



Memoria
Seminario Internacional

LAS TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La Paz, 18 de mayo de 2007

DEBATESOCIAL

Nº 4

*Memoria
Seminario Internacional*

Las transformaciones en el mundo del trabajo

18 de mayo de 2007



La Paz - Bolivia

2007

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario
(ed.)

Memoria del Seminario Internacional: “Trasformaciones en
el mundo del trabajo” / por CEDLA (Ed.)

(Serie Debate Social N° 4)

La Paz: CEDLA, julio de 2007, 58 páginas

I. t.

II. s.

DESCRIPTORES:

<CAPITALISMO> <CRISIS ECONÓMICA> <TRABAJO>
<PRECARIZACIÓN LABORAL>
<FLEXIBILIDAD LABORAL> <CONFLITOS SOCIALES>
<ENCLAVES ECONÓMICOS> <CASTAÑA> <TRABAJADORES
FORESTALES> <INDUSTRIA PETROLERA> <RELACIONES
LABORALES> <SINDICATOS> <SINDICALISMO> <CONDICIONES
LABORALES>

DESCRIPTOR GEOGRÁFICO:

<AMÉRICA LATINA> <BOLIVIA> <ARGENTINA> <MÉXICO>

© 2007, CEDLA

Depósito Legal:

Ciudad de edición: Helen Álvarez Virreira

Fotografía de tapa: CEDLA

Diseño: Unidad de Comunicación, CEDLA

CEDLA
Av. Jaimes Freire N° 2940, Sopocachi
Telfs. 2-412429 - 2-413175 - 2-413223
Fax: (591) (2) 2-414625
E-mail: cedla@cedla.org
URL: www.cedla.org
La Paz - Bolivia

Impreso en Bolivia
Printed in Bolivia

Ninguna parte de esta publicación, incluido el
diseño de tapa, puede ser reproducida,
almacenada o transmitida de manera alguna ni
por ningún medio, sin permiso previo del editor.

Contenido

Presentación.....	1
 CRISIS SISTÉMICA MUNDIAL Y CRISIS GENERAL DE LA CIVILIZACIÓN BURGUESA	
<i>Jorge Beinstein, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, Argentina</i>	<i>7</i>
 LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA DÉCADA DE 2000: FLEXIBILIDAD Y Tensión SOCIAL	
<i>Adrian Sotelo, investigador del Centro de Estudios Latinoamericanos (CELA) de la UNAM, México</i>	<i>12</i>
 CONTROL, RESISTENCIA, HEGEMONÍA Y SUBORDINACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA PETROLERA EN BOLIVIA	
<i>Tania Aillón Gómez, investigadora de la Universidad Mayor de San Simón, Bolivia</i>	<i>17</i>
 ECONOMÍA DE ENCLAVE Y TRABAJO EN EL NORTE AMAZÓNICO: EL CASO DE LA CASTAÑA	
<i>Silvia Escóbar de Pabón, investigadora del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), Bolivia</i>	<i>33</i>
DEBATE: PREGUNTAS Y RESPUESTAS	44
 EL PODER DE LA ORGANIZACIÓN Y LA ACCIÓN COLECTIVA	
<i>Oscar Olivera, secretario ejecutivo de la Federación Departamental de Trabajadores Fabriles de Cochabamba, Bolivia</i>	<i>49</i>
 LAS LUCHAS ESTRUCTURALES EN EL DEVENIR DEL MOVIMIENTO SINDICAL	
<i>Miguel Zubieta, secretario ejecutivo de la Central Obrera Departamental de Oruro, Bolivia</i>	<i>52</i>
DEBATE: PREGUNTAS Y RESPUESTAS	55

Presentación

El seminario internacional “Las transformaciones en el mundo del trabajo” se organizó con el fin de conocer los cambios ocurridos en los procesos de trabajo, en el contexto de la crisis del capitalismo y sus repercusiones sobre la clase obrera y los trabajadores en general.

Era de interés, también, conocer cuáles fueron y cuáles son las estrategias seguidas por el movimiento sindical de la región, y de Bolivia en particular, para hacer frente a estos procesos de reestructuración y sus desafíos de cara al futuro.

En las últimas décadas, la reestructuración de las economías de los países del tercer mundo estuvo orientada a la apertura a bienes y capitales provenientes de los países más desarrollados. Se impulsó de esta manera la liberalización del comercio, la privatización de las empresas estatales y un conjunto de reformas que buscaban la estabilización de sus cuentas macroeconómicas (baja inflación, reducción del déficit fiscal, etcétera).

Esto devino en una intensa reestructuración de los procesos productivos, que derivó en la deslocalización de diferentes segmentos de la producción, la reorganización de los procesos de trabajo y la profundización de la explotación de la fuerza laboral.

Dichas transformaciones trajeron consigo la precarización del trabajo caracterizada por la eliminación y la reducción de la estabilidad laboral, eliminación, reducción y privatización de la seguridad social, reducción de los salarios reales, ampliación del trabajo eventual, pérdida

de instrumentos de lucha y, consiguientemente, pérdida de capacidad de negociación frente a los empleadores.

No obstante, en los últimos años, en la región y en Bolivia se ha producido una reactivación de la acción de los movimientos sociales, dentro de los cuales el movimiento sindical ha cumplido un papel importante. Es por ello que, en la actualidad, cabe retomar la reflexión y el debate con miras hacia un nuevo horizonte en el que el sindicalismo recupere su lugar en la historia.

En esta discusión hemos querido aportar con este espacio para que se recojan experiencias de otras regiones, de otros países, a fin de que los trabajadores, en un momento histórico de transformaciones sociales y políticas, sean protagonistas de su propia historia reflexionando con otros estudiosos y analistas que han mantenido consecuentemente una perspectiva contestataria al sistema capitalista, al modelo neoliberal, porque creemos que los trabajadores y las trabajadoras tienen la posibilidad de potenciar sus luchas con el conocimiento, con la información oportuna y con la discusión abierta sobre las formas en que se está desarrollando su vida social.

Este seminario ha sido convocado en esta fecha, no por casualidad, sino porque se recuerda un aniversario más de la masacre de trabajadores fabriles hace más de 50 años, un hito y preludio de la revolución de 1952. Hoy estamos viviendo un momento muy importante en el que se requiere reforzar esta identidad del trabajador, del obrero asalariado frente a

discursos que han tratado de mostrar que esta clase obrera ha desaparecido, que ya no hay más clase obrera en el capitalismo y que ha sido superada esa etapa de la historia.

Ese es el interés del seminario, este es el objetivo de discutir desde la academia, desde la reflexión de los profesores académicos,

investigadores e invitados y también desde la experiencia de los trabajadores y desde su reflexión sobre las perspectivas de la lucha de las organizaciones de los trabajadores. Es también una forma de rendir un homenaje a la lucha de los trabajadores en Bolivia.

La Paz, mayo de 2007

Carlos Arze Vargas
Director Ejecutivo
CEDLA

Crisis sistémica mundial y crisis general de la civilización burguesa

Jorge Beinstein*

El concepto de *crisis sistémica global* ha cobrado gran actualidad a partir del comienzo del desinfe de la burbuja inmobiliaria en los Estados Unidos (2006) y los primeros desinfe en Europa, la pérdida de ritmo del Producto Bruto Interno (PBI) norteamericano (fines 2006-comienzos 2007) y la irrupción de una gran turbulencia bursátil internacional en febrero de 2007, iniciada en Shangai. También el consenso de casi todos los informes de organismos internacionales (FMI, Banco Mundial, entre otros) acerca del inicio de un período de desaceleración económica mundial con centro en el enfriamiento norteamericano (que estos organismos, por supuesto, consideran accidentes menores en la marcha ascendente de la globalización). Y la coincidencia de esos datos con la proximidad de una crisis energética que podría coincidir con una crisis alimentaria provocada por la expansión de las cultivos destinados a la producción de biocombustibles, lo que a su vez plantea el tema de la viabilidad histórica del sistema tecnológico de la civilización industrial. Nos encontramos con

problemas de coyuntura que adquieren dimensión estratégica hasta llegar al nivel civilizacional. Estábamos acostumbrados a que las cuestiones de carácter estratégico-civilizacional sean ubicadas en el estante de las preocupaciones del largo plazo, es decir de un tiempo sin interés concreto inmediato para los elaboradores de opciones políticas, económicas, militares. Todo parece indicar que será necesario romper con esa costumbre.

CRISIS SISTÉMICA

El concepto de *crisis sistémica* hereda y amplía el carácter ambiguo del concepto de crisis. Podemos, por ejemplo, referirnos a la crisis del sistema de Bretton Woods (patrón dólar-oro) y su derivación decadente (desde 1971 el patrón dólar-dólar), en ese caso nos limitamos a la problemática monetaria. Pero podemos también hablar de la crisis del sistema económico mundial bajo la hegemonía norteamericana (que nació en 1945), de la crisis del sistema capitalista en tanto realidad planetaria, de la

* Doctor de Estado en Ciencias Económicas de la Universidad de Franche Comté - Besançon, Francia y Licenciado en Economía de la Universidad de Buenos Aires. Durante los últimos 30 años ha desarrollado numerosas actividades académicas y profesionales en América Latina y Europa. Las mismas han estado orientadas en torno a prospectiva y economía internacional.

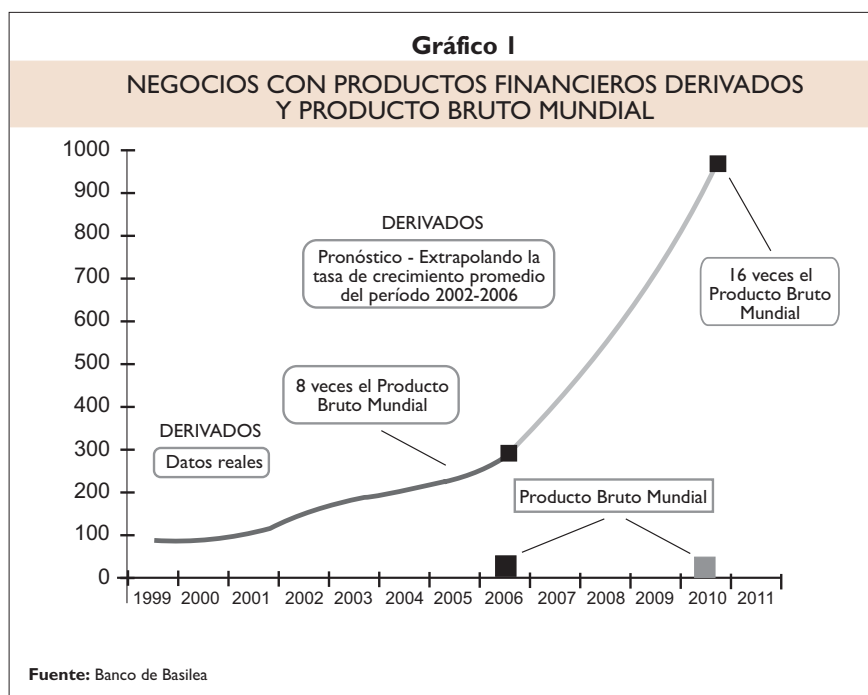
crisis del sistema industrial (que irrumpe hacia fines del siglo XVIII) o, finalmente, de la crisis de la civilización burguesa-occidental (sus primeros pasos fueron dados en la Baja Edad Media o en el siglo XV, según distintas hipótesis). En todos estos casos podemos utilizar el término *crisis sistémica*.

Prefiero referirme al sentido más extendido del concepto (crisis de la civilización burguesa), en consecuencia, estamos ingresando en un período donde se estarían desarrollando elementos de lo que podría llegar a ser, lo que algunos analistas señalan, la *Gran Crisis*, decisiva, superior a todas las conocidas hasta ahora. Sería mucho más que una crisis cíclica (incluyendo ciclos de distinta longitud hasta llegar a los de medio siglo –Kondratieff), sería para autores como Jean Gimpel el comienzo del descenso de un ciclo civilizatorio milenario. Crisis mucho más profunda que las llamadas crisis de sobreproducción, incluso la más amplia posible, aunque incluyéndola para conformar una *crisis mixta*, suma de sobreproducción y subproducción, capacidad industrial ociosa, real o potencial, y penuria de productos

decisivos para la reproducción del sistema (por ejemplo energía), lo que permite establecer paralelismos con otras decadencias de civilizaciones.

ASPECTOS DE LA CRISIS

La *crisis financiera* latente aparece, —hasta ahora— como la cara más visible del fenómeno, y el déficit de la cuenta corriente de los Estados Unidos, su elemento más destacado. Éste obedece a causas estructurales (declinación en el largo plazo de la competitividad industrial norteamericana) y a la política económica de la era Bush que, burbuja especulativa mediante, infló el consumo y, en consecuencia, las importaciones. Dicho déficit alimenta la expansión de las reservas dolarizadas globales y del endeudamiento externo norteamericano (público y privado), evaluado en unos 10 billones de dólares. Si a ello le sumamos el desinfe de su burbuja inmobiliaria y su impacto negativo sobre el consumo y el crecimiento del PBI tenemos las condiciones de base para que se agrave la



decadencia del dólar. La pregunta clave hoy es: ¿en qué momento el dólar llegará a valer 0,50 euros? Una caída fuerte de la moneda estadounidense tendrá efectos recesivos tanto para los Estados Unidos (que no mejorará demasiado su nivel de exportaciones, pero que deberá pagar más caras sus importaciones) como para la Unión Europea y Japón (sus exportaciones serán más caras). Obviamente, la persistente declinación del dólar aumenta el peligro de una desdolarización general.

Pero la turbulencia financiera no es patrimonio exclusivo de los Estados Unidos, se trata de un fenómeno global donde la masa especulativa es alimentada por el conjunto de países centrales y numerosos periféricos. Los negocios con derivados han tomado velocidad en los últimos cinco años; si extrapolamos el ritmo de expansión a los tres próximos años, ese volumen financiero rondaría los mil billones de dólares hacia 2010.

La crisis de sobreproducción es otro aspecto decisivo. El proceso de concentración de ingresos es un fenómeno global: entre el centro y la periferia, al interior del centro y al interior de la periferia, y su desarrollo contrapuesto a la expansión de la capacidad productiva generó una extendida crisis de sobreproducción hacia comienzos de los años setenta que, suavizada en ciertos períodos, se mantuvo hasta el presente bajo la forma de sobrecapacidad productiva potencial (producto de sucesivas oleadas de innovación). Dicha crisis latente ha contado con dos vías de escape decisivas: por una parte, la hipertrofia consumista —principalmente en los países ricos— alentada por una amplia variedad de acciones fiscales y crediticias, gastos y endeudamientos públicos, etc., que permitió absorber una parte importante del desborde

productivo. Y, por otro lado, con el desarrollo de una hipertrofia financiera, hacia donde se volcaron excedentes de capitales que generaron más beneficios y más inversiones especulativas. El centro motor del proceso fue Estados Unidos, que pudo durante mucho tiempo cubrir cómodamente sus gastos con papeles-dólares y deudas a su vez saldadas con más papeles-dólares que se fueron desvalorizando. Al mismo tiempo esos papeles (deudas dolarizadas y dólares) alimentaron el negocio financiero que fue adquiriendo dinámica propia hasta llegar a controlar al conjunto de la economía mundial. Ahora este doble proceso consumista-financiero estaría llegando a su nivel de máxima expansión, a partir del cual comenzaría a producirse el espiral descendente de la economía norteamericana, arrastrando en su declive a las

otras potencias industriales. Esa crisis global, en mi punto de vista, está dando sus primeros pasos.

tecnológica aparece bajo el aspecto de penuria de recursos básicos (energía, agua...) o de deterioro ambiental (cambio climático, desertificación...). El sistema técnico correspondiente a la *civilización industrial* (devenido tecnológico: integración entre ciencia, técnica y producción) se encuentra en

Ahora este doble proceso consumista-financiero estaría llegando a su nivel de máxima expansión, a partir del cual comenzaría a producirse el espiral descendente de la economía norteamericana

un atolladero, que es el resultado de la dinámica industrial que pudo desarrollarse forzando los ritmos de la naturaleza y luego depredando recursos no renovables; dicha dinámica hegemonizó al conjunto de la actividad social para luego (en el último tramo del siglo XX) ser a su vez dominada por la cultura financiera. La aceleración de los procesos innovadores, unida a la exacerbación de hábitos y formas culturales individualistas, sesgó al modelo de consumo-producción predominante (occidental) generando un enorme despilfarro

de recursos naturales. La ilusión de que los problemas provocados por el desarrollo tecnológico pueden ser rápidamente resueltos por el propio desarrollo tecnológico se encuentra ahora desmentida por la realidad.

En el caso de la *crisis energética* en ciernes, las alternativas tecnológicas dominantes ante la posible declinación de la producción petrolera aparecen como parches de corta o mediana duración y, en algunos casos, al aliviar un problema desatan otros. El desarrollo de los biocombustibles puede llegar a reducir la disponibilidad de tierras fértiles destinadas a la producción de alimentos. La construcción de centrales nucleares, si se expande a la velocidad necesaria como para realizar reemplazos decisivos en el suministro energético de los países industrializados (incluyendo a China), además de plantear graves problemas de seguridad reducirá rápidamente las reservas económicamente explotables de uranio.

Las energías solar tienen un radio de acción potencial relativa muy limitada, y algunas de las fuentes mencionadas y otras que suelen aparecer en libros y artículos periodísticos destinados a públicos no especializados, muestran un balance energético (energía obtenida menos energía utilizada para su obtención) muy bajo y, en ciertos casos, negativo.

Una opción viable a largo plazo sería la combinación racional de fuentes renovables con muy grandes ahorros de energía. Pero dicha opción supera de lejos los límites —culturales, estructurales— del *sistema-civilización* vigente, ya que, por ejemplo, implica la reducción drástica del transporte individual (desplazamiento del automóvil con su industria, hábitos, etc.) y también una descentralización a gran escala del Estado, de los sistemas

productivos, el reemplazo masivo de traslados físicos (transportes) por las comunicaciones a distancia (Internet, teleconferencias, etc.). Desde el punto de vista de las relaciones de poder y las escalas de valores dominantes a nivel global, dicha opción aparece como una utopía irrealizable; sin embargo, lo realmente existente es cada vez menos viable. Este bloqueo de la racionalidad por parte de la realidad es lo que crea las condiciones para la *crisis sistémica*.

DESARROLLO DE LA CRISIS SISTÉMICA

La crisis puede desatarse a partir de varios detonadores posibles, entre ellos: el desinfe de la burbuja inmobiliaria en los Estados Unidos (ya en curso) empujando hacia abajo al consumo, a la tasa de crecimiento del PBI (como ya ocurrió en el último trimestre de 2006 y el primero de 2007) y al dólar. A partir de allí se abren horizontes de mega turbulencias: reducción de las exportaciones de Japón, China y de la Unión Europea y sus consecuencias recesivas, a lo que se suman crisis políticas y sociales en cada una de dichas sociedades, y

también en Rusia, cuyos ingresos fiscales dependen en un 50% de las exportaciones de petróleo.

Otro disparador puede ser la debacle estadounidense en Irak que, combinada o no con el detonador anterior, generaría una crisis institucional en Estados Unidos (por ejemplo, *impeachment* contra Bush), caída del dólar, caída en cadena de las bolsas, contracción de los grandes mercados (Japón, EEUU, Unión Europea) y efectos desestabilizadores sobre Rusia y China, etcétera.

Un tercer detonador podría ser una fuerte

*Pero en todos los casos
ingresaríamos en un
período histórico marcado
por el estancamiento o la
declinación del Producto
Bruto Mundial*

caída del dólar causada por el aumento de las malas noticias económicas y militares para Estados Unidos (sin llegar a la debacle en Irak ni al derrumbe del consumo estadounidense).

