que se funda en la extrema amplia-

ción de los diferentes mercados, no es un fenómeno ajeno ni diferente a la tendencia inherente al propio capitalismo de extender su dominio al conjunto del planeta.

En el plano económico, la globalización significa la modificación de los límites geográficos de la generación de valor y de control del proceso productivo, que se refleja principalmente en la novedosa emergencia de redes de empresas, constituidas indistintamente por efecto de la descentralización de unidades de gran tamaño o por la constitución de alianzas de unidades de diferente dimensión; significa un fraccionamiento del proceso integral de producción de bienes y servicios, apoyado en las potencialidades de las nuevas tecnologías y en la aplicación forzada de políticas liberalizadoras por parte de los gobiernos nacionales.

Esta nueva forma de manifestación de la tendencia hacia la mundialización de las relaciones capitalistas, encuentra su explicación ulterior en la necesidad del sistema de vencer la crisis cíclica que enfrenta como producto de sus propias contradicciones. La caída tendencial de la tasa de ganancia y de la tasa de crecimiento mundial, por efecto de la naturaleza de la propia acumulación se enfrentan mediante la declinación constante del valor de la fuerza de trabajo, sea mediante la depresión salarial, el incremento de la intensidad del trabajo o a través de la extensión del tiempo de trabajo. De ahí que se establezca un vínculo directo entre las estrategias desarrolladas en el ámbito laboral bajo la presión urgente de elevar la productividad y reducir los costos del trabajo y las reformas económicas implementadas para favorecer el libre juego de las fuerzas del mercado.

Por estas razones, el análisis de las transformaciones en el mundo del trabajo provenientes de las modificaciones más generales ocurridas en la economía, debería sustentarse en una visión crítica del capitalismo contemporáneo, fundada en la adecuada consideración del doble carácter que asume el proceso de trabajo en el capitalismo, como proceso específico de producción de valores de uso y como proceso de valorización del capital.

## B. La nueva realidad del mundo del trabajo no invalida al sindicato

Las transformaciones en la forma de utilización de la fuerza de trabajo no surgen del imperativo o del condicionamiento de la técnica, ni de la preocupación del capitalismo por el bienestar de la fuerza de trabajo, sino de la necesidad de alcanzar una eficiencia mayor en la valorización del capital, razón suprema que, más bien, promueve la subordinación de la técnica al potenciamiento de la fuerza de trabajo. Los desarrollos recientes en materia de organización del trabajo, encuentran su explicación cuando se los vincula con la necesidad del capital de mejorar la capacidad de la fuerza de trabajo para crear valor a través de la incorporación de mecanismos novedosos de control del proceso de trabajo, de implementación de técnicas óptimas de disciplinamiento laboral y de dispositivos eficientes para el aprovechamiento de las potencialidades de la fuerza de trabajo<sup>68</sup>. En este sentido, los argumentos que aluden a la “insatisfacción laboral” como la razón para la innovación en la forma de organizar el trabajo, confunden la manifestación subjetiva del fenómeno con su causa esencial, que consiste en la reafirmación de la enajenación del trabajador, que supone la pérdida del control de las condiciones en que realiza su función social distintiva: el trabajo.

Por otro lado, las nuevas condiciones que estas acciones —inscritas en una estrategia mundial del capital— han generado para la organización de los trabajadores, deberían interpretarse también a la luz de la evidencia de que la superación de la tendencial caída en las ganancias por la vía de una mayor explotación genera, invariablemente, resistencia en los trabajadores. Por ello el objetivo de reorientar, limitar e inclusive socavar la acción sindical se ubica en un lugar destacado para las empresas. En otras palabras, las nuevas for-

---

<sup>68</sup> Castells enfatiza como uno de los rasgos distintivos del llamado “toyotismo”, su capacidad para generar, a partir de una interacción positiva entre ‘conocimiento explícito’ y ‘conocimiento implícito’, alcanzada sobre la base de la gestión del proceso de trabajo, la innovación productiva que hace competitivas a las empresas japonesas.

mas de organización del trabajo no se justifican única ni preferentemente por sus cualidades técnicas para elevar el rendimiento del trabajo, sino también por el imperativo de aminorar la capacidad de resistencia de los trabajadores.