También puede disparar la crisis un encadenamiento de sacudones bursátiles (repetición en un corto período del martes negro de febrero 2007), seguido por corridas contra el dólar... etcétera.

En fin, hechos políticos, militares o la simple certeza de que estamos transitando en la cima de la producción petrolera mundial, lo que causaría una subida rápida y muy fuerte del precio del petróleo (que superaría los 90 ó 100 dólares el barril).

Hace poco fue ampliamente difundida la controversia en torno de la declinación del yacimiento petrolífero de Cantarell (México), uno de los más importantes del mundo, lo que también podría ocurrir con Ghawar (Arabia Saudita); autores como Matthew Simons sostienen que la decadencia de dicho yacimiento es inminente, la producción rusa ya ha comenzado su declive, etc. También podría anticiparse a esas noticias una fuerte crisis política o política-militar en el Medio Oriente (desde cambios políticos de signo nacionalista

en algunos países de la zona —por ejemplo Arabia Saudita— hasta la tan anunciada confrontación Estados Unidos-Irán). El alza del precio del petróleo marcaría el comienzo de una etapa *estanflacionaria*, probablemente una repetición (muy) ampliada de lo ocurrido en los años setenta; las economías centrales están hoy mucho más interrelacionadas que en aquella época, Japón se encuentra muy fragilizado luego de más de una década de estancamiento, Estados Unidos está en pleno descenso y abrumado por las deudas..., etcétera.

Desatada la crisis los caminos de su profundización son diversos; el disparador inicial tiene una importancia decisiva. Pero en todos los casos ingresaríamos en un período histórico marcado por el estancamiento o la declinación del Producto Bruto Mundial; la decadencia de los grandes mercados, de los organismos financieros internacionales como el FMI y del poder de los estados (Estados Unidos, Japón, por ejemplo) y de los acuerdos interestatales centrales (Unión Europea) y la proliferación de importantes espacios de autonomía en la periferia, más pobre en su conjunto, pero menos presionada por las grandes potencias.

La precarización del trabajo en la década de 2000: flexibilidad y tensión social

Adrián Sotelo Valencia*

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo sustenta la tesis relativa a que durante la década de los noventa y en el curso del primer quinquenio del siglo XXI el mundo del trabajo global fue alterado por la crisis y la reestructuración capitalista, lo que derivó en una monumental precarización y en fenómenos inéditos como la tensión y la exclusión social. Ello se produjo en el contexto de una reafirmación del sistema imperialista y de las relaciones sociales de dependencia que, articulados, están produciendo fenómenos inéditos, aunque no modifican la esencia del capitalismo en tanto sistema general de producción de mercancías y de plusvalor.

Palabras clave: Superexplotación, mundo del trabajo, precariedad, tensión, fractura social.

LA TEORÍA DEL VALOR-TRABAJO EN EL CONTEXTO DEL NEOIMPERIALISMO

La teoría del valor-trabajo de Karl Marx contiene los elementos metodológicos y teóricos para analizar los problemas del mundo del trabajo, a pesar de quienes han negado su

validez. Como tesis central pensamos que por más que se haya alterado la forma de trabajar y de producir, sobre todo debido a la influencia de la informática y de la electrónica aplicados a los procesos productivos y del trabajo, ello no ha hecho sino adecuar la producción de valor y de plusvalor a condiciones cambiantes que operan en escala internacional, particularmente a raíz de la apertura de fronteras que ocurre luego del desmoronamiento de la URSS y del consiguiente impulso que se da a la economía capitalista mediante la incorporación de los países y regiones recién liberados y que aquí conceptualizamos como nuevas periferias (NP), las que diferenciamos de las antiguas periferias (AP) de América Latina, Asia y África que provienen de los procesos históricos de descolonización.

INVERSIÓN DE LOS CICLOS ECONÓMICOS

En segundo lugar, planteamos la hipótesis de que se está produciendo un proceso de inversión de los ciclos económicos capitalistas, fenómeno que se traduce en el hecho de que

* Sociólogo y *latinoamericanista*, investigador del Centro de Estudios Latinoamericanos (CELA) de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

con la aceleración de las innovaciones tecnológicas, la aplicación de la ciencia y la tecnología a los procesos productivos y de trabajo, y con el objetivo del capital de obtener ganancias extraordinarias, las fases de prosperidad se están reduciendo drásticamente en el mundo mientras que están aumentando peligrosamente las de recesión y de crisis. Este fenómeno se manifiesta en el comportamiento histórico de la tasa global de crecimiento económico, la cual pasó de 5% en las décadas de los cincuenta y sesenta del siglo pasado, a 3,5% promedio en los setenta y a 2,7% en los decenios de los ochenta y noventa, es decir, en el período neoliberal (Petras y Veltmeyer, 2006: 206).

Obviamente estos fenómenos están impactando negativamente en el empleo y aumentando la desocupación, mientras que estimulan la flexibilización, la desregulación y la precarización de la fuerza de trabajo. Pero esto se impone, más como una necesidad del capital para mantener su reproducción, que como un sistema que sea capaz de sustentarla con masas crecientes de valor derivadas del desarrollo tecnológico y del incremento de la productividad del trabajo (plusvalía relativa). En otras palabras, el capitalismo ha entrado en un foso sin salida, donde cada vez más produce menos valor y plusvalía que inducen una extensión de la superexplotación del trabajo en escala mundial, como mecanismo recurrente para mantener al sistema en niveles crecientes de ganancias extraordinarias que resultan de una intensificada competencia intercapitalista entre los grandes monopolios y conglomerados mundializados.

La hipótesis central en esta ponencia es la de que la base material de la globalización del sistema capitalista contemporáneo reposa en

la generalización de la ley del valor y de sus categorías fundamentales derivadas: plusvalía, ganancia, explotación y trabajo asalariado.

En otro texto lo expresamos en los siguientes términos:

“La ley del valor/trabajo es la base de la globalización-mundialización del capitalismo. Éste, en su fase actual imperialista y expansionista, no se puede entender sin aquella base y las categorías que ésta implica, tales como valor, plusvalía, tasa de ganancia, composición orgánica de capital, monopolios y ciclos de capital” (Sotelo, 2003: 36).

Además, como segunda hipótesis, se desprende que el régimen de superexplotación del trabajo, que Marini circunscribió en su libro *Dialéctica de la dependencia* (1973) a las economías subdesarrolladas y dependientes de la periferia del capitalismo, significativamente comienza a extenderse a los países capitalistas desarrollados, aunque con formas particulares, en sus NP

surgidas de la desintegración del bloque socialista a finales de la década de los ochenta y en el curso de la de los noventa del siglo XX. Esta hipótesis encuentra respaldo en el pensamiento de Marini, particularmente en un ensayo (Marini, 2000: 49-68) en el que formula los siguientes planteamientos:

Obviamente estos fenómenos están impactando negativamente en el empleo y aumentando la desocupación, mientras que estimulan la flexibilización, la desregulación y la precarización de la fuerza de trabajo.

a) La economía mundial capitalista entró en una fase caracterizada por la progresiva disminución de las fronteras

económicas nacionales (globalización) para cubrir mercados cada vez más amplios y complejos, lo que produjo una intensificación de la competencia intercapitalista entre las grandes y poderosas empresas del orbe para obtener —y apropiarse— ganancias extraordinarias que constituyen el motor del desarrollo histórico y contemporáneo del capitalismo.

- b) En este contexto se generó una tendencia caracterizada por el hecho de que la difusión tecnológica tiende a estandarizar las mercancías para facilitar su intercambio en escala global, lo que a la larga b1) ha provocado una cada vez mayor homogeneización de los procesos productivos, b2) ha igualado la productividad del trabajo y, concomitantemente, su intensidad. De los puntos anteriores se concluye que, b3) "...paralelamente, el notable avance logrado en materia de información y comunicaciones proporciona una base mucho más firme que antes sirve para conocer las condiciones de producción y, después, para establecer los precios relativos. El mercado mundial, por lo menos en sus sectores productivos más integrados, camina así en el sentido de nivelar de manera cada vez más efectiva, los valores y (tiende) a suprimir las diferencias nacionales que afectan la vigencia de la ley del valor" (Marini, 2000: 49-68).

- c) En este nuevo escenario aumenta la importancia del trabajador en tanto fuente de ganancias extraordinarias, así como la superexplotación del trabajo para enfrentar la agudización de la competencia capitalista en escala mundial. Para nosotros es en este contexto que se deben ubicar los nuevos métodos de organización del trabajo como el *toyotismo* y otros dispositivos correspondientes al *posfordismo* encaminados a intensificar la fuerza de trabajo en escala global (Sotelo *et al*, 2003: 36).

"...cuantas más relaciones laborales se 'desregularizan' y 'flexibilizan', más rápidamente se transforma la sociedad laboral en una sociedad de riesgo [...]"

- d) La aplicación de nueva tecnología implica la extensión del desempleo y subempleo —fenómenos que se ven agudizados en las sociedades dependientes y subdesarrolladas y a los que hoy se suman la flexibilidad del trabajo y la precariedad laboral—, lo que provoca un incremento en la tasa de explotación de los trabajadores ocupados a través del aumento de la jornada de trabajo (plusvalía absoluta), de su intensificación (plusvalía relativa) y de la remuneración de la fuerza de trabajo por debajo de su valor (superexplotación). Elementos que hoy se aprecian en la mayor parte de las estructuras productivas del mundo y en la constitución de un régimen de superexplotación de la fuerza de trabajo que tiende a universalizarse.
- e) De esta forma, concluye Marini, "...se generaliza a todo el sistema, incluso a los centros avanzados, lo que era un rasgo distintivo (aunque no operativo) de la economía dependiente: la superexplotación generalizada del trabajo".

La superexplotación del trabajo en escala planetaria es tan importante y simbólica en la etapa actual de la economía capitalista que autores como Hardt y Negri reconocen que: "...hay que ser geógrafo para trazar el mapa topográfico de la explotación" (Hardt y Negri, 2004: 195). Al confirmar la existencia de lo que llama "sociedad del riesgo"¹ en la Europa del capital y las corporaciones, Ulrich Beck afirma que "...cuantas más relaciones laborales se

1. Para Ulrich Beck, *Un nuevo mundo feliz, la precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona, 2000, la "sociedad del riesgo" surge de la desregulación y "flexibilización" de las relaciones laborales y de la extensión de este fenómeno a las sociedades del mundo occidental y se traduce en el fin de la sociedad del pleno empleo.

'desregularizan' y 'flexibilizan', más rápidamente se transforma la sociedad laboral en una sociedad de riesgo [...] la inseguridad endémica será el rasgo que caracterice en el futuro el modo de vida de la mayoría de los humanos, ¡incluso de las capas medias, aparentemente bien situadas!"². Evidentemente la causa de la "sociedad del riesgo" es la crisis del Estado de bienestar derivada de la crisis del capitalismo y del *fordismo* a partir de la segunda mitad de la década de los años setenta del siglo pasado.

La extensión de la ley del valor y de la superexplotación del trabajo está moldeando la fisonomía de las sociedades productivas contemporáneas del siglo XXI. La producción de valor, de plusvalía y de ganancias confirma la vigencia de la fuerza de trabajo como productora de estas categorías, a pesar de los evidentes e irreversibles cambios ocurridos en la organización y estructura del mundo del trabajo hacia uno flexible, desregulado y polivalente³ y que se expresan en una nueva coyuntura político-sindical caracterizada por la existencia de organizaciones sindicales débiles, situación que, entre otros factores, como la influencia que ejerce la ideología, posibilitó el golpeteo sistemático del neoliberalismo en todo el mundo en el curso de las dos últimas décadas del siglo XX⁴.

El hecho de que estemos dentro de la crisis

y recuperación del capitalismo que opera en el interior de una onda larga con predominio depresivo de la economía mundial⁵, ha permitido introducir —y comenzar a generalizar— la superexplotación del trabajo en los países avanzados y en sus respectivas periferias endógenas. Así, las NP surgidas de la nueva división internacional del trabajo en la década de los noventa del siglo pasado profundizan y ensanchan la brecha entre la antigua división entre centros y periferias, para incluir una doble competencia por mercados, salarios y mundos de trabajo flexibles y precarizados: la que proviene directamente de los centros imperialistas y la que irradian los países ex-socialistas constituidos en prolongaciones de los territorios productivos de las empresas de los principales países de la Unión Europea: Alemania, Francia, Inglaterra, Italia y, en menor medida, España.

La teoría del sistema mundial de Immanuel Wallerstein (centros, periferias, semiperiferias y áreas externas)⁶, se enriquece con la inclusión de las NP surgidas de la transición revertida del socialismo al capitalismo en la Europa del Este en la última década del siglo XX. Pero hace falta conectarla con los procesos latinoamericanos y sus efectos productivos laborales en la región, porque hoy esta nueva división internacional del trabajo está

2. *Ibíd.*, p. 11.

3. Para este tema Ricardo Antunes (2005) *Los sentidos del trabajo* (Buenos Aires: Herramienta).

4. Un interesante estudio al respecto, desde la perspectiva de la teoría del sistema mundial, lo ofrece Beverly J. Silver (2005) *Fuerza de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870* (Madrid: AKAL).

5. Consideramos aquí la discusión sobre los ciclos largos de la economía capitalista mundial y nos inclinamos por la vertiente que sostiene la existencia, desde inicios de la década de los setenta del siglo pasado, de un largo período de declive que, en términos de ciclos *kondratiev*, estaría marcando todavía el predominio de severos procesos recesivos tendientes, incluso, al estancamiento estructural. En esta vertiente, por ejemplo, Robert Brenner plantea que en dos siglos se habrían producido tres fases largas descendentes: la de 1870, en la década de los treinta y la que arranca desde mediados de la década de los setenta del siglo pasado. Si bien el autor advierte una cierta recuperación económica particularmente en Estados Unidos en la segunda mitad de la década de los noventa, sin embargo, a diferencia de otros autores, sostiene la insuficiencia de la misma para desencadenar una larga fase ascendente. Véase: Robert Brenner (1999) *Turbulencias en la economía mundial* (Santiago: LOM). Para una posición contraria, Theotônio Dos Santos (2004) *Economía mundial, la integración latinoamericana* (México: Plaza y Janés), especialmente el Posfacio (133-168).

6. Realizo un análisis crítico de la teoría de Wallerstein en mi ensayo: "Dependencia y sistema mundial: ¿convergencia o divergencia? Contribución al debate sobre la teoría marxista de la dependencia en el siglo XXI", en *Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política* N° 17, Río de Janeiro, diciembre de 2005, pp. 72-91.

redefiniendo y presionando a las antiguas periferias dependientes de América Latina para adoptar los cambios de orden económico, productivo y laboral acordes con la (nueva) lógica de mundialización del capital caracterizada por la simultaneidad de sus ciclos económicos (producción-circulación-producción) y por el predominio del neoimperialismo y el capital ficticio como formas dominantes del modo capitalista de producción⁷.

El mundo del trabajo y su protagonista principal: los trabajadores productivos, asalariados y flexibles —el *precariado social*— tendrán que librar sus luchas en torno a la restitución de sus condiciones de vida y de trabajo que el capitalismo neoliberal les ha arrebatado mediante la imposición de la desregulación, la temporalidad y la flexibilidad laboral⁸. Estos últimos regímenes, que abren de par en par las puertas a la superexplotación del trabajo, son esenciales para la supervivencia del capitalismo contemporáneo.

BIBLIOGRAFÍA

Petras, James y Veltmeyer Henry (2006) *Imperio con imperialismo. La dinámica globalizante del capitalismo neoliberal* (México: Siglo XXI, p. 206).

Sotelo, Adrián (2003) *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo* (México: Coedición ITACA-UOM-ENAT, p. 36).

Marini, Ruy Mauro (2000) “Proceso y tendencias de la globalización capitalista” en Marini y Millán (coord.) *La teoría social latinoamericana*, Vol. IV, Cuestiones contemporáneas 2ª edición (México: Ediciones El Caballito, pp. 49-68).

Coriat, Benjamín (1992) *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa* (México, Siglo XXI).

Hardt, Michael y Negri, Antonio (2004) *Multitud* (Barcelona: Debate, p. 195).

Hardt, Michael y Negri, Antonio (2002) *Imperio* (Buenos Aires, Paidós).

Beck, Ulrich (2000) *Un nuevo mundo feliz, la precariedad del trabajo en la era de la globalización* (Barcelona: Paidós).

Wallerstein, Immanuel *El moderno sistema mundial*, Vol. 1, *La agricultura capitalista y los orígenes de la economía* (México, Siglo xxi).

7. Para antecedentes de este tema véase Rudy Mauro Marini (1979), Ursula Oswald y Andrade Gunder Frank (1974).

8. Según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en México los trabajadores asalariados y no asalariados sin prestaciones sociales de ningún tipo aumentaron de 61,4% en 2001 a 63% en 2004. Para el primer trimestre de 2005, según la misma fuente, dicha población alcanzó al 64% del total de la población ocupada.

Control, resistencia, hegemonía y subordinación de la fuerza de trabajo en la industria petrolera en Bolivia

“Si no fuéramos eficientes ya nos hubieran terciarizado...” (extracto de entrevista al operador de una planta petrolera).

— Tania Aillón Gómez* —

INTRODUCCIÓN

En el marco de aplicación de las políticas de ajuste estructural propiciadas en América Latina por los organismos financieros internacionales (Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional), durante los años noventa, en Bolivia se procedió a la privatización de las principales empresas estatales. Este es el caso de la estatal petrolera Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB), donde las corporaciones petroleras orientaron sus inversiones por las importantes ventajas comparativas que presentaba el sector¹. Transnacionales petroleras se adjudicaron el negocio de los hidrocarburos, entre ellas: Repsol-YPF, British Petroleum, Amoco-Arco, Petrobras, Total.

Las compañías petroleras procedieron a una transformación organizacional del proceso de trabajo, mediante el aumento del grado de automatización de los medios de producción

y el cambio de las formas de organización del trabajo. Estas transformaciones introdujeron, a su vez, nuevas formas de control en el espacio laboral petrolero. Para explicar este proceso desde la perspectiva de la Sociología del Trabajo fue necesario situar el control al interior de las relaciones sociales del proceso de trabajo capitalista: relaciones sociales de hegemonía, subordinación y explotación (producción y apropiación de trabajo impago) (Marx, 1985).

En este marco, se consideró importante reflexionar sobre el control desde la dimensión política de las relaciones sociales entre trabajadores y empresarios a la que nos remite. El objetivo de esta ponencia es analizar los métodos de control, como forma de gestión de la fuerza de trabajo en la reproducción de hegemonía, subordinación y explotación, en las relaciones laborales de dos empresas petroleras que, con un nivel tecnológico similar, con un similar entorno político, social y natural,

* Investigadora de la Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba; doctorante de la Universidad París X Nanterre-Francia.

1. Una de esas ventajas, entre otras, era la entrega de los campos de producción por 40 años, durante los cuales, las compañías petroleras tenían el carácter de *propietarias de la producción en boca de pozo* (Ley de Hidrocarburos de 1996).

aplican distintas estrategias de organización y uso de la fuerza de trabajo en el período de auge del neoliberalismo en Bolivia.

RESISTENCIA Y DERROTA DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS

El control, como dimensión de las relaciones laborales capitalistas, se desenvuelve dentro del proceso de trabajo cuyas condiciones materiales son los medios de trabajo (condición objetiva) y el trabajo; su condición subjetiva es la fuerza de trabajo (Marx, 1985). Entre estas determinaciones se establecen relaciones que explican no sólo la manera en que las formas de control se reproducen en el proceso de trabajo, sino también cómo, a su vez, las formas de control reproducen las condiciones materiales del proceso de trabajo. Esta relación entre medios de producción, formas de organización del trabajo y formas de control sobre el trabajo (una dimensión de las relaciones laborales), no es mecánica ni directa, sino que está mediada por las relaciones de fuerza entre empresarios y trabajadores (Orellana, 2004).

Por eso, es posible encontrar diferentes formas de organización y diferentes relaciones laborales con un nivel tecnológico similar (Linahrdt y Linahrdt, 1985). Esto quiere decir que la correlación de fuerzas es una determinación explicativa sin la cual no es posible comprender las transformaciones en las formas de organización del trabajo, que reproducen ciertas formas de control dentro de las compañías petroleras en el país. La relación de fuerzas, que en Bolivia posibilita las transformaciones organizacionales introducidas por las transnacionales petroleras, se consolida con la

derrota de los trabajadores petroleros en su lucha contra las políticas neoliberales, una de las cuales ha sido la privatización de YPFB.

Para llevar adelante las medidas de política neoliberal en el sector, el Estado boliviano tuvo como una de sus tareas consolidar el cambio en la correlación de fuerzas a favor de los empresarios privados; con esta finalidad se tomaron una serie de medidas, como el debilitamiento político del sindicato petrolero mediante la introducción de militantes de partidos de derecha. De acuerdo a testimonios de empleados, en la época (segundo lustro de los años ochenta) se formaron células de los

Asidos al alambrado de las plantas, rogaban para no ser despedidos, mientras personeros de la dirección administrativa leían los nombres de los que serían reincorporados al trabajo.

partidos de derecha en los sindicatos que, con la amenaza del despido si no se afiliaban a los partidos en el gobierno, generaron un clima de temor entre los trabajadores. Como método de identificación se confeccionaban listas entre afiliados y no afiliados al sindicato petrolero, y entre afiliados y no afiliados a los partidos de gobierno; se trataba de un mecanismo de presión para que la gente abandone el sindicato si quería mantener el trabajo.

Era un indicador de los profundos cambios que experimentó la correlación de fuerzas en Bolivia, luego de las denominadas *jornadas de marzo* de 1985, cuando se inició un proceso de reflujo político debido a que un importante ascenso de masas no desembocó en una toma del poder del movimiento popular y, más bien, se abrió el camino de ascenso al poder de los partidos de derecha, como el Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR) y Acción Democrática Nacionalista (ADN).

En este ambiente, en 1985 los trabajadores petroleros iniciaron una huelga para resistir las

medidas del Decreto Supremo N° 21060, que imponía la libre contratación y abría la posibilidad para que la patronal despidiera fácilmente a los trabajadores que considerara necesario, sin tomar en cuenta la Ley General del Trabajo. En señal de protesta, los trabajadores petroleros declararon un paro nacional; paralizaron las plantas de refinación y los técnicos e ingenieros no pudieron ponerlas a marchar porque no conocían, de forma práctica, cómo hacerlas funcionar. Se hizo evidente que el poder de los trabajadores radicaba en el control real que ejercían sobre el proceso de trabajo; los ingenieros eran sólo trabajadores de escritorio. Pese a este poder real, la amenaza del despido (propiciada por los militantes de derecha dentro del sindicato) atemorizó a los trabajadores y debilitó su resistencia (habida cuenta de que el poder del Estado se encontraba en manos de partidos proclives a los empresarios); al mismo tiempo se estigmatizó y desprestigió a los anteriores dirigentes, hasta lograr despedirlos de la empresa. La presión del chantaje consiguió que se declare un cuarto intermedio; la resistencia sindical se disolvió y la huelga terminó en derrota, pues el decreto 21060 fue puesto en vigencia.

Pero la derrota que consolidó el cambio en la correlación de fuerzas en el sector petrolero está relacionada con el desenlace de la huelga de trabajadores de 1988, en rechazo a un convenio que habían firmado sus dirigentes (comprometidos con el gobierno). El acuerdo establecía un aumento salarial del 30% a cambio de que los trabajadores acepten la eliminación del bono de producción y que no se opongan a un proceso de optimización de la administración de la empresa, puesto en marcha por el Ejecutivo; pero además, se comprometían a no participar en movimientos laborales, ni en medidas de presión contra la política oficial. La intención gubernamental era abrir el camino hacia la privatización. Los obreros declararon huelga general en todo el país y el gobierno

inició una fuerte represión con la detención de trabajadores y la ocupación militar de las plantas de producción y refinación; también intimidó con despidos, pero no logró debilitar la huelga que siguió durante dos semanas; finalmente, el Ejecutivo recurrió a quebrar la base de poder en la que se asentaba la resistencia de los trabajadores: prescindir de su posición dentro del proceso de trabajo.

Con la experiencia de 1985, el gobierno había encargado a ingenieros y técnicos superiores de la empresa que se entrenaran en el manejo empírico de las plantas, para responder a cualquier eventualidad; en esta ocasión, estos funcionarios suplantaron a operadores y trabajadores de base y pusieron en marcha la maquinaria, hecho que terminó por romper la resistencia de los trabajadores. Esta medida se complementó con avisos de que sólo a los trabajadores que se incorporasen de forma inmediata a su trabajo se les devolvería el cargo, de otra manera éstos serían declarados vacantes. El texto del convenio firmado en marzo de 1988 muestra la profundidad de la derrota del movimiento obrero petrolero. Los dirigentes de la Federación de Trabajadores Petroleros de Bolivia aceptaron el despido de aproximadamente 300 empleados de las refinerías de la ciudad de Cochabamba (importante lugar de resistencia durante la huelga), con la posibilidad de una reincorporación selectiva bajo la condición de que acepten el acuerdo del 3 de marzo (por el que se inició la medida).

Los testimonios dan cuenta de la desesperación de los trabajadores que se sentían traicionados por los dirigentes sindicales. Asidos al alambrado de las plantas, rogaban para no ser despedidos, mientras personeros de la dirección administrativa leían los nombres de los que serían reincorporados al trabajo. Esta derrota, consolidada de forma material y simbólica con los despidos masivos, marcó a fuego el estado de ánimo de los trabajadores petroleros por un largo período histórico. Para

los dirigentes que no formaban parte del partido en función de gobierno (MNR), este fracaso significó la muerte del sindicalismo petrolero.

Estas son las condiciones de la correlación de fuerzas entre empresarios y trabajadores que nos permiten comprender, por una parte, la posibilidad de la privatización de la empresa petrolera hasta entonces estatal y, por otra, la forma y el contenido de las transformaciones organizacionales que ponen en marcha las compañías petroleras que se hacen cargo de la empresa estatal.

ESTRATEGIA DE USO DE LA FUERZA DE TRABAJO DE LAS CORPORACIONES PETROLERAS

En el marco de esta correlación de fuerzas, las compañías petroleras inician transformaciones profundas en las condiciones materiales del proceso de trabajo mediante una reorganización de las formas de uso de la fuerza de trabajo y la innovación tecnológica en los medios de producción. El primer efecto fue la drástica reducción del número de trabajadores; sólo como referencia, de 496 trabajadores de planta que existían en la planilla de 1996 en las actividades de exploración y explotación que YPFB transfirió a Andina (subsidiaria creada por Repsol-YPF) sólo quedaron 90 en 1997 (Aillón: 2004). La posibilidad de los despidos masivos se relaciona con la prohibición directa e indirecta a la sindicalización de los empleados. En realidad, se trataba de una condición tácita para ser recontratado por las petroleras durante el proceso de reestructuración organizativa.

La reducción de la fuerza de trabajo fue paralela al aumento del grado de automatización

de los procesos administrativo y productivo, centralizado en una Sala de Comando. Durante el período estatal se pasó al control de comando asistido por ordenador con la utilización de programas complejos de control (programas informatizados de mantenimiento Mantec, de contabilidad TOW y de simulación 3D), manipulados a través de *ecrans* y de teclados (Aillón: 2004). La mayor automatización produjo cambios en la organización y la división técnica del trabajo, en la medida en que convirtió al proceso de producción en un sistema cada vez más integrado que absorbió las operaciones elementales. El problema fundamental al que se enfrenta el trabajo frente a los procesos automatizados en estas plantas es el evento, es decir la posibilidad de ruptura de la continuidad del proceso productivo por averías, paro del equipo, etc. (Zariffian, 1995; Veltz, 1993). Esta innovación fue transformando el contenido mismo del trabajo, no contaban ya tanto las rutinas, en base a puestos y tareas, sino la capacidad de gestionar lo imprevisto en el proceso de trabajo, capacidad fundada, en muchos casos, en el análisis colectivo de los trabajadores.

La reducción de la fuerza de trabajo fue paralela al aumento del grado de automatización de los procesos administrativo y productivo

Los requerimientos de competencias y saberes se transformaron, a medida que se observó una tendencia a la unión (por el nuevo contenido del trabajo) entre el trabajo manual e intelectual, en el nivel de la producción desarrollada en planta. En concreto, las corporaciones petroleras buscaban una

nueva productividad, respecto de la empresa del período estatal, basada en un alto grado de automatización de los medios de producción, la demanda de implicación subjetiva de los trabajadores de planta² (participación del trabajador con su iniciativa, creatividad,

2. Es importante dejar establecida la diferencia entre los trabajadores de planta de las corporaciones petroleras dedicados principalmente al control del flujo del proceso productivo de hidrocarburos y al mantenimiento de...

capacidad de identificación de problemas y toma de decisiones, etc.), y la generalización de la subcontratación de fuerza de trabajo (como mecanismo de ahorro en costos laborales y administrativos). En el caso de las corporaciones petroleras, la subcontratación en otros países es una práctica generalizada desde hace tiempo (Linhardt, 1978; Coriat, 1978; Lallier, 1995); pero en Bolivia fueron esas corporaciones las que la masificaron en el segundo lustro de los años noventa. Como ejemplo, el 80% del personal de producción de la empresa Andina es subcontratado y sólo el 20% es de planta (Aillón 2004).

La búsqueda de esta nueva productividad plantea a la gestión de las empresas petroleras dos contradicciones: una, entre la demanda de implicación subjetiva de los trabajadores del núcleo central, dentro del proceso productivo, que tiende a disolver la división entre trabajo manual e intelectual, y la necesidad de la parte patronal de mantener el control jerarquizado sobre el proceso laboral y, dos, entre el proceso de automatización creciente que abre la posibilidad a la homogenización de las condiciones laborales y la negación de esta posibilidad para un amplio sector de trabajadores, donde se reproducen las relaciones laborales de carácter precario (trabajadores subcontratados). Las formas de organización del trabajo que aplican las petroleras están dirigidas a gestionar estas contradicciones, preservando las relaciones de hegemonía y subordinación que garantizan su control sobre la fuerza de trabajo.

PROCESO DE TRABAJO Y COMPOSICIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

El corazón del proceso de trabajo de la industria petrolera es la explotación y

producción de hidrocarburos. En él se distinguen dos actividades: la de operaciones y vigilancia del proceso, y la del mantenimiento de los equipos. Las tareas auxiliares que exigen un alto nivel de calificación, como la asistencia técnica a la automatización y/o los trabajos auxiliares de carácter manual, electricidad, plomería, apertura de vías de acceso, etc., son consideradas sólo en la medida en que ayudan a la comprensión de la lógica organizativa que caracteriza a las empresas en cuestión.

La base técnica del proceso de trabajo en estas industrias está formada por un complejo de estructuras (tubos, depósitos, canalizaciones, etc.) que sostienen el movimiento continuo del producto que se desplaza de una fase de transformación a otra; debido a que la transformación del producto se asienta en una reacción química en cadena, cada fase requiere de ciertas condiciones de temperatura, presión, grados de energía, etc., que excluyen toda intervención manual. Estos procesos son conducidos y guiados a distancia mediante el consumo masivo de aparatos electrónicos de control y de comando, entre otros. Esta base técnica particular requiere, por la misma naturaleza de los insumos y productos que elabora, de modalidades específicas de organización y uso de la fuerza de trabajo.

Una característica de la industria petrolera es que no puede ser asimilada al concepto de fábrica que se tiene en la mayor parte de los sectores económicos, porque éste supone la intervención de sus efectivos en una producción bien definida; en el caso de la industria de procesos no existe esta relación entre puesto de trabajo y tarea, y resulta extremadamente difícil para un colectivo de trabajadores establecer una relación exacta entre su trabajo y una producción determinada; generalmente, en este tipo de industria el trabajo es percibido

... las condiciones de la planta que garanticen este flujo (trabajadores con contrato indefinido que gozan de los beneficios de la ley laboral) y los trabajadores que no son de planta, subcontratados temporalmente en condiciones de precariedad laboral.

como gestión, en la que la vigilancia de un pequeño grupo de obreros de una parte del proceso asegura el flujo del producto y una serie de transformaciones (Linahrdt: 1978). Aquí es más apropiado hablar de misión que de tarea (De Terssac: 1992). Esta característica, que diferenció siempre a la industria de procesos de otras industrias, se acentuó en las petroleras Chaco y Andina a medida que aumentó el grado de automatización de sus plantas de producción. El evento (la posibilidad de ruptura de la continuidad del proceso productivo) por averías, paro del equipo, etc., se convirtió cada vez más en el principal problema para la fuerza laboral involucrada en el proceso de trabajo. Considerando estos requerimientos, las compañías petroleras reorganizaron la producción como se detalla a continuación.

La composición técnica de la fuerza implicada directamente en el proceso productivo, tanto en Chaco como en Andina es la siguiente: a) los ingenieros y técnicos superiores, dedicados sobre todo a las tareas de concepción y planeamiento de los proyectos de explotación y producción; b) los supervisores de campo, dedicados al control del trabajo a nivel de campo; c) los operadores de planta especializados tanto en la guía como en la vigilancia del proceso; d) los trabajadores de mantenimiento y técnicos especialistas en la maquinaria y el equipo; y e) los trabajadores auxiliares (llamados también de cuadrilla) que realizan los trabajos de desarmado de equipos, plomería, limpieza de equipos, de instalaciones, electricidad, plomería, etcétera.

El núcleo central de trabajadores está constituido por los operadores de planta, ellos tienen la responsabilidad de *la guía y control del*

Pero, por otra parte, el TPM, al ser utilizado en el marco de relaciones laborales de hegemonía y subordinación, se convierte en un instrumento de nacionalización de la subjetividad de los trabajadores

proceso. En Chaco, cada turno (el turno es de 12 horas de trabajo; hay dos por día) tiene cinco operadores: un operador de Sala de Control (es el encargado de turno, con mayor jerarquía real y simbólica dentro del grupo de operadores); un operador de laboratorio encargado del análisis de los productos del proceso; un operador de campo a cargo de la vigilancia permanente del estado de los pozos en explotación; un operador de planta que efectúa las rondas de vigilancia del funcionamiento de los equipos de la planta y un operador del control de carguío y entrega de los tanques de GLP (gas licuado de petróleo).

En Andina cada turno está integrado sólo por cuatro operadores: uno encargado de Sala de Control, al que se denomina operador A; otro de planta a cargo de las rondas a los equipos, denominado operador B; una operadora de laboratorio que realiza los análisis de los productos del proceso, y un operador de campo dedicado al control del estado de los pozos en explotación. Estos trabajadores, que son el núcleo central del proceso,

están apoyados por un grupo mucho mayor de trabajadores auxiliares, una fuerza de trabajo no calificada, que realiza tareas de distinta naturaleza.

En el caso de Chaco, el grupo de trabajadores especializados en mantenimiento (en cada turno) está formado por dos mecánicos encargados de la parte técnica de los equipos (compresores, generadores, etc.) y un instrumentista que se ocupa del mantenimiento de los instrumentos que controlan los parámetros de la máquina (transmisores de presión, de temperatura, de nivel, etc.); generalmente se trata de un técnico superior en electricidad industrial; éste coordina su

trabajo de forma permanente con los mecánicos y con el encargado del sistema automatizado electrónico de la planta, un ingeniero electrónico que no forma parte de este grupo y que ocupa un cargo de estatus superior por su grado de especialidad. En Andina, también por turno, fuera de los mecánicos encargados del mantenimiento de equipos rotatorios (compresores, generadores, etc.) hay dos instrumentistas, uno encargado del control del sistema de *software* de instrumentación y otro que, al igual que en Chaco, está a cargo del mantenimiento de los instrumentos que controlan los parámetros de las máquinas. En ambas empresas, el grupo de mantenimiento de trabajadores está apoyado por un número mucho mayor de trabajadores que forman la cuadrilla de operaciones y de mantenimiento.

MÉTODOS DE CONTROL DE LA FUERZA DE TRABAJO DENTRO DE UNA ESTRATEGIA COMBINADA

Para responder a la demanda de mayor implicación subjetiva de los trabajadores de planta (participación del trabajador con su iniciativa, creatividad, capacidad de identificación de problemas y toma de decisiones, etc.) y a los requerimientos de incentivar al trabajo de equipo (que demanda la gestión del evento), la petrolera Chaco, por una parte, toma como columna vertebral de la organización del trabajo de producción a los operadores de planta y a los técnicos de mantenimiento (trabajadores fijos de la empresa) e introduce útiles de gestión como el TPM (Manejo Total de la Producción, en español); por otra parte, subcontrata fuerza de trabajo para todas las tareas auxiliares de apoyo, tanto al trabajo de los operadores como al de los trabajadores de mantenimiento. Cabe preguntarse ahora ¿de qué manera esta estrategia combinada de organización del trabajo reproduce la subordinación y el control de la fuerza de trabajo en este espacio productivo?

En el caso concreto de Chaco se introdujo el TPM, instrumento de gestión de la fuerza de trabajo que tiene como una de sus finalidades el trabajo coordinado de operadores de planta y técnicos de mantenimiento, para enfrentar, de forma más eficiente, la posibilidad del evento (cero accidente, cero defecto y cero rotura/falla). Los operadores fueron capacitados por los técnicos de su equipo en tareas básicas de mantenimiento y técnicas de diagnóstico de problemas en la maquinaria (lecciones de un punto con la aplicación en equipo de instrumentos de análisis de origen japonés: análisis del “por qué, por qué”, “espina de pescado”, etc.). Por una parte incita a los trabajadores a participar con su iniciativa y creatividad, y motiva a que transparenten sus conocimientos adquiridos en el trabajo empírico, mediante la formación de grupos autónomos de operadores y técnicos de mantenimiento, que discuten las causas de los problemas, las posibilidades del surgimiento de los eventos y sus posibles soluciones (el programa del TPM en estas compañías petroleras se apoya en una política de premios y reconocimientos anuales a las mejores propuestas de mejoras; los ganadores viajan a participar en concursos internacionales). De esta manera, se abre un espacio de unión del trabajo de ejecución y de proposición.

Pero, por otra parte, el TPM, al ser utilizado en el marco de relaciones laborales de hegemonía y subordinación, se convierte en un instrumento de nacionalización de la subjetividad de los trabajadores, pues establece sus formas y límites (Borzèix *et al*, 1988:37-53); así, gestiona las contradicciones que surgen de la posibilidad de unificación del trabajo manual e intelectual que brinda el desarrollo de la automatización y la estructura jerarquizada de las relaciones laborales que, a su vez, responden a necesidades de control y hegemonía (Marglin:1973). El testimonio de un operador de planta expresa los límites que se impone, mediante la racionalización, a la

participación de los trabajadores: “la participación en procesos de cambio del equipo de campo de operadores existe, pero para cosas pequeñas; existen reuniones de consulta a los equipos de operación. Las mejoras, sugerencias pueden ser o no ser consideradas por los personeros de la ciudad (jerarquía técnica que concibe los proyectos). Realizan unas reuniones abiertas en la ciudad para informar sobre los objetivos anuales de producción; pero sólo son reuniones informativas, donde ya está todo decidido, es una pérdida de tiempo, la horizontalidad es un cuento...” (extracto de la conversación con un operador de planta, miembro de un grupo autónomo de TPM).