En oposición al argumento de la "desproletarización", que alude a una reducción tendencial de los obreros respecto a otras categorías ocupacionales por efecto de la aplicación de nuevas tecnologías y por el creciente desplazamiento de las actividades industriales por los servicios y que pretende instituirse como la razón suficiente para cuestionar la vigencia de organizaciones clasistas como los sindicatos, cabe precisar el vínculo o la separación aparente que se presenta entre las diferentes categorías de trabajadores manuales y no-manuales, y entre ramas productivas y servicios.

La complejización creciente de los procesos productivos y de las estructuras empresariales, que aprovecha las posibilidades brindadas por algunos adelantos tecnológicos importantes, da lugar a la emergencia de nuevas categorías ocupacionales o a la modificación de las características de muchas de las existentes, y a la desvinculación entre las diferentes fases del proceso productivo. Por un lado, la imagen pura del obrero manual, poco calificado y dedicado al cumplimiento de una rutina de movimientos simples, ha sido sustituida parcialmente por trabajadores que se entregan a tareas que combinan, en diferente grado, el trabajo manual con el intelectual. Por otro, ciertos procesos específicos hilvanados antes en un solo proceso productivo general se separan para ser ejecutados por diferentes unidades empresariales y nuevas actividades de servicios surgen como complemento, apoyo o asistencia de los procesos de las empresas productoras de bienes.

No obstante que ambos casos parecerían dar razón a los tribu-  
tarios de la "desproletarización", no se debe perder de vista el hecho fundamental de que la socialización del trabajo en el capitalismo supone la vinculación de diferentes tipos específicos de trabajo y diversas ramas de actividad —por encima de disociaciones en términos de espacio y tiempo— en la elaboración de un mismo pro-

ducto final y bajo el imperativo de contribuir a la valorización del capital. Más aún, la evolución de los medios de producción que induce la tecnología, por ejemplo la introducción de ordenadores que sustituye al operador de máquinas y que requiere una mayor calificación del nuevo trabajador, pese a provocar una separación mayor entre el trabajador y el objeto de trabajo y complejizar el consumo de la fuerza de trabajo, no suprime el fenómeno esencial de la contribución de la fuerza de trabajo a la generación de nuevo valor<sup>69</sup>.

En el mismo sentido, la externalización de ciertas fases productivas y su conversión en “servicios” —y también la emergencia de nuevas actividades diferentes pero ligadas a la producción— no trasciende el marco de ese hecho central y revela, más que la desaparición gradual de la actividad industrial, una nueva forma de organización de la misma. En los países atrasados, a esas dos circunstancias se suma la difundida presencia del sector informal que contribuye a invisibilizar la verdadera magnitud del universo de asalariados.

Así, resulta más justo referirse a una multiplicación de las ocupaciones específicas al interior de la misma categoría de obreros, que participan en conjunto en la producción de una masa total de mercancías, en la que, como dice Marx, resulta “indiferente el que la función de tal o cual trabajador, mero eslabón de este trabajo colectivo, esté más próxima o más distante del trabajo manual directo”, más aún cuando la importancia radical estriba en el consumo productivo de la fuerza de trabajo, es decir, en la valorización del capital.

Siguiendo esa línea de razonamiento, varios analistas han concluido en que la debilidad de las organizaciones sindicales proviene de la imposibilidad de “agregar demandas” debido a la heterogeneidad de los trabajadores. Dicha heterogeneidad no se refiere únicamente a las características ocupacionales o las peculiaridades de cada puesto de trabajo, sino que se extiende al plano de la subjetividad de los obreros; es decir, a la forma en que cada trabajador se

---

<sup>69</sup> Chingo y Sorel.

identifica a sí mismo y racionaliza sus intereses. En efecto, la vigencia de nuevas formas de organización del trabajo que impulsan la formación de equipos de trabajo, círculos de calidad, etc., y la difusión de la flexibilización de las relaciones laborales, guiada por la pretensión de erradicar la representación colectiva de los trabajadores, han ocasionado la presencia difundida de actitudes individualistas que relegan e impiden la acción del sindicato. No obstante, este individualismo de los trabajadores en un contexto de relaciones laborales capitalistas no puede tener sino una naturaleza efímera, porque no es producto de la superación de la naturaleza social de la producción, sino de una visión ofuscada de la misma, producida por el temor creciente a la inestabilidad laboral y la desazón por la evidente debilidad de las organizaciones sindicales.

Además, dichas argumentaciones no toman en cuenta que uno de los efectos más importantes de las transformaciones mencionadas ha sido el profundo deterioro de las condiciones de trabajo y de vida de un amplio y creciente conjunto de trabajadores, no sólo de los segmentos obreros, sino también de trabajadores con mayor calificación. Por lo mismo, este hecho plantea la posibilidad de agregar demandas a partir de las condiciones de vida similares y de la gran similitud en el grado o intensidad de las necesidades insatisfechas de muchas de las categorías de trabajadores. Es más, debido a que algunos mecanismos de flexibilización laboral y de redimensionamiento de las empresas han generado una ampliación de los vínculos de las empresas con segmentos de trabajadores independientes y empresas informales, los rasgos de precariedad de los trabajadores en general se han homogenizado.

Finalmente, rescatando experiencias históricas que destacan el hecho de que, en determinadas condiciones económicas, sociales y políticas, diversas e insospechadas circunstancias (tradición cultural, alta politización de la sociedad civil, elevado grado de conflictividad social, etc.) pueden constituirse en catalizadores de la unificación de los trabajadores, por lo que no es aceptable una concepción estrecha que considere inapelable la influencia de las nuevas condiciones de trabajo sobre las posibilidades de acción sindical.

### C. Los dos planos de la crisis sindical en Bolivia

Es evidente que muchos de los argumentos analizados en la parte inicial de este documento, corresponden a una lectura generalizadora —por razones analíticas— de fenómenos provocados por la reestructuración económica en países industrializados; es decir, que, sin disminuir su validez, deben considerarse esencialmente como útiles recursos metodológicos. Por ello, entrar a considerar las nuevas condiciones impuestas por los cambios en la estructura y dinámica de la economía para el sindicalismo en nuestro país supone, de partida, realizar un correcto dimensionamiento de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo.

Numerosos estudios emprendidos en la región latinoamericana han concluido que la reestructuración económica alcanzada por nuestros países, a raíz de la aplicación de políticas de ajuste estructural, es limitada, por lo que no corresponde pretender equipararla con lo ocurrido en los países industrializados y ni siquiera con los denominados “países de industrialización reciente” (NIC’s). Asimismo, se ha abundado en la referencia a que estas economías no han avanzado de manera importante —y tampoco de manera uniforme— en una nueva forma de inserción internacional, prevaleciendo la característica predominante de economías exportadoras de materias primas, con algunas excepciones. De manera particular, también se ha enfatizado que en esta situación refleja el poco desarrollo tecnológico logrado por los países latinoamericanos, que los mantiene a la zaga de los países industrializados en la estructuración de una industria competitiva.

En el caso de Bolivia, el balance de la aplicación de las políticas de ajuste arroja resultados aún más pobres. La economía nacional no ha cambiado radicalmente sus rasgos de atraso, su inserción internacional sigue marcada por la exportación mayoritaria de materias primas, y la incursión masiva de inversión externa a partir de mediados de los años 90 tampoco ha significado un impulso destacable en la reestructuración productiva, pues se ha concentrado en pocos sectores que no tienen efectos difusores de modernización sobre el

resto de la economía y no son predominantes en términos de empleo. Adicionalmente, los costos de implementación de estas reformas incluyen la desestructuración de algunas actividades económicas dirigidas al mercado interno y la agudización de la vulnerabilidad de la producción agropecuaria de bienes no exportables.