Dentro de relaciones laborales de hegemonía y dominación, la unificación entre el trabajo de concepción y de ejecución que posibilita la automatización se subsume a la necesidad de reproducción de dichas relaciones. Los operadores son cualificados en tareas de mantenimiento sólo a un nivel básico (esto elimina la profundización de los conflictos entre obreros de mantenimiento y operadores) (Freynesset, 1993). Un trabajador de mantenimiento, encargado de la capacitación dentro del TPM, tiene la siguiente visión al respecto: “...no veo que mi trabajo haya sido avasallado en sus competencias, porque las tareas que realizan los operadores, referidas a mantenimiento, son mínimas (identificación de algunos indicadores de problemas mecánicos, cambios de tornillos, de correas, etc.); las tareas de verdadero peso en mantenimiento siguen a nuestro cargo”. La eficiencia de esta forma de gestión de la fuerza de trabajo no deja lugar a dudas: la empresa alcanzó niveles de eficiencia significativamente altos de los equipos de la

planta, como la disponibilidad del equipo que para el año 2007 llegó al 98,5% y un grado de confiabilidad del 99%.

Pero la eficiencia del TPM se manifiesta también en resultados más impalpables. Refuerza, por una parte, el sentimiento de autoestima de los trabajadores del núcleo central que conforman los grupos autónomos. Un encargado de Sala de Control mencionaba en este sentido: “...el TPM es la piel de los trabajadores, todos trabajamos en la planta bajo esa lógica, el trabajador gana en autoestima y capacitación...”; pero este crecimiento de la autoestima (humanamente positivo) dentro de las relaciones jerárquicas que caracterizan a la empresa se convierte en reforzamiento de desigualdades económicas, sociales y simbólicas, entre el núcleo central y los otros trabajadores petroleros que, sin constituir el núcleo estratégico, juegan un papel fundamental en el proceso de trabajo, aunque laboran como subcontratados, en condiciones laborales precarias, en la mayoría de los casos, y a los que no se hace participar del TPM por cuestión de costos; según uno de los Supervisores de Mantenimiento de la empresa “por el costo que significaría pagarles el tiempo extra de participación en el TPM...” (los trabajadores del núcleo central tampoco cobran un extra por esta actividad, pero sus condiciones laborales, relativamente favorecidas, permite que los *managers* puedan exigirles implícitamente su participación en este programa).

La élite de los trabajadores de Chaco (del núcleo central), ya identificada en industrias de proceso por autores como Coriat (1976) y Linhardt (1976), encuentra su base de sustentación en la gran desigualdad de condiciones laborales (vivienda, niveles

Sólo como ejemplo de la diferenciación material y simbólica, reforzada por las relaciones laborales de carácter precario, se tiene el caso de la discriminación que viven los empleados subcontratados

salariales, jornadas laborales, alimentación, etc.) que se puede encontrar en este espacio laboral. En palabras de los propios trabajadores: “trabajadores de primera, segunda y tercera clase...” (extracto de la conversación con un trabajador de una empresa subcontratista de Chaco). El TPM tiene como una de sus finalidades hacer que el trabajador identifique a la maquinaria como propia; según un *manager* de Chaco: “...que el trabajador desarrolle un sentido de pertenencia, que los trabajadores cuiden la máquina como propia, que se interesen en su cuidado, mantenimiento y mejora...” (extracto de la entrevista a un Supervisor de Campo), favorece a la formación de la identidad de los empleados del núcleo central, en oposición a los trabajadores subcontratados y en aproximación a los mandos medios de la empresa, reforzando su sentimiento de élite. Por eso, es notoria su pérdida de identidad obrera; ellos no se ven, ni se viven como obreros, tienen un sentido peyorativo del término; asimilan a los trabajadores subcontratados (precarios) como obreros, pero ellos dejaron de ser tales por distintas razones. En la percepción de un operador encargado de Sala: “No me siento obrero porque mi posición me hace gozar de ciertos privilegios (consultas de la parte jerárquica, salarios más altos...); yo ya no me siento obrero, obrero era cuando trabajaba antes en trabajos manuales, en la cola...”. Coincide con él un operador de laboratorio, refiriéndose al trabajador subcontratado: “...No me siento obrero, porque no hago trabajo manual, soy un técnico especializado... No me siento obrero como un trabajador de NCD (Nuevo Cerro Dragón, empresa subcontratista de Chaco) que hace el trabajo duro, manual, pero me siento obrero cuando, pese al trabajo intelectual que desarrollamos, nos recargan tareas y correteamos y sudamos...”. Estos instrumentos de gestión y control de la fuerza de trabajo, de inspiración japonesa, no sólo invitan a los trabajadores a ser técnicamente eficaces, sino a apropiarse de los objetivos

económicos y de gestión de la empresa, algo que no puede funcionar sino a partir de un cambio de actitud profunda que está en ruptura con las formas técnicas del *taylorismo* y con lo que podemos llamar sus formas políticas. A su manera, Taylor rompe y protege al mismo tiempo la autonomía de los obreros, nacida de la tensión/retención de sus saberes empíricos; pero no les pide para nada adherirse a las finalidades de la empresa; la exterioridad política-subjetiva de la clase obrera es preservada, aunque su poder práctico se vea disminuido (Zarifian: 1999).

La tendencia a la formación de una élite obrera, dividida del resto de los trabajadores, se refuerza con útiles de gestión como el TPM, que al combinarse con la subcontratación de fuerza de trabajo, bajo relaciones laborales de carácter precario, marca aún más las diferencias materiales y simbólicas entre el núcleo central de trabajadores y los trabajadores subcontratados. Sólo como ejemplo de la diferenciación material y simbólica, reforzada por las relaciones laborales de carácter precario, se tiene el caso de la discriminación que viven los empleados subcontratados respecto a los espacios destinados a la alimentación y al tipo de alimentos que recibe cada grupo de trabajadores. Cuando uno entra al comedor distingue claramente dos espacios diferenciados; en palabras del trabajador de una empresa que opera una planta de gas para Chaco, se trata de: “...discriminación en la comida, comedores de tipo A y de tipo B, donde no hay *buffet*, fíjese en los detalles (me dice este trabajador), hay una mesa central y larga que pertenece a Chaco. Si uno de Universal o de cualquier otra empresa se sienta en esa mesa, lo puede hacer; pero hay rumores. Luego vea, el mozo está atento a los comensales de Chaco y no a las otras mesas; son detalles, pero que no gustan, que discriminan...”.

Por otra parte, la división técnica entre trabajo manual y trabajo intelectual reproduce simultáneamente las desigualdades materiales y simbólicas entre estos dos grupos de

trabajadores, mediante el desplazamiento del trabajo manual (considerado el trabajo duro) hacia los trabajadores subcontratados en condiciones de precariedad (son todos los trabajadores auxiliares del proceso de operaciones y mantenimiento de la planta que realizan el trabajo duro). La observación en el terreno me permitió registrar distintas situaciones que muestran el desplazamiento hacia los trabajadores subcontratados, no sólo de las tareas más duras y desagradables del proceso de trabajo, sino de los riesgos de las tareas realizadas de manera conjunta entre los trabajadores del núcleo central y los trabajadores subcontratados. Durante una visita para verificar

el estado de un pozo en producción (visita a cargo del operador de campo con un auxiliar que es trabajador subcontratado), el operador de campo estaba dedicado a registrar las lecturas de los barómetros y hacía ajustes en los instrumentos, mientras que el auxiliar realizaba tareas manuales (abría o cerraba llaves, etc.), bajo la indicación del operador; en el momento en que se iba a medir el contenido de arena del pozo, el casco blanco del operador

de campo llamó la atención de unas avispas que habían construido su nido en el desarenizador; ambos trabajadores se asustaron, pero el operador de campo se alejó del lugar dejando solo al auxiliar, quien — pese al susto y el riesgo de ser atacado por los insectos — tuvo que terminar de cerrar y abrir las llaves requeridas, y fue él también quien hizo caer la colmena, para que las avispas abandonaran el lugar. El incidente puso en evidencia el papel subordinado de los trabajadores subcontratados respecto a los operadores de la empresa madre.

Dentro del desarrollo del mismo programa TPM se ha reproducido un desplazamiento de

las tareas de limpieza de las máquinas y de los lugares donde éstas se ubican, de los operadores de la planta a los trabajadores auxiliares (que no están inmersos orgánicamente en el programa). Este hecho, desde el punto de vista de los empleados de mantenimiento (encargados del TPM), desvirtúa los objetivos del programa, pues la limpieza de los equipos tiene la finalidad de identificar problemas (para ser solucionados con tareas de reparación y mantenimiento), para lo cual se capacita a los operadores. Con el desplazamiento de estas tareas manuales esta posibilidad de diagnóstico desaparece. El hecho es justificado por los operadores de planta, por la tendencia a la

intensificación de la jornada laboral que ha surgido en los últimos años en la empresa debido al recargo de funciones, al aumento de las operaciones y a los compromisos comerciales, sin que se eleve el número de operadores de planta.

Esta diferenciación real y simbólica de las condiciones de trabajo, reproducida también por las relaciones laborales precarias de la mayor parte de los trabajadores petroleros, es la base sobre la que se sustenta

un dispositivo estratégico de control de la fuerza de trabajo: la delegación del control sobre los trabajadores subcontratados, desde los mandos medios (supervisores de operaciones y mantenimiento) al núcleo central de trabajadores. Este control, en un espacio jerarquizado, se convierte inmediatamente en despliegue de poder de unos trabajadores sobre otros; y como menciona un trabajador subcontratado: “si el trabajador de Chaco denuncia algo malo del trabajador de una empresa subcontratista, esto puede significar; incluso, el despido...”. Cuando a un trabajador de mantenimiento (del núcleo central) le

Estos instrumentos de gestión y control de la fuerza de trabajo, de inspiración japonesa, no sólo invitan a los trabajadores a ser técnicamente eficaces, sino a apropiarse de los objetivos económicos y de gestión de la empresa

pregunté si había visto muestras de desempeño deficiente entre el personal subcontratado dijo que no: "...pues éste tiene que hacer ese trabajo bien, sino al día siguiente se va...". La condición de inestabilidad laboral que caracteriza a los trabajadores subcontratados (por la naturaleza temporal de su contrato), en un espacio donde ha desaparecido el sindicato y el derecho a la sindicalización, se convierte en una condición más para la reproducción de estas relaciones de poder que refuerzan a su vez la diferenciación real y simbólica de las condiciones laborales. Pero esta estrategia de uso de la fuerza de trabajo ejerce también el efecto de control sobre los propios trabajadores del núcleo central, la posibilidad del despido y/o del cambio en sus condiciones laborales, con la perspectiva de convertirse en fuerza de trabajo subcontratada, está presente entre ellos (tampoco tienen protección sindical). La propia condición de precariedad de los trabajadores subcontratados sirve como mecanismo de movilización y control del desempeño laboral de estos empleados de élite (Durand, 2004); como ellos mismos mencionaban: "...si no se adecuan al modelo de la empresa, se van...". Adecuarse al modelo de la empresa significa ser un trabajador coactivo, en términos gerenciales; aportar con un extra. Quien no muestra esta predisposición se va. El extra significa la implicación subjetiva del trabajador del núcleo central desde el ideal *managerial* a la medida" de la empresa. La posibilidad para los trabajadores del núcleo central de quedar en la periferia y perder el estatus de élite, que no sólo permite mejores condiciones de vida, sino una posición de control y poder, es un eficiente mecanismo de control sobre su propio trabajo, para que su desempeño se ajuste a los requerimientos de eficiencia de la empresa. Un operador de campo resumió su situación de la siguiente forma: "Si no fuéramos eficientes ya nos hubieran terciarizado..." (extracto de una entrevista a un operador de campo). La condición laboral de los trabajadores precarios, que se aprecia cada día en su dureza, es el lugar

al que ningún trabajador del núcleo central quiere llegar; la garantía de que aquello no ocurra es: "adecuarse al modelo de la empresa...".

LA SUBCONTRATACIÓN DE OPERADORES DE PLANTA Y TÉCNICOS

En Andina se utilizan dos estrategias de uso de la fuerza de trabajo; por una parte, la aplicación de una política dirigida al núcleo central de trabajadores, basada en la lógica de la administración por objetivos combinada con premios y castigos, en función del cumplimiento. Por otra parte, la subcontratación de la fuerza de trabajo, incluso a nivel de los operadores de planta y de mantenimiento. El personal que pertenece a la empresa llega desde los niveles jerárquicos hasta el nivel de supervisión; todo el resto es subcontratado. En este caso, el control de la marcha eficiente de las plantas se asienta en un núcleo amplio de mandos medios (trabajadores del núcleo estable de Andina) que tiene sus oficinas en la propia planta de producción. Se trata de un jefe de producción de área, un ingeniero especializado en reservorios, un supervisor de medio ambiente, un supervisor de servicios auxiliares, un supervisor y coordinador de operaciones y un supervisor y coordinador de mantenimiento.

El trabajo de control directo de los trabajadores subcontratados se asienta en este último nivel de supervisores (supervisor de medio ambiente, supervisor de servicios auxiliares, supervisor y coordinador de operaciones, y supervisor y coordinador de mantenimiento). Éste puede ser identificado como el núcleo estratégico de movilización y control de la fuerza de trabajo en esta empresa. Una evaluación periódica (trimestral) de las actividades de supervisión permite visualizar el ajuste de sus actividades a los objetivos que se trazó como trabajador, por una gestión anual, en función a los objetivos y metas de la empresa. La función fundamental de estos supervisores

es controlar (capataces, dentro de la lógica *tayloriana*) el desempeño de las empresas subcontratistas encargadas de la operación y mantenimiento de la planta. El parámetro de control son los contratos que se firman entre la empresa madre y la empresa subcontratada; se trata de hacer un seguimiento permanente para que el desempeño de los administradores y trabajadores de las subcontratadas se ajusten a las especificaciones del contrato. Los supervisores no realizan el trabajo directo de guía y control del proceso, ni el trabajo de mantenimiento de equipos; no es necesario incitarlos a un compromiso subjetivo con el estado de las máquinas o del proceso para garantizar la eficiencia. En este caso, la motivación es mucho más objetiva: un premio, un bono al desempeño, basta para movilizar a estos trabajadores que tienen como especialidad el control de los subcontratados. Para esto cuentan con el poder material y simbólico necesario: por pertenecer a la empresa madre, por la calidad del espacio que ocupan en la planta por la calidad de sus habitaciones, de sus comedores y de su alimentación, por la gran diferencia en el grado de estabilidad laboral y en los niveles salariales, están muy por encima de los trabajadores subcontratados.

Como el equipo de operadores de planta y de técnicos de mantenimiento en esta empresa está formado por trabajadores subcontratados en condiciones precarias, en Andina es esta propia condición de precariedad la que se convierte en un freno para conseguir la implicación subjetiva que requieren los procesos de trabajo con alto grado de automatización y las respuestas a la posibilidad del evento. Esta contradicción no es gestionada, como en el caso de Chaco, con útiles como el TPM, sino

*Este control, en un
espacio jerarquizado,
se convierte
inmediatamente en
despliegue de poder de
unos trabajadores
sobre otros*

mediante el control externo permanente de su desempeño laboral. La gestión de la fuerza de trabajo se desenvuelve a través de la continua tensión entre resistencia y control externo. Un supervisor de mantenimiento se refería a la necesidad y contenido de su trabajo de la siguiente forma: “Lo duro es que siempre hay que estar sobre los trabajadores y sobre los contratistas, porque siempre quieren engañar por el tema de costos, por ejemplo; te dicen que han cambiado una bujía cuando, en el fondo, no lo han hecho, y esto debe anotarse para la multa...”. Otro supervisor mencionaba:

“Debo levantarme a las cinco de la mañana a chequear la medida de los tanques de producción, porque hay operadores vivos que ponen una medida que no es; muestran oscilaciones leves de producción para hacer pensar que todo está dentro de parámetros, pero esto suele ser falso; entonces, debo estar sobre ellos...”.

La dureza del trabajo de los supervisores está en relación con la resistencia de los trabajadores descontentos con sus condiciones laborales. La desigualdad en las condiciones laborales explica la percepción que tienen estos trabajadores de su condición de explotación. Un operador de sala de una empresa subcontratista de Andina decía al respecto: “Nosotros somos subcontratados, y de 6 mil dólares que recibe la empresa subcontratista por cada uno de nosotros, sólo nos llega de mil a 2 mil dólares, con seguros de vida y todo eso, y los 4 mil se agarran ellos...” (extracto de una entrevista a trabajador subcontratado de Andina, refiriéndose a los dueños de la compañía subcontratista). Esta percepción es apoyada por un fiscalizador estatal de la industria petrolera que se encontraba en el lugar : “...Sí, les pagan relativamente poco,

están por botar la toalla...”. La diferencia en el tiempo de estadía en la planta petrolera es otro factor de desigualdad en las condiciones de trabajo entre los trabajadores de la empresa madre y los de las subcontratistas; mientras que los empleados de Andina se quedan una semana en el campo y salen otra semana a la ciudad, los trabajadores subcontratados se quedan dos semanas en el campo y salen una semana a la ciudad. Debido a que el mayor tiempo en la planta petrolera significa no sólo menos descanso sino también el abandono de la vida familiar, esta situación es especialmente mal tolerada por los subcontratados. Un operador de sala decía que “...es un horario agotador y estresante, que nos aleja de la familia...”; el propio supervisor de Andina reconoce que “...es duro el trabajo de los operadores de NCD (empresa subcontratista), pero muchos aceptan las condiciones, porque sino tendrían que irse...”.

Esta resistencia (trabajo a desgano, hacer sólo lo estrictamente necesario, no dar opiniones creativas a partir de su experiencia, dar información falsa, etc.) perjudica el ajuste de los contenidos laborales a las características de la automatización, hecho que es captado por las instancias técnicas superiores en la planta por ejemplo, el encargado de área que tiene entre sus funciones la verificación del cumplimiento de parámetros a los que se debe ajustar la calidad del producto. Al respecto él mencionaba: “...Repsol (Andina es subsidiaria de la compañía española) da cursos al personal de Andina y de NCD (empresa subcontratista) para nivelar la calificación de la fuerza de trabajo a los requerimientos de la automatización; pero hay algo que está fuera de control, es la motivación, yo estoy más motivado si soy de la empresa Andina, porque se piensa que uno gana más y está también el tema de la estabilidad laboral, porque en la empresa subcontratista siempre está la posibilidad de que el trabajo dure sólo lo que dura el contrato; entonces, la motivación de los trabajadores no es la misma, no es fácil conseguir ese *plus* de implicación;

puedo exigir un parámetro de respuesta técnica a las necesidades de la automatización, porque sino no tiene el puesto, pero ese *plus* no lo consigo...” (extracto de entrevista a un encargado de área de campo de la petrolera Andina). La condición de precariedad de la mayor parte de los trabajadores de Andina (80%) constituye un freno a su compromiso e implicación; de este modo, la eficiencia laboral (al menos el cumplimiento de parámetros técnicos) tiene que ser garantizada a través de un control externo permanente.

Pero, a la vez, la condición de precariedad facilita la subordinación y el control de los trabajadores, es decir, es funcional a la necesidad de reproducir el control jerarquizado de la fuerza de trabajo. Cuando pregunté entre los supervisores de mantenimiento acerca de si les era más fácil trabajar en ese puesto cuando la industria estaba a cargo de la empresa estatal (YPFB) o ahora que está en manos de Andina, uno contestó que “resulta más fácil con los trabajadores subcontratados, porque los de YPFB querían hacer prevalecer iguales derechos; mientras que los subcontratados no...”. El temor al despido inmediato muchas veces, sin ningún tipo de reconocimiento económico, es la causa principal de la subordinación silenciosa de estos trabajadores que, sin embargo, de forma contradictoria, son los únicos del sector petrolero que han realizado, al menos, dos intentos serios de reorganizarse en sindicato, para enfrentar el abuso patronal. Empero, han sido frenados con el despido de los empleados que encabezaban los procesos de reorganización colectiva.

CONCLUSIONES

La identificación de los mecanismos de control, dentro de las estrategias de gestión de fuerza de trabajo de las corporaciones petroleras, abre diversos espacios de reflexión que son objeto de preocupación de la Sociología del Trabajo:

- Los procesos de automatización creciente abrieron el debate sobre la posibilidad de una reintegración de las tareas parceladas de un proceso de enriquecimiento del trabajo (Durand, 1993), sobre todo con la aplicación de los útiles de gestión introducidos por los *managers* japoneses. Nuestra investigación muestra con claridad que esta posibilidad no es mecánica, que no podemos derivar de una determinada tecnología a una determinada organización del trabajo que se traduzca en enriquecimiento y recalcificación de la fuerza de trabajo, porque entre la tecnología y las formas de organización median las relaciones sociales que, como vemos, cuando son relaciones sociales de hegemonía, subordinación y explotación, de acuerdo a la correlación de fuerzas entre trabajadores y empresarios, las formas de uso de la fuerza de trabajo serán adecuadas a los requerimientos de la automatización, pero reproduciendo hegemonía y subordinación. Así, se ponen en cuestión las tesis sobre una posible humanización del trabajo, derivadas de las nuevas tecnologías.
- La posibilidad de la unión del trabajo manual e intelectual abierta por los procesos de automatización al situarse en el seno de relaciones de subordinación, se ve frenada. Como se ve, por los referentes empíricos mostrados en el caso de la empresa Chaco, por una parte, la implicación subjetiva de los trabajadores es racionalizada para ser controlada por la jerarquía *managerial* y, por otra parte, la división entre trabajo manual e intelectual se reproduce a otro nivel, en el marco de la precariedad, con los trabajadores subcontratados que son los

Pero, a la vez, la condición de precariedad facilita la subordinación y el control de los trabajadores, es decir, es funcional a la necesidad de reproducir el control jerarquizado de la fuerza de trabajo.

que absorben todas las tareas más duras y manuales del proceso laboral. En breve, la posibilidad de mejores condiciones laborales y trabajo más interesante y creativo, generado por el desarrollo de las fuerzas productivas, sólo alcanza a un núcleo reducido de trabajadores privilegiados, pero de forma limitada y controlada; mientras que la mayor parte de la fuerza de trabajo se encuentra excluida de esa posibilidad. Se reproduce así un nuevo escenario de división técnica del trabajo, funcional a las relaciones de subordinación, pues crea las condiciones de dividir para reinar (Marglin, 1973).

- Se observa que la precariedad se convierte en importante dispositivo de control y reproducción de desigualdad material y simbólica al interior de las relaciones laborales en el sector petrolero, tanto si se reproduce de forma combinada con útiles de gestión como el TPM (caso Chaco) o cuando se aplica como forma principal de uso de la fuerza de trabajo productivo (caso Andina), mediante la subcontratación. La desigualdad material y simbólica, que la precariedad profundiza, ensancha el espacio para la reproducción de relaciones de hegemonía y subordinación entre los trabajadores productivos y los mandos medios (caso Andina), y entre los mismos trabajadores productivos (caso Chaco). Las contradicciones dentro de las relaciones laborales, que son objeto de análisis, son administradas en el terreno por una política *managerial* que utiliza al núcleo de trabajadores integrados (objetiva y subjetivamente) dentro de la empresa, para controlar a los trabajadores subcontratados y para manejar el disfuncionamiento

organizacional ligado a las contradicciones que provoca la organización heterogénea de la producción.

- La precarización no sólo reproduce relaciones de subordinación y hegemonía, sino que, mostrando su carácter contradictorio, se convierte en un límite para conseguir la implicación subjetiva de los trabajadores requerida por los procesos automatizados, tornando al control externo permanente (de tipo *tayloriano*) en una necesidad que permite garantizar una eficiencia que, al menos, cumpla con los parámetros técnicos exigidos.
- La precariedad como mecanismo de control, por una parte, reproduce las condiciones materiales en las que se sustenta el proceso de trabajo (medios de trabajo, formas de organización del trabajo), al reproducir relaciones de hegemonía y subordinación; pero a la vez genera descontento y resistencia entre los trabajadores, lo que abre la posibilidad de su reorganización colectiva para luchar contra las malas condiciones de trabajo. Esto muestra, por otra parte, que la sobreexplotación de los trabajadores precarios es una experiencia unificadora (Marx, 1985) que, pese a las limitaciones, la organización descentralizada del proceso del trabajo les establece (trabajadores pertenecientes a distintas empresas y bajo distintas modalidades de contrato) y que puede activar simultáneamente la creación de un interés e identidad colectivos frente a los empresarios. El que la precariedad tenga un papel, sobre todo conservador o sobre todo transformador en las relaciones laborales de las corporaciones petroleras, dependerá de la dinámica de la relación de fuerzas entre trabajadores y empresarios, no sólo dentro el sector, sino también a nivel general de la sociedad boliviana.
- Al mismo tiempo, en el plano de reorganización política y sindical de los trabajadores petroleros, los mecanismos de

control de inspiración japonesa (TPM) se convierten en instrumentos de división de la clase obrera petrolera, al profundizar las condiciones de desigualdad entre los distintos grupos de trabajadores y delegar el control al núcleo de trabajadores privilegiados sobre los subcontratados; pero también exacerba contradicciones que pueden ser canalizadas políticamente en la lucha por transformar el estado de la correlación de fuerzas de clase en el sector.

- Los mecanismos de control identificados en esta investigación en el sector petrolero, pueden encontrarse en otros sectores, por lo que la reflexión sobre sus efectos políticos puede servir para establecer líneas de acción política de un alcance mucho más general, considerando las especificidades de cada sector.

BIBLIOGRAFÍA

- Aillón, Tania (2004) *Monopolios Petroleros en Bolivia, la formación de sus ganancias extraordinarias* (La Paz: Plural).
- Borzeix, A. et Linahrtdt, D. (1988) "La participation: un clair-obscur" en *Rev. Sociologie du Travail* (XXI: 37-53).
- Coriat, B. (1978) "Différentiation et segmentation de la force de travail dans les industries de procès", pp. 109-124 en *Division du travail* (París:Galilée).
- De Tersac, G. (1992) *Autonomie dans le travail* (París: Presses Universitaires).
- De Terssac, G. et Coriat, B. (1984) "Microélectronique et travail ouvrier dans les industries de procès" en *Sociologie du Travail* (4 :384-39).
- Freissenet, M. (1993) "Deux scénarios en un ou les voies apparemment paradoxales de la division du travail aujourd'hui" pp. 245-298 en D. Pierre et. al. *Vers un Nouveau Model Productif* (París: Siros).
- Lallier,M. (1995) *Sous-traitance le cas du nucléaire* (París: Syndicat CGT).

- Linahrt, R. (1978), "Procès de travail et division de la classe ouvrière" en *Division du travail* (París: Galilée).
- Marglin, S. (1973) "Origines et Fonctions de la parcellisation des tâches. A quoi servent les patrons?", pp. 43-81 en Gorz, A. (comp.) *Critique de la division du travail* (París: Editions du Seuil).
- Marx, Karl 1985 *El Capital* Libro I, Capítulo VI (inedito) (México: Siglo XXI).
- Marx, Karl 1985 *El Capital* Tomo I, Vols. I, II, III (México: Siglo XXI).
- Orellana, Lorgio (2003) *La Clase Obrera: su determinación económico social y su mitificación* (La Paz: Plural).
- Veltz, P. (1993) "Destabilisation et resistance du taylorismo", pp. 142-158 en D. Pierre (ed.) *Vers un Nouveau Model Productif* (París: Siros).
- Zariffian, P. (1995) *Le travail et l'événement ; essai sociologique sur le travail industriel à l'époque actuelle* (París: L'Hartmattan).
- Zarifian, P. (1999) "L'autonomie comme confrontation cooperatrice a des enjeux", pp. 39-64 en *L'autonomie dans les Organisations Quoi de neuf* (París: Hartmattan).

Economía de enclave y trabajo en el Norte Amazónico: el caso de la castaña

— Silvia Escóbar de Pabón* —

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se caracteriza el enclave como una forma de organización de la producción, es decir el nivel de centros productores que se distinguen por estar geográficamente aislados, por estar largos años bajo la propiedad o control de grandes capitales, por generar un producto con escaso valor agregado orientado a la exportación, utilizando mano de obra barata y en condiciones laborales precarias; asimismo, por dejar poco provecho a la región donde se localizan en términos de diversificación productiva.

En este mismo sentido, la economía de la castaña puede considerarse un enclave por cuanto está conformada por centros productores de materia prima asentados en la región del Norte Amazónico (Pando, provincia Vaca Díez del Beni e Iturralde de La Paz); centros que se encuentran geográficamente poco vinculados al resto del país y que están bajo la propiedad o el control directo e indirecto de grandes empresarios forestales e industriales; además, por tratarse de centros que escasamente

están articulados a la economía nacional, y que son extremadamente dependientes de los cambios internacionales tanto en la demanda como en los precios de un solo producto exportable. Finalmente, porque son centros productivos que configuran una organización social, donde la industria del beneficiado, asentada en la ciudad de Riberalta, pasa a adquirir una posición hegemónica sobre el conjunto de las relaciones económicas y sociales de la región.

El hecho es que, en el siglo pasado, las principales actividades económicas de la zona se asentaban en la extracción de productos forestales como la goma y la castaña. Con la crisis final de la economía de la goma, en la década de los ochenta, la castaña pasa a configurar la dinámica productiva y del mercado de trabajo en el lugar. Actualmente, otros rubros complementarios —explotación de madera, el palmito o la ganadería— no han logrado un desarrollo suficiente como para constituirse en una alternativa a la economía de la castaña. Como afirman las propias organizaciones empresariales, “se ha conformado en la región

* La autora es socióloga, investigadora del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA). Este trabajo es un avance del “Diagnóstico sobre la situación de niños, niñas, adolescentes y sus familias en la zafra y el beneficiado de la castaña” que viene realizando el CEDLA en acuerdo con Hivos y UNICEF.

una economía monoprodutora, con todos los riesgos que ello supone frente a los cambios en la demanda mundial del producto”¹

Es importante señalar que, como en el caso de la goma en su momento, la castaña se convierte en un rubro principalmente destinado a la exportación (solamente el 2% de la producción se destina al mercado interno). Este patrón primario exportador condiciona los procesos de producción y reproducción de la economía regional, puesto que la apropiación y acumulación del excedente generado está condicionado externamente.

En este contexto analizaremos algunos rasgos centrales de la organización de la producción y del trabajo en el rubro de la castaña, así como sus efectos sobre la configuración del mercado de trabajo regional, el empleo y las condiciones laborales, considerando las fases de recolección y beneficiado, que son intensivas en el uso de fuerza de trabajo.

ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL TRABAJO

La recolección o zafra de la castaña

En la recolección o zafra de la castaña coexisten dos formas de organización de la producción que se articulan en los procesos de trabajo y circulación.

La primera es la organización capitalista especializada en la extracción de castaña, conformada por unidades territoriales denominadas barracas. En la barraca, el proceso de recolección se organiza bajo una forma de

capitalismo atrasado, que se asienta en los métodos de trabajo preexistentes, es decir que no se introducen cambios en los medios de producción, las técnicas, ni en el proceso de trabajo mismo, desde el siglo pasado. La producción de materia prima, la productividad y por lo tanto la ganancia, dependen del uso extensivo de fuerza de trabajo y su remuneración está por debajo de su valor. Las barracas compran fuerza de trabajo, principalmente temporal, durante el período de recolección (diciembre a marzo).

La producción de materia prima, la productividad y por lo tanto la ganancia, dependen del uso extensivo de fuerza de trabajo y su remuneración está por debajo de su valor.

Después de un largo proceso de transición — como efecto de la crisis de la Casa Suárez, la empresa más importante hasta los años cuarenta, la reforma agraria y el endeudamiento que siguió a la caída de la economía gomera— la barraca de grandes extensiones se desestructura, dando lugar a la emergencia

de barracas de menor tamaño en manos de los antiguos capataces y, sobre todo, a la progresiva aparición de comunidades independientes conformadas por los trabajadores empatronados de las antiguas barracas. En los noventa, los conflictos por la tierra entre comunidades campesinas, indígenas y grandes barraqueros, en el marco de la aplicación de la Ley INRA², llevaron tanto a la fragmentación de otra parte de las barracas como a la aparición de nuevos asentamientos bajo este mismo sistema en lugares periféricos de la región. En este mismo período la puesta en vigencia de la Ley Forestal³ incorpora nuevos elementos en la pugna por el acceso y tenencia de la tierra

1. Entrevista con representante empresarial.

2. Ley del Servicio Nacional de la Reforma Agraria N° 1715 del 18 de octubre de 1996.

3. Ley N° 1700 del 12 de julio de 1996.

en el lugar, con la consolidación de grandes extensiones bajo la forma de concesiones forestales.

Actualmente, bajo la forma capitalista de organización de la actividad extractiva, se pueden diferenciar grandes, medianas y pequeñas barracas; las barracas grandes y en concesiones forestales de gran extensión han pasado a la administración directa de algunas empresas beneficiadoras para la extracción de castaña. Esta característica responde a la fuerte competencia intercapitalista por el acceso a materia prima, en un contexto de mayor demanda y de aumento de precios del producto en el mercado mundial; pero al mismo tiempo conduce a un mayor control y hegemonía de la industria sobre el conjunto de la actividad extractiva.

De esta manera, junto a los barraqueros — grandes, medianos y pequeños— los empresarios en concesiones forestales y los empresarios industriales se constituyen en los actores que organizan la forma capitalista de producción para la provisión de materia prima. Las barracas tradicionales y empresas forestales grandes se encuentran concentradas al norte de la región, mientras que las barracas medianas y pequeñas se ubican en la parte baja, cerca de los ríos y carreteras que vinculan los centros de producción de materia prima con el centro industrial de Riberalta. Se estima que actualmente cerca de 2,5 millones de hectáreas se encuentran bajo control de las barracas/empresas forestales.

El sistema de barracas —barraca patronal, empresarial y las pequeña barracas— desarrolla las actividades extractivas bajo los mismos patrones de organización de la producción y el trabajo; mantienen el sistema preexistente de intermediación laboral para la contratación de fuerza de trabajo; por lo tanto, el patrón barraquero-empresario delega en el contratista las relaciones entre el capital y el trabajo,

eludiendo en la mayor parte de los casos su responsabilidad directa sobre las condiciones laborales de los trabajadores.

Una característica del trabajo en la zafra es el carácter familiar de la movilización de la fuerza de trabajo. Así, por cada persona directamente contratada en las barracas existen tres o más miembros de la familia, entre éstos niños y adolescentes, que participan en la recolección, abaratando los costos de la mano de obra para el capital. El mecanismo que posibilita la pervivencia de esta forma de articulación de la fuerza de trabajo es el destajo como forma de remuneración generalizada.

Una segunda forma de organización de la producción corresponde a unidades campesinas que combinan actividades agrícolas y extractivas (castaña, madera) con el trabajo asalariado estacional en las barracas (doble zafra). Se encuentran organizadas en comunidades que pueden ser campesinas o indígenas (pueblos originarios), asentadas a orillas de los ríos y al borde de los caminos principales. Las comunidades tienen un promedio de entre 20 y 30 familias. A diferencia de los barraqueros que no tienen la propiedad de la tierra, éstas han logrado la propiedad en tierras comunales con una extensión de 500 hectáreas por familia.

Se estima que actualmente existen cerca de 350 comunidades campesinas y 50 indígenas en la región⁴. Entre las tierras comunitarias, las TCO (Tierras Comunitarias de Origen) y las demandas pendientes, cerca de 1,5 a 2 millones de hectáreas quedarían con el tiempo en manos de estas comunidades. Sin embargo, en muchos casos el acceso a recursos forestales a través de tierra propia todavía está limitado por la escasa disponibilidad de recursos financieros y de infraestructura para su aprovechamiento, lo que hace prever que por un largo tiempo más serán los antiguos dueños o administradores quienes sigan controlando el uso productivo del bosque, unilateralmente

4. Ruiz, Sergio A. 2005. Rentismo, conflictos y bosques en el norte amazónico boliviano. CIFOR.

o en conciliación con las comunidades, subordinándolas en su dinámica.

Otro aspecto previsible, derivado del acceso a los recursos naturales por parte de las comunidades campesinas, es el aumento de sus requerimientos de mano de obra para las actividades de recolección, situación que —una vez tomado el control de sus tierras— podría derivar en una competencia con las barracas por la fuerza de trabajo. Desde ahora, además de la mano de obra familiar ya se verifica el uso de fuerza de trabajo asalariada en las comunidades, aunque en una escala todavía reducida.

El beneficiado de la castaña

El proceso productivo es realizado por empresas capitalistas grandes, pequeñas y medianas. Se trata de un proceso poco complejo con dos formas de organización del trabajo que se diferencian por el uso de tecnología y por la forma en que articulan el trabajo.

La primera y principal es intensiva en el uso de fuerza de trabajo y opera con maquinaria mecánica y electromecánica, con una concentración de los trabajadores en las tareas de quebrado o pelado de la castaña. En esta forma de organización la producción, la productividad y la ganancia dependen del uso de fuerza de trabajo, de su intensificación y de bajas remuneraciones, más que de los medios de producción.

La segunda, menos difundida, es intensiva en capital y opera con maquinaria automatizada, incluyendo el quebrado. En esta forma de organización, la producción, la productividad y la ganancia se asientan tanto en la mayor composición orgánica del capital como en el trabajo intensificado por el ritmo de la máquina. La fuerza de trabajo está sujeta también a bajas remuneraciones, lo que permite generar una

En esta forma de organización la producción, la productividad y la ganancia dependen del uso de fuerza de trabajo, de su intensificación y de bajas remuneraciones, más que de los medios de producción.

ganancia extraordinaria.

Actualmente, existen 25 empresas beneficiadoras (24 en Riberalta y una en Cobija). Su número ha ido en aumento paralelamente al incremento de los precios en el mercado internacional y la decreciente competitividad de las compañías brasileñas afectadas por políticas monetarias restrictivas y fuertes fluctuaciones en el

tipo de cambio respecto al dólar. Bolivia ha pasado a ser el primer exportador de la castaña pelada —nuez de Brasil, como se la conoce actualmente— en el mundo; asimismo, este fruto seco ha pasado a ocupar el segundo lugar en el valor de las exportaciones no tradicionales en el país con un valor de 71 millones de dólares en 2006.

Otro factor que favoreció a las inversiones y a la expansión de las empresas beneficiadoras en la región ha sido la instalación del régimen neoliberal de acumulación en el país. No solamente por el sesgo a favor de la orientación exportadora que tuvieron la políticas de estabilización y ajuste estructural, sino por las políticas de liberalización del mercado de trabajo que otorgaron al capital ventajas para el uso flexible de la fuerza laboral en un marco de desregulación de la normativa laboral. La presencia de formas contractuales precarizadoras del trabajo, como la modalidad de pago a destajo y la subcontratación en planta, características de esta actividad, encuentran su explicación en este contexto.

Por último, y no menos importante, la disponibilidad de mano de obra adecuada a los requerimientos de las empresas fue otro de los factores determinantes de su crecimiento y expansión. El continuo flujo de población desde las áreas rurales, por efecto de la crisis de la goma y la creación de una fuerza de trabajo libre para vender su fuerza de trabajo que se

concentró en la ciudad de Riberalta, hizo que esta ciudad se convierta en el centro industrial de la región. Desde la caída del ciclo de la goma, la población de Riberalta aumentó en más de tres veces su población, actualmente cuenta con 81 mil habitantes.