La información presentada para el caso nacional, todavía parcial y muy general, da cuenta de cambios importantes en la estructura del empleo y las condiciones laborales cotidianas, aunque los mismos no han asumido una dirección progresiva en el sentido de fomentar el incremento de la productividad, sobre la base de una modernización productiva auténtica y menos aún la mejora de las condiciones laborales. Por el contrario, esos cambios provienen de la asunción por parte de los empresarios de una estrategia competitiva —apoyada en las condiciones otorgadas por la política neoliberal— que se puede caracterizar como espuria, debido a que su mayor preocupación es la reducción de los costos laborales a través de diversos mecanismos que forman parte de la llamada flexibilización laboral. Dicha estrategia ha operado adecuando las formas “novedosas” de aprovechamiento de la capacidad productiva del trabajo al atraso prevaleciente en el aparato productivo y agudizando la subordinación de las distintas formas de organización como la informalidad y pequeña producción campesina a la valorización del capital.

El deterioro de las condiciones materiales para la acción sindical ha impactado casi exclusivamente sobre un segmento de por sí minoritario de la fuerza de trabajo boliviana; diríamos, a la porción capitalista formal de la economía, dado que en amplios espacios económicos de la ciudad y del campo la presencia de relaciones laborales capitalistas fue esporádica (en cierto modo, en el país la forma sindicato fue extensamente asimilada sobre bases no capitalistas de trabajo). Sin embargo la paulatina sustitución de los anteriores rasgos del trabajo asalariado, como la concentración obrera en grandes centros productivos, la estabilidad laboral, el puesto de trabajo estrictamente definido, la protección social del trabajador y su familia, etc. por otros nuevos, como la disgregación de la fuerza laboral,

la eventualidad, la multifuncionalidad laboral, la desprotección social, etc., asume el carácter de una homogenización “hacia abajo” de las condiciones de trabajo, de una “informalización” del trabajo en su conjunto.

Cabe enfatizar, empero, que no existe necesariamente una sincronía en los dos fenómenos: los cambios en las formas de organizar el trabajo son recientes, prácticamente se llevan a cabo a partir de la segunda mitad de los años 80, en tanto que la crisis del sindicalismo tiene más larga data. Aunque no se puede desconocer la existencia de modificaciones en el trabajo proveniente de experiencias de modernización en ciertos sectores económicos antes de ese período, la presencia del Estado como principal empleador y la vigencia predominante de políticas económicas intervencionistas, eran los elementos determinantes en el mercado laboral. Sin duda, esas transformaciones han cobrado en este período dimensiones que antes, en la etapa desarrollista, eran impensables, tanto por la difusión de algunas nuevas tecnologías, como por las ventajas otorgadas por la liberalización económica y la debilidad estatal.

Así, cuando nos referimos al *plano material* de la crisis del sindicalismo, estamos aludiendo al hecho de que la transformación de ciertas formas que asume el proceso productivo y de sus respectivas formas de utilización de la fuerza de trabajo, han limitado las posibilidades de acción, mantenimiento y desarrollo del sindicato en sectores económicos donde las relaciones de asalariamiento eran dominantes y la presencia de la regulación estatal era visible. En este ámbito entrarían los hechos señalados de la relocalización masiva de trabajadores mineros por la crisis del estaño, la reducción de obreros ocupados por la desaparición de empresas de gran tamaño, la dispersión de las masas de trabajadores por efectos de la desconcentración, la externalización y la subcontratación de operaciones, etc.

En el plano ideológico de la crisis del sindicalismo, es posible distinguir dos aspectos diferenciados: por un lado, el abandono de un discurso político de tinte marxista por parte de las corrientes políticas que dominaban las direcciones del movimiento y, por otro, las

modificaciones producidas en la forma en que los trabajadores interiorizan las nuevas condiciones de su trabajo y, a partir de ello, construyen su identidad colectiva.