Por lo tanto, las dinámicas económica y demográfica se interrelacionan en la región generando las condiciones para la consolidación de las empresas beneficiadoras. En este escenario, el aumento por la demanda de materia prima fue cubierto por la producción de la propia región y en un porcentaje no mayor al 20% con castaña importada de la zona fronteriza de Brasil.

En el procesamiento de la materia prima, además de la contratación directa de fuerza de trabajo rige la modalidad de subcontratación indirecta de trabajo; el sistema opera a través de los obreros(as) directamente contratados por la empresa (“dueños/os de cuenta”) que subcontratan “ayudantes” para realizar las principales tareas del beneficiado. Así, los “dueños/as de cuenta” cumplen la triple función de trabajadores directos, organizadores y supervisores, y contratistas de mano de obra. La generalización de esta práctica en las empresas beneficiadoras ha llegado a significar que solamente cuatro de cada 10 obreros(as) mantengan una relación contractual directa con el empleador.

Bajo esta modalidad de contratación de la fuerza de trabajo, la forma *familiar* de concurrencia a la actividad extractiva (recolección), ha sido trasladada al ámbito de la fábrica impulsada por los bajos salarios, la forma de pago a destajo y la subcontratación que llevan a la persistencia de un sistema basado en una elevada explotación de la fuerza de trabajo. Este sistema de explotación alcanza a la mano de obra infantil. Los niños y niñas menores de 14 años participan

en la recolección y también se trasladan a la fábrica en calidad de “ayudantes”. Sin embargo, se advierte una tendencia a su progresiva eliminación favorecida por una transición demográfica que ha generado mayor oferta de fuerza de trabajo adolescente, que permite al capital contar con mano de obra más productiva a la vez que sujetarse a las normas internas y a las exigencias externas (certificaciones a los clientes) que prohíben el trabajo infantil.

La castaña en la configuración del mercado de trabajo y el empleo regional

La economía de la castaña configura los rasgos centrales del mercado de trabajo por ser la actividad más importante de la región. Los requerimientos de mano de obra tienen un carácter predominantemente estacional (recolección) y temporal (beneficiado), y han aumentado significativamente desde mediados de la década de los ochenta siguiendo el ritmo de expansión de esta actividad. La oferta de fuerza de trabajo proviene de las áreas urbanas y rurales de la propia región, y en el ciclo anual fluye entre el campo y el bosque, entre la fábrica y el bosque, de manera estacional pero intensa, especialmente en los momentos de aumento de los precios del producto en el mercado internacional.

Considerando solamente a la ciudad de Riberalta y los municipios castañeros de Pando (Puerto Rico, Gonzalo

Moreno y San Lorenzo), se evidencia que el 72,4% de la población en edad activa reproduce su fuerza de trabajo y la de su familia ocupándose durante una parte del año en actividades de la castaña en las barracas, empresas forestales, comunidades y/o en las empresas beneficiadoras. El 50,5% se ocupa en la recolección y el 21,9% en el beneficiado (Ver tabla 1).

Desde la caída del ciclo de la goma, la población de Riberalta aumentó en más de tres veces su población, actualmente cuenta con 81 mil habitantes

Tabla I
VOLUMEN DE EMPLEO EN EL ÁREA DE ESTUDIO
2006 - 2007

Empleo de la castaña	Total	Municipio			
		Riberalta	Gonzalo Moreno	Puerto Rico	San Lorenzo
Empleo total ^{1/}	33.555	29.377	1.528	1.476	1.174
Empleo total en la cadena castañera ^{2/}	24.289	21.506	906	949	928
% Empleo en la cadena castañera/total	72,4	73,2	59,3	64,3	79,0
Empleo en la recolección	16.957	14.296	895	843	923
% Empleo en Recolección/total	50,5	48,5	58,6	57,1	78,7
Empleo en el beneficiado	3.923	3.889	5	29	0
Empleo en el beneficiado y Recolección	3.409	3.321	6	77	5
% Empleo en Beneficiado/total	21,9	24,5	0,8	7,2	0,4
% Trabajo infantil y adolescente/empleo castaña	23,1	22,3	26,2	32,3	29,9
% Trabajo infantil y adolescente/empleo total	16,7	16,3	15,6	20,8	23,7

NOTAS

1. Estimado con información de la Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas - UDAPE (tasas de participación en la actividad económica, 2001, aplicadas a la población de 2006).
 2. Estimado a partir de la encuesta de hogares castañeros.

Visto el empleo en términos de magnitud, solamente en el área seleccionada, la cadena castañera ha generado 24.289 empleos en 2006; 16.957 empleos eventuales en la fase de recolección y 7.332 empleos, entre temporales y permanentes, en el beneficiado. Sin embargo, el número de personas ocupadas en la cadena alcanza a 20.881, puesto que 3.409 realizan ambas actividades. Considerando otros municipios del Norte amazónico el empleo total generado sería más elevado, sobre todo en la recolección.

El empleo en el beneficiado se concentra en Riberalta y cerca del 50% de los trabajadores combina su ocupación temporal en las fábricas con la recolección; en cambio, en los municipios rurales el empleo está concentrado principalmente en la recolección y el resto del año los trabajadores se dedican a tareas agrícolas, pecuarias y forestales (madera), por lo cual muy pocas personas se trasladan a las zonas donde se asientan las procesadoras.

En consecuencia, en el ciclo anual, la fuerza de trabajo se moviliza sobre todo desde el área

urbana a la rural, desde la casa o la fábrica al bosque; es decir que recolección y beneficiado son dos fases de la cadena que se articulan a partir de las estrategias de generación de ingresos desplegadas por la fuerza de trabajo.

Los sistemas de intermediación y el *habilito*

Tanto en la intermediación laboral como en la comercial, el *habilito* o adelanto en dinero o especies (víveres y herramientas) es un sistema generalizado de financiamiento de las actividades extractivas. El *habilito* para el trabajador asalariado es un adelanto a cuenta de su salario que está obligado a pagar en castaña. En el caso de los campesinos o zafreros independientes es un adelanto para capital de operaciones que asegura la entrega de la producción al intermediario. Los zafreros, asalariados e independientes dependen del *habilito* para movilizarse a la zafra.

El *habilito*, que fue un medio de endeudamiento de la fuerza de trabajo para asegurar su permanencia hasta el final de la

zafra, actualmente ha perdido su carácter coercitivo debido al aumento del precio de la caja de castaña recolectada, que permite que la mayor parte de los recolectores tengan saldos positivos de salario e ingreso a la finalización del proceso productivo; sin embargo, se mantienen otros mecanismos de exacción a través del adelanto y la venta de víveres a precios elevados. El *habilito* en el beneficiado

es también un medio de endeudamiento a través de la compra de bienes de consumo a crédito en los almacenes o pulperías de las empresas, otra vía por la que se reducen los salarios e ingresos de los trabajadores y se generan ganancias adicionales a los empleadores e intermediarios.

Condiciones laborales en la zafra o recolección

Los trabajadores del campo, los recolectores, no están reconocidos como sujetos en la Ley General de Trabajo; en el marco de la libre contratación, todos los esfuerzos de las organizaciones de zafros para su incorporación a la norma fueron desconocidos, a pesar de las condiciones de trabajo mucho más difíciles que en otros sectores; la mayor parte del trabajo de extracción forestal continúa siendo físicamente muy duro, peligroso, expuesto a condiciones climáticas y ambientales adversas.

Actualmente existe intervención de la inspección regional de trabajo (Riberalta) en las relaciones contractuales, lo que supone un reconocimiento tácito de la existencia de trabajo bajo dependencia en la zafra; sin embargo, mientras los recolectores no sean reconocidos como sujetos de la legislación laboral y mientras no exista una fiscalización efectiva de los

La falta de contrato contribuye a encubrir la relación de dependencia laboral bajo una aparente relación mercantil donde lo que se transa es una mercancía y no la fuerza de trabajo

derechos que ésta otorga a los trabajadores, todo avance en términos contractuales no tiene la eficacia necesaria para mejorar sus condiciones de trabajo.

En 2007, luego de dos años de haberse negociado un contrato único, un alto porcentaje de los jefes de hogar declara no haber suscrito un contrato de trabajo escrito (60,9%); a la omisión patronal en el cumplimiento de este requisito legal se añade

un cierto desinterés de los zafros para formalizar su relación laboral, debido a una situación en la cual con o sin contrato escrito, es común que sus derechos sean vulnerados una vez que el trabajador y su familia están en el bosque.

En muchos casos, y habida cuenta de la presencia de intermediarios comerciantes en las mismas áreas, la falta de contrato contribuye a encubrir la relación de dependencia laboral bajo una aparente relación mercantil donde lo que se transa es una mercancía y no la fuerza de trabajo, un factor central que limita la construcción de una identidad colectiva de los zafros como asalariados temporales y, por lo tanto, la posibilidad de organizarse para exigir sus derechos.

La forma de pago a los zafros es a destajo, lo que supone un pago de salario por caja de almendra recolectada. El salario por caja se define en función del precio del producto en el mercado externo y normalmente ha sido impuesto por las organizaciones de barraqueros y empresarios. Las organizaciones sindicales, debilitadas en su acción y capacidad de movilización, no tuvieron grados de influencia en la fijación de precios; sin embargo, en los últimos tres años han tenido un rol más activo y de presión logrando que se suba el precio de la caja de 18 a 55 bolivianos. En 2006, una

nueva negociación con los empresarios acabó en ruptura y los precios se congelaron en el monto anterior, lo que expresa que la baja remuneración al trabajo es una de las principales fuentes de explotación que los barraqueros/empresarios buscan preservar en todo momento.

La modalidad de pago a destajo está vinculada también con el *habilito* o adelanto que reciben los zafreros asalariados y que frecuentemente es entregado en dinero, herramientas o bienes de consumo; el trabajador debe devolver este anticipo en castaña equivalente al monto en efectivo y al valor monetario de los productos recibidos, que son descontados de su salario.

Tanto la modalidad de pago como el monto del salario obligan al trabajador a intensificar el trabajo y extender la jornada laboral con el fin de obtener una remuneración suficiente para cubrir sus costos de reproducción y los de su familia. En la zafra de la castaña, el trabajador busca, además, incrementar su salario para generar un pequeño ahorro y complementar sus ingresos por otras actividades en el resto del año. La participación de otros miembros de la familia en la zafra es, por lo general, el medio que hace posible el ahorro para enfrentar situaciones de desempleo o de bajos ingresos.

Los trabajadores asalariados de las barracas trabajan en promedio 8,2 horas al día; un poco más del 10%, entre los hombres y las mujeres, castañean por jornadas iguales o menores a cinco horas. En cambio el 43% lo hace por más de ocho horas, más entre los hombres que entre las mujeres. El número de horas de trabajo está en función del apoyo con el que cuenta el zafrero; a menor apoyo habrá mayor intensificación y extensión de la jornada laboral. Por esta razón, los zafreros buscan ingresar con su familia al bosque, al mismo tiempo que proveen de mano de obra adicional ahorrando costos (directos e indirectos) para el capital, puesto que la jornada laboral de los niños y en particular de los adolescentes es similar a la de los adultos.

En la zafra de la castaña el salario obtenido por los trabajadores está en función de la productividad, del precio de la caja de castaña y del tiempo de recolección. El ingreso bruto promedio obtenido por las familias de zafreros asalariados, en una barraca con una media de 70,5 días de trabajo, fue de 6.581 bolivianos en 2006-2007. Vista la distribución por tramos de ingreso, se evidencia que cerca del 52% obtiene ingresos por debajo del promedio, mientras que cerca del 20% obtiene un ingreso superior.

Ahora, los zafreros individualmente ganan un promedio de 2.350 bolivianos en todo el período de recolección; en términos mensuales este monto equivale a 833 bolivianos mensuales, un salario similar al de un obrero no calificado en la misma región u otras del país (INE, 2005).

En cuanto al pago del saldo del salario que le queda al trabajador al terminar la zafra, generalmente no se efectiviza de inmediato o al retorno al lugar de origen, sino que, en más de la mitad de los casos, es diferido por un plazo que está en función de la liquidez que tienen los barraqueros/empresarios. En los últimos años, la mayor parte de los zafreros culmina la zafra con un saldo de salario a su favor, lo que ha dejado atrás las prácticas de servidumbre por deudas tan peculiar en esta actividad; sin embargo, emergen otras formas de exacción de una parte del salario como es el diferimiento del pago a voluntad del patrón y sin un ajuste de intereses por la retención indebida.

En síntesis, el trabajo de los zafreros es rudimentario, con ayuda de herramientas que deben llevar por su cuenta o comprar en los almacenes de la propia barraca/empresa; cargan en la espalda bolsas de hasta 46 kilos por largas distancias; sus jornadas de trabajo son prolongadas y con bajos salarios; pagan elevados precios por los bienes de consumo y, en general, no reciben la asistencia médica y otros beneficios estipulados en el contrato o acordados con los patrones y contratistas.

Condiciones laborales en el beneficiado

Las condiciones de trabajo en el beneficiado de la castaña deben analizarse en el contexto más amplio de la flexibilidad laboral⁵, que se ha instalado como norma en el conjunto de la actividad manufacturera en el país y de las especificidades que adoptan las relaciones laborales en esta actividad. Aquí, el carácter temporal de la contratación, la forma de pago a destajo y la subcontratación indirecta son los tres factores que dan lugar a un tipo de empleo precario, sujeto a bajas remuneraciones, con jornadas extensas e intensificación del trabajo y desprotección social extrema, que afectan negativamente a las condiciones de trabajo y reproducción social de los trabajadores.

El beneficiado de la castaña tiene una duración variable en función de los volúmenes anuales de procesamiento de la materia prima. La duración de la temporada de beneficiado fluctúa entre cinco y 11 meses en el año, con un promedio de ocho meses de actividad. Las empresas dan por finalizado el contrato una vez que concluye el procesamiento de la materia prima, liberando a los trabajadores hasta la próxima temporada. Algunas empresas, en particular las que realizan por su cuenta el aprovechamiento de materia prima, ocupan a una parte de los trabajadores libres para vender su fuerza de trabajo en las actividades de recolección, aunque sujetos a una relación contractual distinta.

Considerando a los trabajadores que tienen una relación de dependencia directa con la

empresa (obreros, empleados, “dueñas/os de cuenta”), solamente el 43% formaliza su relación laboral mediante un contrato escrito; la inexistencia de contratos de trabajo para una fracción tan elevada de los trabajadores “de planta” otorga mayores grados de libertad a los empleadores para modificar la asignación de tareas, remuneraciones o duración del tiempo de trabajo, respecto a los acuerdos verbales que pudieran existir entre las partes. Es decir, debilita aún más la frágil posición negociadora de los trabajadores frente a eventuales decisiones unilaterales de los empleadores.

Por otra parte, las empresas no siempre garantizan la continuidad de la contratación de

un año a otro con el argumento de que los trabajadores son nómadas y les gusta rotar entre una y otra beneficiadora. Por lo tanto, la temporalidad como forma contractual sigue siendo ampliamente utilizada y los trabajadores siguen sin poder acumular años de servicio en contra del derecho a la indemnización por tiempo de trabajo.

En cuanto a las formas de pago, el destajo aparece como

la forma predominante debido a que rige para las tareas intensivas en mano de obra donde se concentran los obreros/as. Igual que en la zafra, esta forma de pago es la compuerta para el ingreso de niños/as y adolescentes al trabajo sin la cobertura de los derechos establecidos por ley, pues para mejorar sus ingresos las familias comprometen su mano de obra en la producción bajo la figura del “ayudante”.

Otra característica del trabajo en el beneficiado es la existencia de dos tipos de

La temporalidad como forma contractual sigue siendo ampliamente utilizada y los trabajadores siguen sin poder acumular años de servicio en contra del derecho a la indemnización por tiempo de trabajo

5. Se entiende por flexibilidad laboral una forma de uso y gestión de la fuerza de trabajo que se caracteriza por su permanente adaptación a las variaciones en la demanda de los bienes y servicios que las empresas transan en los mercados; a los cambios tecnológicos y de los procesos de trabajo y, a la búsqueda de ganancias extraordinarias basadas en la reducción creciente de costos laborales.

jornada laboral: una regular de ocho horas a la que se sujetan los trabajadores que perciben sueldo o salario fijo y otra flexible para los obreros/as remunerados a destajo. La jornada flexible consiste en un uso del tiempo que permite realizar en un solo día actividades productivas, reproductivas o escolares en forma alternada, con la única condición de cubrir un cupo de producción (bolsa de 50-60 kilos como mínimo) e ingresar a una determinada hora a la fábrica para no afectar el flujo de producción. Este tipo de horario permite explicar por qué un porcentaje tan elevado de trabajadores (60%) puede participar, vía subcontratación indirecta, en las actividades del beneficiado, en particular los adolescentes, niños y niñas.

El horario flexible, desde el punto de vista de los trabajadores, especialmente entre las mujeres, tiene la ventaja de permitir la atención a ciertas actividades reproductivas que se asignan como exclusivas a las madres o para ser compartidas con los hijos (preparar los alimentos, enviar a los hijos a la escuela, lavar ropa, limpiar la casa, etc.); sin embargo, tiene la desventaja de llevar a una intensificación del trabajo y extensión de la jornada por muchas horas, sin un justo reconocimiento de horas extraordinarias de trabajo, puesto que la responsabilidad por el resultado de la faena recae siempre sobre el obrero/a de planta.

Bajo estas modalidades y considerando al total de ocupados en el beneficiado, se encuentra que la jornada laboral promedio es de ocho horas; sin embargo, el 40% trabaja por encima de la jornada establecida por ley; en el otro extremo, el 30% trabaja por debajo del tramo donde se ubica el promedio y donde los niños y adolescentes se hallan concentrados (seis horas o menos).

Los salarios de los trabajadores sujetos a pago por tiempo de trabajo (5% del total) se fijan en función de una escala establecida en las diferentes empresas; en promedio los empleados y obreros que ganan un monto fijo perciben un salario mensual de 1.023 bolivianos

y 842 bolivianos respectivamente. Los salarios para quienes ganan a destajo se fijan estableciendo como unidad el precio por kilo de castaña quebrada, el mismo que es negociado entre las organizaciones sindicales y empresariales. El precio por kilo fue aumentando lentamente como resultado de las luchas sociales de los trabajadores, puesto que no se ha logrado que se actualice cada año; los aumentos logrados desde el año 2000, en particular entre 2003 y 2005, han sido más importantes respecto a otros períodos hasta alcanzar 2,3 bolivianos por kilo.

Con este parámetro, el salario promedio mensual de las/os “dueños de cuenta” fue de 1.202 bolivianos, en 2006, aunque más del 60% obtiene un ingreso inferior. A pesar de que el aumento del precio por kilo de castaña ha favorecido una mejora en los salarios en comparación con 2003 (cuando el salario mensual de una “dueña de cuenta” era de 533 bolivianos), con el aporte de entre dos y tres personas por familia apenas se puede lograr un salario y, por pocos meses al año, las necesidades básicas de la familia. De allí surge la necesidad de encarar múltiples estrategias para la generación de ingresos complementarios, como son la asistencia anual a la zafra y el desempeño de otras ocupaciones durante el tiempo en que no se vinculan con la cadena de la castaña.

Entre los beneficios colaterales dispuestos por ley, los trabajadores bajo relación de dependencia directa perciben el aguinaldo de fin de año y un 30% recibe el pago de finiquito. No existe el derecho a la vacación. Por otra parte, la prohibición de todo tipo de discriminación de la mujer en estado de gestación y de la exigencia de análisis médicos o clínicos de embarazo para su contratación, que están contenidas en normas específicas (Ley N° 975 de 1988) son permanentemente vulneradas por las empresas y, lo que es peor, las mujeres no siempre rechazan estas prácticas que atentan contra sus derechos, sino que solamente apelan a un trato más considerado

subordinándose a la imposición patronal; lo mismo ocurre con el derecho a la lactancia que muchas empresas incumplen.