En el primer caso, la defección de muchas de las corrientes políticas de izquierda se inició paralelamente al propio proceso del nacionalismo en el poder, debido a que su lectura de la realidad boliviana no alcanzaba para hacer la crítica del mismo, sujeta como estaba a la concepción "etapista" del comunismo soviético que prescribía una cierta cronología obligada en la revolución social y al discurso desarrollista de las corrientes nacionalistas que enarbolaban el modelo económico de sustitución de importaciones. Como lo han descrito varios analistas, la orientación práctica de las direcciones, ajena al discurso revolucionario de sus tesis, concluyó produciendo un sindicalismo "pactista" que vinculaba inicialmente la satisfacción de las demandas sociales al éxito del modelo desarrollista y la gestión gubernamental y que acabó convirtiendo esa relación clientelar con el Estado en la posibilidad de su propia sobrevivencia. Esta situación se convirtió en la normalidad de la vida sindical, rompiéndose únicamente en esporádicos episodios en los que la movilización social se sobreponía a las direcciones sindicales obligándoles a retomar el discurso radical.

Esa relación escabrosa convertía al propio sindicato, entonces, en un mecanismo más del equilibrio social requerido por el sistema de explotación del trabajo, pues se adecuaba perfectamente a la orientación intervencionista del Estado, alimentada por las políticas keynesianas y el "new deal" de post guerra, que alentaron la inclusión de las políticas sociales en la agenda estatal y el carácter tripartito de las relaciones laborales. En la actualidad, con el sinceramiento del capitalismo triunfante, que no requiere de políticas sociales ni de pactos cooperativos, el sindicalismo boliviano peregrina entre las posturas liquidacionistas que postulan la inviabilidad de la organización colectiva de los trabajadores y las posturas modernizantes, que propugnan su adecuación al neoliberalismo dominante. Consecuentemente, la forma aséptica de la arena económica del neoliberalismo, basado en la excelencia de la productividad como

respuesta para la mejora de las condiciones laborales y del empleo, y el discurso político a favor de la democracia representativa, promueven la aceptación acrítica de las nuevas formas de organización del trabajo, aún entre muchos de los antiguos "sindicalistas revolucionarios".

En el segundo caso, la dificultad para ampliar la cobertura sindical, aunque descansa también en una evidente difusión de actitudes individualistas por parte de los trabajadores, se explica principalmente por la agudización de las acciones antisindicales adoptadas por los empleadores y la señalada incapacidad de las corrientes dirigentes paralizadas por su frustración ideológica.

El pretendido desplazamiento de la tradicional cultura sindical de los trabajadores y su sustitución por una nueva subjetividad que enfatiza la satisfacción de demandas por efecto de acciones individuales, no es una manifestación masiva —tampoco irrevocable— pues se focaliza casi exclusivamente en empresas que han impuesto de manera radical nuevas formas de gestión empresarial, que son la minoría. La ausencia casi absoluta de sindicatos en el sector informal —la llamada microempresa y los trabajadores por cuenta propia—, en cambio, es un fenómeno que se remonta al anterior período del sindicalismo, por lo que no es correcto incluirla como un aspecto novedoso derivado de esta nueva realidad económica, aunque hoy sea más patente debido a la creciente desregulación del mercado laboral. Por tanto, deberíamos referirnos, con más propiedad, a la prevalencia más difundida de rasgos subjetivos inclinados al individualismo que atentan contra la acción sindical y no a la presencia dominante de ellos.

Es evidente que la renovación física de la planilla de las empresas, a partir de la expulsión de los trabajadores por efecto de las reformas, ha cambiado el perfil del asalariado, rompiendo así una continuidad en la transmisión de ideología y de práctica sindicales. También es cierto que la flexibilidad de facto producida desde 1985 ha conducido a la disparidad en las condiciones laborales de los trabajadores y a la precariedad de las relaciones laborales, ocasionan-

do, a su vez, rupturas en las pautas de solidaridad. No obstante, ello no ha sido suficiente para desterrar totalmente el otrora fuerte sentimiento de pertenencia a la organización sindical y la sujeción a prácticas propias de la democracia sindical. Con ello se debe remarcar el hecho de que, pese a la existencia de una creciente presencia de actitudes individualistas (inducidas más por la precariedad laboral, que por adscripciones voluntarias a una nueva lógica en las relaciones laborales), la remisión a la certeza de la eficacia de la acción colectiva es todavía importante en muchos sectores laborales, particularmente entre aquellos con fuerte tradición de militancia sindical.

En resumen, es preciso remarcar dos aspectos relativos al carácter de la crisis sindical.

En primer lugar, sin restar importancia al efecto que pudiesen tener las nuevas modalidades en la organización del trabajo sobre la subjetividad de los trabajadores y en particular sobre su identificación con intereses clasistas, no es correcto tender una relación lineal entre ambos pues son diversas las experiencias históricas que invalidan una relación unívoca de tal tipo<sup>70</sup>.

En segundo lugar, en oposición a las concepciones que cargan la tinta sobre las influencias de las modificaciones materiales sobre el sindicato (muchas de ellas con el propósito velado de pretender invalidarlo), es fundamental en este ámbito la crisis ideológica de las corrientes políticas actuantes al interior de los sindicatos, pues las mismas transformaciones materiales no han sido producto de un consenso social, ni han sido realizadas sin resistencia de los trabajadores. En gran medida, la debilidad actual de los sindicatos es producto de la dirección que adoptó el movimiento a lo largo de su

---

<sup>70</sup> Laura Muñoz (1995), por ejemplo, anota en un trabajo sobre el sindicalismo minero que, pese a la presencia de elementos que podrían alentar el individualismo como la temporalidad del trabajo, la incompleta ruptura de los asalariados con la comunidad agrícola, el trabajo en equipos y la remuneración por productividad, los mineros desarrollaron a principios de siglo una identidad de clase que les permitió impulsar la estructuración de sindicatos.

historia, incluido el soberano desconocimiento de las realidades objetivas de explotación laboral prevalecientes en los sectores mayoritarios de la informalidad y la economía rural. Contradiciendo el dato empírico de las recurrentes acciones de rebelión de los trabajadores, con las que ponían en vigencia plena la solidaridad, las direcciones actúan sujetándose a sus antiguas fidelidades con el Estado y a los márgenes que éste puede concederles.

#### **D. Las perspectivas del sindicalismo**

La emergencia del sindicato como organización de los trabajadores se explica esencialmente a partir de la resistencia de los trabajadores a la explotación capitalista, particularmente a la depresión de los estándares laborales que sobreviene por la competencia entre obreros. En este sentido, como forma espontánea de organización para impedir la mayor depauperación y la precarización de las condiciones de trabajo, el sindicato apunta a interrumpir el proceso básico de fijación del precio de la fuerza de trabajo por las fuerzas del mercado, proceso que constituye la forma específica y visible en que se determina el grado de apropiación del plusvalor generado por la fuerza de trabajo. Por esta razón, las concepciones que asignan al sindicato un papel de cooperación en la gestión de la empresa, no hacen otra cosa que proyectar sus deseos, conforme al objetivo de equilibrio social y de desarrollo económico que propugnan, juzgando como inapropiada toda alusión a su carácter crítico y transformador.

En consecuencia, la superación de la actual situación del movimiento laboral, es decir, la posibilidad de su recuperación como sujeto social protagonista en la determinación del curso del desarrollo, depende de la resolución del debate ideológico acerca de los aspectos centrales referidos a la condicionalidad de los cambios materiales sobre su estructura y alcance, y su pertinencia histórica frente a la emergencia de nuevas formas de articulación de las demandas sociales. En el presente, ese debate se concentra en la necesidad de analizar el alcance de la flexibilización laboral, sabiendo que su carácter no es meramente coyuntural, sino que expresa de manera elo-

cuenta la forma contemporánea del interés general del capital de mantener su dominio sobre el trabajo.