El derecho a las prestaciones de salud en el sistema de seguridad social de corto plazo cubre solamente al 35,1% de los trabajadores con un porcentaje mayor entre las “dueñas de cuenta” (45,3%) y el más bajo entre los ayudantes (29,3%); éstos últimos acceden al sistema por su condición de beneficiarios de un trabajador de la familia (jefe de hogar o esposa) y no por su condición de trabajadores directos. En cuanto al seguro de largo plazo (jubilación, vejez, incapacidad profesional), a solicitud de los trabajadores se ha eliminado el aporte laboral a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), afectando su derecho a la jubilación. La razón por la que se demandó la suspensión de los aportes tuvo que ver con sus bajos salarios y la insuficiencia de sus ahorros que les permita acceder a una renta mínima hasta su muerte.

Este conjunto de indicadores muestra que si bien la castaña contribuye de manera importante a la generación de empleo en la región, las condiciones son de explotación, y con elevados grados de precariedad laboral y de vida de los trabajadores.

La explotación infantil, es decir la apropiación del valor del trabajo generado por niños, niñas y adolescentes, es la situación más extrema observada con relación al empleo sectorial; muchas veces los niños son preferidos a los trabajadores adultos, ya que con su mano de obra se producen ganancias adicionales, se logra mayor control de la fuerza de trabajo y se elimina la capacidad de presión sindical. A través de éste y otros mecanismos de acumulación para el abaratamiento de los costos laborales los empresarios pueden mantener o

aumentar su competitividad en el mercado internacional, principalmente en momentos declinantes de la demanda y los precios.

En cambio, los efectos para los trabajadores son muy críticos; la calidad de los empleos y los bajos ingresos que rigen en esta actividad han llevado a perpetuar la desigualdad social y la pobreza en la región.

Las organizaciones sindicales

En los últimos 20 años se ha asistido a un escenario político sindical caracterizado por el debilitamiento de las organizaciones laborales (fabriles y zafreros). A la pérdida de su capacidad negociadora y de presión, se ha sumado la cooptación de capas dirigentes que han actuado a favor del interés patronal en desmedro de los derechos de los trabajadores.

Con altibajos en su trayectoria de largos años, la lucha sindical de los zafreros no ha contribuido a modificar sus condiciones de trabajo y de vida; la monopolización de las decisiones en manos de las élites locales y la interferencia patronal en los sindicatos, han erosionado sistemáticamente sus posibilidades de acción colectiva. De la misma manera, se encuentran más debilidades que fortalezas en la organización de los trabajadores fabriles del beneficiado frente a la imposición de los empleadores. Aunque en ambos casos se realizan acciones para reivindicar mejoras en algunas condiciones de trabajo (contratos, salarios, beneficios sociales y colaterales), no se logra articular la participación sindical y la acción colectiva como un medio para transformar su realidad laboral.

La explotación infantil, es decir la apropiación del valor del trabajo generado por niños, niñas y adolescentes, es la situación más extrema observada con relación al empleo sectorial

Debate: Preguntas y respuestas

Para Jorge Beinstein

P.- *Primero felicitarlo y después pedirle una relación de las alianzas que se están tejiendo en Medio Oriente, entre Irán, Irak, la India, para poder entender cuál es la problemática que está generando.*

R.- Sobre todo en Medio Oriente hay un fenómeno institucional de alianza —organización de operación de Shanghai o Club de Shanghai, como se le quiera llamar— empezó con una cosa muy pequeña de chinos, rusos; con cuatro países pequeños, por su peso económico, de Asia Central, ex República Soviética. Ahora, en la última reunión del Club de Shanghai que se hizo en China, adhirió a Pakistán e Irán, país que incluso fue la estrella. Ahí se está tejiendo una serie de alianzas, energética, por ejemplo, entre Rusia, Irán y China, y militar. El año pasado por primera vez se hicieron maniobras militares conjuntas chino-rusas.

En la reunión de Shanghai se mencionaba la rehabilitación de un gran corredor histórico, la llamada “ruta de la seda”, una gran articulación de canales comerciales que existió durante casi mil años en Europa Oriental, y que recorría desde Pekín hasta los Balcanes, prácticamente en una gigantesca red comercial. Eso está en marcha, sobre la base del eventual —y más que eventual, porque ya está empezando a ocurrir— repliegue estadounidense en Asia. Este es el fenómeno.

La cuestión es qué tan viable es, en la medida en que los países asiáticos son muy dependientes de los Estados Unidos. Casi el 75% de las exportaciones industriales chinas van a Estados Unidos y también Japón, Corea del Sur, Singapur y algún otro país, dependen terriblemente de las

exportaciones que hacen a los Estados Unidos. Entonces es evidente que un desinfe de la economía norteamericana, como está ocurriendo, va a impactar fuertemente en el complejo asiático desde el punto de vista económico.

P.- *¿Cuál es la solución, si es que tiene todavía solución, a esta crisis civilizacional que ha planteado?*

R.- Si admitimos que la crisis no es coyuntural, no es una crisis de crecimiento, no es una crisis de sobreproducción cíclica o de las tradicionales, sino que es una crisis muy profunda, es una crisis civilizacional, no hay solución ni siquiera a mediano plazo. Si hablamos de crisis civilizacional, no hay soluciones en los marcos del capitalismo, tenemos que pensar en resolver nuestros problemas fuera de las pautas de la economía capitalista. Una gran tentativa de superación del capitalismo en el siglo XX, lo que podríamos llamar “socialismo del siglo XX”, fracasó; el modelo soviético fracasó; entonces tenemos que empezar a practicar, a pensar otra forma de socialismo. Los venezolanos se están rompiendo los sesos y también los cubanos que, por supuesto, se quieren sacar de encima lo que queda de socialismo del siglo XX en su propio sistema social y pasar a una forma de socialismo mucho más avanzada, pero eso es debate abierto, nada más.

Para Adrián Sotelo

P.- *En el mundo laboral quieren aumentar la jornada laboral de 34 a 40 horas ¿Qué va a pasar con los sindicatos y cómo pueden defender a los trabajadores?*

R.- Esa es la tendencia, el aumento. Es una brutalidad lo que pretende el capital universal: hacer coincidir el tiempo de

trabajo —8, 10, 15 horas— con el tiempo total de producción, de tal manera que la parte que reproduce el valor de la fuerza de trabajo sea mínima. Es una gran tragedia en todo el mundo. ¿Y qué va a pasar?, pues lo que está ocurriendo, fragmentación de los trabajadores, de los sindicatos, de los organismos de defensa básicos de los intereses obreros. Es lo que está ocurriendo y, lógicamente, sin contradicciones y sin luchas.

Se puede revertir esta situación; se ha hecho en Francia con las huelgas y las manifestaciones de millones de trabajadores, en Corea del Sur echaron abajo una ley que pretendía precarizar el trabajo, en América Latina han habido —si bien limitadas— experiencias exitosas. El problema es que esa reversión es de corto plazo porque, por ejemplo, se puede lograr un aumento de salarios presionando al gobierno, pero pronto el capital vuelve a bajarlos; además el tema salarial es una cuestión fundamental, hoy el capitalismo mundial está compitiendo por el lado de los salarios a la baja, no al alza.

En México, actualmente, los salarios son mínimos; el salario real está por debajo del de China. ¿Para qué?, para atraer capitales. Entonces el Estado tiene que presionar para que los salarios bajen, ese es el mecanismo de competitividad; competitividad que en el caso de los salarios enfrenta a los propios trabajadores. Entonces, hay que romper con el individualismo, con la competencia entre los trabajadores. Muchos teóricos dirigentes de los sindicatos plantean que, hoy, una lucha fundamental es por la reducción del tiempo de trabajo, porque eso va a poner en crisis al capitalismo y porque el capitalismo va en sentido contrario. Mientras, discutimos lo otro, la transición hacia un socialismo del siglo XXI, ese que tenemos en la agenda.

P.- *El debate se genera por apostar entre una sociedad capitalista o por una sociedad socialista y una de las grandes excusas de los sectores de derecha —al menos en Bolivia— es que la administración pública es ineficiente y prebendal. Ese fue el argumento en muchos países de América Latina para privatizar sus empresas públicas. En el ámbito académico, y más aún en el campo de la investigación, ¿cómo se puede diferenciar entre lo económico y lo político o los dos van juntos?*

R.- En general, las empresas públicas se han privatizado, no porque sean deficientes, sino porque el mismo gobierno, en el caso mexicano, las ha hecho ineficientes para generar la ilusión de que “miren, no sirven, y solamente el sacrosanto capital privado puede sacarlas adelante”. Es una gran falacia. Lo público hay que discutirlo y, en primer lugar, hay que distinguir —por lo menos en el concepto mexicano de nuestra Constitución— que la empresa pública es propiedad de la nación y en la Constitución dice que el depositario de la nación es el pueblo, no es el señor (Carlos) Slim, que es el segundo hombre más rico del mundo, no es nadie, es el pueblo. Entonces el pueblo tiene derecho a recobrar para sí las empresas públicas, para ponerlas al servicio de sus intereses y de la sociedad.

Para Silvia Escóbar

P.- *La cruda realidad que vive la clase trabajadora en nuestro país no es reciente y obedece a una ley muy simple, la oferta y la demanda. Cuando la demanda laboral aumenta, la fuerza de trabajo tiende a abarataarse, y debido a la pobreza nuestra gente busca lo que sea para llevarse el alimento a la boca y vestirse; por ello tienen que migrar a otros lugares, al oriente, a las zonas urbanas; por ello su fuerza de trabajo es barata. La naturaleza de la empresa es de angurria, de ganancia, para eso existe; echa mano de la gente que está ofertando su fuerza de trabajo muy barato. ¿Cómo revertir*

esto, cómo hacer que la fuerza de trabajo cueste más; y quién es responsable de esta situación, la empresa o el gobierno?

R.- Estamos frente a una estrategia de “convergibilidad” de las empresas, basada en el ahorro de los costos laborales. Es más importante eso que innovar para mejorar la calidad y la tecnología, y competir por otros factores y no por el uso de la fuerza de trabajo. En la región del norte amazónico estamos encontrando las dos formas, una que tiene como estrategia fundamental sólo el abaratamiento de los costos laborales y otra que combina estrategias de “convergibilidad”, basadas en calidad, pero sin dejar de lado el abaratamiento de costos laborales; en las empresas que adoptan esta segunda forma los salarios y jornadas son un poco más favorable para los trabajadores.

Un gran problema en la región es que no hay grandes alternativas ocupacionales a la castaña. Este es un factor que limita la posibilidad de acción de los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales. De hecho, gran parte de la distribución de alimentos de primera necesidad también está en manos de las empresas beneficiadoras grandes y medianas, tienen circuitos, incluso el consumo, de alguna manera, está ligado a las propias empresas porque hacen adelantos en víveres.

Un porcentaje alto de niños está trabajando en la recolección y en el beneficiado, aunque tiende a disminuir la cantidad; pero esto, a su vez, provoca resistencia por parte de las propias familias y también de los empresarios, a los que les favorece aprovechar el valor de trabajo de los niños para acrecentar las ganancias. En el caso de las familias el tema tiene que ver con sus bajísimos ingresos; el niño va, se sienta en la máquina de la madre cuando ella salga a atender otras necesidades o cuando necesite descansar; entonces sólo

alternándose logran un ingreso mínimo necesario para la satisfacción de sus necesidades básicas. Es normal que toda la familia, incluso los niños, trabaje cuando en realidad es el capital que les está obligando.

Cuando los niños van a la recolección lo hacen durante sus vacaciones, entre noviembre y marzo más o menos, incluso mediados de abril. El problema físico es cuando vuelven tarde, cuando el calendario escolar comienza en febrero. Este es un problema crítico en varios sentidos, en algunas escuelas y en algunos colegios en las áreas urbanas a los chicos no les pueden guardar su cupo, porque están obligados a cerrar inscripciones hasta determinada fecha; en otros casos, los niños ingresan a la escuela pero tienen que actualizarse por su cuenta, es decir, no hay posibilidad de que los maestros los ayuden a recuperar el tiempo perdido.

Con el tiempo, maestros y padres de familia han ido llegando a acuerdos, de tal manera que hoy en día la mayor parte de los padres se preocupa de que los niños retornen oportunamente al colegio, lo que aún no se puede resolver es cuando los jóvenes se atrasan y han perdido su plaza en el lugar.

Para Tania Aillón

P.- *¿Cómo se forma y se hilvanan las resistencias en el proceso de trabajo?*

R.- La pregunta que me parece importante, porque es metodológica y conceptual, está referida a la relación entre tecnología y, en este caso, mecanismos de control. Evidentemente no podemos deducir a una determinada tecnología una determinada forma de organización de trabajo. Por ejemplo, en el caso concreto que yo analizo, tenemos un nivel tecnológico más o menos

similar en ambas compañías, pero formas de organización del trabajo diferentes. Esto quiere decir que entre tecnología y formas de organización del trabajo hay una mediación que permite los cambios cualitativos en los mecanismos de control, ¿y cuál es esta mediación?, es la correlación de fuerzas.

En determinadas circunstancias los trabajadores logran una forma de organización del trabajo más favorable a sus intereses y hay otras que más bien responden a los intereses del capital. Al analizar el proceso “forma de organización del trabajo en relación a una tecnología”, resulta que el manejo de la tecnología está mediado por las relaciones sociales de producción, eso es básico en la economía política marxista, está en el capital.

Después está el tema de la resistencia de los trabajadores subcontratados en (la petrolera) Andina, que realmente están subcontratados bajo condiciones precarias. Los trabajadores, los operadores de planta —que están directamente ligados con el proceso de automatización— están subcontratados en condiciones precarias, están descontentos de las condiciones actuales del trabajo, por eso hacen un trabajo a desgano, a veces les pasan a los supervisores datos erróneos, quieren salir antes de la planta, entre otras cosas que no se ven en los trabajadores de Chaco, donde hay mucha motivación y compromiso con la empresa.

Estas formas de resistencia tienen que ser controladas, y el control es el tipo *tayloriano*: el supervisor que va tomando nota de todo, hace el seguimiento hasta que, finalmente, puede pedir también a la empresa subcontratada que despida a un trabajador. Son estos mecanismos de resistencia muy sutiles. Pero en determinado momento ellos han tratado de organizarse como sindicato, han empezado clandestinamente a organizarse como

sindicato, porque realmente los abusos son muy serios, yo los he visto, no tienen agua, en semejantes lugares tan calurosos tienen comedores sin aire acondicionado, a veces les dan de comer solamente pollo y nadie reclama, mientras ven que otros trabajadores viven muy bien.

Necesariamente eso ha generado intentos de respuesta, intentos de organizarse, y en medio de jornadas laborales no tienen tiempo ni para ver al médico cuando salen a la ciudad, las condiciones de sobreexplotación de esos trabajadores petroleros de cuadrilla es realmente grave. ¿Cómo logramos la unidad entre ese sector de élite y el resto de los trabajadores?, me parece que esa unidad no es posible objetivamente, porque los trabajadores de élite viven en condiciones totalmente diferentes, pero son minoría, constituyen el 20% de la clase obrera petrolera; mientras el 80% son los otros trabajadores, de los que depende el proceso productivo también.

Se logrará el cambio de actitud de los trabajadores de élite a partir de la movilización de los sectores sobreexplotados de la clase obrera petrolera, es decir de los subcontratados, y son los sectores con los cuales los sindicatos de nuestro país tienen que hacer contacto, tienen que denunciar sus condiciones de trabajo, darles posibilidades de organización, darles el respaldo necesario para que no se sientan huérfanos.

Las formas de resistencia en Chaco tienen que ver con ciertas exageraciones en las reglas y en las horas de descanso; por ejemplo, está prohibido *pijchar* coca, oficialmente es muy mal visto dentro de la cultura del trabajador petrolero *pijchar* coca; pero yo he compartido con ellos muchas *pijchadas*, esa es una forma de resistencia.

También existe una forma de racionalización de todas las tareas, de cómo hay que hacer las cosas, cómo hay que

seguir los pasos. Y debido a las mismas características de la producción de flujo continuo, los trabajadores obvian muchas de esas normas y las sustituyen por sus propios modos; esa es otra forma de resistir, de demostrar al capital que ellos saben hacer las cosas bien, aunque no lo hagan conscientemente.

También en Chaco hubo intentos de reorganizar los sindicatos, pero no entre trabajadores subcontratados sino, más bien, entre los trabajadores de élite y esto es muy interesante. Existen algunos testimonios de gente que dice “no es necesario que nosotros nos volvamos a reorganizar”, pese a que también hay abusos de la jerarquía

empresarial. Por ejemplo, en la época en que hacía mi trabajo en el terreno, ellos tenían un televisor en el comedor que veían cuando comían, llegó el jefe de la ciudad y arbitrariamente lo quitó para que conversen. Los trabajadores se molestaron, les pareció una falta de respeto y le solicitaron oficialmente que se restituya el televisor y él les dijo no; ellos se molestaron mucho más y empezaron a sacar otras cosas que tenían dentro de ellos: que no quisieran ese tipo de arbitrariedades, que quisieran tener su propia organización, su propio sindicato. Entonces, existen tendencias, nada es absoluto.

El poder de la organización y la acción colectiva

Oscar Olivera*

Un día 18 de mayo del año 2002, 60 obreras fueron despedidas de la fábrica Fisher de Cochabamba porque tuvieron la osadía de formar un sindicato, precisamente el 1 de mayo anterior, debido a las condiciones de semiesclavitud laboral. Las condiciones para que recuperen su empleo era: que, mediante análisis, demuestren que no estaban embarazadas; que se retracten públicamente de todas las denuncias de explotación laboral, falta de alimentación, de seguridad social, trabajo en días domingo y en sus casas. Y que no hagan sindicato. Ellas no aceptaron, pero como resultado de su lucha volvieron a su trabajo. La propietaria inició un juicio por difamación, calumnia, intento de asesinato, daño a la propiedad privada contra la dirigencia fabril que apoyó sus acciones.

Esta es una muestra de la ofensiva neoliberal que ha debilitado la fuerza del poder obrero, ha expropiado los bienes comunes de todos los seres vivos, llamados recursos naturales, y ha impuesto nuevas formas de representación de los trabajadores, nuevas formas de organización que han suplantado al sindicato por el partido. A partir del Decreto Supremo

21060, el que no forma parte de un partido no es ciudadano, e incluso ahora el que no es del MAS (Movimiento al Socialismo) no tiene derecho a hablar ni a reclamar. Sin embargo, es posible revertir eso.

Con ese decreto, y en especial con el artículo 55 que ha propiciado despidos masivos, se ha despojado a los trabajadores de la cultura de la organización, de la agregación, de la solidaridad, de la reciprocidad, de la transparencia, del respeto a los mayores.

Se han establecido nuevas formas de producción que imponen la fragmentación del proceso productivo; la terciarización de las actividades propias de las empresas; la incorporación de jóvenes y mujeres, fundamentalmente, al mundo de trabajo en las fábricas y que, contradictoriamente, están invisibilizadas. Por eso, se ha decidido cambiar el nombre a Federación de Trabajadoras y Trabajadores Fabriles de Cochabamba y ya se han iniciado los trámites. Hay más de medio millón de trabajadoras y trabajadores de la manufactura en el país, pero cuántos somos visibles, es decir cuántos figuran en planillas, cuántos están asegurados en los seguros de

* Secretario Ejecutivo de la Federación Departamental de Trabajadores Fabriles de Cochabamba.

salud, cuántos pueden ir físicamente a la fábrica. En La Paz unos 18 mil visibles, en Cochabamba 11 mil, en Santa Cruz algo más de 20 mil. Pero al menos el 80% de los trabajadores de las manufacturas es *clandestinizado* e invisibilizado. Esta es la nueva clase obrera fabril y eso nos da una gran esperanza para las luchas que afrontaremos a partir de ahora.

El neoliberalismo también ha impuesto la desconfianza entre trabajadores y por eso, más que nunca, se necesita enfrentar esa agresión cultural y escuchar y hablar con mucha más calma para hacer posible el proceso reorganizativo de los trabajadores. No es imposible reunir a los trabajadores que figuran en planillas con los precarizados, es decir los que no están de planta o que trabajan en sus casas; en Cochabamba se ha conseguido formar un sólo sindicato y ahora todos ellos tienen nombre y apellido, y tienen los mismos derechos; se está logrando reconstruir los lazos de hermandad y de fraternidad.

Se han creado espacios de encuentro de esos dos mundos: el que tiene seguridad social, salario, descanso dominical, vacación, indemnización, con el que no tiene nada. Ese encuentro está sirviendo mucho para comprender la nueva realidad de los trabajadores y trabajadoras, y para aprender también de nuestra vieja cultura de organización.

Esa experiencia ha servido para acercar al sindicato de la distribuidora de electricidad Elfeo con los trabajadores de L&D, una empresa terciarizada que presta servicios a la eléctrica, porque, precisamente, el sindicato les impedía organizarse para pertenecer a la Federación de Fabriles. Ahora hay varios trabajadores terciarizados que han dado un paso adelante

y se están organizando en sindicatos, aunque ni el sindicato de la empresa ni la patronal los reconocen; sin embargo, son espacios de lucha muy importantes.

La Federación de Fabriles de Cochabamba se ha sumergido en ese mundo laboral precarizado, hemos ido abriendo —textualmente, a patadas— las fábricas clandestinas en casas particulares, en garajes de automóviles, en sótanos, en oficinas, en las propias fábricas se han encontrado talleres clandestinos. Los trabajadores de la prensa, también precarizados, han hecho un trabajo importante en la visibilización de ese mundo que no sólo está en Argentina, sino en nuestras propias ciudades.

Esa visibilización les ha dado mucha fuerza a los trabajadores para reconocerse como obreras y obreros precarizados, para animarse a pelear sabiendo que son muchas y muchos.

Los trabajadores y trabajadoras de La Casa Campestre, un hotel muy conocido en Cochabamba, tocaron las puertas de la Federación de Fabriles para dar sus testimonios de indignación por la actitud

patronal y gubernamental. Ese puñado de hombres y mujeres decidieron organizarse y ahora tienen ya consolidado su sindicato, luego de haber recuperado su capacidad de indignación.

Muchos trabajadores también han decidido tomar sus fuentes de trabajo. En la maderera Linen no les pagaron cinco meses, entonces las trabajadoras y trabajadores tomaron la fábrica y la hicieron funcionar. Ocurrió lo mismo con Fotrama, una fábrica abandonada por los administradores que fue retomada hace cinco años por las y los compañeros, y que hasta el día de hoy sigue operando y dando sustento a unas 500 familias.

Ahora hay trabajadores terciarizados que han dado un paso adelante y se están organizando en sindicatos, aunque ni el sindicato de la empresa ni la patronal los reconocen

Las mujeres en situación de prostitución, con la cuales también ha trabajado la Federación, nos han dado una lección muy importante porque han decidido hacerse visibles y lo han hecho a través de su organización nacional, pese a que es un sector totalmente desprotegido.

Todo esto nos ha llevado a reflexionar sobre la importancia de la acción colectiva, no hay posibilidades de éxito si no hay una acción colectiva, de nada sirve un hermano indígena presidente como en Bolivia o un hermano obrero presidente en Brasil, sólo la acción colectiva y la recuperación de los valores fundamentales de la solidaridad y el respeto harán posible la transformación de la vida de los trabajadores en nuestra sociedad. Los ejemplos señalados han sido producto de la acción coordinada y colectiva con otros sindicatos, que incluso ha contado con el apoyo de los vecinos que se han organizado para llevar alimentos cuando los trabajadores tenían que sostener la toma de las fábricas. Es posible reconstruir los tejidos sociales.

Los desafíos como sindicato son recuperar esa cultura de organización solidaria y transmitirla; saber escuchar y establecer un horizonte colectivo construido desde abajo; promover nuevas formas organizativas como las que se produjeron durante la guerra del agua en Cochabamba y la guerra del gas en El

Alto, sin presidente ni secretario ejecutivo, ni general; construir organizaciones horizontales, democráticas, participativas sin jerarquías ni caudillos.

No todo debe ser quejas sobre las condiciones laborales, también hay que plantear propuestas, aunque hasta ahora el Gobierno no ha tomado en cuenta los planteamientos de la Federación sobre un nuevo código procesal del trabajo, la restitución del pago dominical, entre otras. Además que hay impulsar la construcción de sindicatos de ciudadanos indignados que salen a las calles y a los caminos para reclamar por algo que afecta a todos. Los obreros y las obreras no podemos estar al margen de la lucha que se ha desarrollado por la recuperación del territorio, que significa la reapropiación de aquello que ha sido expropiado, como el gas, el petróleo, y las propias fábricas. Existen muy pocas fábricas donde el dueño es boliviano, la mayoría son subsidiarias de transnacionales.

Los trabajadores debemos encarar una lucha política que vaya más allá de la toma de poder o la formación de un nuevo partido, una lucha política para definir cómo queremos que sea nuestra vida, nuestra sociedad, nuestros mundos y qué tipo de relacionamiento vamos a construir entre nosotros y con la Pachamama para reestablecer el equilibrio absoluto que existía entre la gente y la generosidad de la naturaleza.

Sólo la acción colectiva y la recuperación de los valores fundamentales de la solidaridad y el respeto harán posible la transformación de la vida de los trabajadores en nuestra sociedad

Las luchas estructurales en el devenir del movimiento sindical

Miguel Zubieta*

El movimiento sindical boliviano ha sido golpeado duramente en los pasados 20 años con la implantación del modelo neoliberal y la aplicación del Decreto Supremo 21060. El sindicalismo boliviano y la Central Obrera Boliviana estaban estructurados sólidamente en base a un componente fundamental, el sector minero que era la guía y la vanguardia de los diferentes sectores nacionales; sin embargo, fue el más golpeado por la política neoliberal.

Esa tremenda fuerza politizada minera, que fue la dirección del movimiento popular boliviano, se construyó precisamente porque las condiciones materiales de trabajo, desde la fundación de la República, fueron de sometimiento, de explotación inmisericorde, lo que fue definiendo una serie de luchas que, inicialmente, tenían un carácter totalmente reivindicativo, salarialista, pero que en definitiva

no solucionaron el problema central de los trabajadores. De ahí nace la necesidad de trascender a luchas de mayor alcance, una lucha política de cuestionamiento al Estado y de reivindicaciones reales de todos los trabajadores bolivianos. Fue así como los trabajadores mineros se convirtieron en una especie de guía y vanguardia de las luchas obreras en el país. Y el movimiento minero fue el objetivo central del modelo neoliberal.

Unos 30 mil mineros fueron echados a la calle, con el título de relocalizados; se dispersaron entre cooperativas mineras y el comercio informal, muchos otros sufriendo el subempleo y la mayor parte el desempleo. El

neoliberalismo ha sido cruel con el sector.

Ahora no basta decir “fin al neoliberalismo, derrota al neoliberalismo”, porque el modelo neoliberal es sólo eso, un modelo que ha sido implementado de manera coyuntural durante

*De ahí nace la necesidad
de trascender a luchas
de mayor alcance, una
lucha política de
cuestionamiento al
Estado y de
reivindicaciones reales
de todos los trabajadores
bolivianos*

* Secretario Ejecutivo de la Central Obrera Departamental de Oruro.

estos últimos 20 años y que todavía está vigente. Destruir al modelo neoliberal no implicará destruir todo un sistema que está trabajando para mantenerse con otros modelos que están implementando en uno y otro país.

Por ello, es necesario comprender primero qué está sucediendo en nuestro país y además politizarlos nuevamente, repolitizarlos y reideologizarlos, porque eso ha atacado con fuerza a los gobiernos neoliberales del pasado, tanto así que han pretendido destruir la unidad y la solidaridad de clase de los trabajadores, incluso en el sector minero. El advenimiento del modelo neoliberal ha terminado con el modelo estatista y ha terminado con una de las mayores empresas que tenía Bolivia, la Corporación Minera de Bolivia (Comibol). Hasta el año 2000, la producción directa de la Comibol era prácticamente cero, porque el Código de Minería la relegó a ser administradora de contratos.

El sector minero, desde el año 2000, se enfrentó a la privatización y rompió al modelo neoliberal, pese a que el gobierno propició la división de los trabajadores. Con las movilizaciones mineras, la transnacional inglesa Allied Deals no duró más de dos años en la administración del Centro Minero Huanuni.

La movilización fue apoyada primero por el pueblo de Huanuni, y después por todo el departamento de Oruro. Al volver al trabajo las autoridades del gobierno dijeron que los mineros perdimos nuestro tiempo, porque no habíamos logrado que la Ley 1777 Código de Minería, cambiará en sus articulados fundamentales, especialmente el artículo 91 que relegaba a la Comibol a la administración de contratos. Con el retorno a las calles y a las carreteras se consiguió la Ley 2400 (de

restitución de facultades a la Comibol) que perfora al modelo neoliberal al establecer que cualquier yacimiento bajo contrato de riesgo compartido puede volver al Estado y ser operado directamente por la Comibol. Ese fue un avance muy importante que permitió que Huanuni, en este momento, esté en manos de la estatal minera y que le permite operar Vinto, Caracoles y cualquier otra mina.

Los profesionales de Oruro plantearon, en 2006, que Huanuni podía recibir a 1.500 trabajadores más, en total 2.500 trabajadores. Y fueron los trabajadores, a través de su

sindicato, con la COD de Oruro y la Federación de Mineros, que impulsaron esa medida, con movilizaciones en las carreteras, para hacer frente al sector de las cooperativas. Inicialmente el Gobierno se opuso, pero tras los enfrentamientos en Huanuni incorporó a cuatro mil cooperativistas a la empresa minera Huanuni, donde ahora hay cinco mil trabajadores.

Lo ocurrido en Huanuni ha sido decisión de los trabajadores y eso es significativo, porque se está produciendo un proceso de politización muy importante que está uniendo a los mineros de la Comibol con los cooperativistas. Pero aún hay que trabajar mucho, porque con el argumento de la estabilidad laboral los empresarios de la minería han mantenido alejados a los sindicatos de sus trabajadores y ellos son los primeros en defender el Código Minero. Por eso, es impostergable tratar de que esos compañeros tengan claridad respecto a lo que plantea el resto.

Para continuar en la lucha hay que encaminarse hacia lo estructural, es decir la recuperación de los recursos naturales, de las empresas que fueron capitalizadas para

*Con las movilizaciones
mineras, la
transnacional inglesa
Allied Deals no duró
más de dos años en la
administración del
Centro Minero
Huanuni*

satisfacer las necesidades de empleo, tomando en cuenta que los precios de los minerales pueden caer en cualquier momento. Es importante recordar que en la década del ochenta el precio del estaño se vino abajo, originando el gran desempleo en el sector y la casi destrucción del sindicalismo boliviano. Esas cuestiones tienen que preverse y la única forma de hacerlo es luchar por lo estructural, especialmente

por un nuevo Código Minero que le devuelva la riqueza a las regiones con una regalía del 10% de valor bruto de las exportaciones; así también se evitará que los empresarios sean los más beneficiados con las compensaciones

*Para continuar en la
lucha hay que
encaminarse hacia lo
estructural, es decir la
recuperación de los
recursos naturales, de
las empresas que fueron
capitalizadas para
satisfacer las necesidades
de empleo*

impositivas, que también están siendo aprovechadas por las cooperativas mineras, en las que se han insertado empresarios privados.

En cuanto a los cooperativistas, se dice que son unos 60 mil, pero sólo 13 mil están afiliados en la Caja Nacional de Salud, de manera que la mayor parte no se beneficia del seguro. Esto demuestra que en los hechos la mayoría de los cooperativistas son peones asalariados.

Sin embargo, no hay que perder de vista una estrategia de lucha para lograr cambios estructurales, para recuperar los recursos naturales, eso es fundamental para el devenir del movimiento sindical boliviano.

Debate: Preguntas y comentarios

Para Miguel Zubieta y Oscar Olivera

P.- Mario Bustamante: *Es muy importante caracterizar a este Gobierno, porque si no vamos a andar extraviados como muchos de los compañeros que han ido enunciado que el de Evo Morales es un gobierno socialista. Particularmente creo que este Gobierno es de derecha, disfrazado con careta de izquierda, porque defiende a la propiedad privada, y lo ha venido demostrando a lo largo del tiempo que ha estado en el poder. Nos dijo que iba a nacionalizar el petróleo y vemos que no hay tal cosa, nos dijo que iba a expropiar las refinerías y vemos que hay una compra de 112 millones de dólares, cuando costaban 30 millones de dólares, o sea que se ha comprado chatarra; planteó que iba a hacer una reforma agraria y tampoco la hace, y más bien les da plazo a los terratenientes y a la oligarquía cruceña para que sigan explotando la tierra. Se nos plantea una reforma educativa y en su lugar ratifica la ley de Goni (el ex presidente Gonzalo Sánchez de Lozada).*

También se debe discutir qué clase de revolución queremos hacer en Bolivia. Evo Morales plantea hacer una revolución democrática cultural dentro del régimen y ya durante el gobierno de Salvador Allende, en Chile, se había discutido si se puede llegar al socialismo por una vía pacífica, y hemos visto que es un fracaso.

¿Cuál es el meollo para que la clase obrera no pueda ser dirección en este momento? Las direcciones de los obreros, a lo largo de la historia, se han ido desviando, se han ido despolitizando y han comenzado a asumir posiciones de derecha, han ido buscando cargos como diputados —; tenemos a varios dirigentes de la Central Obrera Boliviana (COB) que han sido diputados, actualmente tenemos dirigentes fabriles que son diputados—, tenemos que retomar el norte político, tenemos que retomar la tesis de Pulacayo, tenemos que retomar la asamblea popular, porque si no

vamos a seguir divagando sobre cuál es el actor que nos va a llevar a la revolución.

R.- Dentro del sector minero existen sectores que se pueden constituir en este momento en dirección y vanguardia de las luchas del sector, y porqué no dirigir a todo el movimiento obrero y popular. El atributo de cualquier sector que se considere de vanguardia es, no solamente pelear por una lucha sectorial o reivindicativa, sino abanderar objetivos nacionales, luchar por los cambios estructurales en el país.

P.- Alfredo Paredes: *Represento a la Confederación Nacional de Desocupados de Bolivia. Coincido con la mayoría en caracterizar a este gobierno como un Gobierno reformista que está al servicio de los intereses de las transnacionales y del capital extranjero. Y hay que plantear seriamente la lucha sectorial. Los desocupados hemos estado peleando por el derecho a la vida desde el 2000 y no hemos dejado de hacerlo contra los gobiernos neoliberales, incluso con el gobierno del compañero Evo Morales. Hemos estado en tratativas con ministros, etc., y hemos comprobado que no tiene respuestas a los problemas estructurales que las mayorías nacionales están viviendo. Es decir, no tiene una respuesta al desempleo, no tiene una respuesta al aumento salarial de los obreros y todavía nos condena a vivir en la miseria y a un futuro incierto porque no hay una Ley de Pensiones que asegure al actual trabajador y al futuro trabajador.*

Compañeros, la lucha sectorial no contribuye en su verdadera dimensión al cambio que estamos esperando; lo hemos visto, tenemos experiencia, la lucha sectorial abunda el divisionismo y el oportunismo de los dirigentes. Es hora —y así tienen que entenderlo los compañeros Olivera y Zubieta— de que la lucha sea de forma conjunta entre todos los sectores, para buscar un verdadero

cambio. Lo hemos palpado, lo hemos vivido en octubre, ya estábamos en las puertas del Palacio, pero nos ha faltado dirección política, un gran obstáculo para los obreros que no han podido tomar el poder total.

R.- Miguel Zubieta: Con el respeto que se merecen ambos compañeros, la experiencia más próxima a la verdadera toma del poder la hemos vivido el año 52, cuando derrotamos al Ejército; lamentablemente lo dejamos a cargo de quienes no eran parte del proceso revolucionario. Esa experiencia nos muestra que debemos ser nosotros, los trabajadores y el pueblo mismo, quienes nos encarguemos de llevar adelante los profundos cambios.

De la experiencia de la UDP (Unión Democrática y Popular), el año 82, tenemos que recordar amargamente que ese gobierno capituló ante el imperialismo a diferencia de lo que heroicamente resistió, por ejemplo, Salvador Allende; pero ambos fueron por el camino de la democracia, la revolución en democracia que no funcionó para nada; y se culpó en forma injusta al movimiento obrero, el año 82, por la debacle del régimen de Hernán Siles Zuazo. ¿Qué hubiese sucedido si el movimiento obrero dejaba el proceso enteramente en las manos de Siles Zuazo? indudablemente lo hubiera entregado igual al MNR (Movimiento Nacionalista Revolucionario), a Gonzalo Sánchez de Lozada, a Víctor Paz Estensoro, en este entonces, al modelo neoliberal; es decir que los cambios no se hubieran dado.

Tenemos una experiencia ahora mismo en Brasil. Inacio Lula Da Silva ha generado tanta esperanza en un pueblo y ¿qué es lo que ha sucedido?, prácticamente la entrega de todo ese proceso a las transnacionales, a las organizaciones financieras internacionales y su reelección fue en base a lo que Evo Morales está haciendo aquí,

los bonos “Juancito Pinto” y otros se van a constituir en su base electoral, y dónde queda la perspectiva revolucionaria. Nuevamente estaríamos cediendo, estaríamos enterrando esos objetivos que nos hemos fijado y por los cuales hemos luchado.

¿Creemos que el Gobierno, con esa gente que todavía está de parte de los regímenes anteriores, puede hacer cambios profundos? Indudablemente que no, por esa razón criticamos la revolución en democracia, porque no le permite hacer nada; y es simplemente su estrategia para mantener las fuerzas tal como están, nada va a cambiar si no se ponen en ejecución las demandas de octubre del 2003, mayo y junio de 2005: la recuperación de nuestros recursos naturales en su totalidad, la reversión de las empresas capitalizadas en el período neoliberal y la abrogación de las leyes neoliberales, que son tantas y que están encadenadas las unas a las otras. En definitiva, tenemos necesariamente que implementar un cambio que realmente sea estructural.

R.- Oscar Olivera: Hemos hecho mucho esfuerzo en el pasado para construir espacios horizontales, colectivos, amplios, democráticos; ustedes se acordarán de la Coordinadora del Agua, de la Comunal, del Estado Mayor del Pueblo y otras organizaciones, que han sido esfuerzos —criticados por unos y aceptados por otros— para unir reivindicaciones sectoriales, pero dándole a la movilización una visión política.

Hay que definir dónde está el poder en Bolivia, si está en la plaza Murillo o en ese entramado jurídico, legal, financiero que tienen las petroleras y el sistema financiero. Mientras no destruyamos ese poder de las transnacionales petroleras y financieras por más que los hermanos en

el Gobierno sean modestos, consecuentes y luchadores sociales no vamos a tener el verdadero poder.

Por ello, convoco a los hermanos que hablan de tomar el poder, a que se adhieran a la construcción del poder que la gente ya ha empezado hace años; la gente está construyendo poderes en los comités de agua, en las comunidades, en los barrios, en las fábricas; se está construyendo el poder desde abajo y los convoco a que

construyamos el poder desde abajo y no pretendamos tomar el poder con la élite, desde la élite, sin tomar en cuenta a la gente de abajo.

Convoco también a los compañeros, por experiencia particular en el tema del agua, a que cuando llegue el agua a nuestros barrios, a nuestras comunidades, seamos como el agua: transparentes, en movimiento y alegres.