Para finalizar, es necesario considerar que la proyección futura del sindicalismo, en el sentido de reasumir su carácter esencialmente crítico de la subordinación del trabajo al capital, debería asentarse en la asunción de algunos retos fundamentales como los siguientes:

- i) Llevar adelante una imprescindible lectura actualizada de las condiciones laborales y de las características de los trabajadores en el marco de una interpretación crítica del capitalismo actual.
- ii) Recuperar las prácticas cotidianas de la democracia obrera (control social).
- iii) Impulsar la unificación de los sindicatos con otras organizaciones sociales en función de construir formas de participación social directa que apunten a la definición de las estructuras de la sociedad.
- iv) Promover el alcance internacional de la organización sindical y de sus acciones, particularmente en el ámbito regional.
- v) Readecuar la representación de los distintos sectores laborales en la estructura sindical, sobre la base de la presencia activa de las organizaciones y la nueva proporción numérica.
- vi) La centralidad obrera en términos de la dirección ideológica de los movimientos sociales será producto de la acción efectiva en las luchas sociales y el convencimiento general de la justeza de sus objetivos como pasos imprescindibles para la emancipación del trabajo.

# Bibliografía

**Antelo, Emilio,**

1999 Tarija: procesos productivos y condiciones laborales en la industria lechera, Cedla, La Paz.

**Antelo, Emilio,**

1999 Tarija: gestión y condiciones laborales en la Alcaldía Municipal, Cedla, La Paz.

**Arauco, Isabel,**

1996 Cambios en la Industria Boliviana. La visión de los trabajadores, OIT, Lima.

**Arauco, Isabel,**

1991 Crisis, democracia y sindicalismo en Bolivia 1978-1989, en El sindicalismo latinoamericano en los 90, Vol. I, Clacso-Iscos-Cils-Planeta, Santiago de Chile.

**Arze Vargas, C.,**

1997 Análisis subsectoriales: producción de chamarras de cuero y tela en las ciudades de La Paz y El Alto, Cedla, La Paz.

**Barja, Gover,**

1999 Las reformas estructurales bolivianas y su impacto sobre inversiones, Serie Reformas Económicas 42, Cepal.

**Caldwell, Eldon,**

1996      Analizar, simplificar, eliminar. Un camino inevitable en los ambientes de alta competencia, Revista Acta Académica No. 19, Universidad Autónoma de Centro América, San José-Costa Rica.

**Camargo, Carlos,**

2000      Del autismo a la resurrección. Propuesta de reforma de la Central Obrera Boliviana, Labor-ILDIS, La Paz.

**Campero, Guillermo,**

1991      Presentación del libro El sindicalismo latinoamericano en los 90, Vol. I, Clacso-Iscos-Cils-Planeta, Santiago de Chile.

**Castellana, Cesc,**

Más y mejor empleo: el caso de Embalajes y Cajas, S.A., página web de la Revista La Factoría, España.

**Castells, M.,**

1998      ¿Hacia el Estado Red? Globalización económica e instituciones políticas en la era de la información, Ponencia presentada en el Seminario "Sociedad y reforma del Estado", Ministerio de Administración Federal e Reforma Do Estado, República Federativa do Brasil, Sao Paulo.

**Castells, M.,**

Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global, página web de la Revista La Factoría, España.

**Chingo, J. y Sorel, J.,**

1999      ¿Crisis del trabajo o crisis del capitalismo?, Revista Estrategia Internacional No. 11/12, página web PTS Argentina.

**CIOSL,**

La cláusula social: la diferencia entre integración sustentable y desastre social, página web Revista Nuevos Rumbos del Sindicalismo.

- COB,**  
1988 VII Congreso de la COB. Documentos y resoluciones, Ed. Cedoin, La Paz.
- COB,**  
1995 X Congreso Nacional. Documentos y resoluciones, Ed. Cedoin, La Paz.
- Da Silva, Ignacio,**  
Sindicatos y globalización, página web de la Revista Brecha, Uruguay.
- Escóbar, Silvia,**  
2000 Dinámica productiva y condiciones laborales en el sector minero, Cedla, Serie Avances de Investigación No. 23, La Paz.
- Farinelli, Fulvia,**  
Las redes industriales frente al reto de la globalización: la experiencia italiana, página web de IPTS/JRC/European Comisión.
- Gallin, Dan,**  
Sindicalismo y nuevo orden mundial, página web Iniciativa Socialista No. 32.
- García L., Álvaro,**  
1999 Reproletarización. Nueva clase obrera y desarrollo del capital industrial en Bolivia (1952-1998), Editorial Muela del Diablo, La Paz.
- García L., Álvaro,**  
1996 3 retos al marxismo para encarar el nuevo milenio, en Marxismo: provocaciones heréticas, Cides-UMSA, La Paz.
- Gutiérrez G., Esthela,**  
1990 La crisis laboral y el futuro del mundo del trabajo en La ocupación del futuro, Ed. Nueva Sociedad, Caracas.

**Jordan, Bill,**

Los sindicatos en el siglo XXI, página web del Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT.

**Kruse, Thomas,**

1999 Dinámica productiva y condiciones laborales. Análisis subsectoriales en Cochabamba, Cedla, La Paz, documento inédito.

**Lazarte, Jorge,**

1987 El movimiento obrero: crisis y opción de futuro de la COB, en Crisis del sindicalismo en Bolivia, ILDIS-Flacso, La Paz.

**Lora, Guillermo,**

1984 Nociones de sindicalismo, Vocero Fabril. Escuela de sindicalismo, La Paz.

**Mertens, Leonard,**

1992 El desafío de las relaciones laborales en la nueva competitividad, OIT. Lima.

**Montero, Cecilia,**

1996 Estrategias de flexibilidad laboral en la empresa chilena: estudio de casos, en Flexibilidad laboral y mercado de trabajo en Chile, Colección Estudios Cieplan 43, Santiago.

**Montuschi, Luisa,**

Perspectivas del sindicalismo ante los cambios en la organización del trabajo, el crecimiento de una economía de servicios y la globalización de las economías, página web de la Universidad del CEMA, Argentina.

**Moscoso, R., et.al.,**

1995 Mercados de trabajo regionales y producción agropecuaria, Cedla, La Paz.

**Muñoz, Laura,**

1995 Los trabajadores mineros en la historia del movimiento obrero boliviano, en *Panoramas de nuestra América* No. 11, UNAM, México.

**Pacheco B., Pablo,**

1998 La dinámica del empleo en el campo. Una aproximación al caso boliviano, Cedla, La Paz.

**Pacheco B., Pablo; Ormachea, E.,**

2000 Campesinos, patrones y obreros agrícolas: una aproximación a las tendencias del empleo y los ingresos rurales, Cedla, La Paz.

**Pimentel, José,**

1994 Principios históricos del movimiento sindical, Capacitación sindical 2, ILDIS, La Paz.

**P.O.R.,**

1980 Tesis de Pulacayo, Ed. Masas.

**Regini, Mario,**

1994 Las relaciones industriales en la fase de la flexibilidad, en Flexibilidad y nuevos modelos productivos, Editores Unidos, Quito.

**Rifkin, J.,**

1997 El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era, Piados, Buenos Aires.

**Sepúlveda-Malbrán; Vega-Ruiz [a],**

Las relaciones laborales: un desafío para el sindicato, Documento de trabajo 58, [www.oitandina.org.pe](http://www.oitandina.org.pe)

**Sepúlveda-Malbrán; Vega-Ruiz [b],**

El Diálogo Social en los Países Andinos. ¿Nuevo Camino para los Sindicatos?, [www.oitandina.org.pe](http://www.oitandina.org.pe)

**Somavia, Juan,**

Los sindicatos en el siglo XXI, página web del Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT.

**Spyropoulos, G.,**

1991 Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo, Humanitas, Argentina.

**Toranzo R., Carlos,**

1992 El rol de los empresarios y trabajadores en la modernización industrial, Debate laboral 6, ILDIS, La Paz.

Este libro se terminó de imprimir en el mes de enero de 2001,  
en los Talleres de Editorial Offset Boliviana Ltda. "EDOBOL".  
Calle Abdón Saavedra 2101 – Tels.: 41 04 48 - 41 22 82 - 41 54 37  
Fax: 37 25 52 – Casilla 10495  
La Paz - Bolivia



cedla

centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario