



# INDUSTRIA Y MANUFACTURA

LOS SINDICATOS FRENTE  
A LA PRECARIEDAD  
LABORAL

Silvia Escóbar de Pabón

# **INDUSTRIA Y MANUFACTURA**

**LOS SINDICATOS FRENTE  
A LA PRECARIEDAD LABORAL**



# **INDUSTRIA Y MANUFACTURA**

## **LOS SINDICATOS FRENTE A LA PRECARIEDAD LABORAL**

Silvia Escóbar de Pabón

Escóbar de Pabón, Silvia  
Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario – CEDLA

***Industria y Manufactura. Los sindicatos frente a la precariedad laboral*** / por Silvia Escóbar de Pabón / CEDLA

La Paz, Bolivia: CEDLA, Agosto de 2010, xx, 344 p.

I. t.

DESCRIPTORES:

<INDUSTRIA MANUFACTURERA> <INDUSTRIA> <SINDICATOS>  
<SINDICALISMO> <PRECARIEDAD LABORAL> <PRECARIZACIÓN  
LABORAL> <RELACIONES LABORALES> <CONDICIONES LABORALES>  
<DERECHOS LABORALES> <INDUSTRIA DE ALIMENTOS> <INDUSTRIA  
TEXTIL> <INDUSTRIA DEL VESTUARIO> <BENEFICIADO DE LA CASTAÑA>  
<TRABAJADORES FABRILES> <TRABAJADORES ASALARIADOS>

DESCRIPTOR GEOGRÁFICO:

<BOLIVIA> <LA PAZ> <COCHABAMBA> <SANTA CRUZ> <EL ALTO>  
<BENI-RIBERALTA>

2010, Silvia Escóbar de Pabón; CEDLA

***Primera edición: agosto de 2010***

**Depósito Legal:** 4 - 1 - 1785 - 10

**Editores:** CEDLA. Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario  
Av. Jaimes Freyre No. 2940, Sopocachi  
Telfs. 2412429 – 2413175 – 2413223  
Fax: (591) (2) 2414625  
E-mail: [cedla@cedla.org](mailto:cedla@cedla.org)  
[www.cedla.org](http://www.cedla.org)  
La Paz, Bolivia

**Cuidado de edición:** Amanda Limpías

**Ilustración de tapa:** CORBIS

**Diseño:** Alfredo Revollo Jaén

**Impresión:** Edobol Ltda.

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.

# ÍNDICE

Presentación.....	xvii
Introducción.....	1

## Parte I

### La industria manufacturera y los rubros seleccionados

<b>Los procesos de trabajo en la industria manufacturera.....</b>	<b>11</b>
Algunas consideraciones conceptuales.....	13
Breve caracterización de los rubros seleccionados.....	22
<i>Producción mercantil, cooperación         simple y manufactura en prendas         de vestir.....</i>	<i>22</i>
<i>Gran industria y manufactura         en textiles.....</i>	<i>24</i>

<i>Gran industria, manufactura y producción mercantil simple en alimentos</i> .....	26
<b>La dinámica industrial manufacturera en los 2000</b> .....	29
Contexto económico y participación en el PIB Nacional.....	31
Contribución de los rubros seleccionados al producto nacional y al producto manufacturero.....	34
Variaciones en el índice de volumen físico de la manufactura.....	43
Exportaciones manufactureras.....	48
<b>Empleo en la industria manufacturera</b> .....	53
Crecimiento del producto y empleo.....	55
Participación de la industria manufacturera en el empleo.....	58
Magnitud del empleo manufacturero.....	60
Grado de asalariamiento.....	68
Empleo por formas de organización.....	72
Características de la población ocupada en los rubros seleccionados.....	76
<b>Libertad sindical y sindicalización</b> .....	83
Grado de afiliación sindical y gremial.....	85

Grado de afiliación sindical de los trabajadores asalariados.....	87
Grado de afiliación gremial entre los trabajadores independientes.....	97
<b>Condiciones de trabajo y de vida.....</b>	<b>101</b>
Formas de contratación.....	103
Jornada de trabajo.....	107
Salarios.....	112
<i>Diferenciales de salario por         rubros y sexo.....</i>	<i>120</i>
<i>Diferenciales de salario según         afiliación sindical.....</i>	<i>122</i>
<i>Diferenciales de salario según         estabilidad laboral.....</i>	<i>124</i>
Prestaciones sociales.....	127
Beneficios complementarios.....	132
Reflexiones finales.....	135

**Parte II**  
**Condiciones laborales en el beneficiado  
de la castaña**

Las empresas beneficiadoras.....	140
Proceso de trabajo y volúmenes de empleo en el beneficiado.....	144
Características de los trabajadores.....	148
Grado de organización sindical.....	151



Condiciones laborales y de vida.....	156
<i>Formas de contratación y estabilidad     laboral</i> .....	157
<i>Jornada laboral</i> .....	160
<i>Salarios</i> .....	162
<i>Prestaciones sociales</i> .....	169
<i>Beneficios complementarios</i> .....	172
Reflexiones finales.....	175

### Parte III

#### La mirada de los dirigentes sindicales

<b>Dirigentes de la confederación y las federaciones departamentales</b> .....	179
Los informantes.....	181
Situación actual de la industria manufacturera.....	181
Políticas públicas sectoriales.....	185
Situación general de las condiciones de trabajo.....	188
Condiciones específicas de trabajo.....	192
<i>Contratos de trabajo</i> .....	192
<i>Estabilidad Laboral</i> .....	200
<i>Jornada Laboral</i> .....	203
<i>Salarios</i> .....	206
<i>Salud y Seguridad industrial</i> .....	211
<i>Igualdad de trato y de oportunidades</i> .....	215

Organización y acción sindical.....	222
<i>Sindicalización: ¿un derecho?</i> .....	229
<i>Conflictividad y acción sindical</i> .....	230
<i>Fortalecimiento sindical y capacitación</i> .....	232
Legislación laboral y fiscalización estatal.....	233
Responsabilidad empresarial.....	235
Reflexiones finales.....	237
<b>Dirigentes de sindicatos de base</b> .....	239
Los informantes y las empresas.....	241
La mirada a las condiciones laborales.....	243
<i>Contratos y estabilidad laboral</i> .....	244
<i>Jornada laboral</i> .....	254
<i>Salarios</i> .....	256
<i>Prestaciones sociales</i> .....	265
<i>Igualdad de trato y de oportunidades</i> .....	267
<i>Seguridad industrial y seguridad         en el trabajo</i> .....	273
<i>Capacitación laboral</i> .....	278
Libertad sindical y acción colectiva.....	280
Opiniones sobre la sindicalización y la acción sindical.....	290
Legislación laboral y fiscalización estatal.....	295
Reflexiones finales.....	307

<b>Conclusiones</b> .....	309
<b>Bibliografía</b> .....	327
<b>Anexos</b> .....	331

# ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Bolivia: crecimiento anual del producto en la industria manufacturera, 2000-2007 (En porcentaje).....	35
Cuadro 2	Participación de la manufactura en el PIB: Bolivia, La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, 2000-2007 (En porcentaje).....	37
Cuadro 3	Participación de los rubros seleccionados en el PIB: Bolivia, La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, 2000-2007 (En porcentaje).....	39
Cuadro 4	Participación de los rubros seleccionados en el PIB manufacturero: Bolivia, La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, 2000-2007 (En porcentaje).....	41
Cuadro 5	Bolivia: incidencia de los rubros seleccionados en el crecimiento del producto manufacturero (En porcentaje).....	44
Cuadro 6	Bolivia: Índice de Volumen Físico de la Manufactura, según grupo de actividad, 2000-2007 (1990=100).....	47

Cuadro 7	Bolivia: valor de las exportaciones manufactureras y de los rubros seleccionados, 2000-2007 (En miles de dólares estadounidenses).....	51
Cuadro 8	Establecimientos de la industria manufacturera según tamaño y ciudad, 1992 (En porcentaje).....	57
Cuadro 9	Participación de la industria manufacturera en el empleo según áreas y sexo, 2001-2007 (En porcentaje).....	61
Cuadro 10	Participación de los rubros seleccionados en el empleo manufacturero por ciudades, 2001-2007.....	63
Cuadro 11	Volúmenes de empleo manufacturero por rubros de actividad según ciudad y sexo, 2001-2007.....	65
Cuadro 12	Índice de masculinidad del empleo en los rubros seleccionados, 2001-2007.....	66
Cuadro 13	Empleo asalariado y no asalariado por rubros de actividad según ciudad y sexo 2001-2007 (En porcentaje).....	70
Cuadro 14	Ciudades del eje: Porcentaje de ocupados según formas de organización por actividad y ciudad, 2007.....	74
Cuadro 15	Empleo por rubros de actividad según sexo y ciudad, 2001-2007 (En porcentaje).....	77
Cuadro 16	Edad promedio según actividad, sexo y ciudad, 2007.....	79

Cuadro 17	Escolaridad promedio según actividad, sexo y ciudad, 2007.....	81
Cuadro 18	Afiliación a sindicato o gremio según actividad y ciudad, 2007.....	88
Cuadro 19	Asalariados según afiliación a sindicato según actividad y ciudad, 2007.....	89
Cuadro 20	Asalariados según afiliación a sindicato por actividad y sexo, 2007.....	94
Cuadro 21	Asalariados según afiliación sindical por tamaño de empresa y rubro, 2007 (En porcentaje).....	95
Cuadro 22	Asalariados según afiliación sindical por tipo de contrato y rubro, 2007 (En porcentaje).....	96
Cuadro 23	Trabajadores independientes según afiliación gremial por rubro, 2007.....	99
Cuadro 24	Tipo de contrato por rubros, según sexo 2008 (En porcentaje).....	105
Cuadro 25	Jornada semanal promedio según formas de organización y afiliación sindical por rubros, 2007.....	109
Cuadro 26	Asalariados según trabajo en horas extras por formas de organización, 2007 (En porcentaje).....	111
Cuadro 27	Estructura del salario por formas de organización, 2007.....	114
Cuadro 28	Salario mensual por rubros según formas de producción y sexo, 2007 (En bolivianos).....	117
Cuadro 29	Brechas salariales por sexo según rubros y formas de producción, 2007.....	123
Cuadro 30	Salarios promedio según afiliación	

	sindical, 2007 (En bolivianos).....	125
Cuadro 31	Salarios promedio según estabilidad laboral por sexo, 2008 (En bolivianos).....	126
Cuadro 32	Salarios promedio según actividad economica por sexo, 2008 (En bolivianos).....	127
Cuadro 33	Cobertura del sistema de pensiones según afiliación sindical y forma de organización, 2007 (En porcentaje).....	130
Cuadro 34	Cobertura de las prestaciones de salud según afiliación sindical y forma de organización, 2007 (En porcentaje).....	131
Cuadro 35	Asalariados con derecho al aguinaldo, 2007 (En porcentaje).....	133
Cuadro 36	Asalariados con derecho a vacación, 2007 (En porcentaje).....	134
Cuadro 37	Línea de pobreza por rubros, 2007 (En porcentaje).....	136
Cuadro 38	Empresas beneficiadoras de Riberalta, 2003-2008.....	142
Cuadro 39	Volumen y valor de las exportaciones de castaña, 1991-2008 (En miles de dólares).....	145
Cuadro 40	Empleo en el beneficiado por grupos de edad y sexo, 2006.....	148
Cuadro 41	Empleo en el beneficiado por grupos de edad y sexo, 2006 (En porcentaje).....	149
Cuadro 42	Promedio de años de estudio según grupos de edad y sexo, 2006.....	150
Cuadro 43	Ocupados de 18 años y más en el beneficiado según nivel de	

	instrucción, 2006 (En porcentaje).....	152
Cuadro 44	Afiliación sindical, 2006 (En porcentaje).....	154
Cuadro 45	Modalidad de contrato por sexos, 2006 (En porcentaje).....	159
Cuadro 46	Jornada laboral en el beneficiado por y sexo, 2006 (En porcentaje).....	162
Cuadro 47	Evolución del precio por kilo de castaña, 1990-2006 (En bolivianos).....	164
Cuadro 48	Estimación del salario mensual de una dueña de cuenta sin ayudantes, 2006 (En bolivianos).....	165
Cuadro 49	Tramos de ingreso mensual según posición ocupacional y sexo, 2006 (En porcentaje).....	168
Cuadro 50	Afiliación al seguro de salud según posición ocupacional, 2006 (En porcentaje).....	170
Cuadro 51	Beneficios sociales entre los trabajadores con contrato, por posición ocupacional, sexo y edad, 2006 (En porcentaje).....	174
Cuadro 52	Pobreza por necesidades básicas insatisfechas, 2001 (En porcentaje).....	176
Cuadro 53	Cambios en las condiciones laborales, 2008-2009.....	287
Cuadro 54	Condiciones laborales en la gran industria, 2008.....	300
Cuadro 55	Condiciones laborales en la manufactura moderna, 2008.....	302
Cuadro 56	Condiciones laborales en la manufactura, 2008.....	303
Cuadro 57	Condiciones laborales según grado de desarrollo industrial, 2009.....	305





# PRESENTACIÓN

Las investigaciones recientes sobre el panorama del empleo y las condiciones laborales en los principales centros urbanos del país dan cuenta de la creciente precariedad del trabajo de la mayor parte de los obreros y obreras de la industria manufacturera, independientemente del grado de desarrollo capitalista alcanzado por las empresas. Esta situación que se originó con la aplicación de las políticas neoliberales, se agravó con la crisis económica de finales de la década de los noventa permaneciendo invariable desde entonces aún en presencia de escenarios de reactivación y crecimiento sectorial.

Las causas de la tendencia observada se encuentran en la débil capacidad competitiva de la industria manufacturera y la aplicación generalizada de mecanismos de explotación de la fuerza de trabajo como medio para mantener o elevar las tasas de ganancia empresarial. En un escenario de correlación de fuerzas que continúa siendo adverso para el ejercicio y defensa de los derechos laborales y la acción colectiva de los trabajadores, la externalización de tareas antes realizadas en el piso de fábrica, la extensión

de la jornada laboral, la intensificación del trabajo sin una remuneración equivalente y la inestabilidad laboral con la que se asocia la desprotección social son, entre otros, los factores que llevan a la erosión progresiva de las condiciones de trabajo en el sector. Si bien los obreros y obreras comparten este destino, la discriminación en contra de las mujeres en el acceso a los puestos estables, calificados y mejor remunerados, así como los prejuicios respecto a los mayores costos laborales que supondría su contratación y su baja afiliación sindical, las ubica en el escalón inferior de los estándares laborales.

Este estudio dirigido a conocer los cambios recientes en las condiciones de trabajo de los obreros de la industria manufacturera en cuatro ciudades del país, se realizó mediante un acuerdo entre el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) y el Fondo de Cooperación al Desarrollo Solidaridad Socialista (FOS), en el marco del programa de fortalecimiento institucional del FOS con la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia (CGTFB). Recoje evidencias cuantitativas de fuentes oficiales de información y estadísticas propias, pero sobre todo recurre a la mirada de los dirigentes de las federaciones departamentales y sindicatos de empresas para conocer ¿cómo se viven cotidianamente las tensiones y conflictos de las relaciones laborales?, ¿qué hacen las organizaciones para enfrentarlos?, ¿quién gana y quién pierde al momento de arribar a sus soluciones?, ¿cuáles son los avances y retrocesos recientes en la organización y acción sindical? y ¿qué papel juegan el Estado, los empresarios y las organizaciones fabriles?

Esperamos que los hallazgos que ponemos a su disposición contribuyan no solamente al análisis y reflexión de los trabajadores para fortalecer su organización sindical y sus luchas colectivas para transformar sus condiciones de trabajo y de vida, sino que aporten a una nueva forma de intervención estatal que, junto al imperativo de promover la industrialización y la mejora de la capacidad productiva del trabajo, haga posible superar la distancia entre la norma y la práctica, para que la protección de los derechos laborales sea efectivamente reconocida como eje central de toda política orientada a mejorar la calidad del empleo de las obreras y los obreros en el país.

Javier Gómez Aguilar  
Director ejecutivo  
CEDLA

Ricardo Vargas  
Representante oficial  
de FOS en Bolivia



# **INTRODUCCIÓN**



La falta de protección efectiva de la mayor parte de los trabajadores es uno de los rasgos característicos actuales de las relaciones laborales en todos los sectores de la actividad económica, con independencia del grado capitalista alcanzado en su desarrollo. En el país, el incumplimiento de la normativa que resguarda los derechos laborales avanza al mismo paso que aumentan el desempleo, el subempleo, el excedente de fuerza de trabajo y otros factores estructurales, generando una correlación de fuerzas adversa a los intereses de los trabajadores y erosionando sus posibilidades de acción colectiva.

En este escenario, el presente estudio está dirigido a conocer la situación de las condiciones laborales en la industria manufacturera y la respuesta de las organizaciones sindicales ante la persistencia de mecanismos de explotación que perpetúan la precariedad laboral. El estudio abarca tres rubros: alimentos, textiles y prendas de vestir, con una cobertura centrada en las ciudades del eje central (La Paz, Cochabamba, Santa Cruz y El Alto), además de Riberalta. En esta última ciudad, la mirada se



dirige al beneficiado de la castaña que se constituye en el principal rubro de producción local, en torno al cual se organiza el mercado de trabajo de la región del norte amazónico.

En la actualidad no existe información estadística oficial confiable y oportuna sobre la industria manufacturera que permita abordar los aspectos más relevantes de su dinámica económica, de los cambios en los procesos de trabajo, en el empleo sectorial y en otros indicadores que inciden sobre las condiciones laborales. Este déficit de información es un problema que se encuentra estrechamente vinculado con la escasa prioridad que se asigna a las políticas industriales en Bolivia o, mejor dicho, con su sistemática exclusión como política activa desde los inicios de la aplicación del régimen neoliberal de acumulación en 1985; con el traslado de la resolución de los problemas de empleo a la esfera del mercado y con un Estado ausente para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral y promover el ejercicio de los derechos del trabajo.

Tomando en consideración la heterogeneidad de la estructura productiva y de las formas de organización del trabajo en la industria manufacturera, el estudio se enfoca en la posición diferenciada que ocupan los hombres y las mujeres en el trabajo —por factores asociados con el género— y las condiciones de trabajo específicas que emergen de la sindicalización y la participación sindical.

Metodológicamente se han combinado técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación buscando su complementariedad para dar cuenta del objeto de estudio. Se ha utilizado información estadística económica y laboral de las fuentes disponibles con mayor grado de confiabilidad

(cuentas nacionales, encuestas de hogares), con relación a la industria en general y a los rubros manufactureros priorizados.

Complementariamente se ha usado información cualitativa para profundizar en la situación de las condiciones laborales, que proviene de entrevistas en profundidad aplicadas a dirigentes de la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia (CGTFB), federaciones departamentales de trabajadores fabriles y dirigentes de sindicatos de base en todas las ciudades seleccionadas. Finalmente, siguiendo criterios de relevancia y pertinencia, se ha recurrido al análisis —desde la visión de los dirigentes sindicales— de las disposiciones legales promulgadas en la presente gestión gubernamental, a fin de evaluar su aplicación y efectos sobre las condiciones laborales.

El trabajo está dividido en tres partes. En la primera se introducen algunas consideraciones conceptuales y se analizan las principales tendencias del desempeño del sector manufacturero y de los rubros seleccionados en el eje central en los 2000, para contextualizar los cambios observados en la situación del empleo y las condiciones laborales, diferenciando a los trabajadores de acuerdo con su inserción en establecimientos manufactureros con diferentes grados de desarrollo capitalista; entre éstos y los que permanecen ocupados en formas mercantiles simples. Entre los asalariados —cuando es posible— se realiza, además, una distinción entre quienes se encuentran sindicalizados y no sindicalizados.

En la segunda parte, se discute la situación específica del empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores del beneficiado de la castaña en la ciudad de Riberalta con

base en los principales hallazgos de un estudio específico realizado por CEDLA en 2007.

La tercera parte consiste en un análisis cualitativo complementario desde la mirada de los dirigentes sindicales. Las ricas opiniones y percepciones recogidas han permitido profundizar y explicar muchos de los aspectos de la problemática analizada, que las cifras estadísticas reflejan pero lejos de mostrar la forma en que los trabajadores viven la realidad cotidiana del trabajo. En el análisis se han diferenciado las opiniones de quienes integran la Confederación Sindical de Trabajadores Fabriles de Bolivia y las federaciones departamentales, de aquellas que han sido vertidas por los dirigentes sindicales de base; finalmente, las opiniones de estos últimos con referencia a su experiencia inmediata, han sido aprovechadas para mostrar las similitudes y diferencias en las condiciones de trabajo, dependiendo del grado de desarrollo capitalista de las empresas en las que laboran.

En la parte final se incluye un anexo que contiene un resumen de los aspectos metodológicos del estudio e información seleccionada de utilidad para completar una visión integral de la organización sindical en los rubros y ciudades bajo estudio. A partir de la relación con los dirigentes sindicales se han elaborado también registros completos de los sindicatos de empresas y de aquellos afiliados a las organizaciones intermedias en cada una de las ciudades.

El estudio fue realizado en colaboración con el Fondo de Cooperación al Desarrollo Solidaridad Socialista (FOS) y ha contado con el dedicado aporte de Giovanna Hurtado para la sistematización de información estadística y

de Agustín Tarifa para la realización y sistematización de entrevistas con dirigentes sindicales.

La autora hace llegar un reconocimiento especial a los dirigentes de la confederación de fabriles, de las federaciones departamentales y de los sindicatos de base por su gran disposición, confianza y valiosa contribución para la realización de este estudio. Esperamos que sus resultados reflejen cabalmente sus miradas y sean de utilidad para su organización y el fortalecimiento de su permanente lucha sindical por conquistar sus derechos laborales y mejorar integralmente sus condiciones de trabajo.



**PARTE I**  
**LA INDUSTRIA**  
**MANUFACTURERA**  
**Y LOS RUBROS**  
**SELECCIONADOS**



**LOS PROCESOS  
DE TRABAJO  
EN LA INDUSTRIA  
MANUFACTURERA**





### **Algunas consideraciones conceptuales**

En la teorización de la economía política marxista se identifican etapas cualitativamente distintas del desarrollo capitalista con las que se asocian formas de uso y consumo de la fuerza de trabajo y condiciones laborales. Considerar las características actuales de los procesos de trabajo en la manufactura permite una mejor aproximación a las condiciones bajo las cuales se genera la plusvalía, es decir, las formas mediante las cuales el capital amplía la explotación del trabajo. Bajo esta perspectiva también se puede lograr una mejor comprensión y explicación de los problemas ligados a las condiciones de trabajo y la acción sindical.

Las actividades dirigidas a la producción de alimentos, textiles y prendas de vestir son extremadamente heterogéneas en su interior y entre sí. Junto a los procesos de trabajo típicamente capitalistas perviven formas mercantiles simples de organización del proceso de trabajo. Estas últimas abarcan a un número importante de productores que trabajan solos o con el apoyo de otros miembros de

su familia realizando el producto completo con el apoyo de herramientas simples y con una incipiente división de tareas. En los tres rubros de actividad, al menos siete de cada diez ocupados se declaran trabajadores independientes. Sin embargo, algunos de éstos son asalariados a domicilio, otros combinan el trabajo por cuenta propia con el empleo por cuenta ajena para otros talleres y, finalmente, otros conforman pequeños talleres con algún obrero que los auxilia de manera temporal, lo que lleva a concluir que, dentro de lo que aparece formalmente como trabajo artesanal, existe asalariamiento encubierto y ya está presente el germen de la manufactura.

Algunos ejemplos del trabajo artesanal que pervive en las principales ciudades del país son los sastres, modistas y tejedores(as) que producen por su cuenta o bajo formas de cooperación familiar, por encargo de clientes particulares, la mayor parte de las veces, y en pequeña escala. De igual manera, existe todavía un gran número de productores que elaboran en su propio hogar una variedad de alimentos para consumo inmediato con destino al mercado (productos de panadería y comidas elaboradas). Con la advertencia de que no se trata de una categoría pura, el trabajo organizado bajo la forma mercantil simple será analizado en este estudio a partir de los trabajadores que se declaran por cuenta propia o independientes en las estadísticas oficiales.

A su vez, los procesos de trabajo típicamente capitalistas asumen diferentes formas, desde la cooperación simple, pasando por la manufactura, hasta la gran industria, cada una de las cuales representa un tipo distinto de explotación.

En la organización basada en la cooperación simple, todas las etapas de la elaboración de un determinado producto son realizadas por el mismo trabajador o mediante la simple agrupación de un número reducido de personas que trabajan en un taller; además, no se ha diferenciado plenamente el capital del trabajo, el dueño del taller es también un trabajador directo como los obreros que contrata y la división del trabajo es escasa u ocasional, dado que el producto completo generalmente es realizado por una misma persona a la que se remunera por tiempo o por producto. Aquí la productividad es el resultado del saber obrero y del uso de algunos medios de trabajo en una infraestructura mínima, ubicada algunas veces como parte de la vivienda y en otras en un local de uso exclusivo para el desarrollo de la actividad.

Las unidades económicas que producen alimentos, textiles y prendas de vestir basadas en la cooperación simple, constituyen otra de las fracciones numerosas del universo estudiado y son más conocidas bajo el denominativo de pequeña empresa<sup>1</sup>. Allí, las condiciones de trabajo de los propietarios del capital se diferencian muy poco de las que rigen para los obreros y, específicamente en el rubro de confecciones, es frecuente encontrar trabajo a domicilio o subcontratado para las medianas y grandes empresas manufactureras que externalizan una parte del proceso de elaboración del producto (ensamblado de piezas, acabado)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *El tamaño de las unidades económicas se define con referencia al número de personas ocupadas; si bien existe una cierta correlación entre tamaño y grado de desarrollo capitalista en la organización del trabajo, ésta se torna difusa cuando se trata de unidades económicas de mayor tamaño.*

<sup>2</sup> *El trabajo a domicilio no es una forma o tipo de producción arcaica tendiente a desaparecer como generalmente se cree, sino que constituye una*

De la cooperación simple a la manufactura opera una revolución en el uso o consumo de la fuerza de trabajo. En la manufactura la diferenciación entre los propietarios del trabajo y el capital ya es plena y tiene lugar una división clara de las distintas operaciones. El obrero deja de realizar la totalidad del proceso para dedicarse en forma permanente a una única tarea parcial, lo que contribuye a facilitar la mecanización y tecnificación de las distintas operaciones reunidas en el mismo espacio. Así, con el paso a la manufactura, las funciones del obrero colectivo pueden ser más simples o más complejas, pero requieren de una especialización diferente, lo que lleva a establecer una jerarquía de la fuerza de trabajo a la que generalmente corresponde una escala diferenciada de salarios (Kabat, 2005).

La mayor parte de las medianas y grandes empresas de los rubros seleccionados se caracterizan por haber alcanzado un grado de organización manufacturera de los procesos de trabajo. En unas pocas ya existe un proceso de sustitución del trabajo manual por el mecánico, que abarca las principales secciones o tareas, lo que, sin embargo, no lleva a modificar cualitativamente el proceso de trabajo. Las diferentes tareas requieren habilidades y destrezas específicas que tienden a remunerarse también de manera diferenciada. El proceso de trabajo conserva una base subjetiva considerable a pesar de la creciente

---

*parte fundamental de determinadas etapas del proceso de industrialización capitalista cuando se trata de rubros que operan con baja densidad tecnológica y tienen la posibilidad de fragmentar el proceso productivo para la realización de partes o el ensamblado fuera del piso de la fábrica o del taller. Lo propio puede señalarse respecto a la subcontratación de trabajo. El trabajo a domicilio y subcontratado son en general pagados a destajo como uno de los métodos para aumentar la productividad del trabajo y la plusvalía.*

importancia de las máquinas, sin embargo, el proceso concluye con un obrero manufacturero especializado en una sola tarea parcial y, por ello, descalificado.

A partir de la mecanización e incluso automatización parcial, se puede encontrar el paso de algunas fábricas a procesos propios de la manufactura moderna como forma de transición a la industria propiamente tal. Aquí, la división del trabajo y la especialización no solamente tiene que ver con el uso de diversas técnicas sino también con la capacidad de los obreros para adecuarse a una multiplicidad de tareas que le son asignadas, donde el saber y las habilidades del obrero colectivo siguen siendo su fundamento (Sartelli, 2001). Este es, por ejemplo, el caso de empresas de confecciones que han automatizado las secciones de diseño (preparación de moldes) y de corte o de empresas de fabricación de productos textiles que han automatizado la tejeduría plana, el teñido y el estampado. O finalmente el caso de las panificadoras que han automatizado algunas partes centrales del proceso como el amasado.

El paso desde la manufactura a la gran industria, que supone el abandono de la base manual y la introducción de la máquina no sólo como un elemento simple de la producción sino como un sistema automatizado que pasa a dictar los ritmos y la intensidad de trabajo, apenas se verifica en un reducido número de unidades económicas. Es decir, la subordinación real del trabajo al capital, en tanto que el obrero ya no puede reproducir por sí mismo las condiciones de la producción en la industria, apenas ha hecho su aparición en el sector de la producción de bienes de consumo en el país.

Dentro de los rubros seleccionados, se pueden encontrar grandes industrias básicamente en la elaboración de aceites comestibles y sus derivados y en la producción de textiles, donde se logra un nivel de automatización cada vez mayor y es la máquina la que regula el proceso que consume las fuerzas de trabajo. En cambio en el rubro de confecciones, las transformaciones solamente pueden alcanzar hasta el sistema de la manufactura moderna.

Este último rasgo, que da cuenta del bajo grado de industrialización alcanzado en éstas y otras actividades productivas del país, explica al mismo tiempo la pervivencia de las formas mercantiles simples en la organización de los procesos de trabajo; asimismo, en ausencia de saltos cualitativos hacia la gran industria, todavía es posible que aquellas puedan transitar hacia la manufactura o que un obrero pueda en algún momento dejar de ser asalariado para convertirse en titular de un taller —cuestión que ocurre con cierta frecuencia— por cuanto, pueden reproducir por sí mismos o con el auxilio de otros obreros el proceso de cooperación simple o de la manufactura en pequeña escala (Kabat, 2005).

En este desarrollo, en el cual el capital atraviesa por varias etapas (la cooperación simple, la manufactura, la manufactura moderna y la gran industria), la forma de subsunción del trabajo puede clasificarse en dos grupos: la subordinación formal (las dos primeras) y la subordinación real (la última), con una etapa de transición (la manufactura moderna).

La subordinación formal se vincula con la plusvalía absoluta como método de explotación del trabajo. La esencia de la *plusvalía absoluta* consiste en la prolongación de

la jornada de trabajo más allá del tiempo de trabajo que necesita el obrero para reproducir el valor de su fuerza de trabajo; el capital se apropia del tiempo de trabajo adicional (Marx, 1975). Por lo general, es un mecanismo de incremento de la plusvalía en empresas con niveles tecnológicos atrasados y menores niveles de capitalización; es también un recurso preferentemente empleado por las empresas en situaciones de crisis y/o de correlación de fuerzas adversa a los trabajadores, como ha ocurrido desde los inicios de la etapa neoliberal.

La subordinación real se relaciona con la *plusvalía relativa*. Su contenido se expresa más bien en la reducción del tiempo de trabajo necesario con el que el obrero reproduce el valor de su fuerza de trabajo; es decir que, con una duración constante de la jornada de trabajo, el capital logra aumentar el tiempo de trabajo adicional del cual se apropia. Esto sólo puede darse como resultado de una elevación de la productividad del trabajo en las ramas que producen los medios de consumo de los trabajadores, lo que reduce su valor unitario y, por esta vía, inciden en la disminución de la propia fuerza de trabajo (Marx, 1975).

Sobre lo planteado es necesario aclarar que, dado el incipiente desarrollo industrial en el país, el mantenimiento o incremento de la cuota de ganancia empresarial se tiende a lograr a través del aumento en el grado de explotación del trabajo, con la reducción del salario por debajo de su valor, la extensión de la jornada laboral, el abaratamiento de los elementos del capital constante, la manipulación del excedente de fuerza de trabajo (competencia entre los trabajadores), etc. En el análisis de las condiciones laborales se intentará determinar el mayor o menor grado



en que esos mecanismos están presentes, diferenciando a las empresas de los rubros seleccionados según las fases de desarrollo alcanzado<sup>3</sup>.

En cuanto a las relaciones de producción y las condiciones laborales, los estudios disponibles en el país muestran que las transformaciones que experimentó la economía boliviana desde la implementación del régimen neoliberal no han estado acompañadas de cambios significativos en el grado de desarrollo capitalista de la industria manufacturera, específicamente, en los rubros de alimentos, textiles y prendas de vestir. En cambio, han tenido efectos sobre el deterioro de las condiciones de trabajo y la precarización del empleo sectorial. (Montaño y Villegas, 1992; Arze, et ál., 1993; Escóbar de Pabón, et ál., 2003; Escóbar de Pabón, 2003).

Para incrementar la tasa de explotación, el capital utiliza diversos métodos entre los cuales se distinguen la prolongación de la jornada de trabajo, la intensificación del trabajo y el incremento de la productividad laboral, todo ello para remunerar a la fuerza de trabajo por debajo de su valor y acrecentar los niveles de plusvalía. Bajo el régimen de acumulación neoliberal, las nuevas condiciones económicas y políticas han permitido variar la correlación de fuerzas a favor del capital, de modo tal que éste recurre fundamentalmente a la extensión de la jornada de trabajo, es decir, al incremento de la plusvalía absoluta, con

---

<sup>3</sup> *Esta forma de aproximación solamente es posible con base en la información cualitativa recogida como parte de este estudio; por esta razón en la primera parte dirigida a dar cuenta de la dimensión cuantitativa del problema se utiliza el criterio de tamaño, combinado con otros referidos a la división del trabajo y las relaciones de producción para una caracterización "gruesa" de las condiciones de trabajo según formas de organización productiva.*

el objeto de contrarrestar la tendencia decreciente de la cuota de ganancia. La aplicación de este método ha estado acompañada de la adopción generalizada de modalidades de contratación que buscan reducir los costos de mano de obra, eliminar los beneficios complementarios al salario y facilitar la libertad de despido en función de las variaciones de la demanda del producto en los mercados.

El uso flexible de la fuerza de trabajo reflejado en múltiples formas de las que se vale el capital para apropiarse de una mayor parte del valor del trabajo, se ha denominado en este contexto como flexibilidad laboral y ha supuesto no solamente eliminar la protección del trabajador, desregulando o vulnerando la normativa legal, sino su mayor subordinación a las condiciones impuestas por el capital. Por ello, aún en la gran industria y la manufactura moderna, donde se ha producido un mayor desarrollo tecnológico, se ha dado un deterioro sin precedentes de las condiciones laborales y sociales de la mayor parte de la población trabajadora que está sometida a una creciente inestabilidad e incertidumbre laboral, a la prolongación de sus jornadas laborales sin una remuneración equivalente, a salarios bajos y fluctuantes y a una menor cobertura de las prestaciones sociales conquistadas.

En términos políticos, las nuevas contradicciones en las relaciones de poder entre el capital y el trabajo se han expresado en una mayor fragmentación de la clase obrera y en una sustancial pérdida de la capacidad de organización y de presión por parte del movimiento sindical.

La precarización generalizada del empleo, bajo relaciones capital-trabajo, tiene como uno de sus determinantes la subvaloración del trabajo, es decir, su remuneración

por debajo del costo de los bienes necesarios para la reproducción del trabajador y su familia. Dado que la masa salarial tiene una estrecha correlación con la masa de ingresos de los trabajadores no asalariados, los bajos salarios y su lento crecimiento afectan a la demanda por los bienes que éstos ofrecen en el mercado.

Por esta razón, en un escenario en el que existe un elevado porcentaje de productores independientes —que opera con escasos recursos complementarios al trabajo y, por lo tanto, con menores niveles de productividad— sus ingresos medios tienden también a estancarse o disminuir por debajo del costo de reproducción del trabajador y su familia. En estos términos, puede decirse que la lógica del capital permea el conjunto de la fuerza de trabajo, subordinándola a los procesos de valorización del capital y abatiendo por esa vía sus condiciones de trabajo y de vida.

## **Breve caracterización de los rubros seleccionados**

En este apartado se analizan las características del desarrollo alcanzado en los rubros de prendas de vestir, textiles y alimentos tomando como referencia estudios anteriores realizados en el país.

### *Producción mercantil, cooperación simple y manufactura en prendas de vestir*

La manufactura de prendas de vestir abarca a todos aquellos acabados que suponen el corte y la costura de los productos textiles con la finalidad de elaborar artículos de consumo final, tales como ropa casual para hombres y mujeres, ropa interior, camisetas, camisas, chamarras,

pantalones y otras prendas similares. Se caracteriza por ser intensiva en el uso de fuerza de trabajo a bajos costos salariales, con una gran flexibilidad en la contratación y gestión de la fuerza de trabajo. En este sector pervive la producción mercantil basada generalmente en la cooperación familiar, asentada en el manejo de técnicas artesanales y cuasi domésticas. Su capacidad para adaptarse a las condiciones de competencia en el mercado, incluyendo a las importaciones crecientes de ropa usada, se desarrolla a expensas de las condiciones de trabajo de sus ocupados.

En segundo lugar, se ubican las empresas capitalistas organizadas bajo las formas de cooperación simple y manufactura que ocupan mano de obra en diferentes escalas y en condiciones laborales diversas. Tienen, igual que las anteriores, un aporte reducido en la conformación del producto en el rubro.

Por último, a partir de un proceso de concentración y centralización de capitales, está un reducido número de empresas cuyos procesos de trabajo han avanzado hasta la forma de manufactura moderna, sin transitar hacia la gran industria. Lideran el crecimiento del producto subsectorial con el empleo de mayores volúmenes de mano de obra y están sujetas a condiciones laborales también heterogéneas.

Una parte de las empresas de confecciones ha seguido la tendencia a separar las tareas de diseño y corte —que se realizan en el piso de fábrica o en la planta matriz— de las actividades de preensamble, ensamble y acabado, cuya ejecución es subcontratada en otros establecimientos manufactureros y talleres organizados bajo la forma de cooperación simple y familiar. La subcontratación se ha

generalizado en las empresas de la manufactura moderna, en su mayoría articuladas a las estrategias globales de producción de bajo costo con relocalización de los procesos productivos. Con el tiempo estas empresas destinan su producción casi exclusivamente al mercado externo, a través de contratos temporales con distribuidores mayoristas y grandes tiendas de venta al detalle (Escóbar y Montero, 2003).

En la década de los 2000, en el marco del acuerdo unilateral de preferencias arancelarias con los Estados Unidos (ATPDEA)<sup>4</sup>, el aumento de las exportaciones de prendas de vestir estimuló un crecimiento sin precedentes en la articulación subordinada de los pequeños y medianos productores a la moderna empresa manufacturera, a través de la subcontratación. A partir de este proceso, resulta cada vez más borrosa la distinción entre aquellos que efectivamente son productores mercantiles y los trabajadores a domicilio que se encuentran subordinados formalmente al capital. Esta situación no hace más que expresar que el rubro del vestido no se modernizó y, por lo tanto, permanece concentrada en formas de cooperación simple y mercantil simple, las mismas que son articuladas en forma directa e indirecta, de manera funcional al proceso de acumulación de la manufactura.

### *Gran industria y manufactura en textiles*

El rubro de textiles cubre un conjunto de procesos que permiten transformar materiales como el algodón, lana y

---

<sup>4</sup> *Ley de Preferencias Arancelarias Andinas y Erradicación de Drogas (ATP-DEA, en inglés).*

fibras sintéticas en productos como hilados, tejidos, telas, entre otros. Algunos productos son insumos destinados a la confección manufacturera de prendas de vestir, de artículos de consumo del hogar (sábanas, cortinas, colchas, manteles, toallas) o para el tejido artesanal de vestimenta.

El proceso de concentración y centralización de capitales ha tenido un mayor avance en el rubro, lo que ha llevado a que ciertas empresas especializadas en la producción de insumos industriales que requieren tecnologías desarrolladas transiten hacia la manufactura moderna y la gran industria, automatización completa de los procesos de trabajo con un uso limitado de fuerza de trabajo en comparación con las confecciones. Este grupo lidera la dinámica subsectorial, diferenciándose en términos de su aporte en la conformación del producto.

Con el tiempo, en la actividad textil han quedado atrás otras dos formas productivas: por un lado, la manufactura que subordina a una parte de la producción domiciliaria y, por otro, el trabajo propiamente artesanal, ambas concentradas en la producción de tejidos de punto. En este rubro también una parte de los trabajadores que formalmente aparecen como independientes combinan el trabajo por su cuenta con el trabajo para una sola empresa o capital manufacturero<sup>5</sup>.

No obstante los cambios que ha experimentado en su segmento industrial, la actividad textil viene perdiendo

---

<sup>5</sup> *Un ejemplo de estos capitales son aquellos que provienen de vendedores minoristas de tejidos de punto, altamente cotizados en nichos del mercado externo. Éstos proveen de los materiales y especificaciones del diseño a un gran número de tejedoras que operan en redes de producción. Al respecto puede verse el caso paradigmático reportado por Silvia Escóbar y Lourdes Montero, CEDLA, 2003.*

importancia en el país, debido a los cambios en la demanda originados en el uso de materiales sintéticos para la producción de prendas de vestir, los mismos que son importados de la China y países del sudeste asiático a muy bajo costo. A su vez, los productores de tejidos manuales de punto también sufren el embate de la importación de ropa usada y de importaciones que ingresan por la vía legal y el contrabando, lo que acelera la declinación de esta actividad en el conjunto manufacturero con efectos sobre la destrucción de empleos.

### ***Gran industria, manufactura y producción mercantil simple en alimentos***

El rubro de alimentos abarca a todos aquellos procesos destinados a la elaboración de productos provenientes de la agricultura y la ganadería tanto para el consumo humano como animal. Entre los productos más importantes se encuentran la producción de aceite comestible y sus derivados, azúcar, lácteos, cárnicos, pan, fideos, además de aquellos de molinería (procesamiento de cereales) y la castaña beneficiada<sup>6</sup>.

La gran industria y la manufactura moderna de alimentos, que procesa los productos derivados de la soya, el girasol, la caña de azúcar, además de los lácteos y cereales (molinerías), impulsan la dinámica del rubro, concentrando gran parte del valor agregado, no sólo de la rama alimenticia, sino del conjunto de la actividad manufacturera. En los

---

<sup>6</sup> *A pesar de su importancia en la actividad y el empleo industrial en la región del norte amazónico y su peso en las exportaciones no tradicionales, el beneficiado de la castaña aparece en las estadísticas oficiales como materia prima agrícola. En este estudio, se dedica un capítulo al análisis de las condiciones laborales en esta actividad.*

demás grupos de productos alimenticios, la producción se realiza bajo formas de cooperación simple y manufactura. Solamente en el componente de productos alimenticios de consumo inmediato, la organización está basada casi exclusivamente en la forma artesanal o cooperación familiar. Se trata de un segmento que aporta de manera reducida al valor agregado del rubro pero, en cambio, contribuye de manera importante y creciente a la ocupación total.

Dado el peso de los alimentos en el consumo de los hogares, este es un rubro con uno de los crecimientos más dinámicos. Fuertemente orientado al mercado interno en sus inicios, gradualmente fue conquistando nichos en el mercado externo con una inserción relativamente estable apoyada en las ventajas arancelarias de los acuerdos comerciales suscritos por el país con la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y el Mercado Común del Sur (Mercosur) principalmente. Recientemente, en el contexto de elevación de los precios de los alimentos a nivel internacional, a causa de medidas gubernamentales dirigidas a prohibir las exportaciones para garantizar el abastecimiento interno y, posteriormente, por el impacto de medidas proteccionistas adoptadas en los principales países de destino de la producción, la sostenibilidad de las exportaciones parece haber entrado en juego, amenazando la capacidad del rubro para mantener su aporte en el producto y el empleo, al menos, transitoriamente.





**LA DINÁMICA  
INDUSTRIAL  
MANUFACTURERA  
EN LOS 2000**



## **Contexto económico y participación en el PIB Nacional**

En esta última década se pueden identificar dos ciclos diferentes en la evolución de la industria manufacturera en el país. Un primer ciclo de estancamiento y retroceso, desde fines de 1999, como consecuencia del impacto de la crisis asiática y de la devaluación brasilera que se extiende hasta 2002. Entre los rubros más afectados durante este período se encuentran los textiles y prendas de vestir, bebidas y tabaco, madera y muebles, productos refinados de petróleo y minerales no metálicos (cemento).

En esta fase, los efectos sobre la producción de alimentos y el grupo de otras manufacturas son más atenuados, pero su crecimiento experimentará un fuerte retroceso algunos años después. En este período se asiste a un proceso intenso de expulsión de la fuerza laboral a la vez que se reducen los salarios reales y aumenta la explotación de los trabajadores que permanecen ocupados (Escóbar de Pabón, 2003 OIT)<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> *En ese período el desempleo alcanzó niveles inéditos del 11,7% y el salario real solamente en un año (2001-2002) había caído en 13% (CEDLA, Documento de Coyuntura No.14, 2002).*

Durante esta fase las condiciones macroeconómicas fueron adversas para la producción a causa de la interacción de factores externos e internos. En el plano externo, la crisis financiera y los cambios en los precios relativos favorecieron las importaciones de bienes industriales legales y de contrabando (apreciación del boliviano), afectando duramente al entramado productivo. En el plano interno, la caída del consumo de los hogares por efecto del aumento en la desocupación y el deterioro real de los salarios reforzó el impacto de los factores externos, llevando a la contracción generalizada de la producción con destino al mercado interno<sup>8</sup>. En este escenario, el endeudamiento de las medianas y grandes empresas manufactureras fue otro factor importante que actuó en contra de las posibilidades de revertir las tendencias recesivas.

Un segundo ciclo, de recuperación, abarca desde 2003 hasta finales de 2008. En este periodo se produce una expansión importante de todos los rubros industriales y, en particular, de aquellos que orientan su producción al mercado externo, impulsada por el aumento de los precios y la demanda de los bienes transables. Entre los motores principales de ese crecimiento se encuentran los alimentos (aceites comestibles, azúcar, derivados de la soya), bebidas y tabaco, refinados de petróleo y minerales no metálicos (cemento); más atrás pero con una recuperación expectable se encuentran los textiles y prendas de vestir favorecidos por las ventajas derivadas de las preferencias arancelarias otorgadas por los Estados Unidos a través del

---

<sup>8</sup> *Este recuento adquiere importancia en el contexto actual de irrupción de una nueva crisis internacional, cuya envergadura amenaza con generar condiciones todavía más adversas para la producción y el empleo en el país.*

acuerdo ATPDEA. Esta dinámica estuvo acompañada por el aumento en la demanda de trabajo con predominio de las formas de contratación eventual, a través de la subcontratación en planta y de terceros, mientras persistían los bajos salarios y la extensión de las jornadas de trabajo; es decir, que el tránsito hacia un nuevo ciclo de acumulación de capital y de recomposición del tejido industrial, siguió sustentado en la mayor explotación de los trabajadores.

A diferencia de la fase anterior, el nuevo ciclo de crecimiento estuvo favorecido por la restauración de los equilibrios macroeconómicos en la áreas fiscal y externa; las finanzas públicas mostraron una evolución inédita como consecuencia de un incremento en los ingresos del sector hidrocarburos (impuestos y regalías) y la coyuntura favorable de precios internacionales que permitió una mayor recaudación tributaria. Después de muchos años los ingresos superaron los gastos generando un superávit fiscal que, en 2007, llegó a representar el 1,7% del PIB.

Desde el inicio de esta fase, Bolivia mantiene un importante saldo positivo en la cuenta corriente de su balanza de pagos que llegó al 13,8% del PIB en 2007. El superávit externo en esta fase se debió a la dinámica del comercio exterior antes que a las inversiones y permitió el incremento de las Reservas Internacionales Netas (RIN) del Banco Central, cuyo saldo al 31 de diciembre de 2007 ascendió a los 5.319 millones de dólares, un récord histórico en el país (BCB, 2007).

Asimismo, la apreciación del tipo de cambio fue menor que la experimentada por otros países vecinos, por lo cual la competitividad externa de Bolivia pudo evolucionar favorablemente respecto a éstos. En el plano interno, el

mayor dinamismo del consumo de los hogares estimulado por las remesas de los trabajadores migrantes en el exterior —antes que a una mejora de los salarios— fue otro de los factores que impulsaron la expansión manufacturera en general y, específicamente, en los rubros seleccionados para este estudio.

Las tendencias de crecimiento del producto industrial manufacturero en el trayecto de los dos ciclos identificados en los 2000 se presentan en el siguiente cuadro (Cuadro 1).

### **Contribución de los rubros seleccionados al producto nacional y al producto manufacturero**

Con las tendencias señaladas, la participación de la industria manufacturera en el producto interno bruto nacional (PIB) en 2007 era el equivalente a una sexta parte (17,3%), apenas había experimentado un leve aumento desde el 2000; es decir que presenta una participación estable, relativamente significativa, aunque por debajo de la que se observa en otros países de la región (CEPAL, 2008).

El aporte de la manufactura en la conformación del PIB presenta variaciones por departamento y es mayor en aquellos donde se concentra el rubro de refinados del petróleo (Cochabamba y Santa Cruz, en ese orden), donde se eleva a más del 22%, mientras que su contribución en La Paz se sitúa en torno al promedio general (17%). Si se excluye a la industria de refinado del petróleo (rubro inexistente en La Paz), el aporte de la manufactura se reduce al 15,3% y se modifica el peso que tiene en los departamentos: la contribución de la manufactura al PIB departamental se estanca en Cochabamba, aumenta levemente en La Paz, mientras que es cada vez más impor-

**Cuadro 1**  
**Bolivia: crecimiento anual del producto en la industria manufacturera, 2000-2007**  
**(En porcentaje)**

Actividades	2000	2001	2002	2003	2004	2006 <sup>(p)</sup>	2007 <sup>(p)</sup>
<b>Total manufacturas</b>	<b>1,8</b>	<b>2,7</b>	<b>0,3</b>	<b>3,8</b>	<b>5,6</b>	<b>8,1</b>	<b>6,1</b>
- Alimentos	8,1	7,2	-1,8	4,2	3,7	9,3	5,2
- Bebidas y tabaco	-1,8	-0,4	2,1	7,3	10,8	14,7	7,6
- Textiles, prendas de Vestir y cuero	2,0	0,7	-2,4	1,6	3,3	3,0	2,8
- Madera y productos de madera	5,5	3,3	0,6	2,7	3,1	3,4	7,1
- Productos de refinación del petróleo	-6,0	-1,9	4,4	2,0	12,3	4,1	9,3
- Productos de minerales no metálicos	-10	-5,8	3,7	8,0	9,8	13,9	12,2
- Otras industrias manufactureras	1,6	3,1	1,0	1,3	0,9	3,8	1,7

**Fuente:** INE, 2007<sup>a</sup>.

**Elaboración:** CEDLA.



tante en Santa Cruz; es decir, que a medida que se avanza en los 2000, la manufactura intensiva en el uso de fuerza de trabajo y la industria comienzan a adquirir una nueva dinámica en Santa Cruz, lo que lleva a un aumento sostenido de su participación en el PIB regional (Cuadro 2).

En este escenario, la participación conjunta de los rubros de alimentos, textiles y prendas de vestir en el PIB nacional es relativamente baja y permanece en torno al 8% desde el 2000, es decir, que no presenta variaciones en función de los ciclos de caída (2000-2002) o recuperación económica (2003-2007); si bien la tendencia que sigue la evolución del producto en estos rubros difiere de la que se presenta en el resto de las manufacturas, refleja las limitaciones estructurales que impiden la expansión de estas actividades frente a cambios positivos en la demanda o en los precios. Tal como ha venido ocurriendo desde 2004, estas restricciones se vinculan básicamente con la baja capacidad productiva que caracteriza a la mayor parte de las unidades económicas y con su débil inserción tanto en el mercado interno como externo.

Comparativamente, la contribución de estos rubros es más importante en Santa Cruz que en La Paz o Cochabamba, debido al mayor peso que tiene la gran industria y la manufactura moderna en los procesos de trabajo en ese departamento. Por esta razón, en Santa Cruz el valor de la producción de alimentos, textiles y prendas de vestir llega a representar más del 50% del aporte manufacturero al PIB (12,5%), mientras que en las otras dos ciudades apenas representa el equivalente a un tercio o algo más (5,5% en la Paz y 6,9% en Cochabamba).

**Cuadro 2**  
**Participación de la manufactura en el PIB: Bolivia, La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, 2000-2007**  
**(En porcentaje)**

Área	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (p)	2006 (p)	2007 (p)
Bolivia	16,5	16,7	16,3	16,5	16,7	16,5	17,0	17,3
La Paz	15,9	16,1	15,7	15,7	15,3	15,6	16,5	16,7
Cochabamba	20,6	20,7	20,7	20,7	21,1	21,5	21,8	22,5
Santa Cruz	18,4	19,0	18,7	19,4	20,6	20,4	21,4	22,3

**Fuente:** INE 2007 b

**Elaboración:** CEDLA.

Ahora bien, en 2007 este aporte estaba centrado en el rubro de alimentos que participaba con un 6,3% en el PIB nacional, mientras que los rubros de textiles y prendas de vestir en conjunto sólo contribuyeron con el restante 1,6%, sin variaciones a destacar en los 2000. Se encontraron también diferencias dependiendo tanto de las vocaciones productivas regionales como de la naturaleza de los procesos de trabajo. Así en Santa Cruz, donde la gran industria y la manufactura moderna de alimentos que procesa insumos agrícolas y pecuarios de la región se encuentran más desarrolladas, el aporte de este rubro llegó al 11,3%, duplicando al promedio nacional; en contraste, en los rubros de textiles y prendas de vestir donde los procesos de trabajo se organizan predominantemente bajo las formas mercantiles, de cooperación simple y manufactura (con excepción de una pocas industrias de textiles), apenas alcanzó al 1,2% en el 2007 (Cuadro 3).

En Cochabamba, dada la vocación agrícola en la región, la participación del rubro de alimentos procesados (5,1%) se encuentra también por encima de la que exhiben los rubros de textiles y confecciones (1,8%); en ambos casos, los procesos de trabajo apenas han transitado hacia formas propias de la manufactura moderna, mientras prolifera una miríada de actividades organizadas bajo formas mercantiles o de cooperación simple que operan con muy baja productividad y escaso valor agregado; comparando con el aporte de estos rubros en el nivel nacional; la participación de alimentos es algo menor que el promedio, en cambio el aporte de textiles y prendas de vestir es levemente superior.

**Cuadro 3**  
**Participación de los rubros seleccionados en el PIB: Bolivia, La Paz, Cochabamba**  
**y Santa Cruz, 2000-2007**  
**(En porcentaje)**

Área y Rubros	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (p)	2006 (p)	2007 (p)
<b>Bolivia</b>	<b>7,9</b>	<b>8,2</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	<b>7,6</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>
Alimentos	6,1	6,4	6,1	6,2	6,2	6,0	6,2	6,3
Textiles y prendas de vestir	1,8	1,8	1,7	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6
<b>La Paz</b>	<b>5,9</b>	<b>5,9</b>	<b>5,7</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>	<b>5,4</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>
Alimentos	3,7	3,7	3,6	3,5	3,4	3,3	3,4	3,4
Textiles y prendas de vestir	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	2,1	2,1	2,1
<b>Cochabamba</b>	<b>6,8</b>	<b>7,0</b>	<b>7,1</b>	<b>7,2</b>	<b>7,1</b>	<b>6,8</b>	<b>6,9</b>	<b>6,9</b>
Alimentos	5,0	5,2	5,3	5,5	5,3	5,0	5,1	5,1
Textiles y prendas de vestir	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8
<b>Santa Cruz</b>	<b>10,7</b>	<b>11,4</b>	<b>11,0</b>	<b>11,2</b>	<b>11,6</b>	<b>11,5</b>	<b>12,2</b>	<b>12,5</b>
Alimentos	9,4	10,2	9,8	10,0	10,4	10,2	11,0	11,3
Textiles y prendas de vestir	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2

**Fuente:** INE, 2007a.

**Elaboración:** CEDLA.

En La Paz se encuentra una situación que difiere marcadamente de las dos anteriores. Si bien el rubro de alimentos tiene también una mayor participación en el PIB departamental (3,4%), está muy por debajo del promedio nacional, expresando, entre otros factores, el escaso desarrollo de procesos de trabajo que vayan más allá de la manufactura y el menor peso que tiene la producción agroindustrial. En cambio, el aporte del rubro de textiles y confecciones es más elevado que el promedio (2,1%) por la constitución de La Paz como asiento principal de las primeras fábricas manufactureras y posteriormente, de la manufactura moderna y de la gran industria de textiles. A pesar de esta particularidad, su contribución al PIB sigue siendo reducida y expresa, como en Cochabamba y Santa Cruz, los efectos de la pervivencia de formas atrasadas de producción, subordinadas directa o indirectamente al capital que, si bien contribuyen a generar empleo, no aportan significativamente a un aumento en el producto.

Otra forma de evaluar el peso de los alimentos, textiles y prendas de vestir en la economía nacional y departamental es a través de su participación en el PIB manufacturero. Con una tendencia a la disminución, estos rubros han pasado a representar el 45,6% del PIB sectorial en 2007, casi dos puntos porcentuales por debajo del observado en plena crisis el 2000. De este porcentaje, el 36,4% corresponde al grupo de alimentos y sólo el 9,2% a textiles y confecciones (Cuadro 4).

En Santa Cruz, el rubro alimenticio representa el 50,8% del PIB manufacturero, algo más del doble en comparación con Cochabamba y La Paz; en cambio, la contribución de las actividades de textiles y confecciones está

**Cuadro 4**  
**Participación de los rubros seleccionados en el PIB manufacturero: Bolivia, La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, 2000-2007**  
**(En porcentaje)**

Area y Rubros	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (p)	2006 (p)	2007 (p)
<b>Bolivia</b>	<b>47,7</b>	<b>49,1</b>	<b>48,1</b>	<b>48,0</b>	<b>47,1</b>	<b>46,2</b>	<b>46,2</b>	<b>45,6</b>
Alimentos	36,7	38,4	37,6	37,7	37,1	36,3	36,7	36,4
Textiles y prendas de vestir	11,0	10,8	10,5	10,2	10,0	10,0	9,5	9,2
<b>La Paz</b>	<b>37,4</b>	<b>36,7</b>	<b>35,9</b>	<b>35,3</b>	<b>35,6</b>	<b>34,5</b>	<b>33,4</b>	<b>33,0</b>
Alimentos	23,3	22,8	22,7	22,4	22,3	21,0	20,6	20,6
Textiles y prendas de vestir	14,0	14,0	13,2	12,9	13,3	13,5	12,7	12,5
<b>Cochabamba</b>	<b>33,1</b>	<b>33,9</b>	<b>33,9</b>	<b>35,1</b>	<b>33,4</b>	<b>31,6</b>	<b>31,5</b>	<b>30,7</b>
Alimentos	24,4	25,2	25,4	26,4	25,0	23,2	23,4	22,9
Textiles y prendas de vestir	8,6	8,7	8,5	8,7	8,4	8,4	8,1	7,8
<b>Santa Cruz</b>	<b>57,9</b>	<b>60,1</b>	<b>58,9</b>	<b>57,9</b>	<b>56,5</b>	<b>56,2</b>	<b>56,9</b>	<b>56,2</b>
Alimentos	50,8	53,4	52,3	51,6	50,5	50,2	51,3	50,8
Textiles y prendas de vestir	7,0	6,7	6,5	6,3	6,0	6,0	5,7	5,5

**Fuente:** INE, 2007a.

**Elaboración:** CEDLA.

diferenciada regionalmente: es mayor en La Paz (12,5%) y relativamente baja en Cochabamba (7,8%) y Santa Cruz (5,5); la tendencia hacia una menor participación está presente en ambos grupos de actividades y en las dos ciudades en el curso de los 2000.

Además del rezago tecnológico y la baja productividad; la estrechez del mercado interno a causa de los bajos salarios medios, el impacto de las importaciones legales y el contrabando (incluyendo a la ropa usada); así como la extrema vulnerabilidad de la inserción en nichos del mercado externo (volatilidad de los contratos, clientela poco diversificada, competencia con proveedores de bienes similares, etc.) son factores que ayudan a explicar el comportamiento declinante de los sectores seleccionados con relación al PIB nacional y al PIB manufacturero.

No obstante, la incidencia que tiene la producción de alimentos sigue siendo incontestable. Ha sido uno de los motores del crecimiento del producto manufacturero tanto en el ciclo de recesión como de recuperación. Hacia 2007, cuando la tasa de crecimiento del PIB sectorial llegaba al 6,1%, los alimentos contribuyeron al mismo con 1,8%, es decir con casi un tercio, un porcentaje casi dos veces mayor en comparación con la incidencia de los refinados del petróleo y de los minerales no metálicos y seis veces más alto si se compara con la incidencia de textiles y prendas de vestir.

La centralidad que adquiere la producción de alimentos se configura como uno de los rasgos que definen la estructura actual de la producción manufacturera en el país. En cambio, a pesar de la mejora en su desempeño, los rubros de textiles y prendas de vestir en conjunto

tienen una escasa incidencia en la expansión del producto manufacturero; en el mejor de los años, incluido el 2007, solamente llega al 0,3% (Cuadro 5).

Lo cierto es que a pesar de sus limitaciones tecnológicas, los alimentos procesados —tanto industriales como aquellos elaborados en forma casi doméstica— constituyen bienes salario con amplia demanda en el mercado interno y, en el caso de los primeros, con una mayor potencialidad exportable (aceite comestible, azúcar, lácteos, entre otros). En cambio, los rubros de textiles y confecciones tienen restricciones para expandir su producción con base en el mercado interno y para sostener sus exportaciones; si bien han presentado una ligera recuperación en los últimos años que se debe, fundamentalmente, al aumento de los precios internacionales. Estos factores son observables a partir de dos indicadores: las variaciones en el índice de volumen físico de producción y la evolución del valor de las exportaciones en estos rubros.

### **Variaciones en el Índice de Volumen Físico de la manufactura**

La evolución del Índice de Volumen Físico (IVF) de la Manufactura y de los sectores seleccionados desagregados en sus principales productos entrega una visión más objetiva sobre su desempeño general y en las diferentes formas de producción, pues permite aislar el efecto del alza de los precios relativos en el mismo.

El Índice de Volumen Físico (IVF) de la industria manufacturera en su conjunto no ha tenido una mejora expectable en la última década, incluido el ciclo reciente de recuperación. Mientras que entre 1990 y 2000 se había



**Cuadro 5**  
**Bolivia: incidencia de los rubros seleccionados en el crecimiento del producto manufacturero**  
**(En porcentaje)**

Actividades / Incidencia	2000	2001	2002	2003	2004	2005 (p)	2006 (p)	2007 (p)
<b>Crecimiento anual (%)</b>	<b>1,8</b>	<b>2,7</b>	<b>0,3</b>	<b>3,8</b>	<b>5,6</b>	<b>3,0</b>	<b>8,1</b>	<b>6,1</b>
- Alimentos	2,7	2,7	-0,6	1,6	1,4	0,3	3,4	1,8
- Bebidas y tabaco	-0,2	-0,1	0,3	0,8	1,4	1,0	2,1	1,2
- Textiles, prendas de vestir y cuero	0,2	0,1	-0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3
- Madera y productos de madera	0,4	0,2	0,0	0,2	0,2	0,3	0,2	0,4
- Productos de refinación del petróleo	-0,7	-0,2	0,5	0,2	1,4	0,1	0,5	1,1
- Productos de minerales no metálicos	-0,8	-0,4	0,2	0,6	0,8	0,7	1,1	1,1
- Otras industrias manufactureras	0,2	0,4	0,1	0,2	0,1	0,4	0,5	0,2

**Fuente:** INE, 2007a.

**Elaboración:** CEDLA.

incrementado en 45,7%, su expansión fue más lenta hasta 2007, cuando apenas se había incrementado en 35% con relación al IVF del 2000.

En este contexto, el rubro alimenticio se muestra como el más dinámico, sin embargo su expansión está fuertemente diferenciada según el tipo de producto. Así los aceites y grasas vegetales y animales, que provienen de la gran industria y la manufactura moderna, son los que arrastran hacia arriba el IVF de alimentos; éste aumenta casi tres veces en los noventa y con un ritmo más pausado sube, al menos una vez más, en los 2000 hasta ubicarse casi cuatro veces por encima del año base (1990). Otros productos industriales, como el azúcar refinado y los productos de confitería (cacao, chocolate), recuperan su IVF pero lo hacen en un nivel todavía más bajo, mientras que los demás productos alimenticios basados en la producción capitalista tienden a declinar; entre otros, los de panadería y molinería —que se elaboran en la manufactura y la manufactura moderna— se retraen y su IVF cae por debajo del observado en 1990, debido a su fuerte dependencia de insumos importados en un escenario caracterizado por la escasez y el aumento de sus precios. Por último, los productos alimenticios diversos, generalmente elaborados de una manera casi doméstica, que apenas habían mejorado su IVF en los noventa, incrementan su producto físico casi en 1,25 veces en los 2000, debido básicamente al aumento en el número de personas que elaboran y venden alimentos de consumo inmediato.

Con la evolución del IVF se visibiliza claramente la pérdida de importancia del rubro de textiles en el conjunto manufacturero. Desde los noventa, los hilados y

tejidos industriales se tornan menos competitivos interna y externamente y apenas mantienen los volúmenes de producción alcanzados en los 2000; los bajos IVF que exhiben ese año se reducen todavía más hasta el 2007. Lo mismo ocurre con los tejidos de punto que provienen generalmente de la manufactura artesanal y domiciliaria, cuyo IVF es el más bajo y se estanca hacia 2007, cuando apenas llega a representar cerca del 80% del volumen generado en 1990.

Por último, el desempeño del IVF del grupo de confecciones, siendo algo más dinámico que el de textiles, no ha logrado superar los niveles alcanzados en los noventa; es más, luego de un ligero aumento en los primeros años de la década por el impulso exportador que tuvo la manufactura moderna bajo el acuerdo ATP-DEA (arancel cero desde el 2000), el volumen de su producto declina nuevamente hasta situarse por debajo del observado en el 2000.

Esto significa que la recuperación del IVF en las grandes empresas exportadoras sigue siendo frágil y muy dependiente de los vaivenes del mercado internacional. Además muestra que el aumento de su producto físico no ha sido suficiente para compensar la caída en el IVF en los estratos más atrasados que dirigen sus ventas al mercado interno, enfrentando grandes restricciones para la realización de su productos por la baja capacidad de consumo de los hogares y la competencia de sustitutos baratos que provienen de las importaciones legales y de contrabando (Cuadro 6).

**Cuadro 6**  
**Bolivia: Índice de Volumen Físico de la manufactura, según grupo de actividad, 2000-2007**  
**(1990=100)**

Actividades	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (p)	2007 (p)
<b>Total manufactura</b>	145,70	144,61	145,45	150,56	155,81	160,94	175,23	181,2
Aceites y grasas vegetales y animales	388,51	410,75	487,23	476,90	442,63	449,40	435,98	467,29
Productos de molinería	120,35	115,56	120,56	120,65	120,12	69,54	102,52	73,44
Productos de panadería	128,25	127,91	121,50	116,73	98,98	87,50	88,13	91,61
Refinería de azúcar	120,51	151,63	165,40	153,19	178,74	156,37	180,94	183,06
Productos de cacao, chocolate y confitería	115,17	138,39	123,31	119,93	120,29	104,03	142,25	142,51
Productos alimenticios diversos	72,93	76,50	87,65	129,77	133,41	142,53	161,65	167,91
Hilado, tejido y acabado de textiles	125,32	96,26	93,72	133,76	130,91	143,15	141,56	120,39
Tejidos de punto	62,78	64,28	60,95	69,89	65,94	67,38	75,73	79,23
Prendas de vestir, excepto calzados	247,88	295,44	253,59	257,89	219,02	239,03	251,19	240,80

**Fuente:** INE, 2007a.

**Elaboración:** CEDLA.

No se dispone de información actualizada sobre el destino de la producción manufacturera y de los rubros seleccionados, sin embargo los análisis disponibles al respecto señalan que el 72% de las ventas dependían del consumo interno (CNI, 2003). Posiblemente, con excepción de un puñado de empresas industriales y manufactureras modernas que han orientado su producción al mercado externo, la baja capacidad de compra de la mayor parte de la población boliviana<sup>9</sup> parece ser el factor central que explica la escasa dinámica que tiene el comportamiento de la producción física en la mayor parte de los rubros considerados.

Esta restricción no siempre puede ser enfrentada a través de un trayecto exportador, dada la baja competitividad de la mayor parte de los productos exportables, ya que se compite con bienes similares de menor precio y mejor calidad en los mercados de destino; esta desventaja se agrava por el atraso tecnológico y la débil capacidad gerencial que caracteriza a gran parte de las unidades económicas manufactureras. Por ello, para completar el cuadro de situación, en el siguiente apartado se realiza un breve análisis de las exportaciones manufactureras y de los rubros seleccionados en los 2000.

## **Exportaciones manufactureras**

El comportamiento de las ventas externas manufactureras fue muy dinámico en los 2000, sobre todo en la fase inicial del ciclo de recuperación, entre 2003-2004,

---

<sup>9</sup> *En 2007 el 60% de la población se encontraba por debajo de la línea de pobreza.*

con un incremento notable en su valor por efecto del alza de los precios internacionales y el aprovechamiento de las preferencias y acuerdos comerciales (CAN, Mercosur y ATPDEA). Sin embargo, dada la concentración de las exportaciones en un número reducido de empresas y el repunte de los precios de los productos primarios (hidrocarburos y minerales), las manufacturas perdieron relevancia en el total de las exportaciones hasta representar solamente el 11% en 2007, la mitad respecto a los inicios de la década. En conjunto los rubros seleccionados participan —sin grandes variaciones en el tiempo— con cerca del 40% del valor exportado manufacturero; esto significa que su crecimiento, al menos hasta 2007, estuvo sustentado en gran medida por las ventas externas (gran industria, manufactura moderna y manufactura) destinadas a los Estados Unidos y a los mercados regionales. Nuevamente el valor de las exportaciones está concentrado en alimentos (145 millones de dólares), más del doble respecto al generado conjuntamente por las ventas de textiles y prendas de vestir en 2007, con una mayor diversificación de mercados y cierta sostenibilidad en el tiempo.

En cambio, además de un limitado valor de sus exportaciones (69 millones), textiles y prendas de vestir presentan una gran volatilidad en su inserción externa, pues como sucedió en momentos anteriores, el impulso que tomaron las ventas desde 2003 se revirtió rápidamente. Dada su fuerte dependencia del mercado norteamericano, las amenazas de cierre del acuerdo ATPDEA por parte del gobierno de Bush y finalmente la negativa para prolongar su vigencia, acabaron por afectar su trayecto exportador. Desde 2006 el valor de las ventas de textiles y

vestuario desciende bruscamente hasta ubicarse en niveles por debajo de los observados en el 2000.

Por efecto de la crisis internacional y las medidas proteccionistas que comenzaron a adoptar los principales socios comerciales del país, la reducción del consumo de productos industriales continuó afectando a las ventas externas después del 2007, amenazando seriamente el desempeño de los rubros de textiles y prendas de vestir en la industria y la manufactura moderna y, dada su articulación con éstas, de la manufactura y las demás formas de producción. Hasta ese año, el valor de las ventas externas en alimentos se había mantenido e incluso había experimentado una mejora, pero más adelante, también su declinación fue inminente.

Dado que la mayor parte de los productores en estos rubros acabaron priorizando las ventas en el mercado externo con productos diferenciados en precio y calidad, es improbable que puedan compensar una caída en las exportaciones con las ventas internas; además, en la medida que respondieron a la demanda externa haciendo un amplio uso de trabajadores a domicilio y la subcontratación, mientras descienden en el trayecto exportador la situación y perspectiva para el empleo y las condiciones laborales en estos rubros se ve doblemente amenazada (Cuadro 7).

En este recorrido, la manufactura en general y los rubros seleccionados mostraron un balance comercial constantemente favorable; es decir, que las exportaciones superaron en valor a las importaciones, lo que no había ocurrido en la década de los noventa. Sin embargo, con el inicio de la caída de las exportaciones y el aumento de las importaciones —acelerado por un tipo de cambio

**Cuadro 7**  
**Bolivia: valor de las exportaciones manufactureras y de los rubros seleccionados, 2000-2007**  
**(En miles de dólares estadounidenses)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 (p)
Total exportaciones	1.246,27	1.226,207	1.319,855	1.589,844	2.194,570	2.867,428	4.088,331	4.792,741
Industria Manufacturera 1/	276,188	254,788	250,424	275,103	349,098	354,111	473,647	527,098
Alimentos	59,999	68,118	61,749	60,617	81,639	66,088	97,198	145,572
Textiles y prendas de vestir (excepto cuero)	46,893	42,106	32,260	52,775	68,546	68,578	69,108	69,632
Industria manufacturera/total	22,2	20,8	19,0	17,3	15,9	12,3	10,7	11,0
Alimentos/manufactura	21,7	26,7	24,7	22,0	23,4	18,7	22,2	27,6
Textiles, prendas de vestir/manufactura	17,0	16,5	12,9	19,2	19,6	19,4	15,8	13,2

1/ No incluye refinados de petróleo, minerales metálicos ni materias primas agrícolas.

**Fuente:** INE, 2008.

**Elaboración:** CEDLA.



apreciado en el país— parece inaugurarse un nuevo ciclo de déficit crónico en el saldo comercial manufacturero y, principalmente, en los rubros de textiles y prendas de vestir.

Es a partir de estas tendencias que remiten a situaciones donde predomina una leve recuperación, estancamiento o declinación en el ritmo de desenvolvimiento de los rubros priorizados que se puede contextualizar, comprender y explicar la situación actual del empleo y, en parte, de las condiciones laborales en la actualidad, aunque parcialmente, puesto que el hecho que marca los ajustes en el mercado de trabajo en la coyuntura es la irrupción de la crisis internacional, sus efectos sobre la economía y el empleo nacional, así como las respuestas empresariales y de los pequeños productores frente a la misma. En cualquier caso, una de las lecciones aprendidas de las crisis del pasado es que sus consecuencias recaen con más fuerza sobre los trabajadores y se expresan en deterioros en sus condiciones de trabajo difíciles de revertir.

**EMPLEO  
EN LA INDUSTRIA  
MANUFACTURERA**



## **Crecimiento del producto y empleo<sup>10</sup>**

En los 2000, la generación de empleo en la manufactura ha estado muy por detrás de la expansión del producto tanto en el ciclo de recesión como de recuperación económica, en particular en este último. Entre 2004-2007, cuando el producto manufacturero creció a una tasa promedio de 5,6%, el empleo sectorial apenas aumentó a un ritmo de 2,6% anual. Son varios los factores explican que una expansión tan importante del producto, no tenga un mayor efecto en el empleo.

Un primer factor deriva de la configuración del aparato productivo industrial. La información recogida en el último censo de establecimientos económicos de 1992, daba cuenta que un reducido número de empresas grandes y medianas (manufactura y gran industria), coexistía con un amplio espectro de pequeñas unidades de producción (cooperación simple y productores mercantiles simples).

---

<sup>10</sup> *Genéricamente se utiliza el concepto de empleo con referencia a la ocupación total, es decir, a los puestos de trabajo asalariados y a la ocupación por cuenta propia o no sujeta a relaciones capital-trabajo.*

En ese año, el 89,3% de los establecimientos registrados conformaban este último grupo (12.845), poniendo en evidencia la pequeñez relativa del estrato con mayor grado de desarrollo capitalista (738 establecimientos, menos del 6%).

En todas las ciudades la estructura era similar a la observada para el conjunto manufacturero urbano en el país, con algunas especificidades dependiendo del rubro en cuestión: i) un mayor peso de las empresas grandes y medianas en textiles y alimentos (manufactura moderna y gran industria), principalmente en Santa Cruz y La Paz; ii) un mayor peso de los pequeños establecimientos (productores mercantiles y manufactura) en el rubro de confecciones (Cuadro 8).

En 1992, el 50% del empleo y el 80% del valor de la producción se concentraban en el grupo de empresas grandes y medianas. A juzgar por las aproximaciones parciales posteriores<sup>11</sup>, esta estructura prevalece sin modificaciones sustantivas en los 2000, es decir, sin cambios suficientes en la dotación de capital fijo y en la productividad de la mayor parte de las unidades económicas, lo que les resta competitividad y capacidad de generar nuevos empleos.

---

<sup>11</sup> *En 1999, un estudio realizado por el INE y el Banco Mundial permitía conocer que en las ciudades del eje central existían 560 establecimientos grandes y medianos en la industria manufacturera; el criterio de diferenciación era similar al de 1992 (50 ocupados y más, las grandes y 15 a 49, las medianas). De éstos, 165 (30%) pertenecían al rubro de alimentos y 79 (14,1%) a textiles y prendas de vestir. Complementariamente, una estimación realizada por el BID con referencia a 1999, mostraba que los micros y pequeños establecimientos continuaban representando el 83% del total. (Escóbar et ál., 2003; Borda y Ramírez, 2006).*

**Cuadro 8**  
**Establecimientos de la industria manufacturera según**  
**tamaño y ciudad, 1992**  
**(En porcentaje)**

Tamaño 1/	Bolivia	La Paz	Cochabamba	Santa Cruz
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
1 a 4	74,9	76,5	72,7	71,6
5 a 9	11,6	9,9	13,1	15,0
10 a 14	2,7	2,2	3,5	3,1
15 a 49	3,8	4,0	3,5	4,2
50 y más	1,4	1,7	1,5	1,1
S.D	5,6	5,7	5,8	5,0
<b>Alimentos</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
1 a 4	71,1	69,4	76,9	66,9
5 a 9	12,5	12,8	10,3	15,3
10 a 14	3,1	2,8	2,1	4,5
15 a 49	5,2	5,6	2,2	6,3
50 y más	2,2	2,2	2,2	3,1
S.D	5,9	7,2	6,3	3,9
<b>Textiles</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
1 a 4	55,9	51,4	51,4	50,0
5 a 9	12,3	14,6	8,6	8,3
10 a 14	4,6	5,6	5,7	8,3
15 a 49	8,4	9,7	11,4	12,5
50 y más	10,0	11,8	5,7	20,8
S.D	8,8	6,9	17,2	0,1
<b>Prendas de vestir</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
1 a 4	89,2	91	89,2	85
5 a 9	4,1	3,3	5,3	4,4
10 a 14	0,5	0,4	1,1	0,3
15 a 49	0,5	0,5	0,3	0,7
50 y más	0,2	0,3	0,1	0,1
SD.	5,5	4,5	4,0	9,5

1/ En términos del personal ocupado

SD=Sin información

**Fuente:** INE, 1992.

**Elaboración:** CEDLA.

Un segundo factor se relaciona precisamente con la mayor composición orgánica de capital en la gran industria y la manufactura moderna que contribuye a elevar la productividad y permite aumentar los volúmenes de producto físico, aprovechando la capacidad instalada con la misma dotación de trabajadores e incluso con una menor demanda de trabajo. Al otro lado, en los grupos tecnológicamente más atrasados —pequeños productores y subcontratistas de grandes empresas— la menor productividad laboral es compensada con el aumento en pequeña escala de los volúmenes de mano de obra; sin embargo, excepto por los productores vinculados directamente o a través de la subcontratación con los mercados externos, la capacidad de generación de nuevos empleos y su sostenibilidad continúa siendo muy limitada en estos últimos grupos.

Si a lo anterior se añade que el crecimiento del PIB en la década de los 2000 estuvo impulsado principalmente por el aumento en los precios más que por variaciones sostenidas en los volúmenes físicos de producción, el saldo neto es un reducido crecimiento del empleo que apenas llegó 2,6% anual en promedio durante el ciclo de recuperación.

## **Participación de la industria manufacturera en el empleo**

Como se ha podido ver, la configuración del aparato productivo y las tendencias en el desempeño de la industria manufacturera tienen efectos en su mayor o menor capacidad para generar nuevos empleos. Esta capacidad se refleja en la participación de la industria manufacturera en

el empleo total a nivel nacional urbano y en las ciudades del eje central.

En primer lugar, considerando el total de la fuerza de trabajo en el país, solamente el 10,8% se ocupaba en la manufactura el 2007, una proporción relativamente baja que expresa el escaso grado de industrialización y el predominio de pequeñas unidades económicas en la configuración de la estructura productiva industrial. La contribución sectorial al empleo apenas se ha modificado con el tiempo y puede decirse que en 2007 se ha retornado a los niveles del 2000 cuando un ciclo recesivo se había instalado en el país<sup>12</sup>. Esto significa que el aumento cuantitativo del empleo en la industria manufacturera no tiene el peso suficiente para incidir en una modificación de la estructura ocupacional en el país, donde las actividades terciarias como el comercio y servicios en las ciudades y la agropecuaria en el campo concentran los mayores volúmenes de empleo.

Siendo una actividad predominantemente urbana, sobre todo en lo que hace a las empresas típicamente capitalistas y específicamente a la manufactura moderna y la gran industria, su participación en el empleo urbano nacional apenas llegaba al 15,7% el 2007, sin cambios respecto al inicio de la década. En las ciudades del eje central, este porcentaje subió al 17,7%, apenas dos puntos porcentuales por encima del nivel observado en el 2000.

---

<sup>12</sup> *Como se verá después, este es el efecto de una de las estrategias empresariales más difundidas en el sector para abaratar los costos laborales que consiste en la prolongación de la jornada laboral de los trabajadores con el fin de limitar el número de nuevas contrataciones.*



Por otra parte, siguiendo la distribución espacial de los establecimientos económicos, las ciudades del eje central son las que concentran a casi dos tercios de los trabajadores de la industria manufacturera de todo el ámbito urbano (66,2%), con alguna variación (hacia abajo) en el curso de la década (Cuadro 9).

En todos los ámbitos geográficos, los hombres se ocupan en mayores proporciones que las mujeres en esta actividad. A medida que transcurre el tiempo, la brecha de participación que separa a los hombres y las mujeres se amplía, reflejando la tendencia a un mayor índice de masculinización del empleo industrial manufacturero en el ámbito nacional y urbano. En cambio, en las ciudades del eje central, las brechas por sexo en el acceso a ocupaciones manufactureras persisten, pero no aumentan en el tiempo; es decir, que los puestos generados desde el 2000 se habrían distribuido por igual entre ambos grupos lo que está asociado con el aumento de los procesos de subcontratación —trabajo a domicilio y en pequeños talleres manufactureros— que promueven el uso de fuerza de trabajo barata (mujeres, jóvenes y niños/as). De esta manera, el 2007 el 20,7% de la fuerza de trabajo entre los hombres y el 13,9% entre las mujeres se ocupaba en la manufactura en las ciudades del eje central.

## **Magnitud del empleo manufacturero**

En términos absolutos, las encuestas de hogares del INE estiman que el 2007 la industria manufacturera ocupaba aproximadamente a 281.000 personas en las ciudades del eje central, casi 25% más que en el 2001; es decir que cada año se crearon en promedio cerca de 9.500 nuevos

**Cuadro 9**  
**Participación de la industria manufacturera en el empleo según áreas y sexo, 2001-2007**  
**(En porcentaje)**

Area/Sexo	2000	2001	2002	2003-4	2005	2006	2007
<b>Nacional</b>	<b>10,1</b>	<b>9,2</b>	<b>11,2</b>	<b>11,2</b>	<b>10,9</b>	<b>10,5</b>	<b>10,8</b>
Hombres	11,1	9,9	12,2	12,1	12,5	11,2	12,5
Mujeres	8,8	8,4	9,8	10,2	9,0	9,7	8,6
<b>Urbana</b>	<b>15,3</b>	<b>14,1</b>	<b>18,1</b>	<b>15,9</b>	<b>16,7</b>	<b>16,4</b>	<b>15,7</b>
Hombres	17,5	16,2	20,5	18,9	19,6	17,8	18,2
Mujeres	12,6	11,8	15,4	12,3	13,1	14,7	12,5
<b>Ciudades Eje</b>		<b>15,5</b>				<b>16,1</b>	<b>17,7</b>
Hombres		18,4				18,5	20,7
Mujeres		11,9				13,5	13,9
<b>Eje/urbano</b>		<b>69,6</b>				<b>60,1</b>	<b>66,2</b>
Hombres		72,7				60,3	66,5
Mujeres		64,6				60,0	66,0

**Fuente:** INE, 2001, 2006, 2007a y 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

empleos (Cuadro 10). También hubo un cambio en la distribución del empleo manufacturero entre las ciudades, mientras que el 2001 El Alto y Santa Cruz ocupaban a la mayor parte de los trabajadores de las ciudades del eje, seguidos de La Paz y Cochabamba en volúmenes similares, ese año Santa Cruz pasó a concentrar de lejos el mayor número de ocupados, seguido por El Alto que se estanca en la creación de nuevos empleos y Cochabamba que pasa a situarse en el tercer lugar, llegando a duplicar el empleo generado en 2001. Por su parte, si bien La Paz aumenta sus volúmenes de empleo manufacturero, pasa a ocupar el último lugar entre las ciudades en cifras absolutas.

Durante este mismo período, los rubros seleccionados disminuyeron su participación conjunta en el empleo manufacturero desde el 73,1% al 55,9%; una tendencia presente en todas las ciudades con porcentajes diferenciados de disminución. Otros rubros intensivos en mano de obra como madera y muebles de madera (Santa Cruz), cuero y productos de cuero (Cochabamba) y joyería de oro (La Paz-El Alto) les ganaron la delantera en la generación de empleos.

El 2007 los rubros seleccionados ocupaban aproximadamente a 157.000 personas en las ciudades del eje central, también un 25% más que en el 2000, de las cuales 94.968 eran hombres y 63.260 eran mujeres. Desde 2001, cada año se crearon en promedio menos de 5.000 nuevos empleos, la mitad en comparación con el aporte conjunto de la manufactura. En 2007, El Alto y Santa Cruz llegaron a concentrar cerca de dos tercios de todos los ocupados, mientras que La Paz y Cochabamba abarcaban el otro

**Cuadro 10**  
**Participación de los rubros seleccionados en el empleo manufacturero por ciudades,**  
**2001-2007**

Actividades	Total	La Paz	Cochabamba	Santa Cruz	El Alto
<b>2001</b>					
<b>Total manufactura</b>	<b>215.027</b>	<b>37.713</b>	<b>36.759</b>	<b>69.699</b>	<b>70.856</b>
Rubros seleccionados	116.261	19.363	23.686	35.822	37.390
Porcentaje	73,1	89,3	74,1	67,3	69,8
<b>2007</b>					
<b>Total manufactura</b>	<b>281.430</b>	<b>47.718</b>	<b>60.747</b>	<b>98.056</b>	<b>74.909</b>
Rubros seleccionados	157.228	33.662	27.240	46.901	49.425
Porcentaje	55,9	70,5	44,8	47,8	66,0

**Fuente:** INE. 2001. 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

tercio (con un mayor volumen en La Paz), sin mayores variaciones desde comienzos de la década.

La distribución del empleo en los rubros seleccionados está estrechamente relacionada con el grado de desarrollo capitalista de los procesos de trabajo. El rubro de confecciones es el más intensivo en el uso de fuerza de trabajo; concentraba a la mitad de los ocupados en los tres rubros con 77.484 personas, con un incremento importante desde 2000, principalmente en el estrato de la manufactura moderna que abarca a la mayor parte de los exportadores y sus talleres satélite o subcontratistas. El empleo en este rubro estaba distribuido casi por igual en todas las ciudades.

En segundo lugar se ubica el rubro de alimentos donde el polo de la gran industria y la manufactura moderna contribuyen con casi 53.000 empleos, luego de un aumento moderado en los 2000. El empleo en este rubro se concentra en Santa Cruz, seguido de lejos por El Alto, donde al aporte de la manufactura moderna se suman los productores mercantiles simples. Por último, está el rubro de textiles que ha transitado más que otros hacia la gran industria y que ocupaba a 26.000 personas, un volumen bajo que prácticamente se ha estancado desde el 2000, paralelamente a la pérdida de su importancia como proveedor de insumos para la confección debido a la sustitución de insumos importados, en su mayoría sintéticos, de menor costo y mejor calidad. El empleo en este rubro se concentraba en El Alto y su aporte en términos absolutos era equivalente al del rubro de alimentos en esta ciudad (Cuadro 11).

**Cuadro 11**  
**Volúmenes de empleo manufacturero por rubros de actividad según ciudad y sexo, 2001-2007**

Actividades	2001				
	Total	La Paz	Cochabamba	Santa Cruz	El Alto
<b>Total</b>	<b>116.261</b>	<b>19.363</b>	<b>23.686</b>	<b>35.822</b>	<b>37.390</b>
Alimentos	39.371	6.439	3.604	20.901	8.427
Textiles	28.796	7.019	3.396	6.531	11.850
Prendas de vestir	48.094	5.905	16.686	8.390	17.113
<b>Hombres</b>	<b>58.653</b>	<b>10.269</b>	<b>12.400</b>	<b>17.126</b>	<b>18.858</b>
Alimentos	21.019	3.546	1.340	11.878	4.255
Textiles	10.636	4.350	625	1.669	3.992
Prendas de vestir	26.998	2.373	10.435	3.579	10.611
<b>Mujeres</b>	<b>57.608</b>	<b>9.094</b>	<b>11.286</b>	<b>18.696</b>	<b>18.532</b>
Alimentos	18.352	2.893	2.264	9.023	4.172
Textiles	18.160	2.669	2.771	4.862	7.858
Prendas de vestir	21.096	3.532	6.251	4.811	6.502
2007					
<b>Total</b>	<b>157.228</b>	<b>33.662</b>	<b>27.240</b>	<b>46.901</b>	<b>49.425</b>
Alimentos	52.944	5.050	9.788	23.962	14.144
Textiles	26.800	4.999	4.555	2.879	14.367
Prendas de vestir	77.484	23.613	12.897	20.060	20.914
<b>Hombres</b>	<b>93.968</b>	<b>20.745</b>	<b>15.403</b>	<b>26.222</b>	<b>31.598</b>
Alimentos	36.617	2.666	5.690	16.921	11.340
Textiles	8.654	954	1.902	2.879	2.919
Prendas de vestir	48.697	17.125	7.811	6.422	17.339
<b>Mujeres</b>	<b>63.260</b>	<b>12.917</b>	<b>11.837</b>	<b>20.679</b>	<b>17.827</b>
Alimentos	16.327	2.384	4.098	7.041	2.804
Textiles	18.146	4.045	2.653	-	11.448
Prendas de vestir	28.787	6.488	5.086	13.638	3.575

**Fuente:** INE, 2001. 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

En los rubros seleccionados el índice de masculinidad es alto, se encuentra a 1,5 hombres ocupados por cada mujer, lo que es un cambio respecto al 2001 cuando la relación era paritaria. Esta tendencia es similar en todas las ciudades del eje, pero el peso de los hombres en el empleo es mayor en La Paz y El Alto, donde los espacios ocupacionales para las mujeres se vuelven todavía más restringidos (Cuadro 12).

**Cuadro 12**  
**Índice de masculinidad del empleo en los rubros seleccionados, 2001-2007**

Año/rubro	Índice de masculinidad				
	Total	Total	La Paz	Cocha-bamba	Santa Cruz
2001	1,0	1,1	1,1	0,9	1,0
2007	1,5	1,6	1,3	1,3	1,8
<b>Alimentos</b>					
2001	1,1	1,2	0,6	1,3	1,0
2007	2,2	1,1	1,4	2,4	4
<b>Textiles</b>					
2001	0,6	1,6	0,2	0,3	0,5
2007	0,5	0,2	0,7	-	0,3
<b>Prendas de vestir</b>					
2001	1,3	0,7	1,7	0,7	1,6
2007	1,7	2,6	1,5	0,5	4,9

**Fuente:** INE, 2001, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

La composición del empleo por sexos no es homogénea en todos los rubros, está asociada con el tipo de productos que se destinan a los mercados. Así, el índice de masculinidad es alto en aquellos donde los procesos de trabajo demandan un mayor esfuerzo físico o cuando requieren un mayor porcentaje de operarios calificados o con habilidades específicas para ciertas tareas, como el caso del rubro de alimentos donde los hombres ocupados llegaban a representar más del doble que las mujeres hacia el 2007 (2,2); este rasgo se vincula por una parte con los productos de panadería en procesos de trabajo atrasados y, por otra, con la producción moderna de aceites, azúcar y lácteos.

En el rubro de prendas de vestir —que presenta también un alto índice de masculinidad (1,7)— la sustitución ha tenido lugar básicamente en las formas de cooperación simple y mercantil simple, donde el porcentaje de hombres que combinan el trabajo por cuenta propia y el asalariamiento temporal se ha incrementado. En la manufactura moderna la presencia de mujeres es más alta en procesos de trabajo externalizados en empresas subcontratistas y tiende a disminuir en el piso de fábrica, dejando como saldo neto una presencia relativamente más elevada de mujeres; sin embargo, con relación al 2001, el índice ha tenido una variación menos pronunciada en comparación con el rubro de alimentos.

Por último, en textiles la composición por sexos es favorable a las mujeres por el peso del empleo vinculado a los tejidos de punto en procesos de trabajo domiciliario (subcontratación) y bajo formas de cooperación simple y manufactura; existen 0,5 hombres por cada mujer, una



relación que no ha variado con el tiempo. Este índice se ha masculinizado solamente en la gran industria (reducido porcentaje del empleo), donde los puestos que demandan calificaciones tanto para la producción como para el mantenimiento básico de las máquinas, son asignados generalmente a los hombres.

### **Grado de asalariamiento<sup>13</sup>**

Uno de los indicadores del bajo grado de industrialización en el país y, específicamente en la ciudades del eje central es el grado de asalariamiento que apenas supera el 50% en las áreas urbanas (Escóbar, 2009). En la industria manufacturera la tasa de asalariamiento llegaba al 53% el 2007, mientras que en los rubros seleccionados se ubicaba muy por debajo del promedio, con una tasa del 45% sin variaciones en los 2000. Asimismo, analizando las cifras a nivel de totales por su mayor grado de confiabilidad, se encuentra que tanto el trabajo asalariado como no asalariado o independiente han aumentado al mismo ritmo de crecimiento anual, en promedio 5% por año entre el 2000 y 2007.

Si bien este indicador suele estar subestimado, por el hecho de que algunas personas que formalmente aparecen como trabajadores por cuenta propia en realidad se encuentran subordinados a una sola empresa o capital, es indicativo del avance logrado en el tránsito hacia procesos de trabajo capitalista más desarrollados (manufactura y

---

<sup>13</sup> *Dado el reducido tamaño de la muestra en las encuestas oficiales de bogares, a medida que se desagrega la información el error muestral aumenta. Por esta razón, el análisis en éste y los siguientes apartados está centrado en las principales tendencias más que en un análisis cuantitativo detallado con referencia a las categorías de análisis.*

gran industria). Con este indicador se puede evaluar también en qué rubros y ciudades se han alcanzado estadios superiores de desarrollo (Cuadro 13).

Considerando el conjunto de los rubros seleccionados, solamente se encuentra un índice de asalariamiento superior al promedio sectorial en Santa Cruz (62,4%), por la mayor presencia de las empresas capitalistas tecnológicamente más desarrolladas tanto en alimentos, prendas de vestir, como principalmente en textiles. Asimismo, a partir de su variación positiva respecto al 2001, se puede deducir que la mayor inversión en capital constante tuvo lugar en esta ciudad durante la década. Una situación inversa se encuentra en La Paz, donde el índice de asalariamiento en el conjunto de los rubros se reduce hasta ubicarse por debajo del promedio (38,6%), expresando el estancamiento del stock de capital y la disminución de la capacidad productiva en su planta manufacturera, agravada por el traslado de algunas industrias hacia El Alto y Santa Cruz.

Por esta razón, mientras en La Paz declina la generación de empleo asalariado, la localización gradual de una parte importante de las plantas industriales y sus talleres satélites en El Alto, ha llevado a un aumento importante en el índice de asalariamiento en esta ciudad (42,9%, cerca del promedio general) en el curso de la década.

En cambio, el índice de asalariamiento en el conjunto de los rubros es extremadamente bajo en Cochabamba con el 26,5% el 2007; esto puede atribuirse a la subestimación del trabajo domiciliario bajo relaciones de dependencia laboral en el rubro de confecciones, pues la información disponible por rubros y su comparación con 2001, muestra un notable aumento del trabajo asalariado en alimentos y

**Cuadro 13**  
**Empleo asalariado y no asalariado por rubros de**  
**actividad según ciudad y sexo 2001-2007**  
**(En porcentaje)**

Actividades	2001				
	Total	La Paz	Cochabamba	Santa Cruz	El Alto
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Asalariados</b>	<b>45,0</b>	<b>53,0</b>	<b>33,4</b>	<b>49,3</b>	<b>44,1</b>
Alimentos	51,2	54,9	37,2	52,6	50,7
Textiles	37,5	52,4	39,1	25,6	34,8
Prendas de vestir	44,4	51,6	31,4	59,4	47,3
<b>No asalariados</b>	<b>55,0</b>	<b>47,0</b>	<b>66,6</b>	<b>50,7</b>	<b>55,9</b>
Alimentos	48,8	45,1	62,8	47,4	49,3
Textiles	62,5	47,6	60,9	74,4	65,2
Prendas de vestir	55,6	48,4	68,6	40,6	52,7
<b>Hombres</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Asalariados</b>	<b>63,5</b>	<b>59,1</b>	<b>37,4</b>	<b>78,8</b>	<b>69,0</b>
Alimentos	68,5	18,0	100,0	77,2	76,3
Textiles	75,6	70,2	-	100,0	83,2
Prendas de vestir	54,8	100,0	31,6	74,3	60,8
<b>No asalariados</b>	<b>36,5</b>	<b>40,9</b>	<b>62,6</b>	<b>21,2</b>	<b>31,0</b>
Alimentos	31,5	82,0	-	22,8	23,7
Textiles	24,4	29,8	100,0	-	16,8
Prendas de vestir	45,2	-	68,4	25,7	39,2
<b>Mujeres</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Asalariadas</b>	<b>26,2</b>	<b>21,6</b>	<b>29,0</b>	<b>22,2</b>	<b>18,8</b>
Alimentos	31,3	22,9	-	20,2	24,6
Textiles	15,2	23,5	48,0	-	10,3
Prendas de vestir	31,2	19,1	31,1	48,3	25,3
<b>No asalariadas</b>	<b>73,8</b>	<b>78,4</b>	<b>71,0</b>	<b>77,8</b>	<b>81,2</b>
Alimentos	68,7	77,1	100,0	79,8	75,4
Textiles	84,8	76,5	52,0	100,0	89,7
Prendas de vestir	68,8	80,9	68,9	51,7	74,7

*(Continúa en la siguiente página)*

**Cuadro 13 (Continuación)**

**Empleo asalariado y no asalariado por rubros de actividad según ciudad y sexo 2001-2007**

(En porcentaje)

Actividades	2007				
	Total	La Paz	Cochabamba	Santa Cruz	El Alto
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Asalariados</b>	<b>45,0</b>	<b>38,6</b>	<b>26,5</b>	<b>62,4</b>	<b>42,9</b>
Alimentos	53,6	44,2	46,2	65,3	42,3
Textiles	33,2	14,5	50,4	100,0	20,9
Prendas de vestir	43,1	42,6	3,1	53,7	58,4
<b>No asalariados</b>	<b>55,0</b>	<b>61,4</b>	<b>73,5</b>	<b>37,6</b>	<b>57,1</b>
Alimentos	46,4	55,8	53,8	34,7	57,7
Textiles	66,8	85,5	49,6	-	79,1
Prendas de vestir	56,9	57,4	96,9	46,3	41,6
<b>Hombres</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Asalariados</b>	<b>58,7</b>	<b>44,7</b>	<b>39,9</b>	<b>78,5</b>	<b>60,6</b>
Alimentos	69,3	83,7	67,7	81,1	49,2
Textiles	74,6	-	100,0	100,0	57,5
Prendas de vestir	47,9	41,1	5,1	62,1	68,5
<b>No asalariados</b>	<b>41,3</b>	<b>55,3</b>	<b>60,1</b>	<b>21,5</b>	<b>39,4</b>
Alimentos	30,7	16,3	32,3	18,9	50,8
Textiles	25,4	100,0	-	-	42,5
Prendas de vestir	52,1	58,9	94,9	37,9	31,5
<b>Mujeres</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Asalariadas</b>	<b>24,6</b>	<b>28,9</b>	<b>9,0</b>	<b>42,0</b>	<b>11,6</b>
Alimentos	18,3	-	16,3	27,3	14,4
Textiles	13,5	17,9	14,9	-	11,6
Prendas de vestir	35,1	46,4	-	49,7	9,1
<b>No asalariadas</b>	<b>75,4</b>	<b>71,1</b>	<b>91,0</b>	<b>58,0</b>	<b>88,4</b>
Alimentos	81,7	100,0	83,7	72,7	85,6
Textiles	86,5	82,1	85,1	-	88,4
Prendas de vestir	64,9	53,6	100,0	50,3	90,9

**Fuente:** INE, 2001, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

textiles de esta ciudad. Este es el resultado de la mejora en la capacidad productiva en estos rubros con avances hacia la manufactura moderna y la gran industria en alimentos y, parcialmente, en textiles.

Dadas las limitaciones de representatividad que se presentan en la información desagregada por sexos, el análisis conjunto de los tres rubros muestra que —de manera similar a la estructura global— los hombres se ocupan básicamente como asalariados (58,7%), mientras que entre las mujeres predomina el trabajo no asalariado (75%). Esta tendencia se repite en todas las ciudades, pero se puede destacar que en Santa Cruz, tanto los hombres como las mujeres, presentan un grado de asalariamiento más elevado que el promedio.

## **Empleo por formas de organización**

La información disponible en las encuestas de hogares permite aproximarse a la distribución de los ocupados según el grado de desarrollo capitalista alcanzado en las unidades económicas. Para este análisis se utilizan criterios cualitativos de clasificación con base en la información proporcionada por la población ocupada con referencia al establecimiento en el que trabaja: i) la existencia o no de relaciones capital-trabajo y, ii) la diferenciación entre propietarios del capital y del trabajo.

Con base en estos criterios, en un primer momento es posible diferenciar la ocupación en las *formas mercantiles simples* (trabajo artesanal o no capitalista) del empleo en las formas capitalistas (donde rige la relación capital-trabajo). En un segundo momento, el empleo en las formas capitalistas se distingue entre aquel vinculado

a los procesos basados en la *cooperación simple* (donde no existe una diferenciación clara entre los propietarios del capital y del trabajo —el dueño gestiona los procesos de trabajo y es a la vez un productor directo—) y el empleo en la *gran industria y la manufactura*. Este último correspondería a la población ocupada en establecimientos donde ya se ha avanzado en la diferenciación entre propietarios del capital y del trabajo y donde la relación laboral pasa a ser dominante<sup>14</sup>

Con estas categorías excluyentes, se estima que el 2007 más de la mitad de la ocupación (51,6%) estaba concentrada en las formas mercantiles simples, es decir, al margen de relaciones capitalistas de producción. El restante 48,4% se ocupaba en unidades económicas con diferentes grados de desarrollo capitalista; de este porcentaje, las formas de cooperación simple participaban con el 22,4%, mientras que la manufactura y la gran industria lo hacían con el 26,1%<sup>15</sup>. Es decir, que las formas más avanzadas ocupaban a menos de tres de cada diez trabajadores de la industria manufacturera (Cuadro 14).

---

<sup>14</sup> Para una aproximación con márgenes de error razonables, la información se maneja a nivel agregado, es decir, sin diferenciar por sexos.

<sup>15</sup> A diferencia de los censos de establecimientos económicos, las encuestas de hogares captan a la población ocupada en actividades que funcionan dentro de una vivienda o que no son visibles en las áreas censales. En sectores como la manufactura, esto lleva a subestimar el peso de la ocupación en las formas mercantiles y de cooperación simple. Por eso, cuando se trata de un análisis que aborda la perspectiva del empleo, las encuestas de hogares, a pesar de sus limitaciones para una diferenciación más precisa, brindan una mejor aproximación a la magnitud del empleo por formas de organización del trabajo.

## Cuadro 14

### Ciudades del eje:

### Porcentaje de ocupados según formas de organización por actividad y ciudad, 2007

Total	Total	Industria y manufactura	Cooperación simple	Mercantil simple
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>26,1</b>	<b>22,3</b>	<b>51,6</b>
La Paz	100	20,5	23,6	55,9
Cochabamba	100	25,4	24,0	50,5
Santa Cruz	100	37,4	16,3	46,3
El Alto	100	22,7	24,7	52,6
<b>Alimentos</b>	<b>100</b>	<b>43,9</b>	<b>14,1</b>	<b>42,0</b>
La Paz	100	26,2	20,1	53,7
Cochabamba	100	43,6	6,2	50,2
Santa Cruz	100	42,6	13,0	44,4
El Alto	100	21,5	15,3	63,1
<b>Textiles</b>	<b>100</b>	<b>16,8</b>	<b>22,8</b>	<b>60,4</b>
La Paz	100	25,6	18,3	56,1
Cochabamba	100	19,0	29,6	51,3
Santa Cruz	100	32,9	8,3	58,8
El Alto	100	12,2	26,3	61,5
<b>Prendas de vestir</b>	<b>100</b>	<b>21,1</b>	<b>26,8</b>	<b>52,1</b>
La Paz	100	14,8	28,4	56,9
Cochabamba	100	17,7	31,7	50,6
Santa Cruz	100	30,9	24,5	44,6
El Alto	100	20,9	25,7	53,4

*Fuente:* INE, 2007b.

*Elaboración:* CEDLA.

La distribución del empleo por formas organizativas ratifica la primacía de Santa Cruz como asiento de la industria y la manufactura, que participan con el 37,4% en el empleo, un porcentaje superior al promedio; a su vez, en La Paz y Cochabamba el empleo sigue concentrado en las formas mercantiles y de cooperación capitalista simple (más del 75%). El Alto comparte este rasgo, aunque un porcentaje mayor del empleo en los estratos atrasados se halla subordinado a la industria y la manufactura a través de la subcontratación.

Considerando los rubros por separado, la tendencia por ciudades es similar. Sin embargo, la gran industria y la manufactura destacan por su mayor peso relativo en el empleo en alimentos (Santa Cruz y Cochabamba), textiles y prendas de vestir (Santa Cruz).

Todos los trabajadores asalariados se hallan sujetos, al menos en términos normativos, a la protección de sus derechos laborales; no obstante, es importante recordar que en la forma de cooperación capitalista simple no existe una diferenciación clara entre propietarios del capital y del trabajo, lo que ha llevado a que, con pocas excepciones, sus titulares no cumplan las disposiciones legales que regulan el trabajo sujeto a dependencia laboral. Con el tiempo, esta práctica se ha convertido en derecho consuetudinario dejando a los trabajadores fuera del alcance de aplicación de la legislación vigente. De manera funcional a esta exclusión, los procesos capitalistas de cooperación simple han sido encubiertos bajo el rótulo de “actividades informales”, lo que les permite a sus titulares eludir la aplicación de la legislación laboral sin fiscalización ni sanciones.



En consecuencia, los trabajadores *formalmente* cubiertos por la legislación laboral no representan más del 26%, llegan al 44% en alimentos, al 21% en confecciones y apenas al 16,8% en textiles. Más adelante se analiza en qué medida se ejercen los derechos que estipula la ley para el trabajo asalariado.

### **Características de la población ocupada en los rubros seleccionados**

En el conjunto de rubros considerados, cerca del 60% de los ocupados eran hombres y el 40% mujeres el 2007; éstas últimas habían disminuido su participación en aproximadamente el 10% desde 2001. En alimentos y prendas de vestir se consolida un perfil eminentemente masculino (más de dos tercios), mientras que en textiles sucede a la inversa, más de dos tercios son mujeres. Esta estructura se repite en las distintas ciudades (Cuadro 15).

En promedio, en 2007, los ocupados tenían 38 años; los hombres 37 y las mujeres 39,5. Los trabajadores con mayor edad y, por lo tanto, experiencia en las diversas tareas vinculadas con su ocupación se encuentran en el rubro de confecciones, mientras que los de menor edad se encuentran en textiles. Visto este rasgo por ciudad, los trabajadores de ambos sexos son más jóvenes en El Alto y Cochabamba.

Estos promedios, que muestran a una fuerza de trabajo adulta mayor, se reducen hasta configurar un perfil muy diferente cuando se trata por separado a los que trabajan como asalariados. Con una gran similitud, los hombres y mujeres asalariados/as tenían 33 años en promedio y eran más jóvenes en el rubro de textiles.

**Cuadro 15**  
**Empleo por rubros de actividad según sexo y ciudad, 2001-2007**  
**(En porcentaje)**

Actividades	2001				2007					
	Total	La Paz	Cocha- bamba	Santa Cruz	El Alto	Total	La Paz	Cocha- bamba	Santa Cruz	El Alto
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Hombres</b>	50,4	53,0	52,4	47,8	50,4	59,8	61,6	56,5	55,9	63,9
Alimentos	53,4	55,1	37,2	56,8	50,5	69,2	52,8	58,1	70,6	80,2
Textiles	36,9	62,0	18,4	25,6	33,7	32,3	19,1	41,8	100,0	20,3
Prendas de vestir	56,1	40,2	62,5	42,7	62,0	62,8	72,5	60,6	32,0	82,9
<b>Mujeres</b>	49,6	47,0	47,6	52,2	49,6	40,2	38,4	43,5	44,1	36,1
Alimentos	46,6	44,9	62,8	43,2	49,5	30,8	47,2	41,9	29,4	19,8
Textiles	63,1	38,0	81,6	74,4	66,3	67,7	80,9	58,2	-	79,7
Prendas de vestir	43,9	59,8	37,5	57,3	38,0	37,2	27,5	39,4	68,0	17,1

**Fuente:** INE, 2001, 2007b.  
**Elaboración:** CEDLA.

La mayor juventud de los asalariados en el rubro de textiles está asociada con la mayor presencia de mujeres; en todas las ciudades, industria y manufactura de tejidos de punto que operan con capitales grandes y medianos contratan a obreras a domicilio para la producción de prendas de vestir y “artesanales” con materiales de lana de llama, alpaca y otras fibras cuya demanda es creciente en nichos del mercado externo. La contratación selectiva se dirige hacia la mano de obra sin responsabilidades familiares, mujeres solteras y por lo tanto las más jóvenes.

Vista por ciudad, la selectividad de la demanda de trabajadores asalariados jóvenes se encuentra extendida en todos los rubros en Cochabamba y Santa Cruz (Cuadro 16).

En cuando a la escolaridad de los trabajadores —medida en años de estudio promedio aprobados— llegaba al equivalente a la secundaria incompleta (9,3 años). Con un año adicional (10,3), los hombres alcanzaban el mismo nivel, mientras que entre las mujeres el promedio era de 7,8 años, algo por debajo del ciclo básico completo. Estos niveles se encontraban por debajo de la escolaridad media de los trabajadores urbanos, en particular entre las mujeres<sup>16</sup>, lo que se explica por la presencia de productores/as mercantiles mayores de 40 años que tuvieron un acceso limitado a las oportunidades de educación formal.

Entre los asalariados el promedio de años de estudio era de 11 años, dos por encima de la media general, y era similar en casi todas las ciudades; esta diferencia es significativa y tiene su correlato en la edad más joven de

---

<sup>16</sup> En 2007 el promedio de años de estudio de la población ocupada en las ciudades del eje era de 10 años; 10,5 entre los hombres y 9,5 entre las mujeres.

## Cuadro 16

### Edad promedio según actividad, sexo y ciudad, 2007

Actividades y sexo	Total	La Paz	Cochabamba	Santa Cruz	El Alto
	Total				
<b>Edad promedio</b>	<b>38,0</b>	<b>43,6</b>	<b>37,6</b>	<b>38,3</b>	<b>34,2</b>
Alimentos	38,5	43,7	36,0	39,7	36,2
Textiles	34,2	40,9	35,1	26,6	33,1
Prendas de vestir	39,1	44,2	39,8	38,3	33,6
<b>Hombres</b>	<b>37,1</b>	<b>43,6</b>	<b>36,9</b>	<b>35,6</b>	<b>34,1</b>
Alimentos	36,3	54,5	38,4	36,8	40,1
Textiles	29,1	39,3	20,0	26,6	34,1
Prendas de vestir	39,0	45,3	39,8	36,3	33,4
<b>Mujeres</b>	<b>39,5</b>	<b>43,6</b>	<b>38,6</b>	<b>41,8</b>	<b>34,4</b>
Alimentos	43,2	34,0	32,5	46,7	35,0
Textiles	36,6	41,2	46,0	-	32,9
Prendas de vestir	39,2	41,1	39,8	39,3	34,4
<b>Asalariados</b>					
<b>Edad promedio</b>	<b>33,9</b>	<b>34,6</b>	<b>31,5</b>	<b>32,2</b>	<b>35,0</b>
Alimentos	35,8	32,3	35,6	35,2	39,7
Textiles	28,3	38,0	22,9	26,3	31,5
Prendas de vestir	33,6	35,3	33,0	32,2	33,5
<b>Hombres</b>	<b>33,8</b>	<b>33,6</b>	<b>31,9</b>	<b>31,5</b>	<b>35,3</b>
Alimentos	36,2	30,1	37,4	35,5	39,4
Textiles	26,8	37,1	20,0	26,5	31,5
Prendas de vestir	33,5	34,7	35,0	31,5	33,4
<b>Mujeres</b>	<b>33,4</b>	<b>37,1</b>	<b>29,4</b>	<b>32,7</b>	<b>32,1</b>
Alimentos	32,4	35,5	25,0	32,5	44,0
Textiles	32,4	39,0	37,0	26,0	27,5
Prendas de vestir	33,9	36,6	32,0	32,7	36,0

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA,

los asalariados y sus posibilidades de acceso a los ciclos educativos más avanzados. A pesar de la selectividad en la contratación de los más escolarizados, las calificaciones de las nuevas generaciones, no son plenamente aprovechadas debido a la concentración del empleo en las formas de producción más atrasadas en todos los rubros (Cuadro 17).

**Cuadro 17**  
**Escolaridad promedio según actividad, sexo y ciudad,**  
**2007**

Actividades y sexo	Total	La Paz	Cochabamba	Santa Cruz	El Alto
	Total				
<b>Escolaridad promedio</b>	<b>9,3</b>	<b>9,6</b>	<b>9,4</b>	<b>10,2</b>	<b>8,1</b>
Alimentos	9,4	9,7	8,7	10,3	8,1
Textiles	8,3	10,1	8,5	12,0	6,9
Prendas de vestir	9,6	9,5	10,2	9,8	9,3
<b>Hombres</b>	<b>10,3</b>	<b>9,5</b>	<b>11,0</b>	<b>11,3</b>	<b>9,8</b>
Alimentos	10,3	10,5	9,4	11,3	9,1
Textiles	11,5	13,0	11,1	12,0	10,9
Prendas de vestir	10,1	9,1	12,1	11,0	10,0
<b>Mujeres</b>	<b>7,8</b>	<b>9,8</b>	<b>7,4</b>	<b>8,8</b>	<b>5,5</b>
Alimentos	7,2	8,7	7,6	7,9	3,6
Textiles	6,8	9,4	6,8	-	5,9
Prendas de vestir	8,7	10,5	7,5	9,2	5,7
<b>Asalariados</b>					
<b>Escolaridad promedio</b>	<b>11,0</b>	<b>11,8</b>	<b>11,1</b>	<b>10,6</b>	<b>11,3</b>
Alimentos	11,5	11,2	11,9	11,8	10,1
Textiles	11,8	14,0	9,6	12,0	12,8
Prendas de vestir	10,3	11,7	11,0	8,4	11,0
<b>Hombres</b>	<b>11,3</b>	<b>11,1</b>	<b>11,7</b>	<b>11,3</b>	<b>11,0</b>
Alimentos	11,7	11,4	12,2	11,9	10,9
Textiles	11,5	14,0	11,0	12,0	12,8
Prendas de vestir	10,6	11,0	11,0	9,1	10,9
<b>Mujeres</b>	<b>10,0</b>	<b>13,4</b>	<b>7,4</b>	<b>8,7</b>	<b>10,1</b>
Alimentos	9,4	11,0	10,0	11,1	9,9
Textiles	11,9	14,0	3,0	12,0	12,7
Prendas de vestir	9,8	13,3	11,0	8,4	12,0

*Fuente:* INE, 2007b.

*Elaboración:* CEDLA.



# **LIBERTAD SINDICAL Y SINDICALIZACIÓN**





## **Grado de afiliación sindical y gremial**

Considerando la edad y la escolaridad promedio de los trabajadores, en particular entre los trabajadores asalariados, es posible suponer que forman parte de la fuerza de trabajo que mejor conoce sus derechos y, específicamente, su derecho a la libertad sindical y a la libre asociación. En lo que sigue se aborda este aspecto para conocer la capacidad organizativa actual de los trabajadores y los espacios de posibilidad que tienen para ejercer sus derechos y luchar por la mejora de sus condiciones laborales.

En un primer momento se considera al conjunto de ocupados en los tres rubros para conocer la propensión a asociarse que tienen los trabajadores asalariados y no asalariados. Posteriormente se profundiza sobre la situación de los que se ocupan bajo relaciones de dependencia laboral.

Un primer elemento a considerar es que solamente el 16,6% de todos los ocupados se encontraba afiliado a algún sindicato o gremio en 2007; esto significa que en las ciudades del eje y en los rubros considerados apenas uno de cada seis ocupados participa o al menos está afiliado

en alguna organización para luchar por sus demandas e intereses tanto individuales como colectivos.

El peso histórico que han tenido la manufactura y la industria, así como los pequeños productores mercantiles en La Paz, se manifiesta en una mayor tasa de afiliación sindical o gremial (28,1%), con ligeras variaciones por rubro; en comparación, El Alto aparece con el nivel más bajo (8,4%), que si bien puede estar afectado por la subestimación de los afiliados en algunos rubros (confecciones, por ejemplo), estaría reflejando los altos índices de subcontratación de los trabajadores en la manufactura y las formas de cooperación simple de menor tamaño, así como la pérdida de los lazos de solidaridad que mantenían los productores mercantiles para articular sus demandas. En el resto de las ciudades las tasas de afiliación se ubican en torno al promedio general (entre 14,6 y 17,7%).

Este indicador expresa el grado de debilitamiento sindical y la mayor fragmentación de los obreros, pero también la fuerte atomización de los trabajadores independientes y la virtual paralización de la acción gremial en la mayor parte de las organizaciones artesanales; por lo tanto, más que abundar en los porcentajes, se trata de comprender que esta situación es uno de los saldos de casi cuarto siglo de aplicación de políticas neoliberales que han buscado limitar al mínimo los derechos laborales y, en general, el derecho a la sindicalización, restringiendo los espacios para la acción colectiva de los trabajadores<sup>17</sup> (Cuadro 18).

---

<sup>17</sup> *Bolivia ha ratificado el Convenio No. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicalización (1968) y el Convenio No. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva (1973). En virtud de esta ratificación, los trabajadores pueden formar organizaciones y afiliarse sin requerir autorización previa.*

## **Grado de afiliación sindical de los trabajadores asalariados**

Vista la situación de los trabajadores asalariados, el panorama sigue siendo desolador. El 2007, solamente el 22,4% de los asalariados en el conjunto de rubros estaba afiliado a algún sindicato, con diferencias importantes dependiendo de la ciudad. Así por ejemplo en La Paz el porcentaje se eleva hasta el 37,5%, marcando una fuerte diferencia con el resto, que se explica por la tradición organizativa que ha caracterizado a los trabajadores fabriles de los rubros de textiles, prendas de vestir y alimentos en esta ciudad; sin embargo, mientras en los dos últimos esta tradición impulsa todavía márgenes importantes de afiliación sindical, en textiles su debilitamiento ha sido notorio y corre paralelo al menor peso que adquiere esta rama en el conjunto manufacturero.

En una situación intermedia se ubica el grado de afiliación en Cochabamba y Santa Cruz, mientras que en El Alto, ciudad joven y con importante peso en esta actividad, el porcentaje de afiliados apenas llega al 17,2%, por efecto de su mayor fragmentación a causa del avance incesante de la temporalidad en la contratación y la tercerización de los procesos productivos en manos de pequeñas empresas, donde no existe la posibilidad de sindicalización de los trabajadores y las relaciones obrero patronales son puramente bilaterales. A estos factores se suman las restricciones numéricas que imponen las normas para crear un sindicato (Cuadro 19).

---

*sin ningún tipo de injerencia, distinción o discriminación. Sin embargo, la legislación vigente restringe este derecho por la exigencia de 20 trabajadores como mínimo para crear un sindicato de base, dejando fuera de su alcance a los ocupados en las formas de cooperación simple y de gran parte de la manufactura.*

## Cuadro 18

### Afiliación a sindicato o gremio según actividad y ciudad, 2007

Actividad y ciudad	Total	Afiliado	No afiliado	Afiliados %
<b>Total</b>	<b>157.228</b>	<b>26.086</b>	<b>131,367</b>	<b>16,6</b>
La Paz	33.662	9.455	24.207	28,1
Cochabamba	27.240	3.972	23.268	14,6
Santa Cruz	46.901	8.281	38.620	17,7
El Alto	49.425	4.153	45.272	8,4
<b>Alimentos</b>	<b>52.944</b>	<b>9.055</b>	<b>43.889</b>	<b>17,1</b>
La Paz	5.050	1.276	3.774	25,3
Cochabamba	9.788	1.566	8.222	16
Santa Cruz	23.962	3.762	20.200	15,7
El Alto	14.144	2.451	11.693	17,3
<b>Textiles</b>	<b>26.800</b>	<b>4.050</b>	<b>22.750</b>	<b>15,1</b>
La Paz	4.999	1.465	3.534	29,3
Cochabamba	4.555	225	4.330	4,9
Santa Cruz	2.879	950	1.929	33
El Alto	14.367	1.410	12.957	9,8
<b>Prendas de vestir</b>	<b>77.484</b>	<b>12.981</b>	<b>64.503</b>	<b>16,8</b>
La Paz	23.613	6.714	16.899	28,4
Cochabamba	12.897	2.406	10.491	18,7
Santa Cruz	20.060	3.569	16.491	17,8
El Alto	20.914	292	20.622	1,4

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

## Cuadro 19

### Asalariados según afiliación a sindicato según actividad y ciudad, 2007

Actividad y ciudad	Total	Afiliado	No afiliado	Afiliados %
<b>Total</b>	<b>70.698</b>	<b>15.870</b>	<b>54.828</b>	<b>22,4</b>
La Paz	14.006	5.248	8.758	37,5
Cochabamba	6.210	1.491	4.719	24
Santa Cruz	29.280	5.491	23.789	18,8
El Alto	21.202	3.640	17.562	17,2
<b>Alimentos</b>	<b>28.371</b>	<b>6.271</b>	<b>22.100</b>	<b>22</b>
La Paz	2.232	709	1.523	31,8
Cochabamba	4.518	1.171	3.347	25,9
Santa Cruz	15.638	3.121	12.517	20
El Alto	5.983	1.270	4.713	21,2
<b>Textiles</b>	<b>8.909</b>	<b>2.595</b>	<b>6.314</b>	<b>29,12</b>
La Paz	1.725	395	1.330	22,8
Cochabamba	1.297	225	1.072	17,3
Santa Cruz	2.879	790	2.089	27,4
El Alto	3.008	1.185	1.823	39,4
<b>Prendas de vestir</b>	<b>33.418</b>	<b>7.004</b>	<b>24.414</b>	<b>21</b>
La Paz	10.049	4.144	5.905	41,2
Cochabamba	395	95	300	24,1
Santa Cruz	10.763	1.580	9.183	14,7
El Alto	12.211	1.185	11.026	9,7

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

La flexibilidad laboral en sus distintas expresiones, especialmente en las formas de contratación, han generado una creciente inestabilidad laboral, fragmentado a los trabajadores entre los estables, eventuales o subcontratados e impidiendo que se constituyan en sujetos sociales con capacidad de articular y representar demandas inmediatas, pero también para interpelar a las relaciones de poder dentro y fuera del piso de fábrica.

Desde el punto de vista normativo, el número mínimo para conformar un sindicato es de 20 trabajadores, en consecuencia, para gran parte de los obreros no rige el derecho a la sindicalización consagrado por la ley.

En 2006, el gobierno dicta una norma que intenta favorecer a la libertad sindical. El 21 de febrero de ese año con la promulgación de la Ley 3352, se eleva al rango de Ley el decreto N° 38, del 7 de febrero de 1944 vinculado al fuero sindical, con algunas modificaciones. Entre éstas, destaca un artículo que establece que todo empleador o representante del mismo que impida directa o indirectamente el libre ejercicio de la actividad sindical, será sancionado por el Juez del Trabajo previo procedimiento sumario con multa pecuniaria de mil a cinco mil bolivianos. Asimismo, se elimina el decreto que facultaba al gobierno a disolver un sindicato por medio de un decreto administrativo.

Por otra parte, el 1° de mayo del mismo año, se promulgó el Decreto 28669, que restablece los derechos a la estabilidad laboral, remuneración justa y beneficios sociales para todos los trabajadores/as asalariados del sector público y privado. Con este Decreto se derogan artículos de disposiciones anteriores (Artículo 55 del D.S. 21060

de 1985, entre otros), que establecieron que las empresas privadas y entidades del sector público y privado podían convenir o rescindir contratos de trabajos con “estricta sujeción a la Ley General del Trabajo”, aspecto este último, que pasó a formar parte de la letra muerta de la ley.

A pesar de lo anterior, como se verá luego, las prácticas de flexibilidad laboral que se difundieron al amparo de las medidas de libre contratación siguen gozando de buena salud, del mismo modo que las interferencias patronales a la organización y acción sindical. Frente a estas nuevas condiciones, que plantean la necesidad de una transformación profunda de la estructura y la práctica de las organizaciones sindicales, las respuestas han sido conservadoras y no han garantizado la mejora de condiciones laborales, ampliando las dificultades para la articulación y participación plena de los trabajadores, de los hombres y de las mujeres, en igualdad de condiciones.

Como señala Pries, los trabajadores se mantienen fieles al sindicato mientras que su política garantice condiciones laborales, aunque tengan desacuerdos importantes con la ideología de sus líderes (Pries, 1993). Esto ratifica la importancia de poner el acento en las dificultades que surgen de la pervivencia del modelo tradicional de organización para explicar la baja participación sindical, dejando para un segundo plano los factores individuales que intervienen como la edad, el sexo y otros condicionantes tales como la experiencia sindical, la doble jornada, la división del trabajo por sexos, etc., o, finalmente, la represión expresada en el avance de la flexibilidad laboral y el retroceso en el ejercicio de derechos.



Cuando se indaga sobre la participación sindical por sexos, se encuentra un fenómeno de franco privilegio a favor de los hombres; esto es absolutamente contradictorio con el papel del sindicato que por definición busca superar las condiciones de explotación de todos los trabajadores. Persiste, más todavía en las organizaciones fabriles, un modelo de dominación patriarcal que se reproduce en el sindicalismo, lo que hace que los avances en la lucha de las mujeres contra la discriminación por factores de género en el ámbito laboral no hubiera estado acompañado de una mayor igualdad en la participación sindical.

Esto repercute directamente en la escasa representación de las reivindicaciones específicas de las trabajadoras en la determinación de los objetivos sindicales; en los hechos, independientemente de donde trabajen, la fuerza contractual individual de las mujeres es baja, forman parte del grupo que se desempeña en las tareas que exigen las menores calificaciones para el desempeño y donde son fácilmente sustituibles; por esta razón las mujeres se encuentran doblemente afectadas por su menor participación en los sindicatos y, dicho sea de paso, por su menor acceso a los cargos dirigenciales.

Además, tras muchos años de relación con los sindicatos, se ha podido constatar que cuando existen trabajadoras que se vinculan con las direcciones sindicales, por lo general su liderazgo está fuertemente subordinado a la cultura sindical masculina, sus prácticas, costumbres, actitudes y comportamientos, así como su visión política y su forma de ejercicio del poder (clientelar y muchas veces poco democrático); por eso, el sindicato, aún con presencia de mujeres dirigentes, se reproduce con la misma

lógica, afectando también por esta vía a las posibilidades de representación de las demandas específicas de las mujeres, tanto en las esferas de sus necesidades inmediatas como estratégicas, incluyendo a la dimensión política.

Todos estos factores confluyen en la baja participación sindical de las mujeres en las organizaciones fabriles. En los rubros seleccionados de las ciudades del eje, solamente el 11% estaba afiliado a un sindicato en 2007, esta misma proporción se repite en todos los rubros. Además siendo las mujeres apenas una cuarta parte de los ocupados —con un elevado porcentaje de trabajadoras eventuales y subcontratadas— su presencia numérica en los sindicatos tiende a ser todavía más baja (Cuadro 20).

Por último, no se puede dejar de mencionar que el debilitamiento cualitativo de la organización sindical para la representación de los intereses de los trabajadores y su lucha por la transformación social, ha estado acompañado de una fuerte reducción cuantitativa de la afiliación a las organizaciones sindicales. El 2007 había menos de 16.000 trabajadores afiliados en los tres rubros en las principales ciudades del país. Con el tiempo, los sindicatos y la población afiliada se fueron concentrando en las empresas de mayor tamaño (gran industria y manufactura), dentro de éstas entre los obreros y casi exclusivamente, entre los que tienen un contrato por tiempo indefinido o que gozan de estabilidad en el empleo. Esto significa que a los factores estructurales se añaden otros —vinculados con la posición ocupacional (sólo obreros) y el tipo de contratación— para explicar porqué es tan reducido el universo de trabajadores afiliados en la actualidad.

## Cuadro 20

### Asalariados según afiliación a sindicato por actividad y sexo, 2007

Actividad	Total	Afiliado	No afiliado	Afiliados %
<b>Total</b>	<b>70.698</b>	<b>15.870</b>	<b>54.828</b>	<b>22,4</b>
Hombres	54.978	14.149	40.829	25,7
Mujeres	15.720	1.721	13.999	10,9
<b>Alimentos</b>	<b>28.371</b>	<b>6.271</b>	<b>22.100</b>	<b>22,1</b>
Hombres	25.111	6.000	19.111	23,9
Mujeres	3.260	271	2.989	8,3
<b>Textiles</b>	<b>8.909</b>	<b>2.595</b>	<b>6.314</b>	<b>29,1</b>
Hombres	6.459	2.200	4.259	34,1
Mujeres	2.450	395	2.055	16,1
<b>Prendas de vestir</b>	<b>33.418</b>	<b>7.004</b>	<b>26.414</b>	<b>21</b>
Hombres	23.408	5.949	17.459	25,4
Mujeres	10.010	1.055	8.955	10,5

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

En efecto, casi el 80% de los afiliados se ocupa en las empresas que han alcanzado las fases más avanzadas de desarrollo capitalista y con mayor tamaño; el resto pertenece a empresas medianas que operan con procesos basados en la manufactura; de esta manera se puede evidenciar que los obreros ocupados en las pequeñas empresas manufactureras y de cooperación simple no se organizan en sindicatos (Cuadro 21).

**Cuadro 21**  
**Asalariados según afiliación sindical por**  
**tamaño de empresa y rubro, 2007**  
**(En porcentaje)**

Tipo de empresa/rubro	Porcentaje
<b>Total</b>	<b>100</b>
Pequeñas	-
Medianas	20,9
Grandes	79,1
<b>Alimentos</b>	<b>100</b>
Pequeñas	-
Medianas	11,3
Grandes	88,7
<b>Textiles</b>	<b>100</b>
Pequeñas	-
Medianas	-
Grandes	100
<b>Prendas de vestir</b>	<b>100</b>
Pequeñas	-
Medianas	45,5
Grandes	54,5

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

Lo anterior, no quiere decir que automáticamente todos los trabajadores de las grandes y medianas empresas manufactureras participen en la actividad sindical; solamente los que gozan de estabilidad laboral tienen mayor proximidad con ella (52,7%)<sup>18</sup>, mientras que entre

<sup>18</sup> Descontando a los empleados, este porcentaje se acercaría a los dos tercios entre los obreros (66%).

los trabajadores a plazo fijo —expuestos a una continua rotación en el empleo— el porcentaje es extremadamente bajo y alcanza al 18,2%. Este comportamiento, observable a partir del conjunto de ocupados, es similar en los tres rubros de actividad (Cuadro 22).

**Cuadro 22**  
**Asalariados según afiliación**  
**sindical por tipo de contrato y rubro,**  
**2007**  
**(En porcentaje)**

<b>Tipo de contrato /rubro</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>22,4</b>
Permanente	52,7
Temporal	18,2
<b>Alimentos</b>	<b>22,1</b>
Permanente	47,1
Temporal	14,2
<b>Textiles</b>	<b>29,1</b>
Permanente	52
Temporal	20,2
<b>Prendas de vestir</b>	<b>21</b>
Permanente	54,4
Temporal	16,8

*Fuente:* INE, 2007b.

*Elaboración:* CEDLA.

Estas tendencias llevan a una reflexión adicional. En un contexto caracterizado por el aumento del excedente de fuerza de trabajo con relación a las necesidades del capital

(expresado en el desempleo abierto global y sectorial), crece la competencia entre los trabajadores por los escasos puestos de trabajo disponibles, de modo que la diferenciación entre quienes son “estables” o eventuales —los “prescindibles”— también supone una distinción entre quienes conservan la capacidad de presión y negociación y los que carecen de éstas.

A juzgar por las tendencias observadas, los dirigentes sindicales ya no luchan por el derecho a la sindicalización de todos los trabajadores independientemente de la forma en que son contratados; en consecuencia, a medida que aumenta la eventualidad y la subcontratación, se rompe la solidaridad y también merma la participación sindical. La exclusión del creciente número de trabajadores temporales se traduce por lo tanto en una menor capacidad de presión, que luego repercute en la desigualdad de trato y la precarización generalizada de sus condiciones laborales. Sobre este tema se profundiza en la tercera parte de este trabajo.

### **Grado de afiliación gremial entre los trabajadores independientes**

La competencia entre sí y con la producción manufacturera nacional e importada en un mercado interno que se caracteriza por una demanda estrecha, ha llevado a la virtual declinación de las actividades de los productores mercantiles simples.

Estos productores tuvieron una etapa importante de fortalecimiento organizativo durante los noventa y se articularon durante muchos años en torno a su propuesta denominada “Anteproyecto de ley de regulación

y promoción artesanal” presentada al Congreso en 1985 para su consideración y aprobación<sup>19</sup>.

El 2007, en el eje central solamente el 8,2% de los productores en procesos mercantiles simples participaba en una organización de su gremio u oficio, con un porcentaje por encima del promedio en confecciones y textiles; en cambio, los que se dedican a la producción de alimentos se encontraban atomizados y prácticamente sin una representación gremial. Vista la participación en términos absolutos, menos de 6.000 se encontraban afiliados a una organización gremial ese año (Cuadro 23).

---

<sup>19</sup> *El proceso de formulación de la propuesta y su presentación al Congreso contó con la participación de los gremios asociados a la Confederación Sindical Única de Trabajadores Artesanos de Bolivia (CSUTAB), conformada por confeccionistas, joyeros, textiles, carpinteros, panaderos, entre otros. La propia organización fue el producto del proceso de diagnóstico, análisis y fundamentación del contenido del proyecto de ley. A pesar que la propuesta no fue considerada en la instancia legislativa, fue una bandera de lucha que mantuvo articulados a una parte de los gremios hasta finales de los noventa. Ya en los 2000, con la crisis y la recesión, muchos productores desaparecieron y con ellos la experiencia de un trabajo conjunto para la negociación de sus demandas. Hoy algunos gremios, por ejemplo en El Alto, se han apropiado de la propuesta, apelando al discurso estatal sobre su consideración como actor prioritario de las políticas públicas para impulsar su tratamiento y aprobación, en un marco de extrema debilidad organizativa. Sobre el proyecto de Ley se puede consultar a CEDLA, 1989.*

### Cuadro 23

#### Trabajadores independientes según afiliación gremial por rubro, 2007

Actividad	Total	Afiliado	No afiliado	Afiliados %
Total	69.008	5.627	63.381	8,2
Alimentos	20.220	567	19.653	2,8
Textiles	17.334	1.465	15.869	8,5
Prendas de vestir	31.454	3.595	27.859	11,4

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.





**CONDICIONES  
DE TRABAJO  
Y DE VIDA**



En este apartado se aborda la situación de las condiciones de trabajo a partir de la información disponible en las encuestas de hogares, considerando exclusivamente al trabajo asalariado. Posteriormente, el panorama que entrega esta visión cuantitativa se profundiza con las opiniones recogidas entre dirigentes de la organización matriz de los trabajadores fabriles de Bolivia (CSTFB), de las federaciones departamentales y de los sindicatos de base, así como de las autoridades del ramo.

Para este análisis se ha seleccionado un conjunto de variables que permiten una aproximación a las formas de explotación del trabajo y sus efectos sobre las condiciones laborales, diferenciando la situación en función del grado de desarrollo capitalista alcanzado por los establecimientos o empresas.

### **Formas de contratación**

La forma de contratación es un primer elemento relevante a considerar, por cuanto permite evaluar las condiciones de trabajo en términos de estabilidad laboral.

La contratación por tiempo indefinido es la modalidad que otorga a los trabajadores una cierta seguridad en el empleo y mayores espacios de posibilidad para el ejercicio de los derechos individuales y colectivos. Sin embargo, la contratación indefinida tiende a convertirse en un privilegio, al tiempo que los contratos por tiempo determinado, eventuales o por obra experimentan un fuerte crecimiento, con efectos sobre la mayor desprotección social de la fuerza de trabajo y el deterioro de la calidad de los empleos.

Esta tendencia se ha generalizado en todas las actividades económicas y en todas las formas de producción (gran industria, manufactura, cooperación simple). Los saldos hacia 2008 son muy elocuentes respecto a una creciente pérdida de estabilidad en el empleo. Según una encuesta de hogares realizada por CEDLA en las ciudades del eje central ese año, solamente el 38,4% del conjunto de ocupados en los rubros seleccionados tenían un contrato por tiempo indefinido, otro 36,8% trabajaba con un contrato por tiempo determinado o por obra y el 24,8% tenía un contrato eventual (menos de tres meses de duración)<sup>20</sup>.

Este es el resultado de un proceso iniciado en los noventa al amparo de las medidas de libre contratación y de las lógicas empresariales que subordinan la contratación de los trabajadores a las fluctuaciones de la demanda por los bienes que producen; sin embargo, lo que se debe remarcar es la persistencia de un alto grado de inestabilidad laboral en un escenario de recuperación del crecimiento económico en todos los rubros de actividad y en el que

---

<sup>20</sup> *Se acude a otra fuente debido a que las encuestas de hogares del INE no miden adecuadamente esta variable, lo que impide también ver su evolución en los 2000.*

se han abrogado disposiciones legales que favorecían la libre contratación (Cuadro 24).

### Cuadro 24

#### Tipo de contrato por rubros, según sexo 2008 (En porcentaje)

Actividad	Total	Permanente	Plazo fijo	Eventual
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>38,4</b>	<b>36,8</b>	<b>24,8</b>
Alimentos	100	52,6	26,3	21,1
Textiles	100	34,9	40,4	24,7
Prendas de vestir	100,1	28,4	43,7	27,9
<b>Hombres</b>	<b>100</b>	<b>41,1</b>	<b>36,4</b>	<b>22,5</b>
Alimentos	100	52,2	27,6	20,2
Textiles	100	50,9	39,1	10
Prendas de vestir	100	24,3	41,8	33,9
<b>Mujeres</b>	<b>100</b>	<b>34,8</b>	<b>37,3</b>	<b>27,9</b>
Alimentos	100	53,7	22,6	23,7
Textiles	100	23,6	34,2	42,2
Prendas de vestir	100	33,2	45,8	21

**Fuente:** Encuesta Urbana de Empleo, CEDLA 2008.

**Elaboración:** CEDLA.

Si bien las transformaciones en los procesos de trabajo capitalista de la manufactura no necesitan de una masa permanente de fuerza de trabajo, a mayor atraso de la base material para la producción esta situación es más acentuada. Así por ejemplo, en el rubro de alimentos, donde la gran industria y la manufactura moderna se encuentran más desarrolladas, el porcentaje de trabajadores permanentes es más alto que el promedio (52,6%), mientras que

en prendas de vestir, donde la manufactura y la cooperación simple son predominantes, este porcentaje es el más bajo (28,5%). Dado el peso de la gran industria de textiles respecto a la manufactura de tejidos de punto, el empleo estable en este rubro alcanza un nivel intermedio (35%).

Esto significa que en las empresas tecnológicamente más desarrolladas se mantiene un grupo estable de trabajadores numéricamente importante, funcionalmente flexible y con mayores calificaciones para adaptarse a los cambios en la tecnología, junto a otro grupo periférico —en volúmenes variables— que puede ser fácilmente ajustado frente a las variaciones de la demanda en los mercados. Entretanto, en las empresas tecnológicamente más atrasadas ocurre lo inverso, el grupo estable especializado en tareas centrales del proceso de trabajo es numéricamente reducido, mientras que el grupo de operarios eventuales —generalmente menos calificados— siempre es más amplio y también está sujeto a flexibilidad numérica en función de los cambios en la demanda.

Bajo esta lógica, vinculada a la naturaleza de los procesos de trabajo y funcional a las necesidades de las empresas, en el rubro de alimentos las mujeres y los hombres están representados por igual en el grupo estable (algo más del 50% en cada caso); en cambio en textiles son los hombres (50,9%) y en confecciones las mujeres (33,2%) los que predominan como parte del grupo estable de trabajadores. Con todo, esta información lleva a concluir que la inestabilidad laboral ya es una de las características estructurales del empleo en estos rubros de actividad, en particular, en las formas de cooperación simple y en la manufactura.

De lo anterior se infiere que en el contexto de una estructura productiva atrasada, la flexibilidad contractual ha pasado a consolidarse como una forma específica de producción de plusvalía basada en la reducción de los costos de la fuerza de trabajo, eliminando el pago de prestaciones sociales y otros beneficios complementarios al salario, mientras el capital queda libre para despedir al trabajador en función de las necesidades del ciclo productivo. Mediante este mecanismo se afecta a las condiciones laborales de una fracción cada vez mayor de los trabajadores, trasladando sobre sus espaldas las contingencias vinculadas con la salud, los riesgos profesionales y el despido (eliminación de las indemnizaciones). De estos procesos se nutre la creciente precarización del empleo, así como también la fragmentación de los trabajadores afectando sus posibilidades de organización y articulación para la acción colectiva<sup>21</sup>.

## **Jornada de trabajo**

En el contexto nacional, la prolongación de la jornada laboral es el método predominante utilizado por el capital para incrementar el tiempo de trabajo no pagado a los obreros y aumentar la cuota de plusvalía de la que se apropia. En el contexto de la aplicación de las políticas de libre mercado, el aumento de la jornada laboral ha tenido como otros factores coadyuvantes: i) la contención salarial, es decir, la remuneración del trabajo en montos muy por

---

<sup>21</sup> *A pesar que no se cuenta con información para comparar la estabilidad laboral entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, en la opinión de los dirigentes entrevistados la mayor parte de los afiliados a los sindicatos de empresa forman parte de los grupos registrados en las planillas, los que generalmente se hallan sujetos a contratos por tiempo indefinido.*



debajo del costo de los bienes y servicios necesarios para garantizar la reproducción de trabajador y su familia, y su lenta evolución; ii) el incremento de las modalidades de pago a destajo o de una parte del salario bajo la forma de bonos de productividad; iii) políticas empresariales dirigidas a la ampliación de la jornada antes que contratar a nuevos trabajadores. Por estas tres vías, que aumentan la presión sobre los obreros, el capital manufacturero ha logrado imponer con mayor facilidad el trabajo en horas extraordinarias, hasta lograr el incremento de la jornada efectiva promedio.

En 2007, en los rubros seleccionados, la jornada efectiva era superior a la jornada normativa de 48 horas semanales para los hombres y 42 horas para las mujeres. Para el conjunto de los trabajadores la jornada efectiva semanal promedio era mayor en cuatro horas, tanto para los hombres (52 horas) como para las mujeres (46 horas) y era similar al promedio en los rubros de alimentos y confecciones. En textiles la jornada efectiva supera en una hora a la jornada normativa (Cuadro 25).

Este, es uno de los ámbitos a través de los cuales manifiestan cotidianamente las contradicciones entre capital y el trabajo en el piso de fábrica. No obstante, el aumento de la jornada efectiva de trabajo, más allá de la normativa, no es un tema central en las reivindicaciones de las organizaciones matrices de los trabajadores fabriles y, por eso mismo, de la agenda pública en el país.

Con una tendencia generalizada, en la industria y la manufactura la jornada es superior al promedio, por ejemplo en textiles llega a las 61 horas y en prendas de vestir a las 56 horas; sólo en alimentos los trabajadores tienen

**Cuadro 25**  
**Jornada semanal promedio según formas de organización y afiliación sindical por rubros,**  
**2007**

Actividad y sexo	TOTAL Promedio	Forma de Organización	Afiliación sindical
Total	52	Total	52
Hombre	53	Ind.y manufactura	54
Mujer	46	Coop.Simple	51
<b>Alimentos</b>	<b>52</b>	<b>Alimentos</b>	<b>52</b>
Hombre	52	Ind.y manufactura	49
Mujer	54	Coop.Simple	53
<b>Textiles</b>	<b>49</b>	<b>Textiles</b>	<b>49</b>
Hombre	49	Ind.y manufactura	61
Mujer	48	Coop.Simple	45
<b>Prendas de vestir</b>	<b>52</b>	<b>Prendas de vestir</b>	<b>52</b>
Hombre	56	Ind.y manufactura	56
Mujer	43	Coop.Simple	51

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

una jornada promedio superior en una hora respecto a la normativa. Esta diferencia se relaciona con el grado tecnológico alcanzado, así, en la manufactura es común encontrar dos turnos de jornada extendida (mediante el trabajo en horas extraordinarias); en cambio en la gran industria (que predomina en alimentos) por lo general los trabajadores trabajan en tres turnos de 8 horas cada uno.

Una situación diferenciada se presenta en las empresas organizadas bajo la forma de cooperación simple. En éstas la jornada promedio aumenta menos en comparación con las anteriores (51 horas) y son más altas en promedio en alimentos (donde predominan la panadería y los productos elaborados para consumo inmediato). En textiles, se encuentra la jornada promedio más baja, dado que existe una mayor presencia de mano de obra femenina que trabaja a domicilio combinando el tejido con las tareas propias del hogar; en este rubro, las pequeñas empresas son, en parte, subcontratistas de industria y la manufactura dedicadas a tejidos y prendas de vestir de punto.

En otro orden, no parece existir una correlación entre pertenecer a un sindicato y tener una mejor condición de trabajo en términos de la jornada laboral, por el contrario, las jornadas más prolongadas se presentan entre los afiliados, esto se debe a que, en gran parte, conforman el núcleo básico de las empresas al que se delega con mayor frecuencia el trabajo en horas extraordinarias.

Al respecto, el porcentaje de ocupados que laboran en horas extraordinarias llega al 21% en el conjunto de rubros. Un porcentaje similar se encuentran en la industria y la manufactura y algo más (23,9%) en las pequeñas empresas de cooperación simple. El mayor porcentaje

de trabajadores sujetos a jornadas extraordinarias se encuentra en la industria y manufactura de alimentos y textiles, así como también en las pequeñas empresas de este último rubro. En las formas de cooperación simple que producen alimentos (panaderías, especialmente), la jornada de trabajo es nocturna y con duración superior a las ocho horas, lo que se ha convertido con el tiempo en la jornada normal, de allí que pocas personas declaran trabajar horas extras en este grupo (Cuadro 26).

**Cuadro 26**  
**Asalariados según trabajo en horas extras por formas de organización, 2007**  
**(En porcentaje)**

<b>HORAS EXTRAS</b>	<b>Total</b>	<b>Industria y Manufactura</b>	<b>Cooperación simple</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	21,1	20,5	23,9
No	78,9	79,5	76,1
<b>Alimentos</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	32,4	39,7	6,7
No	67,6	60,3	93,3
<b>Textiles</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	29,3	10,8	80,6
No	70,7	89,2	19,4
<b>Prendas de vestir</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	9,3	8,0	18,1
No	90,7	92,0	81,9

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

Estas características de la jornada de trabajo muestran que la actividad laboral ha pasado a consumir una parte significativa del tiempo de los trabajadores y, en consecuencia, a restringir su desarrollo integral en el ámbito de la vida familiar, social, recreativa, etc.

Al mismo tiempo, como se verá a continuación, el elevado tiempo de trabajo no estaría repercutiendo necesariamente en una mejora de los salarios. El hecho es que no siempre se remunerar las horas extraordinarias, en particular en aquellas donde no existe sindicato, donde éste es muy débil frente a las imposiciones del capital o, por último, donde aquel responde más al interés de los dueños del capital. De allí resulta también que no son necesariamente los trabajadores afiliados a un sindicato los que logran ejercer su derecho a una jornada normal de ocho o siete horas diarias (mujeres) tal como dispone la ley.

## **Salarios**

El salario, en cuanto retribución económica por el esfuerzo que realizan los trabajadores, es a la vez una expresión del valor o precio de la fuerza de trabajo. De acuerdo a legislación laboral, no podrá fijarse por debajo del salario mínimo establecido legalmente y deberá ser proporcional al trabajo sin diferencias por sexos. La comparación de este precio con el costo de reproducción de la fuerza de trabajo es un aspecto central para el análisis de las condiciones laborales.

La Encuesta de hogares del INE indaga sobre el salario total y el salario líquido pagable o neto que recibe el trabajador, el análisis que a continuación se realiza

tiene como referencia a este último, considerando tanto el promedio como la mediana<sup>22</sup>. Sin embargo, también se registra la información sobre el total ganado que es el precio habitualmente reportado por el INE. El salario total incluye el haber básico o salario ganado por los días trabajados, el pago dominical<sup>23</sup>, los bonos de antigüedad y de producción (cuando existen), el pago por concepto de horas extraordinarias (cuando se pagan) y los pagos por otros conceptos (transporte, alimentación, subsidios, etc. (cuando existen). El líquido pagable es el salario neto que recibe el trabajador después de los descuentos de ley (RC IVA, aportes a las AFP —jubilación, riesgo común, comisión— y la cuota sindical, cuando existe). Algunos ejemplos de la estructura salarial se presentan en el siguiente cuadro (Cuadro 27).

En 2007, el salario neto promedio para el conjunto de trabajadores de los rubros seleccionados era de Bs 1.183; con una fuerte diferencia por sexos: la media salarial entre los hombres era de Bs 1.287 mientras que entre las mujeres

---

<sup>22</sup> *La mediana es el valor central de todos los ingresos laborales ordenados de menor a mayor; es un valor que tiene hacia arriba y hacia abajo, el mismo número de personas. En comparación con el promedio, la mediana no es sensible a la variación de los extremos y permite reflejar justo el centro de la distribución, siendo un indicador más representativo de lo que gana la mitad de la población ocupada.*

<sup>23</sup> *El salario dominical es una conquista de los trabajadores fabriles elevada a rango de Ley en 1956 y refrendada por el D. S. 29010 en enero de 2007; esta norma se introdujo para establecer la igualdad de derechos entre obreros y empleados. El salario dominical se define como un “incentivo diferenciado del haber básico y otros ingresos consignados en la papeleta de pago” y consiste en el pago de un jornal por domingo no trabajado a los obreros que hubiesen cumplido con un número semanal completo de horas de trabajo de acuerdo a ley o a contrato (la unidad de tiempo utilizada para el cálculo es una semana, es decir, 48 horas de trabajo durante seis días).*

**Cuadro 27**

**Estructura del salario por formas de organización, 2007**

<b>Manufactura (Tejidos)</b>	<b>Gran Industria (Aceites)</b>	<b>Man. Moderna (Confeccciones)</b>	<b>Trabajo a domicilio domicilio (Tejidos)</b>
Días trabajados	Días trabajados	Días trabajados	Número de prendas
<b>Haber Básico</b>	<b>Salario ganado</b>	<b>Salario Básico</b>	<b>Monto por prenda</b>
Dominical	Dominical	Dominical	Total Ganado
Sueldo Neto (Sin dom.)	Horas extra día	Horas extras	
Bono antigüedad	Horas Extra nocturnas	Bono antigüedad	
Bono de producción	Bono de antigüedad	Bono transporte	
Subsidios	Bono Cuarto Turno	Bono alimentación	
<b>Total Ganado</b>	<b>Total Ganado</b>	<b>Total Ganado</b>	
<b>Deducciones</b>	<b>Deducciones</b>	<b>Deducciones</b>	
RC-IVA	RC-IVA	RC-IVA	
AFP (a-rc-c)	AFP (a-rc-c)	AFP(a-rc-c)	
Cuota Sindical	Cuota Sindical	Cuota Sindical	
Otros	Otros	Otros	
<b>Líquido Pagable</b>	<b>Líquido Pagable</b>	<b>Líquido Pagable</b>	

*Fuente: Boletas de pago.*

*Elaboración: CEDLA.*

llegaba apenas a Bs 815. La razón entre la mediana y el promedio era de 0,82 en el total: 0,77 entre los hombres y 0,98 entre las mujeres. Este indicador muestra que no existe una gran dispersión salarial —en particular entre las mujeres— y que la mayor parte de los trabajadores percibe salarios en torno al promedio.

En ese mismo año, el salario mínimo nacional (SMN) fue fijado en Bs 525; a su vez, la Canasta Normativa Alimentaria (CNA) tenía un costo de Bs 1.200<sup>24</sup>. El SMN era el equivalente al 42,3% del costo de una CNA que representaba el 39% del costo de la Canasta Básica Familiar (CBF). Si se compara los salarios medios con estos indicadores, se puede evidenciar que su nivel se encuentra muy por debajo del costo de reproducción de la fuerza de trabajo.

Por una parte, el promedio era apenas el equivalente a dos SMN, mientras que el 50% de los ocupados tenía un salario por debajo del promedio, con una mediana de Bs 980. Estos dos SMN representan el 85% del costo de la canasta de alimentos, es decir, que con el salario medio un trabajador ni siquiera contribuye con un monto suficiente para comprar los alimentos que consume junto a su familia.

Por otra parte, la canasta alimenticia representa el 39% del costo de una canasta básica familiar (INE, 2008), con un monto de Bs 1.288 en 2007; el restante 61%, que corresponde a los demás componentes del consumo

---

<sup>24</sup> *La canasta normativa alimentaria (CNA) se construye atendiendo a las necesidades nutricionales de la población (familia tipo de 5 miembros) y su costo se estima en función del índice de precios al consumidor. Este costo ha sido actualizado hasta 2008 por CEDLA y en ese año llegaba a Bs 1.288; de acuerdo con las nuevas ponderaciones del INE realizadas en ese año, el componente alimenticio representaba el 39% del costo de una canasta básica familiar (CEDLA, 2009).*



familiar, equivalía a Bs 1.877; por lo tanto, para cubrir una canasta básica total, un trabajador y su familia necesitaban ese año contar con un ingreso de Bs 3.067 mensuales. Lo cierto es que los salarios medios de los trabajadores en los rubros seleccionados apenas representaban algo más de la tercera parte de este costo. Además, considerando la brecha de salarios que separa a los hombres de las mujeres, lo que ganaba una trabajadora fabril en promedio apenas equivalía a una cuarta parte del mismo.

La subvaloración del trabajo en la manufactura y en los rubros seleccionados es de tal magnitud que en los hogares fabriles se requeriría el aporte de tres personas (cuando se trata de los hombres) y, al menos de cuatro (cuando se trata de las mujeres) al ingreso neto familiar para cubrir los costos básicos que demanda su reproducción. En la realidad, en los hogares de las ciudades del eje central solo existen 1,9 personas ocupadas en promedio, por lo tanto, con los actuales niveles salariales no solamente está amenazada la reproducción de la fuerza de trabajo fabril sino de la actividad manufacturera misma: a los bajos salarios le corresponde un bajo nivel de consumo por los bienes producidos en el mercado interno, lo que, en el contexto de una débil inserción externa, afecta —y puede hacerlo más en el futuro— al desempeño del sector<sup>25</sup> (Cuadro 28).

---

<sup>25</sup> *En 2009, a causa de la crisis internacional y la contracción de la demanda por los bienes manufacturados -además de otros factores- no solamente las exportaciones se retraen, sino que emergen medidas proteccionistas en todos los países de la región que tienen a limitar al extremo la venta externa de productos. Con los bajos salarios que rigen en la economía, y en particular en el sector manufacturero, las posibilidades de ampliar el mercado interno son muy limitadas.*

**Cuadro 28**  
**Salario mensual por rubros según formas de producción y sexo, 2007**  
**(En bolivianos)**

Rubros y formas de producción	Salario Total		Salario neto	
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
<b>TOTAL</b>	<b>1.495</b>	<b>1.100</b>	<b>1.183</b>	<b>980</b>
Industria y manufactura	1.635	1.319	1.401	1.141
Cooperación simple	742	779	654	600
<b>Alimentos</b>	<b>1.952</b>	<b>1.548</b>	<b>1.648</b>	<b>1.200</b>
Industria y manufactura	2.113	1.618	1.792	1.250
Cooperación simple	717	779	583	600
<b>Textiles</b>	<b>1.289</b>	<b>1.090</b>	<b>1.020</b>	<b>1.000</b>
Industria y manufactura	1.603	1.741	1.265	1.200
Cooperación simple	882	800	720	800
<b>Prendas de vestir</b>	<b>1.161</b>	<b>899</b>	<b>797</b>	<b>800</b>
Industria y manufactura	1.059	992	907	1.000
Cooperación simple	758	710	657	600

*(Continúa en la siguiente página)*

**Cuadro 28 (Continuación)**  
**Salario mensual por rubros según formas de producción y sexo, 2007**  
**(En bolivianos)**

Rubros y formas de producción	Salario Total		Salario neto	
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
<b>HOMBRES</b>	<b>1.480</b>	<b>1.149</b>	<b>1.287</b>	<b>1.000</b>
Industria y manufactura	1.741	1.328	1.472	1.142
Cooperación simple	866	822	723	800
<b>Alimentos</b>	<b>2.066</b>	<b>1.567</b>	<b>1.738</b>	<b>1.200</b>
Industria y manufactura	2.217	1.618	1.866	1.317
Cooperación simple	730	779	625	600
<b>Textiles</b>	<b>1.470</b>	<b>1.530</b>	<b>1.142</b>	<b>1.200</b>
Industria y manufactura	1.810	1.741	1.410	1.200
Cooperación simple	977	1.090	754	800
<b>Prendas de vestir</b>	<b>865</b>	<b>866</b>	<b>788</b>	<b>800</b>
Industria y manufactura	902	921	814	850
Cooperación simple	814	866	752	800

(Continúa en la siguiente página)

**Cuadro 28 (Continuación)**  
**Salario mensual por rubros según formas de producción y sexo, 2007**  
**(En bolivianos)**

Rubros y formas de producción	Salario Total		Salario neto	
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
<b>MUJERES</b>	<b>885</b>	<b>875</b>	<b>815</b>	<b>800</b>
Industria y manufactura	1.150	1.060	1.075	900
Cooperación simple	565	500	503	480
<b>Alimentos</b>	<b>983</b>	<b>987</b>	<b>887</b>	<b>900</b>
Industria y manufactura	1.103	987	1.068	900
Cooperación simple	667	1.101	411	614
<b>Textiles</b>	<b>808</b>	<b>962</b>	<b>719</b>	<b>790</b>
Industria y manufactura	931	962	794	790
Cooperación simple	708	1.083	658	1.000
<b>Prendas de vestir</b>	<b>875</b>	<b>800</b>	<b>817</b>	<b>800</b>
Industria y manufactura	1.221	1.442	1.141	1.317
Cooperación simple	508	488	474	450

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

### *Diferenciales de salario por rubros y sexo*

Comparando los ingresos por rubros se encuentran algunas diferencias a destacar: i) en alimentos, los salarios medios netos se encuentran muy por encima del promedio general (1.648), pero con una fuerte dispersión, pues el 50% de los ocupados gana Bs 1.200 o menos; ii) en textiles, los salarios medios siguen de cerca al promedio general y tienen una menor dispersión (Bs 1.020); iii) en confecciones, los salarios medios se encuentran muy por debajo del promedio general (Bs 797) con una dispersión muy reducida. Estas diferencias guardan relación con el grado de desarrollo capitalista alcanzado en los diferentes rubros. Así las remuneraciones más bajas se encuentran en confecciones, donde la naturaleza del proceso de trabajo no permite el avance hacia la configuración de una organización industrial.

En efecto, en los tres rubros se encuentra una amplia brecha de ingresos entre los ocupados en la industria/manufactura y los trabajadores de las formas de cooperación simple, que se explica sobre todo, por el mayor peso que tiene en estas últimas el trabajo eventual y subcontratado pagado a destajo y generalmente sin beneficios complementarios al salario. Esta brecha alcanza al 70% en el rubro de alimentos, claramente, la extensión de la jornada laboral e intensificación del trabajo propias de la industria/manufactura, que con mayor frecuencia son remunerados bajo los conceptos de horas extraordinarias y bonos de producción, repercuten en niveles salariales altamente diferenciados respecto a los que rigen en las formas de cooperación simple.

A su vez, la segregación ocupacional de las mujeres en las ocupaciones y tareas peor remuneradas y la persistente desigualdad salarial en su contra —exacerbada por las modalidades atípicas de contratación a la que se hallan sujetas— se traduce en remuneraciones medias muy por debajo de las que obtienen los hombres. En los tres rubros, los salarios medios de las mujeres son extremadamente bajos y cercanos al promedio general de Bs 815, apenas el 59,2% del que obtienen los hombres, lo que incide en la chatura de los salarios medios observados para el conjunto de los trabajadores del sector.

Así por ejemplo, en alimentos las mujeres ganan en promedio un salario total que representa apenas la mitad de lo que obtienen los hombres (50,4%) y en textiles el equivalente a dos tercios (62,7%). Solamente en confecciones, los salarios medios tienden a igualarse por sexos en un piso muy bajo, pues la brecha de ingresos de las mujeres se reduce al 75,3%. Estas diferencias expresan la participación diferenciada que existe en el proceso productivo en tareas catalogadas como masculinas o femeninas, siendo generalmente asignadas a las mujeres aquellas que demandan menores calificaciones y las que están sujetas a las peores remuneraciones.

Dentro de este escenario, las mujeres que trabajan en la industria/manufactura presentan brechas salariales más amplias, excepto las que laboran en la manufactura de confecciones, cuyas remuneraciones medias se ubican por encima de las que obtienen los hombres, dada su presencia mayoritaria como fuerza de trabajo en las tareas consideradas centrales de este rubro. En cambio, las brechas por sexo se reducen cuando se trata de las

formas de cooperación simple, donde las jornadas interminables sin una remuneración equivalente —si bien siguen afectando más a las mujeres— abarcan también a los hombres. Nuevamente la excepción se encuentra en el rubro de confecciones, pero aquí las mujeres perciben un ingreso que apenas representa un tercio del que obtienen los hombres. No obstante, habida cuenta de los niveles de remuneración, los trabajadores en formas de cooperación simple —hombres y mujeres— ganan montos que tienden a asemejarse a los precarios ingresos que obtienen los trabajadores por cuenta propia (Cuadro 29).

### *Diferenciales de salario según afiliación sindical*

La cuestión en torno a la cual se manifiesta la lucha de clases en forma más permanente es el salario; por lo tanto, su nivel en un momento determinado es el resultado de la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo. Después de casi un cuarto de siglo de aplicación de políticas que subordinan los intereses de los trabajadores en favor de la ganancia empresarial, la lucha de los trabajadores para lograr mejoras salariales ha tenido magros resultados y ha estado afectada por el constante aumento del excedente de fuerza de trabajo (expresado en el desempleo y el subempleo) que actúa como factor depresor de los salarios y en contra de la mejora de las condiciones generales de trabajo. Esto ha llevado a una lenta evolución de los ingresos del trabajo en el país al punto que, actualmente, son los más bajos de la región (CEDLA, 2009).

**Cuadro 29**  
**Brechas salariales por sexo según rubros y formas de producción, 2007**

Rubros y formas de producción	Salario Total		Salario neto	
	Promedio	M/H	Promedio	M/H
<b>TOTAL</b>	<b>1.495</b>	<b>59,2</b>	<b>1.183</b>	<b>68,9</b>
Industria y manufactura	1.635	70,3	1.401	76,7
Cooperación simple	742	76,1	654	76,9
<b>Alimentos</b>	<b>1.952</b>	<b>50,4</b>	<b>1.648</b>	<b>53,8</b>
Industria y manufactura	2.113	52,2	1.792	59,6
Cooperación simple	717	92,9	583	70,5
<b>Textiles</b>	<b>1.289</b>	<b>62,7</b>	<b>1.020</b>	<b>70,4</b>
Industria y manufactura	1.603	58,0	1.265	62,7
Cooperación simple	882	80,3	720	91,3
<b>Prendas de vestir</b>	<b>1.161</b>	<b>75,3</b>	<b>797</b>	<b>102,6</b>
Industria y manufactura	1.059	115,3	907	125,9
Cooperación simple	758	67,0	657	72,2

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.



En este escenario, la información disponible muestra una brecha salarial muy alta a favor de los afiliados a un sindicato, lo que llevaría a suponer que una de las ventajas de su participación sindical es la obtención de mejores salarios. En realidad, los afiliados, tanto los hombres como las mujeres, tienen mayor estabilidad en el empleo, por lo tanto antigüedad, experiencia y ubicación en los puestos de trabajo relativamente mejor remunerados. En cambio, los no afiliados tienen en su mayoría inserciones endebles y por eso mismo las peor remuneradas. Por lo tanto, habría que matizar la influencia de la participación sindical en las diferencias salariales observadas, las mismas que se explican más por el grado de estabilidad laboral y los beneficios que de ella derivan (bono de antigüedad, horas extraordinarias remuneradas, bono de productividad, etc.) (Cuadro 30).

### *Diferenciales de salario según estabilidad laboral*

Existen fuertes diferencias salariales dependiendo de la estabilidad laboral. La información disponible en la encuesta urbana de empleo, realizada por CEDLA en 2008, muestra que un trabajador eventual gana en promedio menos de la mitad de lo que percibe otro permanente, con una diferencia menos pronunciada entre los hombres (dos tercios del salario de un permanente); esta situación refleja, por una parte, que la contratación eventual de las mujeres está acompañada de la subvaloración extrema de su fuerza de trabajo y, por otra, que la flexibilidad contractual se ha consolidado, de manera general, como uno de los factores centrales para la obtención de ganancias extraordinarias por parte del capital (Cuadro 31).

**Cuadro 30**  
**Salarios promedio según afiliación sindical, 2007**  
**(En bolivianos)**

Afiliación Sindical	Salario Total			Salario líquido		
	Promedio	Mediana	Mediana	Promedio	Mediana	Mediana
<b>Total</b>	<b>1.347</b>	<b>1.089</b>	<b>1.089</b>	<b>1.183</b>	<b>980</b>	<b>980</b>
Afiliado	1.781	1.530	1.530	1.541	1.200	1.200
No afiliado	1.263	1.060	1.060	1.108	950	950
<b>Alimentos</b>	<b>1.902</b>	<b>1.516</b>	<b>1.516</b>	<b>1.648</b>	<b>1.200</b>	<b>1.200</b>
Afiliado	2.117	1.967	1.967	1.835	1.967	1.967
No afiliado	1.986	1.516	1.516	1.595	1.000	1.000
<b>Textiles</b>	<b>1.279</b>	<b>1.090</b>	<b>1.090</b>	<b>1.020</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
Afiliado	1.590	1.530	1.530	1.191	1.200	1.200
No afiliado	1.160	1.090	1.090	955	800	800
<b>Prendas de vestir</b>	<b>868</b>	<b>866</b>	<b>866</b>	<b>797</b>	<b>800</b>	<b>800</b>
Afiliado	1.345	1.334	1.334	1.212	1.142	1.142
No afiliado	814	800	800	750	800	800

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

**Cuadro 31**  
**Salarios promedio según estabilidad laboral por sexo,**  
**2008**  
**(En bolivianos)**

<b>Estabilidad</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Total</b>	<b>1.604</b>	<b>1.777</b>	<b>1.270</b>
Tiempo indefinido	2.016	2.230	1.626
Plazo fijo	1.320	1.439	1.060
Eventual	969	1.147	638
<b>Industria manufacturera</b>	<b>1.084</b>	<b>1.267</b>	<b>600</b>
Tiempo indefinido	1.313	1.481	764
Plazo fijo	994	1.159	563
Eventual	732	905	411

**Fuente:** Encuesta Urbana de Empleo, CEDLA, 2008.

**Elaboración:** CEDLA.

Por último, es importante destacar otro aspecto relevante para el análisis de las condiciones de trabajo en el sector fabril: en 2008, la industria manufacturera en las ciudades del eje central presentaba los salarios promedio más bajos en comparación con los demás sectores de actividad, tanto entre los hombres como entre las mujeres (Cuadro 32). Este es un indicador expresivo del grado de debilitamiento del movimiento fabril en el país, agravado por una correlación de fuerzas adversa a los trabajadores que parece no haberse revertido con el tiempo, a juzgar por éste y los otros indicadores analizados. La mayor fragmentación de los trabajadores entre el núcleo estable y el periférico (permanentes y eventuales; de planta y subcontratados; calificados y no calificados,

etc.); la ruptura de los lazos de solidaridad y el desempleo originado en el sector han repercutido con el tiempo en mayores limitaciones para la acción colectiva y en un avance del proceso de precariedad laboral en el sector y en los rubros seleccionados.

**Cuadro 32**  
**Salarios promedio según actividad económica por sexo,**  
**2008**  
**(En bolivianos)**

Estabilidad	Total	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>1.604</b>	<b>1.777</b>	<b>1.270</b>
Industria manufacturera	1.084	1.267	600
Construcción	1.561	1.547	1.804
Comercio	1.280	1.472	936
Transportes	1.720	1.775	1.440
Servicios	1.699	1.925	1.467
Otras Ramas	4.623	4.942	2.765

**Fuente:** Encuesta Urbana de Empleo, CEDLA, 2008.

**Elaboración:** CEDLA.

## Prestaciones sociales

El acceso a las prestaciones sociales vinculadas con la seguridad social de corto y largo plazo está estrechamente vinculado con la estabilidad laboral y las formas de organización productiva. Son beneficios que cubren sólo a una parte de los trabajadores registrados en la planilla en las empresas industriales y en la manufactura y entre éstas en las de mayor tamaño en términos del número de ocupados. De allí resulta que su cobertura

es extremadamente reducida en los rubros seleccionados, como lo es en el conjunto manufacturero del país.

Considerando el total de los trabajadores en los tres rubros, el 2007 apenas el 30% aportaba al sistema de pensiones y casi en su totalidad pertenecía a las grandes y medianas empresas industriales y manufactureras, donde la cobertura de los beneficios de seguridad social de largo plazo se ha convertido en un derecho adquirido e irrenunciable para quienes forman parte del núcleo estable de trabajadores. Por esta razón, también entre los afiliados a un sindicato (permanentes) la cobertura llegaba casi al 90%, mientras que entre los que no estaban afiliados (eventuales, subcontratados, trabajadores de pequeñas empresas manufactureras y de cooperación simple) apenas cubría al 16,6%.

En el rubro de alimentos, donde predominan los establecimientos con mayor desarrollo capitalista, la afiliación al Seguro Social Obligatorio (SSO) era más elevada (49%), en tanto que la más baja se encontraba en el rubro de prendas de vestir (14,8%). Entretanto, la cobertura era casi inexistente en las empresas pequeñas de todos los rubros y formas organizativas. Así, el hecho destacable es el saldo de esta tendencia: el 70% de los ocupados se halla expuesto a la desprotección social en la vejez, lo que constituye otro indicador del grado que alcanza la precariedad de las condiciones de trabajo en los rubros seleccionados de la manufactura<sup>26</sup> (Cuadro 33).

---

<sup>26</sup> *Este porcentaje no considera los efectos que acarreará en el futuro la retención indebida de los aportes de los trabajadores por parte de las empresas. Las deudas por este concepto con las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son crecientes y son otra fuente de amenaza para las posibilidades de jubilación de los trabajadores.*

Con la reforma del sistema de pensiones, que dejó atrás el sistema solidario de reparto para sustituirlo por otro privado de capitalización individual, se ha eliminado la contribución patronal y estatal al fondo de pensiones, quedando bajo su responsabilidad un aporte mínimo por concepto de riesgos profesionales. Habiéndose trasladado todo el peso de los aportes a los trabajadores, más allá de la inestabilidad laboral, la baja cobertura observada sólo parece explicarse con la evasión de la obligación empresarial para asegurar a los trabajadores en alguna caja de salud, la misma que está sujeta al aporte patronal del 5% sobre la planilla.

En efecto, como se muestra en el Cuadro 34, existe una fuerte correlación entre el porcentaje de afiliados al SSO y al seguro de corto plazo, ya que solamente el 31,1% se encontraba asegurado en alguna caja de salud el 2007. Esto significaría que las retenciones para la seguridad social que realizan las empresas, por lo general, se aplican a los trabajadores que afilian a la caja de salud, en previsión de un control cruzado que ponga de manifiesto una eventual evasión de la norma en este ámbito. De acuerdo con la legislación vigente, los empleadores están obligados a asegurar al trabajador a partir del quinto día de trabajo, sin embargo, la información disponible muestra que esta norma es parte de la letra muerta de la ley. De esta manera, se encuentran más elementos que llevan a asegurar que la desprotección social ha pasado a constituir una norma y no una excepción en el rubro de confecciones y tiende a ampliarse en los demás.

**Cuadro 33**  
**Cobertura del sistema de pensiones según afiliación sindical y forma de organización,**  
**2007**  
**(En porcentaje)**

Afiliación AFP	Total	Afiliación sindical		Forma de organización	
		Afiliado	No afiliado	Ind. y Manuf.	Coop. Simple
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	30,0	89,4	16,6	42,5	1,9
No	70,0	10,6	83,4	57,5	98,1
<b>Alimentos</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	49,0	88,7	37,8	55,7	10,1
No	51,0	11,3	62,2	44,3	89,9
<b>Textiles</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	26,5	100,0	-	46,4	0,0
No	73,5	0,0	100,0	53,6	100,0
<b>Prendas de vestir</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	14,8	84,8	4,1	25,2	0,0
No	85,2	15,2	95,9	74,8	100,0

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

**Cuadro 34**  
**Cobertura de las prestaciones de salud según afiliación sindical y forma de organización,**  
**2007**  
**(En porcentaje)**

Afiliación AFP	Total	Afiliación sindical		Forma de organización	
		Afiliado	No afiliado	Ind. y Manuf.	Coop. Simple
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	31,1	79,7	20,1	44,1	1,9
No	68,9	20,3	79,9	55,9	98,1
<b>Alimentos</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	50,5	79,6	42,2	57,4	10,1
No	49,5	20,4	57,8	42,6	89,9
<b>Textiles</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	30,7	70,1	16,4	53,7	-
No	69,3	29,9	83,6	46,3	100,0
<b>Prendas de vestir</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	14,8	84,8	4,1	25,2	-
No	85,2	15,2	95,9	74,8	100,0

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.



## **Beneficios complementarios**

Entre otros beneficios complementarios al salario dispuestos por la ley, la información disponible registra el derecho al aguinaldo de fin de año y a la vacación anual; en cuyos ámbitos se encuentran comportamientos similares a los anteriores: son los afiliados a un sindicato y los trabajadores de las grandes y medianas empresas, en todas las formas organizativas, los que acceden a estos beneficios, es decir, un porcentaje reducido de la población ocupada. La única diferencia está en que algunas empresas pequeñas también cumplen con algunos de estos pagos.

El aguinaldo es un beneficio que está entre las conquistas irrenunciables de los trabajadores, una vez que han logrado cierta estabilidad en el empleo y por ello también la lucha por su pago hace que se alcance una mayor cobertura. En 2007, algo más de la mitad de los ocupados percibió el aguinaldo, mientras que este pago era más frecuente en el rubro de alimentos y textiles y seguía siendo extremadamente bajo en confecciones donde la remuneración a destajo es predominante (Cuadro 35).

A su vez, el derecho a la vacación está asociado con la permanencia en el empleo como mínimo por un año; por el grado que han alcanzado la eventualidad y la rotación laboral en particular en los rubros de textiles y prendas de vestir, la cobertura de este beneficio apenas llega al 41,8% de los trabajadores. La inestabilidad laboral es tan extrema en las pequeñas empresas de cooperación simple que este derecho casi se encuentra en extinción; nuevamente la mejor situación se encuentra en el rubro de alimentos y la peor en confecciones (Cuadro 36).

**Cuadro 35**  
**Asalariados con derecho al aguinaldo, 2007**  
**(En porcentaje)**

Derecho al aguinaldo	Total	Afilación sindical		Forma de organización	
		Afilado	No afiliado	Ind. y Manuf.	Coop. Simple
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	53,3	94,8	43,9	56,9	20,8
No	46,7	5,2	56,1	43,1	79,2
<b>Alimentos</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	72,8	100,0	65,1	78,1	41,7
No	27,2	0,0	34,9	21,9	58,3
<b>Textiles</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	56,3	100,0	40,5	84,3	19,0
No	43,7	0,0	59,5	15,7	81,0
<b>Prendas de vestir</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	36,0	84,8	28,6	35,3	12,9
No	64,0	15,2	71,4	64,7	87,1

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

**Cuadro 36**  
**Asalariados con derecho a vacación, 2007**  
**(En porcentaje)**

Derecho a vacación	Total	Afiliaación sindical		Forma de organización	
		Afiliaado	No afiliado	Ind. y Manuf.	Coop. Simple
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	41,8	74,8	34,3	56,7	8,4
No	58,2	25,2	65,7	43,3	91,6
<b>Alimentos</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	62,3	69,4	60,2	68,7	24,6
No	37,7	30,6	39,8	31,3	75,4
<b>Textiles</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	30,7	70,1	16,4	53,7	-
No	69,3	29,9	83,6	46,3	100,0
<b>Prendas de vestir</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sí	27,4	84,8	18,6	42,6	5,9
No	72,6	15,2	81,4	57,4	94,1

**Fuente:** INE, 2007b.

**Elaboración:** CEDLA.

## Reflexiones finales

En síntesis, se puede concluir que las condiciones del trabajo asalariado en los rubros manufactureros seleccionados y en todas las formas de organización de la producción, comparten los rasgos de precariedad —incertidumbre en el empleo, largas jornadas y bajos salarios, baja cobertura de las prestaciones sociales y otros beneficios complementarios al salario, etc., propios de los sectores tecnológicamente más atrasados de la economía.

A menor desarrollo capitalista —cooperación simple y manufactura, en particular en las pequeñas empresas— se encuentran las peores condiciones en cuanto a la protección social; en cambio, en términos de jornada laboral o remuneraciones, las diferencias con respecto a la gran industria y la manufactura moderna son poco significativas. Esta característica permite concluir que independientemente del grado de desarrollo capitalista alcanzado, los métodos de apropiación de una parte adicional del valor del trabajo como son la prolongación de jornadas, la intensificación del trabajo y el pago de salarios muy por debajo del costo de reproducción de la fuerza de trabajo son aplicados de forma generalizada en el sector. A esto se suma la difusión de las formas atípicas de contratación para cerrar el círculo de mecanismos que permiten que el capital siga profundizando la explotación del trabajo, amenazando las condiciones para la reproducción social de los trabajadores y las del propio sector manufacturero.

Los indicadores de pobreza que provienen del INE son indicativos respecto a los efectos del creciente deterioro de la calidad del empleo sobre las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo. El 60% de los trabajadores asalariados de los rubros seleccionados se

encuentra bajo la línea de pobreza, es decir, con su salario no logra cubrir al menos el costo de una canasta básica per cápita; de ese porcentaje el 16,7 acusa una situación de pobreza extrema o indigencia, es decir que con su salario no logra cubrir ni la canasta alimentaria per cápita; la peor situación se encuentra entre los obreros de la confección (Cuadro 37).

**Cuadro 37**  
**Línea de pobreza por rubros, 2007**  
**(En porcentaje)**

Línea de Pobreza	Total	Alimentos	Textiles	Prendas de vestir
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
No pobre	39,0	40,5	58,9	29,8
Pobre	44,3	41,3	31,1	52,3
Pobre extremo	16,7	18,2	10,0	17,9

*Fuente:* INE 2007b.

*Elaboración:* CEDLA.

Los acontecimientos actuales son ilustrativos respecto a la reproducción del sector manufacturero. Los salarios se han rezagado en tal magnitud que se ha cercenado cualquier posibilidad de ampliación del mercado interno para la producción nacional, en particular para las empresas que producen bienes de mayor calidad y precio que se quedan sin alternativas de mercado en un contexto de contracción de la demanda externa. A este escenario han contribuido en gran medida las condiciones laborales en las empresas manufactureras de los rubros seleccionados en las ciudades del eje central.

# **PARTE II CONDICIONES LABORALES EN EL BENEFICIADO DE LA CASTAÑA<sup>27</sup>**

---

<sup>27</sup> Este apartado resume los principales resultados del estudio “Sin tiempo para soñar: situación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias en la zafra y el beneficiado de la castaña”, realizado por CEDLA por encargo de UNICEF, HIVOS-Bolivia y el Ministerio de Trabajo, en 2007 y publicado en 2009 con el mismo título.



Como sucedió con la economía de la goma en su momento, con la castaña se ha configurado una economía monoprodutora que ordena gran parte de la actividad económica y del mercado de trabajo en la región del norte amazónico de Bolivia. Se trata de un enclave exportador extremadamente dependiente de los cambios internacionales en la demanda y los precios de éste único producto y donde la industria del beneficiado —asentada en las ciudades de su entorno forestal, principalmente en Riberalta— tiene una posición hegemónica sobre los centros de productores de materia prima.

Como toda economía primario exportadora y poco diversificada presenta rasgos de un capitalismo atrasado, que se caracteriza por un escaso desarrollo de las fuerzas productivas, relaciones de producción arcaicas y por la existencia de un amplio excedente de fuerza de trabajo que posibilita al capital imponer su dominio sobre los trabajadores, perpetuando la precarización de sus condiciones laborales con el objetivo de lograr elevadas tasas de ganancia.



## **Las empresas beneficiadoras**

El beneficiado es un proceso que añade poco valor agregado a la materia prima y consiste principalmente en la selección, sancochado, descascarado y deshidratado de la almendra para su exportación. El beneficiado de la castaña se inicia en la década de los 50 con la compañía de los hermanos Suárez para la exportación del producto; posteriormente, en el marco del proceso sustitutivo de importaciones, el Estado participa en esta actividad en sociedad mixta con empresas localizadas en Pando y Riberalta (Beni).

Las primeras plantas procesadoras se establecieron en Riberalta aprovechando su cercanía con las áreas con mayor potencial para la recolección de la materia prima y su densidad poblacional, que permitía disponer de la fuerza de trabajo requerida. En un inicio, se entregaba la almendra para su procesamiento en el domicilio de las familias del lugar, donde, mayormente las mujeres, se encargaban del quebrado y de su entrega diaria a las empresas beneficiadoras (Stoian, 2005; MACIA, 2003). Desde entonces, la actividad del quebrado se asocia con las mujeres; quienes tienen a su cargo esta tarea todavía son denominadas “quebradoras/es”.

Es recién desde mediados de los años ochenta que se instalan nuevas empresas procesadoras, atraídas por el aumento de los precios en el mercado mundial y las ventajas derivadas de las políticas neoliberales —orientación exportadora de la economía y libre contratación de la fuerza de trabajo— que crearon las condiciones para el desarrollo de la actividad castañera con tasas de ganancia expectables para el capital. Hacia 1997 ya se habían instalado diez

empresas beneficiadoras en Riberalta y este número fue en aumento hasta el 2006, cuando llegaron a registrarse más de 20 plantas industriales. En 2008, después de dos años de estancamiento de los volúmenes exportados, las empresas beneficiadoras sólo sumaban 17, algunas cerraron y otras pasaron a comprar servicios de beneficiado a las empresas de mayor tamaño; además, en 2006 se creó una nueva planta encabezada por las organizaciones de trabajadores fabriles y zafreiros (Cooperativa Agroindustrial Zafabri Ltda)<sup>28</sup> con un fuerte apoyo del gobierno.

Con este trayecto, Bolivia y la región del norte amazónico se consolidaron como el primer exportador de castaña beneficiada en el mundo, mientras que el rubro pasó a ocupar el segundo lugar en términos del valor de las exportaciones no tradicionales del país. Actualmente, cerca del 55% de la producción está concentrada en tres empresas: Urkupiña, Amazonas y Manutata (Cuadro 38).

En la actualidad, el grado tecnológico de la mayor parte de las empresas (15/17) es predominantemente electromecánico y mecánico, sin automatización, con uso intensivo de mano de obra en la fase de quebrado, es decir que sus procesos de trabajo corresponden a un estado de desarrollo propio de la manufactura; entre éstas destaca la empresa Urkupiña que actualmente concentra un alto porcentaje de la producción (35%) y el empleo (35%). Solamente dos empresas beneficiadoras han avanzado hacia la fase industrial con la incorporación de tecnología automatizada, incluyendo el quebrado, para el proceso de grandes volúmenes del producto (Amazonas y Manutata). Estas dos

---

<sup>28</sup> En 2009 esta empresa ya había cerrado sus actividades debido a problemas de financiamiento y su manejo administrativo poco transparente.

## Cuadro 38

### Empresas beneficiadoras de Riberalta, 2003-2008

2003	2008
Agroindustrias El Mundo	Agroindustrias San Agustín
Agroindustrias San Agustín	Beneficiadora de Almendras Bowles
Almendras Bolital	Beneficiadora de Almendras Lourdes
Amabol	Beneficiadora Urkupiña Planta
Beneficiadora de Almendras Bowles	Beneficiadora Urkupiña Tajibo
Beneficadoras de Almendras Javiex	Claure
Beneficiadora de Almendras Lourdes	Hermanos Cárdenas (Almendros)
Beneficiadora Urkupiña	Castedo Hermanos Srl.
Castedo Hermanos Srl.	Coop.Agrícola Integral Campesina
Cía. Import-Export Cipex	Corporación Agroindustrial Amazonas
Coop. Agrícola Integral Campesina	Green Forest
Corporación Agroindustrial Amazonas	Ingama
Embalajes Mundo	Manutata Srl.
Ingama	Santa Isabel
Harold Claure Lenz	Unionex
Import-Export Cachito	Waldemar Becerra Becerra
Waldemar Becerra Becerra	Zafabri
Manutata Srl.	
Probal	
Sociedad Agroindustrial Blacutt Hnos.	
Santa Isabel	
Hermanos Cárdenas	
América	
Zafabri	

**Fuente:** MACIA, 2003.

**Elaboración:** CEDLA.

**Fuente:** Fed. Fab. Riberalta.

**Elaboración:** CEDLA.

empresas pasaron a concentrar el 20% de la producción con un bajo porcentaje de generación de empleo (8%).

Estos rasgos tecnológicos guardan consistencia con una estimación de las inversiones realizadas por el conjunto de empresas hacia 2003, cuando ascendían aproximadamente a 11 millones de dólares, de los cuales 65% correspondían a las empresas intensivas en capital, 9% a las empresas manufactureras grandes y el restante 25% a las medianas y pequeñas (MACIA, 2003). Con base en esta información se puede concluir que por tratarse de un proceso industrial poco complejo y susceptible de iniciarse con una inversión relativamente baja, en comparación con otros rubros de la manufactura, la actividad del beneficiado presenta menores barreras de acceso a nuevos productores, lo que explica tanto el rápido aumento como la repentina desaparición de las empresas.

Ahora bien, el comportamiento de la producción de castaña depende fuertemente de las variaciones en los precios internacionales de las nueces, que se determinan por factores de oferta y demanda en ausencia de bolsas de productos, mercados de futuros o subastas que pudieran actuar como puntos determinantes para su fijación; el potencial de precios altos se ve limitado, además, porque el precio de cualquier nuez está determinado por el de sus sustitutas alternativas en uso final (MACIA, 2003); esta determinación exógena del precio genera incertidumbre entre los productores, quienes deben sujetarse cada año a un precio final que fija el mercado y sobre el que ningún país o empresa pueden influir.

El principal destino de las exportaciones de castaña desde Riberalta son los países de Europa, seguidos de lejos

por Estados Unidos y otros países con demanda creciente en el mercado mundial, como son los asiáticos; es decir, que las ventas externas continúan concentradas en mercados tradicionales. Desde 2004, una importante, aunque inestable subida de los precios estimuló el aumento en los volúmenes exportables hasta llegar a cerca de 20.000 TM en 2008, el más alto en lo que va de la década y difícil de mantener en los próximos años, dado el inicio de una nueva fase de declinación de la demanda en 2009 (Cuadro 39).

### **Proceso de trabajo y volúmenes de empleo en el beneficiado**

El proceso de trabajo en el beneficiado es uno solo y consta de nueve fases principales: secado de la almendra mediante el sistema de “paleo” manual y el traslado de uno a otro espacio entre galpones; preselección para clasificarla por tamaño; sancochado con vapor de agua en máquinas rudimentarias que facilitan la presión para suavizar la cáscara antes del quebrado; quebrado o pelado de la nuez para extraer la semilla; selección por tamaño y calidad de la almendra pelada (en bandas automatizadas con luz azulina para identificar las dañadas en empresas automatizadas); recorte, que consiste en la recuperación de las almendras partidas mediante el corte manual de las puntas con cuchillo; deshidratado en hornos para reducir el grado de humedad; control de calidad para eliminar aquellas partidas o dañadas. El proceso acaba con el empaque en cajas de 20 kilos especialmente diseñadas para la exportación.

**Cuadro 39**  
**Volumen y valor de las exportaciones de castaña,**  
**1991-2008**  
**(En miles de dólares)**

Año	Volumen (en TM)	Variación Volumen	Valor (en \$us)	Variación Valor	Valor unitario/kg (en \$us)1/
1991	6.763	100,0	9.150	100,0	1,4
1992	6.325	93,5	10.300	112,6	1,6
1993	4.402	65,1	7.751	84,7	1,8
1994	7.586	112,2	14.855	162,4	2,0
1995	7.666	113,4	18.702	204,4	2,4
1996	9.961	147,3	28.616	312,7	2,9
1997	9.961	147,3	31.092	339,8	3,1
1998	10.786	159,5	30.875	337,4	2,9
1999	10.980	162,4	30.877	337,5	2,8
2000	13.956	206,4	34.066	372,3	2,4
2001	14.577	215,5	27.746	303,2	1,9
2002	14.704	217,4	27.375	299,2	1,9
2003	17.050	252,1	37.707	412,1	2,2
2004	15.422	228,0	53.363	583,2	3,5
2005	17.256	255,2	75.049	820,2	4,4
2006	19.421	287,2	70.190	767,1	3,6
2007	19.890	294,1	76.819	839,6	3,9
2008	19.896	314,6	88.023	854,6	4,4

1/ Valor FOB: precio de venta en punto de embarque no incluye seguros y fletes.

**Fuente:** Elaboración propia en base a: MACIA:1991-1999; INE 2000-2006; IBCE,2009

Las mujeres trabajan predominantemente en el quebrado y el corte; los hombres en el secado, sancochado y deshidratado; en el resto de las fases la composición de los trabajadores es mixta. También el trabajo de supervisión es mixto, aunque predominan las mujeres. Por otra parte, hay una tendencia paulatina hacia la sustitución de la mano de obra infantil —facilitada por la transición demográfica en la ciudad de Riberalta— ya que un número cada vez mayor de adolescentes trabajan en el quebrado, además de las tareas de recorte y selección.

El proceso de trabajo se caracteriza por una alta división, especialización y estandarización de tareas, las mismas que se realizan de manera repetitiva y rutinaria. Cada obrero(a) realiza una sola operación en un puesto fijo; la rotación entre puestos es una excepción y puede darse de un año a otro, más que en una misma temporada. El trabajo se asigna de manera individual a partir de un análisis de tiempo y movimiento para determinar una carga de trabajo con estándares definidos técnicamente por la empresa. Por ejemplo, en el quebrado, se asigna una carga equivalente a 50-60 kilos de castaña con cáscara para el quebrado. La materia prima en procesamiento, se almacena en bolsas que son trasladadas entre puestos de trabajo y secciones por los mismos obreros/obreras. Los trabajadores están colocados en línea y cada obrero/a trabaja con su máquina o herramienta (empresas manufactureras) o sigue el ritmo de la máquina en la cadena de montaje (industrias).

Bajo esta forma de organización, los requerimientos de mano de obra se dirigen a personas con baja escolaridad, capaces de concentrar sus esfuerzos en una sola tarea

en la que tienen experiencia y dóciles para subordinarse a las normas impuestas por la empresa. Esto se refleja claramente en el perfil del trabajador que demandan las empresas: *“No se selecciona a gente que haya o no haya podido cursar algún tipo de educación debido a que en realidad no es necesario porque la parte del quebrado, recorte, selección, es una tarea tradicionalmente realizada por la gente acá en Riberalta, desde muy joven”*, decía un empresario<sup>29</sup>.

Es debido a este proceso de descalificación de la fuerza de trabajo en el beneficiado, que los trabajadores son fácilmente sustituibles, lo que en último término va a definir su posición de desventaja frente a los empleadores y, en último término, las condiciones de trabajo en el rubro.

En cuanto a la importancia del beneficiado en la generación de empleo, una encuesta realizada por CEDLA y Realdta en 2007<sup>30</sup> daba cuenta que las empresas beneficiadoras de Riberalta ocupaban a 7.332 trabajadores (obreros y empleados) en 2006, sujetos a un vínculo directo con la empresa o bajo la modalidad de subcontratación en planta. Con esta evolución, entre 2001 y 2006, el beneficiado de la castaña habría elevado su participación en el empleo total de Riberalta de 20% a 25%<sup>31</sup> (Cuadro 40).

---

<sup>29</sup> *Todas las referencias a la opinión de los actores de la cadena castañera provienen de entrevistas realizadas en el estudio que sirven de referencia a este análisis.*

<sup>30</sup> *Encuesta a Hogares Castañeros (EHC-CEDLA, 2007).*

<sup>31</sup> *En 2001, la población riberalteña ocupada en el rubro de alimentos y bebidas era de 4.500 personas, de las cuales un 80% estaba conformado por los trabajadores del beneficiado.*



## Cuadro 40

### Empleo en el beneficiado por grupos de edad y sexo, 2006

	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
<b>TOTAL</b>	<b>7.332</b>	<b>2.973</b>	<b>4.361</b>
7 a 13 años	439	186	253
14 a 17 años	1.374	634	740
18 a 24 años	1.608	832	777
25 adelante	3.911	1.321	2.591

**Fuente:** EHC - CEDLA, 2007.

**Elaboración:** CEDLA.

## Características de los trabajadores

La composición del empleo por sexos muestra que esta actividad sigue ocupando a un elevado porcentaje de mano de obra femenina (59,4%). Sin embargo, en los últimos años se advierte una selectividad hacia el empleo de fuerza de trabajo masculina que, paulatinamente, viene transformando un espacio laboral altamente feminizado (“las quebradoras”) en otro con una composición mixta.

Más de la mitad de los ocupados tiene 25 y más años; las mujeres predominan en las edades adultas mientras que los hombres tienen cada vez mayor presencia en las edades más jóvenes. Esta composición está asociada con una selectividad a favor del empleo de trabajadores jóvenes (18 y 24 años) que han pasado a constituir cerca de una quinta parte del total, con un peso mayor entre los hombres (Cuadro 41).

**Cuadro 41**  
**Empleo en el beneficiado por grupos de edad y sexo, 2006**  
**(En porcentaje)**

	TOTAL	SEXO		TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>40,5</b>	<b>59,5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
7 a 13 años	100,0	42,4	57,6	6,0	6,3	5,8
14 a 17 años	100,0	46,2	53,8	18,7	21,3	17,0
18 a 24 años	100,0	51,7	48,3	21,9	28,0	17,8
25 y más	100,0	33,8	66,2	53,4	44,4	59,4

**Fuente:** EHC - CEDLA, 2007.

**Elaboración:** CEDLA.

La actividad del beneficiado se caracteriza por la demanda de mano de obra no calificada con alguna destreza para el desempeño de las distintas tareas definidas por la división técnica del trabajo. En correspondencia con este perfil de requerimientos, los trabajadores del beneficiado tienen un nivel educativo promedio de 7,1 años de estudio, 7,5 entre los hombres y 6,9 entre las mujeres (Cuadro 42).

**Cuadro 42**  
**Promedio de años de estudio según grupos de edad y sexo, 2006**

EDAD	TOTAL	SEXO	
		Hombres	Mujeres
Total	7,1	7,5	6,9
7 a 13 años	5,1	5,1	5,6
14 -17 años	7,6	7,6	7,6
18 - 24 años	8,9	9,1	8,7
25 años y más	6,5	6,8	6,3

**Fuente:** EHC - CEDLA, 2007.

**Elaboración:** CEDLA.

En los últimos años el perfil de demanda de los trabajadores se inclina hacia los más jóvenes con mayor educación, con capacidad para elevar su productividad y con menores cargas de responsabilidad familiar. Este cambio se advierte comparando el promedio de años de escolaridad entre grupos de edad, ya que existe una notable la diferencia entre los trabajadores jóvenes (8,9) y los adultos (6,5), lo que muestra las ventajas adicionales que tiene para los empleadores ocupar mano de obra joven (Cuadro 43).

## **Grado de organización sindical**

La organización que aglutina a los trabajadores del beneficiado es la Federación Trabajadores Fabriles de Riberalta que actualmente está conformada por 17 sindicatos, de un número igual de empresas beneficiadoras. Si bien desde la federación se realizan acciones de apoyo para la conformación de sindicatos toda vez que se crea una nueva empresa y se busca mantener una cierta regularidad en su vida orgánica, la participación sindical parece haberse concentrado en el nivel dirigencial, es decir, sin trascender a las bases.

Esta característica se vincula con la estructura de la ocupación según formas contractuales y categorías de ocupación y, además, con la actitud de los trabajadores frente a la sindicalización. En primer lugar, solamente el 40% de los ocupados está sujeto a una relación de dependencia laboral directa con las empresas y es parte del grupo que tradicionalmente participa en el sindicato (2.922 trabajadores/7.300). Los obreros son más proclives a la afiliación sindical que los empleados, aunque estos últimos son un núcleo muy pequeño de los trabajadores.

El 60% restante son obreros subcontratados en planta por las/os dueñas/os de cuenta bajo la figura de “ayudantes” y están automáticamente excluidos de la participación sindical, su relación laboral con otro obrero conduce a que no sean considerados como sujetos del derecho a la sindicalización. De hecho, no existen acciones de los sindicatos de base o de la federación dirigidas a afiliar a todos los trabajadores independientemente de su modalidad de contratación.

**Cuadro 43**

**Ocupados de 18 años y más en el beneficiado según nivel de instrucción, 2006**  
(En porcentaje)

	18 a 24 años			25 y más		
	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer
Promedio	8,9	9,1	8,7	6,5	6,8	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ninguno	0,6	1,3	-	4,5	3,3	5,1
Primaria	37,1	28,2	46,5	63,1	59,7	64,8
Secundaria	58,5	66,1	50,3	29,1	31,0	28,2
Universidad	1,7	2,1	1,4	1,4	2,8	0,7
Politécnico	0,7	1,3	-	1,5	3,2	0,6
Ed. adultos	1,4	1,0	1,8	0,4	-	0,6

**Fuente:** EHC - CEDLA, 2007.

**Elaboración:** CEDLA.

En segundo lugar, no todos los trabajadores con contrato directo participan en el sindicato. De acuerdo con la información disponible, para 2006 solamente la mitad estaba afiliado a una organización sindical (cerca de 1.500), con alguna diferencia por sexos, debido a que los obreros (donde predominan los hombres) son menos proclives a la afiliación que las/os dueñas/os de cuenta (donde predominan las mujeres). Considerando a todos los trabajadores del beneficiado, ese año no más del 20% participaba de la actividad sindical (Cuadro 44).

La diferenciación que existe entre los trabajadores con dependencia laboral directa y los subcontratados; entre los dueños de cuenta y los obreros de planta etc., es un factor que conduce a la pérdida de solidaridad y limita las posibilidades de construcción de una identidad colectiva para la defensa de sus derechos. El ejemplo más palpable de esta limitación es que la mayor parte de las dueñas/os de cuenta y sus ayudantes no se identifican con su posición de obreras/os y, por lo tanto, no siempre vinculan sus demandas con los derechos que les otorga su condición de trabajadores asalariados, sino con la posibilidad de lograr “concesiones” por parte de los empleadores apelando a su voluntad o buena fe.

Muchos otros factores concurren para configurar este cuadro de escasa participación sindical. Después de varios años de acompañamiento a las acciones de defensa de derechos laborales de los trabajadores del beneficiado, el CEDLA ha identificado principalmente los siguientes: i) la funcionalización de los sindicatos de base a los intereses empresariales, que se expresa en roles tales como la cooperación en el cumplimiento de las normas de disciplina

**Cuadro 44**  
**Afiliación sindical, 2006**  
**(En porcentaje)**

Afiliación sindical	TOTAL	SEXO		POSICIÓN OCUPACIONAL		
		Hombre	Mujer	Empleado	Obrero	Dueña(o) de cuenta
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Está afiliado	51,1	48,4	52,0	-	41,6	53,0
No está afiliado	47,9	51,3	46,8	100,0	58,4	45,9
No existe sindicato	1,0	0,3	1,2	-	-	1,1

**Fuente:** EHC - CEDLA, 2007.

**Elaboración:** CEDLA.

y acatamiento de otras normas internas definidas por los empleadores; ii) la existencia de listas negras de trabajadores que reclaman por su derecho a un trato adecuado, no discriminatorio y a condiciones de trabajo dignas que limitan su contratación —en más de una empresa— en la siguiente gestión y iii) el hostigamiento y el consiguiente temor al despido —en el contexto de un elevado excedente de fuerza de trabajo que pugna por ingresar a trabajar en las empresas— que acaba siendo uno de los métodos más eficaces para frenar el interés de los trabajadores por organizarse y luchar colectivamente por sus intereses.

También se puede mencionar las prácticas empresariales dirigidas a individualizar las relaciones de trabajo que llevan a una mayor división y fragmentación de los trabajadores, a la pérdida de solidaridad y, por esa vía, a la menor participación sindical; por último, en esta tendencia influyen también los escasos logros alcanzados para revertir la extrema precariedad de las condiciones de trabajo en el beneficiado a través de la acción sindical.

Como resultado de largas luchas reivindicativas, la federación ha logrado la aprobación de un marco normativo que reglamenta la aplicación de la Ley General del Trabajo para su adecuación a las características particulares de las relaciones de trabajo en el sector. En 2005, la Comisión de Política Social del Senado Nacional aprobó la Ley 3274: Trabajo asalariado del beneficiado de la castaña. A pesar de sus limitaciones<sup>32</sup>, la ley incorpora algunas conquistas

---

<sup>32</sup> *La ley no prohíbe expresamente la subcontratación indirecta en planta, reconoce la vigencia del salario a destajo como la única forma de remuneración para las quebradoras, legitima el trabajo por una jornada de hasta 12 horas para los trabajadores que ganan a destajo, entre otros.*



sociales logradas por los trabajadores, recuperando los principios del derecho laboral (protección del trabajador, irrenunciabilidad de derechos e intervención estatal). Su aplicación, e incluso reformulación desde el interés de los trabajadores, dependerá en cada momento de la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo, pero sobre todo del fortalecimiento organizativo y de las acciones colectivas que puedan encaminar tanto la federación como los sindicatos de base.

### **Condiciones laborales y de vida**

Las condiciones de trabajo en el beneficiado de la castaña, deben analizarse en el contexto más amplio de la flexibilidad laboral 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. En este ámbito, tres indicadores cobran una especial relevancia por su interrelación e incidencia sobre la situación laboral: el carácter temporal de la contratación, la forma de pago a destajo y la subcontratación indirecta. La manera como estos elementos se articulan en las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo da 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 las condiciones de reproducción de los trabajadores.

### *Formas de contratación y estabilidad laboral*

El beneficiado de la castaña tiene una duración variable en función de los volúmenes anuales de procesamiento de la materia prima, la temporada fluctúa entre 5 y 11 meses en el año, con un promedio de ocho meses de actividad. La modalidad de contrato es temporal y las empresas finalizan el contrato una vez que concluye el procesamiento de la materia prima, liberando a los trabajadores hasta la próxima temporada.

Las empresas no siempre garantizan la continuidad de la contratación de un año a otro, desconociendo su consideración como trabajo por tiempo indefinido en la Ley 3274 —con duración anual variable— lo que afecta a la estabilidad en el empleo y genera incertidumbre permanente entre los trabajadores.

La contratación temporal está sujeta a dos modalidades que se han generalizado en todas las empresas: una directa y otra indirecta. La primera abarca apenas al 40% de los trabajadores, mientras que la segunda cubre al 60% restante, es decir, son obreros que están sujetos a la subcontratación indirecta con los cuales las empresas no mantienen obligaciones jurídicas ni sociales<sup>33</sup>. La subcontratación indirecta constituye un rasgo específico del uso y gestión de la fuerza de trabajo en la actividad del beneficiado y opera a través de las/os “dueñas/os de cuenta”, es decir, de obreras/os directamente contratados

---

<sup>33</sup> *Esta configuración es diferente en las empresas intensivas en capital, precisamente porque han automatizado la fase del quebrado; en estas empresas, el trabajo sujeto a la contratación directa es predominante, aunque con referencia a un volumen muy reducido de empleo (200-250 trabajadores).*

por la empresa que tienen a su cargo entre dos y tres máquinas quebradoras. Las/os dueñas/os de cuenta cumplen la doble función de organizadores-supervisores del quebrado y contratistas de mano de obra. Esta modalidad de gestión de la fuerza de trabajo permite minimizar la mano de obra contratada directamente y reducir costos por este concepto y el de la supervisión, en particular, en una fase central del proceso productivo del beneficiado como es el quebrado de la castaña<sup>34</sup>.

Esta forma de articulación de la fuerza de trabajo, propia de la fase artesanal de los inicios del beneficiado, ha sido trasladada a las plantas procesadoras con su misma lógica de funcionamiento. Núcleos familiares —en forma completa o parcial— se integraban al trabajo subcontratado por las empresas, con una “dueña de cuenta”, generalmente una mujer. La necesidad de concentrar el quebrado en el espacio de la fábrica aparece más tarde y coincide con la etapa de desregulación del mercado de trabajo en el país (1985 en adelante), que fue ampliamente favorable a la aplicación de los procesos de externalización y/o subcontratación de partes de los procesos productivos.

En este sentido, se puede concluir que esta modalidad de contratación y de gestión de la fuerza de trabajo no solamente es el producto de una forma tradicional de organizar el trabajo en la región, sino de condiciones normativas orientadas a promover su reproducción o difusión como estrategia empresarial, en un contexto de promoción de las exportaciones y de nuevas exigencias de competitividad a nivel mundial. Así, las empresas, como en el

---

<sup>34</sup> *La subcontratación opera principalmente en el quebrado, pero no exclusivamente, también está presente en las áreas de recorte y selección.*

resto del país, aprovecharon ampliamente las políticas de libre contratación como un instrumento facilitador de las relaciones de subcontratación, con la finalidad de abaratar los costos de la mano de obra y mejorar sus niveles de retorno (Cuadro 45).

**Cuadro 45**  
**Modalidad de contrato por sexos, 2006**  
**(En porcentaje)**

	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
<b>TOTAL EMPLEO</b>	<b>7.305*</b>	<b>2.972</b>	<b>4.332</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Directa</b>	<b>40,7</b>	<b>26,5</b>	<b>50,4</b>
Obreros/ empleados	5,2	10,2	1,8
Dueña/o de cuenta	35,5	16,3	48,6
<b>Indirecta</b>	<b>59,3</b>	<b>73,5</b>	<b>49,6</b>
Ayudante dueña/o de cuenta	59,3	73,5	49,6

\* La diferencia con el total de los trabajadores se debe a los "no responde"

**Fuente:** EHC - CEDLA, 2007.

**Elaboración:** CEDLA.

Existen, al menos, dos diferencias entre hombres y mujeres en la relación de dependencia con la empresa. La primera es que para las tareas diferentes al quebrado, es decir, aquellas que requieren calificaciones por encima del promedio, las empresas prefieren contratar a personal masculino bajo una modalidad de contrato directo — generalmente con salario o sueldo fijo como forma de remuneración— por esta razón, mientras que el 8,3% del

total de hombres es un empleado u obrero “de planta”, menos de 2% de las mujeres accede a esta posición.

La segunda diferencia radica en que para los fines de la subcontratación las empresas prefieren contratar directamente a las mujeres antes que a los hombres. Existen tres dueñas de cuenta por cada hombre en esta misma posición, de donde resulta que las mujeres predominan en la categoría de trabajadores con relación contractual directa con la empresa (50,4% en comparación con 26,5% entre los hombres).

### *Jornada laboral*

En el beneficiado de la castaña existen dos tipos de jornada laboral; una fija de ocho horas, a la que se sujetan los trabajadores que perciben una remuneración por tiempo y, otra flexible, para los obreros/as pagados a destajo. La jornada flexible consiste en un uso del tiempo que permite realizar en un sólo día actividades productivas, reproductivas o escolares en forma alternada, con la única condición de cubrir un cupo diario de producción (bolsa de 50-60 kilos como mínimo por dueña de cuenta) e ingresar a una determinada hora a la fábrica para no afectar el flujo de producción. Este manejo del horario y organización flexible explica porqué un porcentaje tan elevado de trabajadores (60%) puede participar vía subcontratación indirecta en las actividades del beneficiado.

El horario flexible, desde el punto de vista de los trabajadores, especialmente para 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 sin un justo reconocimiento de horas extraordinarias de trabajo. Desde la perspectiva del capital estos son los métodos más funcionales para elevar la cuota de plusvalía.

Bajo estas modalidades y considerando a todos los ocupados en el beneficiado, se encuentra que la jornada laboral promedio es de ocho horas, igual a la normativa; sin embargo, el 40% trabaja por encima de la jornada media (en su mayoría dueñas/os de cuenta) y, en el otro extremo, el 30% trabaja por una jornada inferior al promedio, concentrado en el tramo de seis horas o menos (en su mayoría ayudantes). Claramente, la jornada de las mujeres es más extensa que la de los hombres por su mayor participación en las tareas del quebrado (Cuadro 46).

Una forma de ver la importancia que adquiere la extensión de la jornada como mecanismo de explotación del trabajo en el beneficiado es a través de la sumatoria de las horas trabajadas por las/os dueños de cuenta y sus ayudantes. Así se encuentra que cuando las jefas/es de hogar trabajan con sus hijos, la jornada familiar de trabajo por día es de 20,5 horas; esto significa que el empleador paga por una jornada promedio de ocho horas (o menos) y se apropia del valor de las 12 horas restantes de trabajo.

Bajo estas condiciones y debido a que la modalidad de pago predominante es por producto (destajo), se ha eliminado por completo la noción de horas de trabajo extraordinario en esta actividad.

**Cuadro 46**  
**Jornada laboral en el beneficiado por y sexo, 2006**  
**(En porcentaje)**

Tramo de horas	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Menos de 2	5,3	3,3	6,8
2 a 4	11,1	17,1	7,0
4 a 6	14,6	13,9	15,2
6 a 8	28,4	27,5	28,8
8 a 10	25,4	21,5	27,9
10 a 12	9,5	11,1	8,5
12 a 14	2,4	1,5	3,0
14 +	3,3	4,1	2,8
<b>Horas Promedio</b>	<b>8,0</b>	<b>7,7</b>	<b>8,0</b>

*Fuente:* EHC - CEDLA, 2007.

*Elaboración:* CEDLA.

### *Salarios*

Como se ha venido señalando, existen dos formas de pago: por tiempo de trabajo (mensual, semanal, jornal diario) y a destajo. El pago por tiempo de trabajo es la forma más utilizada en las dos empresas industriales, mientras que en el resto solamente rige para los trabajadores administrativos (empleados) y parte de los obreros en tareas diferentes al quebrado. Las/os dueñas/os de cuenta y los obreros en las tareas menos calificadas son remunerados a destajo.

Los salarios por tiempo de trabajo se fijan en función a una escala establecida en las diferentes empresas; en cambio, para los que ganan a destajo, el salario se fija estableciendo el precio por kilo de castaña quebrada,

clasificada en cinco clases en función de la calidad de la almendra (entera y partida clasificada según el corte). El precio por kilo es negociado entre la Federación de Fabriles y las organizaciones empresariales (Asociación de Beneficiadoras del Norte, Aban y Cámara de Exportadores del Norte, Cadexnor), aunque no siempre se lo hace anualmente. La almendra de primera calidad representa el 95% del precio total por kilo y por la que se paga el monto fijado en las negociaciones. La evolución de la escala de precios y el precio promedio de la castaña pelada se muestra en el Cuadro 47.

El precio por kilo fue aumentando lentamente y siempre fue el resultado de las luchas sociales de los trabajadores; los aumentos logrados desde 2000 y, en particular entre 2006 y 2008, han sido más importantes respecto a otros períodos; sin embargo, se observa que este incremento comparado con el precio FOB (en puerto) se ha mantenido relativamente constante, dejando mayores márgenes de ganancia a las empresas, aunque por debajo de las que se observaron en la década de los noventa.

A su vez, la productividad media por día es de 20 Kg de castaña pelada por persona, con una jornada promedio de nueve horas durante 5,2 días a la semana entre las/os dueñas/os de cuenta.

Los ingresos de los trabajadores que se ocupan en las tareas del quebrado están compuestos por la remuneración a su fuerza de trabajo y la de sus ayudantes (familiares no remunerados); en la medida que resulta difícil aislar estos dos componentes, utilizando los indicadores referidos a la productividad y los precios por caja de almendra pelada, se ha podido estimar que en 2006, tenían un ingreso mensual promedio de Bs 924 (Cuadro 48).



**Cuadro 47**  
**Evolución del precio por kilo de castaña, 1990-2006**  
**(En bolivianos)**

CALIDAD	AÑO					
	1990	1995	2000	2003	2006	2008
Primera	0,5	0,95	1,25	1,5	2,3	2,8
Segunda	0,25	0,4	0,52	0,6	1,25	1,25
Tercera	0,2	0,3	0,35	0,5	0,9	0,9
Cuarta	0,15	0,23	0,27	0,4	0,6	0,6
Quinta	0,1	0,11	0,13	0,3	0,3	0,3
<b>Promedio</b>	<b>0,45</b>	<b>0,85</b>	<b>1,11</b>	<b>1,4</b>	<b>2,2</b>	<b>2,85</b>
<b>%/Precio unitario FOB</b>	<b>3,8</b>	<b>5,7</b>	<b>6,3</b>	<b>6,3</b>	<b>6,1</b>	<b>6,5</b>

*Fuente: Stoian, 2005: entrevistas de campo.*

*Elaboración: CEDLA.*

## Cuadro 48

### Estimación del salario mensual de una dueña de cuenta sin ayudantes, 2006

(En bolivianos)

Productividad (kilo/día) (1)	Precio Promedio/ Kilo (Bs) (2)	Salario/día (Bs) (1*2) (3)	Días trabajo mensual preomedio (4)	Salario mensual (Bs) (3*4)
20,0	2,2	44	21	924

**Fuente:** EHC - CEDLA, 2007.

**Elaboración:** CEDLA.

Contrastando este ingreso estimado con los datos de la encuesta de hogares castañeros de 2006, el salario promedio mensual declarado por las/os dueñas/os de cuenta fue de Bs 1.202, entre los hombres Bs 906 y entre las mujeres Bs 1.247. En promedio ocupaban normalmente a dos ayudantes, generalmente otros miembros de su familia (un porcentaje reducido son ayudantes asalariados reclutados entre vecinos y amigos). Un alto porcentaje de las/os dueñas/os de cuenta (64,5%) percibía un ingreso por debajo del promedio: 70,6% entre los hombres y 63% entre las mujeres. Por lo tanto, es razonable aceptar que, descontando el pago en dinero a los ayudantes asalariados, el ingreso medio neto se ubique en torno al salario mensual estimado con los indicadores de productividad y precios (Bs 924), aunque un poco por debajo en el caso de los hombres.

Un estudio realizado en 2003 estableció una canasta de consumo de una familia (CBF) fabril en Riberalta en Bs 865 a precios del mercado (CEDLA, 2003). A falta de datos que permitan actualizar el costo de dicha canasta,

su expresión en dólares americanos de ese año es útil para una aproximación al costo actual. Así, el año 2003 la CBF tenía un costo equivalente a 122,5 dólares que representaba Bs 975 al tipo de cambio de 2006. Dentro de este costo, el componente alimentario del consumo (CNA) representaba Bs 606.

Comparando los ingresos —estimado y declarado— de los quebradores que representan más del 90% del total de ocupados, con el costo de CBF, se observa que junto a sus ayudantes obtienen un ingreso declarado que está apenas 18% por encima de dicho costo y un ingreso estimado casi equivalente a este costo, pero solamente por un tiempo promedio de ocho meses al año. A juzgar por el aumento en el precio promedio por kilo entre 2006 y 2008, estas tendencias pueden haberse mantenido hasta ahora.

A su vez, los ayudantes asalariados del quebrado declararon el 2006 un ingreso mensual promedio de Bs 419; Bs 509 entre los hombres y Bs 314 entre las mujeres. Tres cuartas partes percibía un ingreso por debajo del SMN, con jornadas que en promedio estaban en torno a las seis horas, lo que entrega una medida de la subvaloración de su trabajo y los beneficios que esto conlleva para las empresas.

En resumen, si bien el aumento del precio por kilo ha favorecido un aumento en los salarios de los trabajadores que ganan a destajo, su obtención solamente por una parte del año y a expensas de la intensificación y prolongación de la jornada familiar por más de 20 horas/día, lleva a concluir que los trabajadores fabriles del beneficiado, en particular, los/las quebradoras obtienen salarios muy por debajo del valor de su fuerza de trabajo.

Por su parte, entre los trabajadores que ganan un monto fijo (5,2% de la ocupación total, 8,3% entre los hombres y 2% entre las mujeres), el salario promedio mensual asciende a Bs 1.023 ó el equivalente a dos salarios mínimos nacionales (SMN) de 2006<sup>35</sup>; en ese año, el salario mensual de los empleados y obreros estaba concentrado en el rango de 800 a 1.200 Bs y un porcentaje reducido ganaba por debajo del SMN. En ambos casos se encuentran elementos de inequidad en el tratamiento salarial por razones de género, frente a iguales requerimientos de calificaciones para el desempeño (Cuadro 49).

Contrastando los ingresos de los trabajadores con salario fijo con el costo de la canasta familiar fabril el 2006, se encuentra que el ingreso promedio de las mujeres empleadas no alcanzaba ni siquiera para cubrir el costo de la canasta normativa alimentaria, mientras que el salario promedio de los obreros no alcanzaba para satisfacer una CBF. Esta situación plantea una elevada precariedad salarial, sobre todo cuando se evidencia que solamente trabajan una parte del año en el beneficiado, en particular los obreros que permanecen por un tiempo promedio de 7,5 meses al año.

Estos indicadores permiten concluir que solamente el uso ilimitado de fuerza de trabajo barata permite que las empresas beneficiadoras puedan mantener ciertas condiciones de competitividad en los mercados, dado el bajo desarrollo de su capacidad productiva que posibilite condiciones para la mejora de su productividad.

---

<sup>35</sup> En 2006, el salario mínimo nacional fue fijado por el gobierno en Bs 500.

**Cuadro 49**

**Tramos de ingreso mensual según posición ocupacional y sexo, 2006**  
(En porcentaje)

Tramos de ingreso (Bs)	POSICIÓN OCUPACIONAL											
	Empleado/a			Obrero/a			Dueña/o de cuenta			Ayudante		
	TOTAL	SEXO Hombre	SEXO Mujer	TOTAL	SEXO Hombre	SEXO Mujer	TOTAL	SEXO Hombre	SEXO Mujer	TOTAL	SEXO Hombre	SEXO Mujer
<b>TOTAL</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 500	18,0	-	30,7	6,7	7,9	-	10,2	11,8	9,9	75,8	76,0	75,8
500 a 800	26,6	9,9	38,5	17,6	20,9	-	19,5	12,6	21,1	12,5	11,9	13,1
800 a 1.200	37,0	45,9	30,8	64,6	58,0	100,0	34,9	46,1	32,2	11,7	12,1	11,1
1.200 a 1.800	-	-	-	11,1	13,2	-	26,6	24,0	27,2	-	-	-
1.800 a 4.000	-	-	-	-	-	-	5,7	5,5	5,8	-	-	-
2.500 a 4.000	18,4	44,2	-	-	-	-	1,6	-	1,9	-	-	-
4.000 Bs y +	-	-	-	-	-	-	1,5	-	1,9	-	-	-
Promedio	1.023	1.666	566	842	845	825	1.202	996	1.247	419	509	314

**Fuente:** EHC - CEDLA, 2007.

**Elaboración:** CEDLA.

### *Prestaciones sociales*

El derecho a las prestaciones de salud está sujeto a un aporte patronal del 10% del total ganado de los trabajadores. En las beneficiadoras, la afiliación directa (titulares) debería cubrir a todos los obreros/as de planta, empleados y dueñas/os de cuenta. Además, cabría esperar que la afiliación indirecta (beneficiarios) abarque a la mayor parte de los ayudantes (menores de 18 años) por su condición mayoritaria de miembros de las mismas familias y a los cónyuges cuando están casados<sup>36</sup>. En la realidad, en 2006 solamente el 35,1% de los trabajadores declaraba estar afiliado a la Caja Nacional de Salud (CNS), con un porcentaje mayor entre las dueñas de cuenta (45,3%) y el más bajo entre los ayudantes (29,3%).

Toda vez que el empleador ha registrado a los trabajadores en el sistema, es el propio trabajador quien debe tramitar su incorporación como sujeto activo del mismo, pero ocurre que muchos trabajadores no efectúan este registro y, por lo tanto, no asisten a los servicios cuando los requieren. Entre las razones que exponen los obreros para no interesarse en el registro están el deficiente servicio que presta la CNS, la falta de personal médico y medicamentos. Debido a esto, es posible que el grado de afiliación se encuentre subestimado, sin que ello signifique desconocer que también existe un importante grado de elusión de la responsabilidad patronal para el ejercicio de este derecho (Cuadro 50).

---

<sup>36</sup> *Una conquista reciente de los trabajadores en el país ha sido la afiliación de los cónyuges hombres; sin embargo, la norma no incluye a las parejas por uniones de hecho, que es una forma frecuente de unión en las familias castañeras (más del 30%) lo que excluye tácitamente a los concubinos/as de la afiliación.*

**Cuadro 50**  
**Afiliación al seguro de salud según posición ocupacional, 2006**  
**(En porcentaje)**

	CATEGORÍA LABORAL EN EL BENEFICIADO				
	TOTAL	Empleado	Obrero	Dueña de cuenta	Ayudante de dueña de cuenta
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>No Afiliado</b>	<b>64,9</b>	<b>63,7</b>	<b>63,1</b>	<b>54,7</b>	<b>70,7</b>
<b>Afiliado</b>	<b>35,1</b>	<b>36,3</b>	<b>36,9</b>	<b>45,3</b>	<b>29,3</b>

**Fuente:** EHC - CEDLA, 2007.

**Elaboración:** CEDLA.

En cuanto al seguro de largo plazo (jubilación, vejez, riesgo profesional), a solicitud de los trabajadores se ha eliminado el aporte laboral a las Administradoras de Pensiones (AFP), afectando su derecho a la jubilación. La razón por la que se demandó la suspensión de los aportes se debió a que para jubilarse en el sistema privado los trabajadores tienen que compensar sus reducidos aportes (debido a sus bajos salarios) con un mayor tiempo de trabajo para lograr el “ahorro” necesario que les permita obtener una pensión de vejez hasta su muerte. En el caso en que no logran el ahorro suficiente, los trabajadores del beneficiado solamente podría jubilarse automáticamente a los 65 años recibiendo una pensión hasta que su ahorro se acabe<sup>37</sup>.

Si bien la edad de jubilación es a los 65 años<sup>38</sup>, para el cálculo del capital individual necesario para la jubilación la edad se ha fijado en 82 años para los hombres y 83 para las mujeres. Por lo tanto, los ahorros siempre resultan insuficientes para jubilarse con la renta mínima hasta la muerte. Una vez que el sector obtuvo la aceptación de su demanda mediante una Resolución Ministerial que autoriza la suspensión del pago de cotizaciones al sistema, los trabajadores solicitaron la devolución de los aportes realizados, los que han comenzado a ser devueltos.

---

<sup>37</sup> *Sobre el tema puede consultarse a Carlos Arze, et ál., en: La Reforma de Pensiones en América Latina, CEDLA, Informe Laboral No. 1, 2004; Debate Social No. 5, La Paz, CEDLA, 2008.*

<sup>38</sup> *La esperanza de vida en Bolivia es de 64,5; a pesar de esto, en el régimen privado de pensiones que rige para todos los trabajadores asalariados se ha elevado la edad de jubilación desde 55 a 65 años para los hombres y desde 50 a 65 años para las mujeres.*



Bajo el principio de la irrenunciabilidad de derechos, la Ley 3274 repone la obligatoriedad de los aportes y la fiscalización de las retenciones al seguro social obligatorio, por lo cual se puede considerar que este importante derecho para la protección en la vejez ha quedado en el “limbo” e incluso por fuera de las posibilidades abiertas para el acceso a una pensión de vejez, a partir de la inclusión de un componente de pensión mínima en el marco de las reformas parciales realizadas al sistema de pensiones por el actual gobierno.

### *Beneficios complementarios*

Los beneficios sociales solamente cubren a los trabajadores con relación de dependencia directa con las empresas. El aguinaldo, reconocido como un derecho adquirido por los propios trabajadores, es el único beneficio cuyo pago las empresas difícilmente pueden eludir; a pesar de ello, casi un 10% declara no haber recibido el aguinaldo el 2006, siendo los obreros en tareas distintas al quebrado los que tienen menos acceso. El pago de este beneficio se realiza por acuerdo entre la federación de fabriles y los empresarios mediante el cálculo del promedio de los tres últimos meses del salario; si éste fuera inferior al promedio salarial anual, el pago se realiza sobre el promedio más alto.

En años pasados, una movilización de los trabajadores, a la cabeza de la federación de fabriles, logró que las empresas reconocieran como un derecho el pago del “finiquito” o indemnización anticipada por tiempo de trabajo al finalizar cada temporada de beneficiado y su inclusión en la Ley 3274. Sin embargo, apenas un tercio

de los trabajadores de planta se beneficia del mismo, sobre todo en las empresas manufactureras (grandes y medianas); los empleados (hombres), obreros (jóvenes) y dueñas de cuenta (mujeres), en ese orden, son los más afectados con la falta de pago de este beneficio.

Al respecto, se ha encontrado que algunos empleadores, utilizan el pago del finiquito como un medio para dar por concluida la relación laboral antes que como un anticipo por tiempo de servicios; con esta práctica se otorgan la libertad de proceder selectivamente en la contratación para el siguiente año. Este comportamiento vulnera la norma cuyo espíritu estaba dirigido a otorgar un carácter indefinido a la relación contractual, es decir, a garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores.

Igual que en el resto del país, solamente el 7,4% declara haber percibido la prima anual que es otro beneficio conquistado por los trabajadores fabriles. Aquí también los empleadores suelen eludir esta obligación argumentando que no hubo utilidades en la empresa.

En cuanto a otros beneficios complementarios es notoria la ausencia de la vacación; si bien la nueva ley incorpora este derecho para mejorar las condiciones de trabajo, los empresarios argumentan que no corresponde por cuanto el tiempo de trabajo anual excepcionalmente supera los 11 meses de trabajo. Por lo tanto, no se acogen a la norma que considera al trabajo en el beneficiado como especial y sujeto a contratos por tiempo indefinido (Cuadro 51).

Por último, es importante hacer mención a un factor adicional que hace a la calidad de las condiciones de trabajo. Si bien la prohibición de todo tipo de discriminación

**Cuadro 51**

**Beneficios sociales entre los trabajadores con contrato, por posición ocupacional, sexo y edad, 2006**  
(En porcentaje)

	POSICIÓN OCUPACIONAL			SEXO			GRUPOS DE EDAD		
	TOTAL	Empleado	Obrero	Dueña de cuenta	Hombre	Mujer	14 a 17	18 a 24	25 y más
Aguinaldo	90,6	82,0	77,6	92,1	90,0	90,7	-	81,8	92,5
Finiquito	32,0	55,4	35,0	31,1	38,6	29,8	-	29,4	32,7
Prima anual	7,4	-	4,6	7,9	3,2	8,8	-	2,5	8,1
Otros	2,8	-	-	3,1	4,0	2,4	-	-	3,2
Ningún beneficio	11,0	18,0	17,9	10,1	13,6	10,1	100,0	20,7	8,9

*Fuente: EHC - CEDLA 2007.*

*Elaboración: CEDLA.*

de la mujer en estado de gestación y de los análisis médicos o clínicos de embarazo para su contratación están contenidas en normas específicas (Ley No. 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 no cumplen. En todos estos casos, los dirigentes sindicales no actúan claramente defendiendo el interés de los trabajadores y el ejercicio de sus derechos, sino que de diversas formas apoyan o justifican las decisiones empresariales.

En definitiva, en este recorrido sobre las condiciones laborales, se observa claramente que los empleadores aplican selectivamente la nueva ley y solamente en aspectos que son derechos que la práctica ha sancionado como irrenunciables para el trabajador y que son reclamados por los trabajadores.

## **Reflexiones finales**

Este análisis detallado de las condiciones laborales permite concluir que si bien se encuentran avances en la conquista de los derechos laborales que dispone la ley, su cumplimiento excluye a la mayor parte de los trabajadores del beneficiado de la castaña, quienes se hallan sujetos a condiciones de trabajo muy precarias y con elevados grados de desprotección social. Como en el resto del país, la correlación de fuerzas adversa a los trabajadores, les exige hoy más que nunca fortalecer su organización sindical y reorientar sus luchas sociales priorizando sus

intereses de clase por encima de los límites estrechos que impone el capital.

En la región del norte amazónico y, específicamente en Riberalta, la economía de la castaña sigue siendo el eje que articula el mercado de trabajo regional y local. A partir de esta centralidad, es posible vincular las condiciones de vida de la población con lo que ocurre en el ámbito del trabajo. Así se encuentra que siendo Beni y Pando dos departamentos afectados por elevados índices de pobreza, es en Riberalta, asiento de las empresas beneficiadoras, donde la población es la más pobre, con el 81,5% de sus habitantes sin capacidad para satisfacer sus necesidades básicas (Cuadro 52).

### **Cuadro 52**

#### **Pobreza por necesidades básicas insatisfechas, 2001 (En porcentaje)**

	<b>Población NO pobre</b>	<b>Población pobre</b>
<b>Riberalta</b>	<b>18,5</b>	<b>81,5</b>
<b>Beni</b>	<b>24,0</b>	<b>76,0</b>
<b>Pando</b>	<b>27,6</b>	<b>72,4</b>
<b>Bolivia</b>	<b>43,2</b>	<b>56,8</b>

**Fuente:** INE-Unidad de Análisis de Política económica y Social (UDAPE), 2005.

**Elaboración:** CEDLA.

**PARTE III**  
**LA MIRADA**  
**DE LOS**  
**DIRIGENTES**  
**SINDICALES**



**DIRIGENTES  
DE LA CONFEDERACIÓN  
Y LAS FEDERACIONES  
DEPARTAMENTALES**





*“Es necesario lograr que el conflicto de derechos tenga como marco el conflicto de intereses”* (Dirigente de la CSTFB).

## **Los informantes**

Para contar con la opinión de los dirigentes de la Confederación Sindical de Trabajadores Fabriles de Bolivia (CSTFB) y las federaciones departamentales de los trabajadores fabriles, con referencia a lo que acontece en el ámbito de las condiciones de trabajo, se han realizado entrevistas a 12 personas, 5 representantes en La Paz y El Alto, 2 en Cochabamba, 2 en Santa Cruz y 3 en Riberalta. Todos los entrevistados antes de ocupar el cargo actual fueron dirigentes de sindicatos de base en empresas que pertenecen a los rubros de alimentos, textiles y prendas de vestir<sup>39</sup>.

## **Situación actual de la industria manufacturera**

Los dirigentes de las federaciones consideran que la situación de la industria manufacturera es muy vulnerable y se encuentra amenazada por el nuevo contexto de crisis internacional, especialmente en aquellos rubros y segmentos cuyo desempeño depende de los mercados de exportación. La caída de la demanda y/o de los precios

---

<sup>39</sup> *Un representante de la confederación pertenece a un rubro distinto. Ha sido elegido por su visión del conjunto y la cartera que ocupa: Secretaría de Conflictos.*

en los principales mercados de destino, las recientes prohibiciones para exportar o la definición estatal de cuotas para la venta externa de algunos productos, así como la eliminación de los aranceles preferenciales para la exportación al mercado norteamericano, habrían puesto en evidencia tanto la fragilidad de la inserción externa como los límites del mercado interno como alternativa para la realización de la oferta de los bienes industriales que se producen en el país.

Desde esta percepción, que aparece como la predominante, se afirma que los rubros de alimentos y textiles (Santa Cruz), textiles y prendas de vestir (La Paz y Cochabamba) y castaña (Riberalta) son los más afectados desde la irrupción de la crisis con efectos inmediatos sobre el empleo y las condiciones de trabajo:

*“En el sector textil de Cochabamba, en las tres empresas más conocidas como son SENDTEX, ASARTI y FOTRAMA igual estamos luchando porque las prendas se sigan exportando a EEUU, los mercados de allá dan mayor precio por lo cual se ha estado invirtiendo, pero lamentablemente ya no se están haciendo pedidos” (CBBA).*

*“La falta de mercados afecta negativamente al sector, porque ocasiona que los precios bajen y no se tenga garantizado el mercado de la zafra de la castaña del 2009”; “las exportaciones bajaron y por tanto los empresarios no están pagando completo a las obreras, pero ellas no exigen mucho a las empresas porque de lo contrario van a haber muchos despidos” (RB).*

*“La suspensión del ATPDEA que afecta al rubro textil, significa despidos y bajos salarios (LPZ)”; “los decretos de prohibición son los que afectaron a los que exportan*

*productos alimenticios como SAO y Aceite Rico, al reducir sus exportaciones redujeron personal y siendo que el mercado interno es pequeño, entonces a estas empresas no les conviene producir sólo para Bolivia”(SCZ).*

*“El problema del ATPDEA es algo que como federación no conocíamos en profundidad y recién hemos investigado y nos dimos cuenta de que un gran sector de empresas de Cochabamba exportan con esas preferencias arancelarias en los rubros de muebles y textiles” (CBBA).*

El énfasis puesto en la pérdida de dinamismo de las exportaciones y sus efectos sobre la caída de la producción y el empleo, contrasta con la poca atención que otorgan los dirigentes a lo que sucede con los segmentos que orientan sus ventas al mercado interno, más allá de menciones reiteradas a los efectos negativos que tendría un eventual incremento de las importaciones legales, el contrabando o la continuidad de las ventas de ropa usada.

En otros términos, a pesar que los informantes pertenecen a sindicatos de empresas con diferentes grados de desarrollo tecnológico, en el análisis del desempeño sectorial su mirada no se dirige a problemas tales como la falta de inversión e innovación tecnológica y la baja productividad con la que operan las empresas, que son factores que paulatinamente vienen erosionando la capacidad productiva y las posibilidades competitivas del sector tanto en el mercado externo como interno. Estos factores están presentes solamente en la opinión de un dirigente de la confederación, a cuyo juicio la baja formación de capital fijo se ha convertido en el problema central que amenaza a la dinámica sectorial *“las empresas del sector no invierten en el país, no existe renovación de tecnolo-*

*gía, las mismas máquinas trabajan siete u ocho años, las ganancias se lo llevan afuera”, señala (LPZ).*

Por otro lado, casi todos los dirigentes centran su opinión en los efectos inmediatos de la desaceleración en el crecimiento del producto sectorial —que se habría iniciado a finales del 2008— sobre la situación de los trabajadores. Coinciden en señalar que actualmente *“el verdadero problema del sector está en las condiciones en las que trabajan los obreros —en particular en las empresas exportadoras— que son precarias, están fuera de la Ley y no se respeta sus derechos laborales, mientras los empresarios se enriquecen a costa de explotar cada vez más a los trabajadores”* (CBBA; SCZ). Perciben que la crisis amenaza con profundizar esta tendencia con efectos sobre una mayor precarización de las condiciones de trabajo.

El cierre de empresas, los despidos, la extensión de las jornadas laborales, la reducción de los salarios o el rezago en su pago —que ya habrían comenzado a tener lugar— serían sus primeras manifestaciones, frente a la impotencia de los sindicatos. Así, un dirigente de la Confederación decía que *“en las empresas han empezado a despedir compañeros; los que están asegurados (permanentes) casi no tanto, los que tienen contrato (temporal) son los más frágiles y el sindicato no ha dicho nada porque como no son afiliados se han ido así nomás; ahora los que quedan están trabajando el doble de lo que trabajaban antes porque son ellos los que están haciendo un esfuerzo grande, son ellos los que van a cubrir ese coste de la caída de la actividad”* (LPZ).

Por último, no está ausente la visión que, siguiendo el

discurso empresarial, hace un retrato justificativo de la respuesta del capital frente a la irrupción de la crisis: *“estamos viendo que tanto los trabajadores como los empresarios nos vemos afectados con esto del cierre de empresas y los empresarios se dan el lujo de despedir a los trabajadores, son despidos injustificados. Pero vemos que no hay otra alternativa para los empresarios porque no hay pedidos como hace unos cuantos años atrás”* (LPZ).

### **Políticas públicas sectoriales**

Un grupo mayoritario de los dirigentes de las federaciones departamentales de fabriles opina que no existen políticas públicas que beneficien al sector. Plantea que las políticas activas están destinadas a otros sectores donde el Estado puede generar mayores impuestos y divisas como es el caso de la minería, pero que no tiene políticas para el sector industrial. Por lo señalado, algunos dirigentes sostienen que las empresas manufactureras todavía están sujetas a las condiciones creadas por el D.S. 21060 que proporcionó el marco normativo para la aplicación de las políticas neoliberales en el país desde 1985.

Otros identifican políticas que perjudican al sector como la prohibición de exportación de aceites y carne establecida por decreto en 2008; señalan que a este panorama se suma el cierre de oportunidades de acceso a mercados externos con aranceles preferenciales (ATPDEA) y la lenta apertura de nuevos mercados como los de Venezuela o Brasil prometida por el gobierno, lo que estaría afectando negativamente a las ventas externas. Otros identifican más a las políticas que permiten la internación legal de ropa usada y la permisividad de las autoridades

frente al contrabando como otros factores que afectan el mercado para las ventas internas.

Frente a este entorno restrictivo, algunos opinan que una política pública debe orientarse a estimular el crecimiento del sector para la generación de nuevos empleos, señalando que *“no hay políticas públicas o políticas estatales que vayan a incentivar al sector o al rubro fabril para que no solamente sigan manteniendo las fuentes de trabajo sino que amplíen su capacidad productiva para que crezcan (los puestos de trabajo), entonces esto es una iniciativa propia de los privados, están ellos tratando de salir adelante por su propia cuenta y hay muy poco apoyo en realidad de parte del gobierno. De allí que los obreros tienen que estar dependiendo de lo que el empresariado dice o define”* (SCZ). Esta opinión expresa claramente que, en condiciones de pequeñez relativa del sector manufacturero, la correlación de fuerzas va a estar siempre del lado empresarial y por ello la necesidad de ampliar la capacidad productiva a través de la inversión pública y privada en el marco de políticas industriales.

Al otro lado, otro grupo minoritario de dirigentes considera que *“existen políticas públicas que no sólo benefician a la clase obrera, sino al conjunto de la población en el actual ‘proceso de cambio’, entre éstas “la nueva Constitución Política del Estado (NCPE), que prevé avances para el sector; la imposición de un salario mínimo nacional y su incremento obligatorio”* (pero que) *“el problema está en el Ministerio de Trabajo donde los funcionarios en vez de hacer cumplir lo que dice el decreto supremo —como el incremento salarial del 10% del 2008— no lo han hecho cumplir, porque son conciliadores. La política que se*

*aplica desde el Ministerio de Trabajo no va conjuntamente con este proceso de cambio que se plantea el gobierno (LPZ). Reforzando esta visión, un entrevistado concluye que las políticas negativas que afectan a los trabajadores del sector son principalmente aquellas que “plantean la convivencia con los ‘explotadores’ y la conciliación con el empresario” (LPZ).*

Por último, otro dirigente considera que las amenazas para el desempeño del sector se originan en dos procesos que actualmente están en curso, resumiendo así su percepción: *“yo creo que no hay una política pública clara con relación al sector productivo industrial, los gobiernos hasta hoy han desatendido totalmente; como le decía se ha inundado el mercado de productos extranjeros, de productos de contrabando y vía importación legal [...]; pero además se ha establecido—en el caso de las ciudades donde hay cierta organización sindical— una relación prebendal desde el Estado con estas organizaciones. De tal manera que, al subordinarlos a las políticas públicas estatales y quitarle autonomía de acción a los movimientos sindicales, se está conduciendo (al sector) a una especie de estancamiento” (CBBA).*

En términos de las políticas activas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, se menciona al D.S. 28669, de mayo de 2006, que restituye la vigencia de las normas referidas a la estabilidad laboral que habían sido abrogadas de facto en el artículo 55 del D.S.21060. En unos casos, para dar cuenta de su limitado efecto en la erradicación de las prácticas de uso flexible y a bajo costo de la fuerza de trabajo: *“el gobierno lanza un 28699, lanza una serie de medidas pero en su práctica desde el Estado es abso-*



*lutamente neoliberal, entonces si eso ocurre en el propio Estado que es lo que estará pasando en otras empresas del sector privado [...]. Nosotros hemos planteado que se pueden implementar políticas muy simples y concretas como políticas públicas de protección al trabajador (CBBA). En otros casos, para señalar que es una medida que beneficia de alguna manera, por ejemplo, “porque está permitiendo la posibilidad de organizar sindicatos jóvenes” (LPZ).*

Es importante destacar que ninguno de los entrevistados asocia las actuales condiciones de trabajo —sobre todo la inestabilidad laboral y los bajos salarios que predominan en el sector— como otros factores que en el largo plazo mantienen el consumo de los hogares y, por lo tanto, las ventas en el mercado interno en límites muy estrechos que afectan al propio desarrollo de la actividad manufacturera.

## **Situación general de las condiciones de trabajo**

Para los dirigentes de las federaciones, las condiciones de trabajo en el sector son en general malas y se manifiestan a través de diferentes indicadores que se encuentran presentes con mayor o menor intensidad en la gran industria y la manufactura moderna, pero que predominan como rasgo característico en la manufactura y las formas de cooperación simple en particular, cuando se trata de las unidades económicas de menor tamaño. Entre los indicadores que se mencionan destacan por su importancia los siguientes:

- Inestabilidad laboral.
- Salarios bajos y pagados con retraso.
- Jornadas laborales más allá de las 8 horas.
- Baja cobertura de la seguridad social.

- Subcontratación sin derechos laborales.
- Interferencias patronales a la sindicalización.
- Vulneración del derecho a la sindicalización (manufactura).

En conjunto, estos aspectos remiten a un proceso de precarización del empleo fabril, a los que se suman otros como la falta de seguridad industrial y el desconocimiento de la ley de higiene y salud ocupacional que repercuten negativamente sobre la salud de los obreros. En particular, los dirigentes de Santa Cruz y Cochabamba señalan como problemas generalizados las temperaturas altas, los lugares cerrados de trabajo y la falta de ventilación, que llevan a que muchos trabajadores terminen exhaustos su jornada de trabajo; asimismo, en la mayor parte de las empresas exportadoras de alimentos los obreros estarían expuestos a toxinas y, en el rubro de textiles, a la contaminación con químicos, sin embargo, no se dota de ropa de trabajo y excepcionalmente se cumple con las normas y estándares de seguridad para prevenir riesgos.

En opinión de un dirigente, el análisis de las condiciones de trabajo debe dividirse separando dos segmentos: uno, conformado por empresas que están por mucho tiempo en el mercado, como por ejemplo Manaco, Taquiña y Unilever, que tienen una gran tradición sindical y *“en gran medida son referente de respeto a los derechos laborales”*; otro, integrado por las empresas nuevas (generalmente pequeñas) o las que son producto de la externalización de tareas(subcontratistas), con sindicatos débiles o sin sindicatos, donde los trabajadores son en su mayoría jóvenes de ambos sexos, en gran porcentaje

eventuales, *“que desconocen los derechos laborales y trabajan en condiciones de maltrato y terror creado por los dueños”* (CBBA).

De forma similar, un dirigente de La Paz hace una diferencia entre las empresas *“buenas”*, donde se respeta a los obreros y sus derechos y las que vulneran los derechos y *“sólo quieren exprimir al trabajador para ganar más, como en el caso de las textileras y confeccionistas”*.

Consultados respecto a qué habría que hacer para comenzar a revertir el cuadro de precariedad laboral que afecta a la mayor parte de los trabajadores del sector, la opinión de los dirigentes se dirige a una amplia gama de posibilidades de acción que pueden agruparse en cuatro grandes grupos no excluyentes. En orden de importancia estos son:

- i) Lograr que sean los mismos obreros quienes ejerzan sus derechos y reclamen por la mejora de sus condiciones de trabajo.

La mayor parte de los informantes otorga centralidad a este aspecto desde diversas miradas: *“La única forma es (a través de) la unidad de la organización y la movilización, no hemos encontrado otra forma; donde ha habido un despido hemos logrado establecer una especie de solidaridad de clase y esto nos ha permitido la victoria en varias partes. Hemos establecido formas de acción donde, desde el sindicato más grande hasta el más pequeño, nos solidarizamos con una demanda de una fábrica pequeña y hemos optado por los ampliados zonales, donde hay conflicto se convoca a un ampliado de base de los fabriles*

*y vamos a dar un apoyo solidario a los compañeros y compañeras que están en conflicto y se ha dado mucha fuerza en los lazos de esta red de solidaridad; entonces creo eso es importante, no solamente crear un tejido social fabril sino un tejido social con la comunidad de tal forma que la comunidad participe de forma solidaria y recíproca en la solución de los problemas” (CBBA). “Se debe concientizar a las bases sobre el respeto a los derechos laborales” (LPZ, CBBA, SCZ, RIB).*

- ii) Exigir el respeto a las leyes laborales y la fiscalización por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo.

La mayor parte de los dirigentes considera también que el ministerio del ramo “*no tiene capacidad para hacer cumplir las normas, y si no hay alguien (una autoridad) que haga cumplir esa norma, no lo va a hacer el trabajador; el trabajador antes que lo despidan va a aceptar lo que dice el patrón*” (CBBA, LPZ). En opinión de los dirigentes, el reto es lograr que sea el lugar de resolución de reclamos exigiendo el cumplimiento de la ley y la sanción de las infracciones. Se trataría de superar el mecanismo habitual de traslado de las denuncias a la justicia “*que va en contra del obrero, porque los juicios se resuelven a favor de la empresa*” (SCZ).

Con la crisis, que ya se deja sentir en el país, no existe ley que se cumpla, señalan algunos entrevistados, “*aborita están luchando con una empresa porque no quieren pagar vacaciones, están renuentes dice que*

*no tienen plata. Ahora, en dos empresas más, se está peleando en ese sentido para que se pague los beneficios sociales” (RIB).*

- iii) Crear más fuentes de trabajo y mejorar los salarios.

Este desafío es considerado como el principal por uno de los informantes, señalando que la presión por los pocos puestos de trabajo existentes siempre actúa en contra de los trabajadores, por lo tanto, esta debería ser *“una tarea prioritaria del gobierno” (LPZ).*

Finalmente, opinan que otras acciones deben dirigirse a mejorar los salarios y garantizar la estabilidad laboral, dos retos que se consideran ineludibles para comenzar a enfrentar la precarización de las condiciones de trabajo.

## **Condiciones específicas de trabajo**

### ***Contratos de trabajo***

Los tipos de vínculos laborales que se establecen en los rubros seleccionados son diversos, por tiempo indefinido, por plazo fijo, eventual o por obra, este último como modalidad generalizada en los procesos de subcontratación. Los dirigentes reportan que estas diferentes formas contractuales se combinan en casi todas las empresas y la mayoría reporta una elevada rotación laboral que afecta aproximadamente al 20% de los trabajadores.

Consultados sobre su opinión respecto a las prácticas de subcontratación, casi todos reconocen que la

externalización de una parte de las tareas propias de la empresa para su ejecución a cargo de subcontratistas o la realización de una parte del proceso de trabajo mediante terceros que subcontratan a trabajadores dentro de la misma planta, son modalidades contractuales que se han difundido ampliamente en los rubros seleccionados. Todos los dirigentes rechazan en forma tácita esta forma de vínculo laboral con argumentaciones que van desde la defensa de los derechos laborales de todos los obreros, hasta su consideración como un mecanismo dirigido a exacerbar la competencia desleal entre los propios trabajadores.

Quienes argumentan su rechazo en defensa de los derechos laborales, afirman que *“son formas de aprovecharse de la necesidad (sobre todo) de los jóvenes que son explotados; pero además la subcontratación es una forma ‘camuflada’ de negar los derechos laborales a los obreros”* (CBBA). *“Los compañeros subcontratados están produciendo un producto de una empresa, un producto que es de ellos, por lo tanto, no pueden desconocer los derechos de los trabajadores”* (LPZ). *“La subcontratación es una forma de condenar a los trabajadores a la indigencia por falta de protección de sus derechos; deberían abrogarse las leyes que permiten la subcontratación”* (SCZ).

En medio de estas posiciones, los entrevistados ponen como ejemplo a dos industrias instaladas en La Paz (alimentos y bebidas) donde existen 550 obreros subcontratados en las tareas de almacenaje, carga y otras distribuidas en las distintas secciones de las plantas, quienes intentaron organizarse para formar un sindicato, sin embargo, la respuesta de los subcontratistas fue más

rápida: los despidieron a todos después de suscribir un contrato por tres meses.

Al respecto es interesante contrastar las opiniones de dos dirigentes. Uno que considera que las *“autoridades, como el Ministerio de Trabajo, no fiscalizan las condiciones de los obreros subcontratados y cuando conocen de casos de vulneración de los derechos laborales, sólo se remiten a la conciliación (LPZ)”*. Otro que plantea que *“es el mismo gobierno el que hace uso de la subcontratación con contratos a plazo fijo de miles de jóvenes profesionales a los que llama “consultores” negándoles derechos, seguro y prestaciones sociales; entonces cómo se puede pedir a la empresa privada que se haga cargo de los subcontratados, allí lo que interesa es la ganancia”*(CBBA).

Dos dirigentes añaden nuevos elementos a esta discusión cuando manifiestan que el Ministerio de Trabajo permite la operación de empresas intermediarias que proveen de mano de obra a las subcontratistas, entre éstas a dos grandes agencias de contratación, una en Cochabamba y otra en Santa Cruz que *“son empresas grandes de servicios, eso hacen, contratan trabajadores y van metiendo a una y a otra empresa, ganando de esos pobres trabajadores, pero no cumplen lo que estipula la ley, beneficios sociales, derechos laborales, seguro en la caja de salud y todo eso; mucho menos pueden aportar o tener alguna esperanza de jubilarse cuando sean viejos. Cuando botan a los trabajadores por algún motivo y ellos quieren cobrar beneficios sociales, esa empresa no está inscrita en ningún lado, algunas son fantasmas”* (SCZ).

Por su parte, quienes argumentan su rechazo por razones de competencia entre los propios trabajadores, no

entienden a la subcontratación como una forma de vínculo laboral que elimina derechos laborales, sino como una amenaza a su propia estabilidad laboral y condiciones de trabajo. Así, por ejemplo se plantea lo siguiente: *“como dirigente le digo no tenemos trabajo en la misma fábrica y que saquen trabajo a otras fábricas a otros talleres [...] no nos parece; pero en eso está el compañerismo, deberíamos de apoyar, pero llega un momento en que nosotros somos los que nos vemos sin trabajo; si vemos que sacan trabajos a otros talleres, nosotros les pedimos a los empresarios que tengan una prioridad para dentro de la fabrica”* (LPZ).

A fin de evitar la mayor explotación de los trabajadores y reconociendo que esta práctica ya se ha instalado en el sector, la opinión de un dirigente resume la posición mayoritaria de los informantes: *“debe ser la empresa contratante la que asuma toda la responsabilidad por los obreros subcontratados, porque el producto que están realizando sea dentro fuera de la empresa, es para la empresa y por tanto, están trabajando para la empresa”* (LPZ, RB, CBBA, SCZ). Además, apela a la normativa vigente para sustentar su opinión recordando que *“la LGT dice que toda persona que haga un producto o trabaje en la producción de una empresa es trabajador de esa empresa, no habla de subcontratación, por eso se debe cumplir con la Ley”* (LPZ). En efecto, la modalidad de vínculo laboral vía subcontratación no está normada por el derecho del trabajo contenido en la legislación laboral vigente.

El primero de mayo de 2009, el gobierno emitió el D.S. 0107 dirigido a incorporar a los trabajadores subcontratados a la Ley General del Trabajo. Luego de considerar que *“pese a la legislación vigente han proliferado moda-*



*lidades de subcontratación, tercerización y externalización como estrategias ilícitas para eludir las relaciones de dependencia laboral*”, el D.S. establece lo siguiente:

- i) Empresas subcontratadas (Art.2). Se presume la existencia de relación de dependencia laboral entre la empresa subcontratada y las o los dependientes directos de ésta; las prácticas que tiendan a evadir relaciones típicamente laborales se sujetarán a sanciones tales como la multa y el pago de derechos conculcados con retroactividad a la fecha de contratación original.
- ii) Cláusula obligatoria (Art.3). Toda empresa que requiera contratar a otra deberá incluir en el contrato de servicios una cláusula que establezca que la empresa subcontratada dará cumplimiento a las obligaciones sociolaborales respecto de sus trabajadores (as).

Sobre esta norma se pueden efectuar dos consideraciones. Por una parte, supone el reconocimiento legal de esta modalidad de vínculo contractual; por otra, exime de toda responsabilidad a la empresa principal al trasladar todas las obligaciones que emergen de la relación laboral a las empresas subcontratistas o terceras.

Al respecto, si bien los dirigentes consideran que debe existir responsabilidad de las empresas subcontratistas, advierten que normas de la naturaleza del D.S. 0107 no van a lograr que los trabajadores subcontratados sean incorporados como sujetos de la Ley General del Trabajo: *“las mismas empresas subcontratistas son ilegales o no*

*están inscritas (en los registros de empresas) y cuando hay reclamos, ninguna autoridad hace que se cumplan las leyes. Son los empresarios que acuden a estas prácticas por lo que primero el Estado debe obligarles a que sean ellos quienes cumplan con la ley y recién estos obreros van a estar protegidos” (SCZ).*

Incluyendo la mirada de los dirigentes, el D.S. 107 se aleja de la propuesta realizada por la propia Confederación Sindical de Trabajadores Fabriles de Bolivia (CS-TFB) que a la letra plantea *“las empresas y entidades que hayan tercerizado (subcontratado), en cualquiera de sus formas, el servicio de una o más empresas y/o contratistas para que éstas desempeñen actividades análogas a la que realizan los trabajadores en tareas propias, regulares y permanentes de la empresa o entidad, deberán incorporar a todo el personal tercerizado en sus planillas de salarios, tomando como fecha el primer día en que estos empezaron a trabajar en la empresa tercerizada”*. Es decir, para lograr la incorporación de los obreros de las empresas subcontratadas a la legislación laboral, esta propuesta asigna la responsabilidad principal a la empresa contratante y no a la tercera o subcontratista<sup>40</sup>.

La otra posición sobre qué hacer para proteger los derechos de los trabajadores subcontratados viene de los dirigentes de Cochabamba quienes consideran que este desafío debe enfrentarse con la lucha interna, dado *“que existen sindicatos que toleran la existencia de empresas y obreros subcontratados por sus mismas empresas, permi-*

---

<sup>40</sup> Esta propuesta forma parte de un conjunto más amplio de anteproyectos de ley elaborados por la CSTFB para la reglamentación de la actual Ley General del Trabajo.

*tiendo la precarización del trabajo de esos obreros*". Es decir, al mismo tiempo que denuncian la permisividad de los dirigentes de base frente a la subcontratación, plantea la necesidad de un trabajo político y organizacional interno (empresa matriz) y entre los trabajadores de las empresas subcontratistas *"para que sean ellos mismos los que puedan sindicalizarse"* y exigir sus derechos (CBBA).

A pesar que esta opinión está presente entre los dirigentes de las otras ciudades, casi todos consideran que es difícil organizar a los obreros subcontratados, dado que están dispersos en muchas empresas y en un número por debajo del mínimo legal establecido para conformar un sindicato, *"generalmente las subcontratistas organizan grupos de 14 a 15 obreros en distintos talleres"* (SCZ).

Otros mencionan que se han hecho denuncias de violación de derechos laborales ante la autoridad competente, incluso se logró llevar a los inspectores laborales hasta el lugar, pero no consiguieron permiso para ingresar. Por eso plantean que es difícil organizar a los obreros de las subcontratistas, *ni siquiera el Ministerio de Trabajo puede acceder a esas empresas*", dicen varios dirigentes.

Por lo señalado, es posible que los beneficiados con el D.S. 0107 sean nuevamente los grandes contratistas y no los obreros. Tal como lo ha definido la norma, los trabajadores subcontratados deberán luchar individualmente por sus derechos, por cuanto la LGT establece que el número mínimo de obreros para conformar un sindicato de empresa es de 20 personas. Como dicen los dirigentes, la subcontratación supone, las más de las veces, la atomización de los trabajadores y este aspecto no ha sido tomando en cuenta por el gobierno. Por lo tanto el D.S.

107, como otras normas, corre el riesgo de pasar a formar parte de la letra muerta de la ley, con el agravante que, en su paso, legaliza la subcontratación.

En el caso específico de Riberalta, los dirigentes señalan que la federación aún no ha planteado que los ayudantes subcontratados por los dueños de cuenta sean directamente contratados por las empresas tal como establece la ley especial 3274. Respecto de la responsabilidad para con los subcontratados, si bien no se habría discutido ese tema orgánicamente, consideran que *“deben ser los empresarios los que contraten directamente a los ayudantes y cumplan con los derechos laborales, ya que éstos, trabajan y producen para la empresa”*. No obstante y, contradictoriamente, señalan que no existen acciones encaminadas desde la federación para organizar a los ayudantes, *“por su condición de obreros sin relación directa con la empresa no se los puede sindicalizar, solamente se trabaja en apoyo a los dueños de cuenta que sí están sindicalizados”* (RIB). Bajo estas consideraciones, los derechos del 60% de los obreros de la castaña quedan al margen de protección legal.

Si bien lo que ocurre en el sector del beneficiado de la castaña es un caso extremo, en términos del número de obreros sujetos a la subcontratación, el porcentaje de trabajadores bajo esta modalidad contractual, que eventualiza y desprotege el empleo, es elevado y creciente en los rubros seleccionados. Esto lleva a cuestionar la afirmación de muchos dirigentes respecto a que a mayor tradición sindical mayor protección de los derechos de los trabajadores. En realidad esta afirmación es válida solamente para el núcleo estable que se ocupa en las tareas centrales de

los procesos de trabajo o que requieren habilidades específicas para su desempeño, como se verá a continuación.

### *Estabilidad Laboral*

Para los dirigentes de la confederación y las federaciones departamentales, son pocas las empresas que respetan la estabilidad laboral a pesar de las nuevas disposiciones del gobierno. Se subraya que la libertad para el despido sin sujeción a las causales establecidas por ley sigue siendo amplia, tanto en lo que hace a los despidos individuales como colectivos.

Los despidos individuales injustificados son constantes y los dirigentes reportan como una de sus acciones más frecuentes su representación ante los empresarios y las autoridades del ramo para lograr la reincorporación de los afectados. Tampoco los despidos colectivos parecen ser parte de situaciones excepcionales, sino otra forma habitual de ruptura de la relación laboral que se amplía a medida que se comienzan a sentir los efectos de la crisis internacional sobre la actividad manufacturera en el país, en particular, en los rubros seleccionados<sup>41</sup>.

Los entrevistados coinciden en señalar que la salida de las empresas se presenta de dos formas: una, directa por decisión o imposición empresarial y otra indirecta ocasionada por el desánimo de los trabajadores frente a sus bajos salarios, sus precarias condiciones laborales y el hostigamiento patronal para quebrar la voluntad del trabajador.

---

<sup>41</sup> *Información oficial reciente muestra que en 2008 el crecimiento de la industria manufacturera fue de 3,7%, muy por debajo del que se registró en 2007 (6,5%). De allí que el escenario en el que se realizan las entrevistas (enero-febrero de 2009) puede calificarse como de drástica desaceleración de la dinámica sectorial.*

Se reitera que el D.S. 28669 no garantiza la estabilidad laboral y que eso se debe a la situación social, económica y política del país que hace inestable el trabajo. Un dirigente cruceño opina que ni el 10% de las empresas en esa ciudad estarían cumpliendo las normas que buscan garantizar la estabilidad laboral y concluye afirmando que *“en este sentido, los obreros siguen expuestos a la libre contratación”*.

Con relación a los despidos indirectos las opiniones ilustran las formas en que se promueve la rotación laboral, cuando se expresa que *“los salarios bajos llevan a que en muchos casos los obreros se vean obligados a buscar mejores condiciones, haciendo inestable su situación y aumentando la precariedad entre los mismos obreros”* (CBBA). También cuando se señala que *“aún existen despidos injustificados o indirectos por medio del amedrentamiento y hostigamiento para conseguir que el obrero renuncie”* (LPZ) o, finalmente cuando se afirma que *“los empresarios se siguen dando maneras para que el trabajador pierda su fuente de trabajo, están aburriendo a los trabajadores, entonces el trabajador opta por retirarse”* (LPZ).

Respecto a los despidos colectivos, los entrevistados reportan varios casos, entre éstos los ocurridos en tres empresas de Cochabamba (aceites, prendas de vestir, textiles), dos de La Paz (prendas de vestir) y dos de Santa Cruz (textiles y alimentos), casi todas del segmento de la gran industria y la manufactura moderna, donde los despidos colectivos siempre han existido, pero son más frecuentes en la actual coyuntura. Un dirigente paceño expresa: *“nosotros tenemos que decir que ningún empresario ha garantizado la estabilidad laboral, hoy en día*

*hay despidos camuflados, tenemos una industria que se ha cerrado con el pretexto que el comercio ya ha cesado, ya no hay ventas y se despide a todos los trabajadores”.*

Los dirigentes hacen conocer sus acciones de denuncia ante las autoridades y de presión a los empleadores para frenar los despidos colectivos, así como los resultados positivos que se han logrado en algunos casos: *“la primera cosa que hacemos es denunciar ante la autoridad competente, porque definitivamente nosotros creemos que esa debería ser la vía y no directamente la vía de las medidas de hecho o de fuerza para impedir algo que está normado; la federación no va a decretar un paro o una huelga porque no están cumpliendo y listo, sino que debemos denunciar y luego recién amenazar con medidas de hecho, entonces hacemos marchas, hacemos alguna huelga de hambre [...] todo para exigir que se cumpla la ley, es increíble y contradictorio que nosotros tengamos que llegar a eso para hacer que se cumpla la ley, cuando la ley debería cumplirse tal como dice”* (SCZ).

Por último, matizando las anteriores opiniones, un dirigente de La Paz opina que los despidos no constituyen un problema central *“debido a que los sindicatos cuentan con un instrumento de defensa de las fuentes laborales como es la ley, los casos de despido no son frecuentes y de ahí que los mismos trabajadores reconocen a la estabilidad laboral como un derecho. Por tanto si no existe una causal, no puede haber despidos”*. En este mismo sentido y aclarando que la condición para que esto ocurra es que exista sindicato, otro dirigente que viene de una industria con amplia tradición sindical considera que *“la estabilidad laboral sólo se garantiza en las empresas*

*donde existen sindicatos, en el resto no sirve de mucho porque no existe inspección por parte del Ministerio de Trabajo” (LPZ).*

Como se ha podido conocer en el estudio cuantitativo y a través de las opiniones respecto a la subcontratación, esta afirmación respecto a la garantía de estabilidad laboral en las empresas que tienen sindicato es sólo parcialmente cierta. Por esta razón, frente al avance de la incertidumbre en el trabajo los dirigentes recomiendan: i) mantener la unidad y solidaridad de clase frente a los despidos; ii) acciones conjuntas (inter-sindicales) para la defensa de la estabilidad laboral cuando se dan despidos; iii) que sean los sindicatos —por medio del pliego petitorio y la negociación colectiva— quienes defiendan la estabilidad para evitar represalias que afecten individualmente a los trabajadores.

### ***Jornada Laboral***

De acuerdo con la opinión de todos los dirigentes la jornada laboral promedio se ha incrementado en la industria manufacturera. Tomando como referencia a los rubros seleccionados, en La Paz la duración normal promedio de la jornada diaria estaría en el rango de 10 a 12 horas, en Cochabamba entre 9 y 12 horas, en Santa Cruz y Riberalta entre 8 y 12 horas.

Los dirigentes de La Paz coinciden en señalar que ya no se respeta la jornada de ocho horas<sup>42</sup> y que ésta sólo rige en pocas empresas donde se trabaja en tres puntas

---

<sup>42</sup> Ningún dirigente hace mención a la jornada legal diferenciada entre hombres y mujeres.



(turnos). Concluyen que actualmente la jornada normativa se ha convertido en la “*jornada mínima de 8 horas*”.

Un dirigente de la Confederación sintetiza la situación actual de la jornada laboral expresando que existen tres tipos de empresas:

- i) Las que cumplen la jornada de 8 horas, que son las menos.
- ii) Las que establecen jornadas que exceden las 8 horas pero pagan por horas extraordinarias de trabajo (HE).
- iii) Las que no cumplen con el pago de las HE y las extienden por producto y avance a destajo con sujeción a metas preestablecidas.

Para los dirigentes de La Paz, la segunda y tercera modalidad se han impuesto en la actualidad debido a que los empresarios prefieren aumentar las HE antes que contratar a más obreros con el objetivo de ahorrar los costos colaterales al salario. Esta percepción se ratifica con la opinión de los dirigentes de Cochabamba que van todavía más allá para ubicar su situación en la tercera modalidad cuando señalan: “*no existen HE en las industrias de Cochabamba, porque es ‘una obligación’ trabajar por encima de las 8 horas, es decir, no se reconoce (el pago) de las HE, bajo esas condiciones, es más rentable, pues hay menos obreros y más HE*”. A su vez, los dirigentes de Santa Cruz opinan que si existe una extensión de la jornada laboral, pasa por un acuerdo obrero —patronal y, por lo general, se sujeta al pago de horas extras.

A partir de estas constataciones, es importante mostrar cómo ven los dirigentes este cambio que, sin duda, lleva a un mayor desgaste físico de la fuerza de trabajo y empeora sus condiciones de reproducción en el ámbito familiar y social.

En unos casos, refiriéndose a lo que sucede en sus propias empresas opinan a favor de la extensión de la jornada de trabajo: *“la jornada normal es de 12 horas diarias y es conveniente para los obreros, pues aumentan su salario con esas HE”* (SCZ); *“en el caso de algunas secciones, dependiendo de las empresas, la jornada laboral llega a 12 horas, como en horneado de 6 a 18, pero se les reconoce HE”*(RIB); *“es obvio que el tema (jornada extendida) pasa por pagar HE aunque no sean como la ley manda, pero al empresario le conviene eso porque de lo contrario el costo laboral con más personal nuevo le resulta una pérdida”* (SCZ).

En otros casos se considera que ésta es otra estrategia empresarial para *“aborrar costos por concepto de beneficios complementarios al salario”* (LPZ).

Excepto por esta última mirada —que muestra cómo la explotación del trabajo aumenta por esta vía— la mayor parte de los dirigentes tiene posturas que implican por una parte, su corresponsabilidad con la supervivencia de la empresa, el consenso con el capital y el abandono del conflicto laboral. Es decir, posturas que suponen una lógica de subordinación de lo social a lo económico, admitiendo que ésta es la que determina las condiciones laborales. Posiblemente el predominio de estas posiciones entre los dirigentes sindicales sea uno de los factores que explique porqué la extensión de facto de la jornada laboral

no tiene similar importancia a la del salario en las luchas por la mejora de las condiciones de trabajo.

Algunos dirigentes de La Paz y Cochabamba mencionan que uno de los aspectos que se considera en los procesos de capacitación de los obreros tiene que ver con los “*salarios colaterales*”, “*la exigencia de pago de HE*” o las “*formas de pago de las HE*”. Esta es otra manera de ver cómo van dejándose de lado muchos derechos conquistados por los trabajadores, como las ocho horas de trabajo.

La exigencia de disponibilidad permanente y la extensión de las jornadas que esto conlleva, es el resultado de la subvaloración del trabajo, es decir, es el pago de bajos salarios el que conduce a los obreros a someterse a las exigencias impuestas por los empleadores. La falta de claridad de los dirigentes al respecto, es otra demostración de la pérdida de su identidad de clase, de la subordinación de sus intereses y del debilitamiento de los sindicatos para negociar mejores condiciones de trabajo.

### *Salarios*

Como resultado de las diferentes modalidades contractuales y la persistencia de las estrategias empresariales de competitividad basadas en los objetivos de abaratamiento de los costos laborales, antes que en la búsqueda de mayor productividad, los salarios se sitúan cada vez más por debajo de los costos de reproducción del trabajador y su familia. En la mirada de los dirigentes sindicales “*en general los salarios son de regulares para abajo*” y con el tiempo se ha llegado a una extrema dispersión salarial en la industria manufacturera y en los sectores seleccionados. Como señala un dirigente, “*existen diferencias*

*enormes, dado que en algunas empresas son altos pero en la gran mayoría están por debajo del mínimo nacional” (LPZ, RIB).*

Para los dirigentes paceños, además de la vigencia de salarios medios y bajos, actualmente existe una anarquía salarial que se expresa en los siguientes aspectos:

- i) Cada empresa o rubro tiene un salario distinto.*
- ii) No se pagan los bonos de producción o las HE.*
- iii) Se paga por debajo del mínimo nacional en las subcontratistas y a los trabajadores eventuales.*
- iv) No se respetan los decretos de incremento salarial.*

Para dar una idea de la magnitud de la insuficiencia de los salarios con relación al costo de vida en el país, algunos dirigentes dan a conocer los promedios salariales vigentes con referencia a los rubros seleccionados. Resumiendo esta información y sus opiniones, en La Paz, los salarios son en general bajos y se pone como ejemplo al rubro de confecciones donde el salario básico es generalmente igual al salario mínimo (Bs 577 al momento de la entrevista), al que se suma los pagos por bonos de producción, dominicales y HE para llegar a un promedio de Bs 900, monto que se considera insuficiente para mantener a una familia de cuatro personas.

En Cochabamba, se menciona que el promedio salarial se ubica en torno a los Bs 1.000 y solamente en las empresas más grandes, por ejemplo en el rubro de alimentos, sobrepasan ese nivel. Estiman que la “moda” o monto más frecuente es de Bs 800, mientras que un trabajador nuevo ingresa con un salario de Bs 600 o el equivalente al salario mínimo.

En Santa Cruz, los dirigentes consideran que los salarios son extremadamente bajos y que el promedio llega a los Bs 1.300. Afirman que este promedio está influido por los salarios más altos que pagan algunas empresas con capital transnacional (siete entre los sindicatos afiliados) y, que en el resto, sobre todo en aquellas que destinan su producción al mercado interno, los montos son también muy bajos y se sitúan incluso por debajo del mínimo nacional<sup>43</sup>.

En Riberalta, se hace referencia a una gran disparidad de salarios dependiendo de la sección del beneficiado donde se desempeñan los trabajadores, además de las variaciones que se encuentran de una a otra empresa. Mencionan que la moda salarial es de Bs 800 con un bono de producción que puede alcanzar a Bs 100 adicionales. Hacen referencia también a una empresa donde el promedio llega a Bs 1.200.

Es importante anotar que la mayor parte de los dirigentes contrasta estos montos salariales con su poder adquisitivo o suficiencia para cubrir los costos de reproducción de su fuerza de trabajo. Por esta razón, algunos mencionan que cada año proponen un monto referencial para la negociación, el mismo que cubre una canasta mínima familiar, como es el caso de la federación de Cochabamba.

En otros casos, como en Riberalta, los montos referenciales para la negociación se fijan a partir de los precios internacionales del único producto exportable, la castaña. Sin embargo, en la medida que se ha dejado de lado el criterio de costo de vida o valor de reproducción de la

---

<sup>43</sup> En cuanto a la oferta de Bs 1.000, realizada por la prefectura y el comité cívico, plantean que “es demagogia, pues ni ellos quieren cumplir”.

fuerza de trabajo, enfrentan situaciones muy adversas en la negociación. Por ejemplo, en esta coyuntura, los empresarios han bajado los salarios por unidad de producto (kilo), con el argumento de la caída de la demanda y los precios de la nuez en el mercado internacional. Un dirigente expresa así esta situación: *“en cuanto a las condiciones de trabajo, en la parte salarial, se han visto afectadas en este momento, al depender de la exportación, y de la reducción de los precios (en el mercado externo)”*.

Con respecto a las disposiciones legales que reglamentan los incrementos salariales en cada gestión, algunos dirigentes opinan que no contribuyen a mejorar la situación salarial de los obreros: *“nosotros vemos que es regular, porque no es suficiente para el trabajador ganar un monto tan bajo como se está ganando, porque para el trabajador fabril el aumento de 10% o el que va venir para el 2009 de 12% simplemente es una reposición del poder adquisitivo que se ha perdido”* (LPZ).

A pesar de lo señalado, no todas las empresas estarían aplicando el reajuste salarial. Consultados sobre el cumplimiento de esta norma, los dirigentes plantean tres escenarios: uno de cumplimiento, ya sea voluntario o por presión directa de los sindicatos de base; otro, por conflicto previo e intermediación de la autoridad competente. Por último, destacan la vulneración de la norma, pues los salarios no se actualizan o se lo hace en un porcentaje que está por debajo del que ha sido normado. Estos dos últimos escenarios son mencionados con una frecuencia menor.

Estas opiniones se encuentran resumidas por dos dirigentes: *“en cuanto al incumplimiento de las disposiciones del Ministerio de Trabajo no existen denuncias; lo*

*que se conoce son acuerdos de negociación entre los sindicatos y los empresarios. Algunas empresas incrementan (incluso) por encima de lo que determina el Ministerio de Trabajo; en el resto, los sindicatos se conforman con lo que acuerdan y siempre está por debajo de lo establecido, porque se está utilizando como chantaje el posible cierre de la empresa” (SCZ). “Hasta enero de 2009, existían denuncias por incumplimiento en el pago de salarios y de los aumentos salariales en las siguientes empresas (menciona 14, varias de ellas en los rubros seleccionados), la mayor parte son empresas donde los trabajadores no están sindicalizados” (LPZ).*

Los dirigentes de la federación afirman que por lo general se respetan los acuerdos a los que llegan los sindicatos de base y las empresas, es decir, solamente interviene en casos de denuncia apoyando las gestiones con el Ministerio de Trabajo. Este traslado de la negociación exclusivamente al piso de fábrica pone en gran desventaja a los trabajadores, una cuestión que es reconocida por los representantes de las federaciones quienes entienden que su acción a favor del ejercicio de este derecho acaba siendo limitada: *“normalmente los trabajadores no denuncian, lo que hacen es de alguna u otra manera ponerse de acuerdo con la empresa donde trabajan y así sea un poco en desventaja lo asumen y se callan [...] los acuerdos que hacen entre los trabajadores y la empresa ahí se quedan porque son acuerdos de partes [...] o la empresa no está en condiciones de dar el diez por ciento, va a hacer que cerremos la empresa dicen, les vamos a aumentar el siete (por ciento), los trabajadores creen porque son conscientes de que es su fuente de trabajo” (SCZ).*

A partir de estas condiciones, algunos representantes de la confederación de fabriles concluyen que *“la única manera para lograr que los trabajadores tengamos salarios dignos y justos es que nosotros mismos podamos plantearnos tener un salario digno y eso ha de ser una lucha de los trabajadores”* (LPZ).

### ***Salud y Seguridad industrial***

Los dirigentes de todas las federaciones opinan que la mayor parte de las empresas no cumple con los reglamentos de seguridad y menos con la ley de medio ambiente. Esta normativa, contemplada en la Ley General del Trabajo (LGT) y reglamentada a través de los D.S N° 009-2005-TR y D.S N° 007-2007-TR, se aplica “a todos los sectores y tiene como objetivo la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales, estableciendo entre otros el derecho de los trabajadores a condiciones dignas de trabajo que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social, para lo que se requiere que el ambiente de trabajo sea seguro y saludable”( D.S N° 007-2007-TR).

El primero de mayo de 2009, el gobierno promulgó el D.S. 016, el que, además de ratificar la vigencia de las normas señaladas, deja constancia del principio de prevención que “establece que el empleador debe garantizar en el centro de trabajo los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores, como es el caso de los trabajadores de empresas contratistas, subcontratistas, empresas de intermediación laboral, cooperativas de trabajadores” (D.S.016). Asimismo,



reitera la obligación de realizar auditorías periódicas para comprobar si el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores.

Al respecto, los dirigentes coinciden en señalar que es poco común la existencia de políticas de prevención de riesgos y accidentes de trabajo en el sector. Además, se afirma que si bien las empresas cuentan con reglamentos de seguridad industrial para los fines de la auditoría por parte de las autoridades, no todas cumplen con las cláusulas que exigen la dotación de ropa de trabajo, implementos de seguridad o la entrega de leche, entre otras. Otros van más allá para expresar que existen formas de evadir las inspecciones, *“prueba de esto es que cuando ocurren accidentes, la mayoría prefiere llevar al trabajador a un centro de salud o de sanidad de la misma empresa y no a la CNS o al seguro correspondiente, con la finalidad de no reportar el accidente y ser pasibles de sanción por inspecciones y falta de seguridad”* (LPZ).

Tienen claro que la supervisión de reglamentos de seguridad industrial es una tarea del Ministerio de Trabajo y que la labor de las federaciones consiste en solicitar inspectores de trabajo para que se haga la supervisión en forma periódica o *“cuando existe una denuncia”*. Sin embargo, expresan que existe una gran corrupción en las inspecciones vinculadas con las condiciones ambientales en las que se desarrolla el trabajo, puesto que se ha podido verificar que *“los empresarios compran a los inspectores para que el informe salga a su favor”* (LPZ).

Para los dirigentes de la federación de Santa Cruz *“las empresas no aplican normas de seguridad porque no están en condiciones de hacerlo”*; sólo aquellas que cuentan con círculos de calidad y que venden su producto en el mercado internacional, llegan incluso a conformar comisiones mixtas para el control de normas de seguridad industrial. El hecho es que a veces se confunde lo que son políticas empresariales dirigidas a precautelar la salud e integridad física de los trabajadores, con otras medidas de control ambiental aplicadas para garantizar la inocuidad alimentaria y proteger a los consumidores, un caso típico de la lógica de subordinación de lo social a lo económico. Esta reflexión emana de las siguientes opiniones:

*“Los empresarios han sido en esa parte sinceros y han dicho que no cumplen las normas de seguridad industrial porque no están en condiciones de hacerlo, porque eso les significa un costo que realmente no estarían en condiciones de realizar [...] ya nosotros sabemos que no se cumplen, pero también sabemos que hay una que otra empresa que está tras de los círculos de calidad, entonces esas empresas tratan de cumplir porque hay una fiscalización que les hacen para otorgarle la certificación de calidad, puedo mencionar algunas empresas de alimentos” (SCZ)*.

*“No todas las empresas tienen un reglamento de seguridad industrial, pero si se exige higiene en todas” (RIB)*.

*“Ahora se cumplen las normas de higiene porque dan protectores, guantes, barbijos, aunque los mandiles y uniformes no nos los dan, les damos una cierta cantidad de dinero y a fin de año si queremos retirarnos los devolvemos y nos devuelven el dinero. Si se friega el uniforme lo podemos cambiar por uno nuevo, pero ahora donde*

*estamos quejándonos es con la cuestión del zapato, que nos exigen blanco y cerrado, exigimos que sea como el uniforme que lo podamos cambiar, no queremos volver a comprar cuando ya no sirve” (RIB).*

En algunas federaciones, los dirigentes han comenzado a incorporar este tema como parte de su agenda de prioridades de acción mediante *“el establecimiento de un formulario que, primero, nos permita visibilizar lo que está pasando en cuanto al cumplimiento de estas normas y, luego, con la capacitación de los trabajadores en cuanto a la protección medioambiental que es algo que prácticamente en ningún sector se está haciendo”* (CBBA). También la federación de La Paz ha comenzado a realizar campañas de socialización de las normas de seguridad industrial entre los afiliados a través de programas radiales (radio Continental).

Estas acciones son indicativas de la percepción de algunos dirigentes, especialmente en el occidente del país, respecto a que solamente la acción colectiva de los trabajadores puede lograr que las normas, esta vez el D.S. 016, no se queden nuevamente en el papel, así como de la necesidad de incorporar este tema como uno de los ejes permanentes de las acciones de la formación y fortalecimientos de la acción sindical.

### ***Igualdad de trato y de oportunidades***

Otro rasgo que caracteriza a las condiciones de trabajo en la industria manufacturera y en los rubros seleccionados es la creciente discriminación y desigualdad de trato en el trabajo. Esta es una percepción que se recoge del

estudio cuantitativo y que se verifica con la opinión de los dirigentes<sup>44</sup>.

En primer lugar, se afirma que la discriminación está presente desde el momento mismo del reclutamiento y la contratación, con diferencias en función del grado de desarrollo capitalista de las empresas. En La Paz y Cochabamba, donde predomina la manufactura, el perfil del obrero que actualmente se demanda deja en desventaja a los trabajadores adultos con mayor experiencia laboral, a las personas con mayor escolaridad y a los hombres, para concentrarse en sus opuestos: jóvenes entre 18 y 25 años, con preferencia mujeres y con menor grado de instrucción.

Este es un cambio asociado con dos factores: por un lado, con el carácter poco complejo de los procesos de trabajo en la mayor parte de los rubros, debido a su atraso u obsolescencia tecnológica; por otro, con la división de los obreros entre un núcleo central —estable reducido, con mayor experiencia y conocimientos para rotar en las tareas principales— y otro grupo periférico —numéricamente amplio, conformado por obreros que realizan las tareas repetitivas o rutinarias que son fácilmente prescindibles— lo que explica también la preferencia por obreras mujeres a quienes se contrata por períodos cortos o por obra, en función de las variaciones de la demanda.

A estos factores, los entrevistados añaden otros, como la necesidad que tienen las empresas de crear las condiciones para que exista mayor sumisión a las decisiones empresariales. Frases tales como *“si un obrero no sabe manejar una máquina, la empresa lo manda a que se*

---

<sup>44</sup> Bolivia ha ratificado en 1977 el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT (num.111.1958).

*capacite con otro compañero por unos días” o “en textiles se prefiere a las mujeres jóvenes porque son más sumisas”,* ilustran algunos factores que están por detrás de esta selectividad en la contratación (LPZ-CBBA).

En Santa Cruz, asiento principal de la industria, la selectividad opera también a favor de los obreros jóvenes, pero generalmente hombres y con mayor escolaridad. Los entrevistados expresan que existe un comportamiento empresarial dirigido a contratar técnicos para remunerarlos como obreros, con el propósito de contar con fuerza laboral calificada que facilite el proceso de despido de los antiguos obreros con experiencia. Del mismo modo, consideran que se prefiere contratar a obreros hombres para evitar los costos de los derechos de protección a la maternidad.

En Riberalta, consideran que la discriminación actúa contra los adultos mayores y que existe selectividad por sexos, puesto que la división sexual del trabajo —las mujeres en tareas livianas y los hombres donde el trabajo requiere mayor esfuerzo físico— se mantiene en el rubro de la castaña.

En segundo lugar, los dirigentes hacen referencia a una creciente desigualdad de trato en las condiciones de trabajo para los obreros eventuales y permanentes. En La Paz, Cochabamba, Santa Cruz y Riberalta, señalan que los trabajadores eventuales no son sujetos plenos de los derechos laborales y por lo tanto se encuentran desprotegidos por la ley. Destacan que la desigualdad se expresa en todas o en algunas de las siguientes condiciones laborales:

- Más horas de trabajo.
- Menores salarios.
- Mayor presión para el desempeño de múltiples tareas.
- Escasa o ninguna cobertura de los beneficios de seguridad social.
- Mayor sumisión a las decisiones empresariales.

Los entrevistados reportan también la persistencia de desigualdad de trato por razones de género que se originan básicamente en la división del trabajo entre hombres y mujeres. Las tareas que requieren menores calificaciones para su desempeño o donde los obreros son fácilmente sustituibles y, por lo tanto, las peor remuneradas y/o sujetas a las condiciones más precarias, son, generalmente, asignadas a las mujeres (LPZ; CBBA; SCZ; RIB).

En opinión de los dirigentes de La Paz y Cochabamba a este cuadro de discriminación funcional se añade otro en el ámbito salarial, puesto que se mantienen las prácticas empresariales dirigidas a pagar menores remuneraciones a las mujeres por un trabajo igual. Así por ejemplo un dirigente de La Paz señala que *“a través de un estudio, pudimos establecer que el 30% de las obreras tenía un salario menor respecto de los obreros por el mismo trabajo realizado”* (LPZ). También se ilustra esta situación cuando se hace notar que *“las mujeres trabajan sólo siete horas y la octava es reconocida como HE, pero igual ganan menos que los varones”* (LPZ).

En tercer lugar, consultados sobre la discriminación de trato por razones de participación sindical, los dirigentes relatan una gama diversa de situaciones que posiblemente

no reflejen plenamente lo que acontece, pero que ilustran las maneras en las que se presenta<sup>45</sup>: “No conozco actualmente de situaciones de discriminación contractual por participar en el sindicato, pero lo que es frecuente es el maltrato a dirigentes sindicales—como en el caso de una molinera— o a compañeras que son parte de los directorios de sindicatos” (LPZ). “En una gran empresa de alimentos, los que no se afilian al sindicato tienen bonificaciones aparte”. “Anteriormente conocimos casos en los que no se entregaba ropa de trabajo e implementos de seguridad a los obreros sindicalizados” (SCZ). “Hay una empresa que dota de otro tipo de uniforme a los miembros del sindicato para destacarlos y así mostrarlos como personal de confianza y desprestigiarlos ante las bases” (CBBA).

Para un dirigente del rubro de alimentos “la discriminación de parte del empresario se la ve cuando uno regresa a ser base, pues tratan de retirarlo o de que uno se retire” (SCZ). “La federación conoce de casos en los que se llegó al despido por causa de pertenecer al sindicato, pero se hizo respetar el fuero sindical y los obreros fueron reincorporados a sus puestos” (RIB). Otro dirigente percibe la discriminación no solamente en relación con la empresa, sino con el propio entorno sindical cuando dice: “sí, existe discriminación al sindicalista, especialmente a las mujeres, porque están mal vistas por sus propios compañeros y también a nivel de la federación” (SCZ).

En cuarto lugar, las opiniones sobre situaciones de hostigamiento o acoso en el ámbito laboral, muestran la frecuencia con la que los obreros enfrentan un trato au-

---

<sup>45</sup> Este aspecto se recoge también entre los dirigentes de sindicatos de base, quienes viven el día a día de la relación entre el sindicato y la empresa.

toritario e incluso despótico por parte de las gerencias y el personal de supervisión. La información que tienen los dirigentes al respecto proviene de las denuncias reiteradas que realizan los representantes de base en los ampliados semanales o en reuniones específicas solicitadas para este fin, lo que les hace percibir que se trata de un problema crítico en muchas empresas manufactureras.

El siguiente relato ilustra lo que acontece, la forma en que las federaciones encaran las denuncias y su resolución: *“La federación cuenta con la secretaría de conflictos para recibir denuncias de acoso, abusos u hostigamiento que siempre existen y, por lo menos, son de tres por día. Se tiene una planilla de cada denuncia para hacer el seguimiento, se realiza la verificación y luego se presenta la denuncia ante el Ministerio de Trabajo (donde también) se realiza el seguimiento. Pero una vez allá, el caso se disuelve porque se llegó a un acuerdo de conciliación o (porque) la empresa llegó a un acuerdo con la o el denunciante”* (CBBA).

Esta y otras opiniones similares permiten conocer que, aún cuando la autoridad competente llega a establecer sanciones económicas o de otra naturaleza, siempre existen mecanismos para evadir el cumplimiento de la ley, *“porque no existe voluntad para que se cumpla, en muchos casos las empresas no pagan la multa impuesta por el ministerio pero siguen funcionando igual”* (LPZ). Es decir, los dirigentes consideran que el hostigamiento y abuso generalmente quedan en la impunidad.

Por último, respecto al trato en casos de embarazo y el cumplimiento a las normas de protección a la maternidad, los dirigentes manifiestan que este es un ámbito donde



la violación de los derechos es permanente, en particular en la manufactura, y remiten al menos a tres situaciones:

- i) Retraso en el pago de derecho de lactancia.
- ii) Falta de cumplimiento del derecho de lactancia.
- iii) Despidos por situación de embarazo.

Las federaciones realizan el acompañamiento para la denuncia ante el Ministerio de Trabajo y hacen el seguimiento para que se cumpla lo que dispone la ley, sin que este cometido tenga éxito necesariamente. Así por ejemplo, en Riberalta la violación de los derechos asociados con la maternidad es uno de los aspectos que recién ha comenzado a movilizar a la federación, debido a que se habría logrado que la gente denuncie y solicite su intervención. Se hace referencia a cuatro empresas —entre éstas las más antiguas (más de 15 años) y de mayor tamaño— donde no se reconoce el derecho a la lactancia o donde los empresarios se niegan a pagar los beneficios correspondientes.

Siendo uno de los problemas generalizados entre las obreras y el que da lugar a otras formas de hostigamiento y discriminación que acaba con la renuncia de las afectadas, este es un buen ejemplo respecto a la poca efectividad de la legislación vigente en ausencia de un rol fiscalizador del Estado, pero también de los efectos del debilitamiento de la acción sindical, pues, como en el anterior ejemplo, después de más de 15 años de violación de este derecho, recién ahora la federación realiza acciones para hacer cumplir la ley.

El primero de mayo de 2009, mediante el D.S.0115, el gobierno reglamenta la Ley 3460 de agosto de 2006 de “Fomento a la lactancia materna y comercialización de sucedáneos”, dirigida, entre otros aspectos, a promover y apoyar la práctica de lactancia materna en forma exclusiva hasta los seis meses. En su artículo 15, este reglamento define como obligación de las instituciones públicas y privadas: i) permitir a las madres, en período de lactancia, llevar a sus bebés a sus fuentes de trabajo y de estudio para que proporcionen exclusivamente leche materna durante los primeros seis meses de vida; ii) otorgar a las madres que no lleven consigo a sus bebés el descanso establecido en la LGT (una hora al día) y iii) adecuar ambientes en los lugares de trabajo o estudio para que las madres puedan amamantar en condiciones óptimas.

Normas de esta naturaleza —en el contexto actual de las relaciones laborales y de aumento del excedente de fuerza de trabajo— pueden tener como resultado una mayor discriminación de la mujer en el acceso a empleos permanentes en la industria manufacturera y un aumento del trabajo femenino a domicilio o bajo modalidades encubiertas de contratación, terminando por masculinizar la planta estable de las empresas y ampliar la desprotección laboral de las mujeres. En todo caso corresponderá a las organizaciones realizar el seguimiento a su aplicación y resultados concretos.

En síntesis, se verifica la existencia de un conjunto de situaciones de discriminación y vulneración de derechos en los rubros seleccionados, que expresan una correlación de fuerzas adversa a los trabajadores, mientras el

temor al despido actúa como factor que disciplina a los obreros que se someten a las más variadas formas de explotación.

A juzgar por las opiniones de los dirigentes, las federaciones no se liberan de la subordinación al dominio empresarial, por cuanto sus acciones de defensa de derechos se enmarcan en los límites estrechos que impone el capital. Un ejemplo de esta afirmación es la falta de agregación sindical y articulación de intereses con los trabajadores eventuales y la existencia de diferentes condiciones laborales para éstos y los trabajadores permanentes.

### **Organización y acción sindical**

El Derecho a la sindicalización está estrechamente relacionado con la libertad de asociación u organización y es una facultad de todos los trabajadores de las empresas tanto públicas como privadas. Para organizarse en un sindicato, la LGT establece como requisito que existan como mínimo 20 trabajadores/as en una empresa; en la práctica, además de factores vinculados con la interferencia patronal, este requisito mínimo para conformar un sindicato se constituye en una importante restricción para el ejercicio de la libertad sindical en la industria manufacturera, dado que la mayor parte de las unidades económicas tiene menos de 20 ocupados.

A su vez, los trabajadores organizados en sindicatos tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones con el objetivo de fortalecer la lucha conjunta por sus intereses y demandas, con otros trabajadores del mismo sector o rubro, en una misma región y a nivel nacional e internacional. La legislación laboral boliviana reconoce

plenamente este derecho, a través del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo al señalar que “los sindicatos podrán constituir federaciones o confederaciones en beneficio de sus intereses comunes” (Art. 133°) (CEDLA, 2006).

Por otra parte, los dirigentes de las organizaciones sindicales están amparados por las garantías constitucionales que les otorga el fuero sindical para el pleno ejercicio de sus funciones y tareas en beneficio de sus representados. Estas garantías protegen a los dirigentes para que éstos no sean despedidos, apresados, trasladados a otras regiones y afectados en sus condiciones de trabajo, sin causa justa y previo proceso. En marzo de 2006, el gobierno de Evo Morales promulgó la Ley del Fuero Sindical, ratificando el derecho de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones sindicales (CEDLA, 2006)<sup>46</sup>.

Las opiniones de los entrevistados sobre el estado de la organización sindical resultan reveladoras tanto sobre la restringida aplicación de la normatividad vigente, como de la limitada capacidad de articulación sindical y el debilitamiento de las organizaciones departamentales de los trabajadores fabriles:

- i) La mayor parte de los trabajadores en empresas con más de 20 ocupados no ha logrado organizarse en un sindicato.

---

<sup>46</sup> *Bolivia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización (Núm. 87, 1948) y el Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva (Núm. 98, 1949) de la OIT, en 1965 y en 1973 respectivamente.*

- ii) No todos los sindicatos existentes se afilian a las federaciones departamentales para articular acciones conjuntas.
- iii) No todos los sindicatos afiliados a una federación participan regularmente de la vida orgánica de esta organización intermedia.

La federación de trabajadores fabriles de La Paz ha identificado aproximadamente 400 empresas en las ciudades de La Paz y El Alto con más de 20 ocupados que no han organizado su sindicato. En 2009, 150 sindicatos de base se encontraban afiliados a la federación, sin embargo, solamente 64 participan de las actividades orgánicas con cierta regularidad. Entre éstos, 25 empresas de los rubros seleccionados<sup>47</sup>.

La federación de trabajadores fabriles de Cochabamba también conoce aproximadamente 50 empresas grandes y medianas que no tienen sindicato, entre éstas una gran industria de alimentos. En 2009, contaba con 47 sindicatos afiliados que en su mayoría participan de la vida orgánica, nueve de los cuales pertenecían a los rubros seleccionados. Cinco sindicatos, entre éstos uno de otra gran industria de alimentos ha desconocido a la federación por problemas políticos e ideológicos.

La federación de trabajadores fabriles de Santa Cruz estima que en el parque industrial de esa ciudad existen cerca de 850 empresas con más de 50 obreros en las que no existían sindicatos. En 2009 afiliaba a 50 organizaciones de base pero solamente 40 participan en las actividades

---

<sup>47</sup> El registro completo de sindicatos afiliados a las federaciones departamentales se encuentra en el Anexo I.

orgánicas, entre ellos 19 pertenecían a los rubros seleccionados.

La federación de fabriles de Riberalta aglutinaba a los sindicatos de las 19 empresas que en 2009 se encontraban en actividad.

Además, algunos dirigentes de La Paz reportan la existencia de comités de trabajadores de base —en sustitución del sindicato— en ciertas empresas de textiles y prendas de vestir. Estas instancias son creadas exclusivamente para fines “consultivos” en aspectos decididos unilateralmente por las empresas y en algunos casos cuentan con participación de personal administrativo de confianza de los empresarios. Señalan también que se realizan acciones para incorporar a representantes de estos comités a las actividades orgánicas en la perspectiva de brindarles apoyo hasta lograr su constitución en un sindicato independiente (LPZ).

Con relación a la participación de las mujeres en cargos de dirección sindical se puede constatar que, en dos federaciones, rige un modelo de sindicalismo que puede denominarse patriarcal y que reproduce las desigualdades de género en el ámbito laboral —discriminación de la mujer en el acceso al empleo fabril y en sus condiciones laborales— en la esfera de su acción sindical, una cuestión que muestra la incoherencia que existe entre el discurso que reclama la igualdad de trato y la práctica cotidiana.

Así, los dirigentes expresan que la participación de las obreras en cargos directivos es reducida en la federación de La Paz e inexistente en la federación de Santa Cruz. En la primera, esta situación es explicada por razones asociadas a la “*discriminación*” o el “*machismo*”, además

de otras vinculadas con la doble jornada. Sin embargo, también se argumenta que “*las mujeres prefieren trabajar y no perder tiempo en la política*”, un discurso que refuerza la idea de una concepción patriarcal del sindicato que pretende negar el derecho de las mujeres a la igualdad de trato en el ejercicio sindical.

En cambio en Santa Cruz se encuentran tres miradas. Una que justifica la ausencia de las mujeres por su baja participación en el empleo sectorial; otra que lo hace descalificando el rol de la mujer en la política y que manifiesta una lógica patriarcal-paternalista: “*es porque las obreras aún no tienen valor para la dirigencia*” y, una tercera, que considera su participación en perspectiva, comenzando por lograr “*que se incorporen más obreras a los directorios de los sindicatos de base donde hay presencia femenina*”.

En Cochabamba y Riberalta la participación de las mujeres actualmente es amplia y en posiciones importantes de dirección (secretarías: general, ejecutiva, conflictos, actas, género, prensa, entre otras). Según los dirigentes, esto obedece a políticas deliberadas que han logrado promover su participación y a la conquista de espacios de las propias mujeres. En Riberalta, la feminización del empleo bajo la figura de “dueñas de cuenta”, coadyuva a esta forma de participación sindical.

En este ámbito, también se consultó a los entrevistados sobre los factores que a su juicio impiden la organización de nuevos sindicatos en un elevado número de empresas. Casi todos coincidieron en que eran tres principalmente: el desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores, la falta de unidad y solidaridad como resultado de la fragmentación de los trabajadores dentro y

fuera de las fábricas y la interferencia patronal. En todas las opiniones se encuentra también un denominador común: el hostigamiento y abuso patronal que desemboca en el temor al despido y la individualización de las relaciones obrero-patronales.

i) Desconocimiento de los derechos laborales.

*“Lo más interesante de esto es que hasta el vocabulario que se habla en estas empresas ha cambiado, no se habla de un patrón se habla de un padrino o paisano que les ha dado trabajo, nunca se habla de salarios se habla de anticipos de manera permanente, no saben de vacación, qué es AFP, qué significan las prestaciones sociales de salud; creo que el miedo y el desconocimiento de derechos son lo más difícil de encarar para poder organizar sindicatos, además de la prepotencia patronal amparada por una estructura todavía corrupta e ineficiente” (CBBA).*

ii) Falta de unidad y solidaridad.

*“Yo fui a orientarles, asesorarles, para que hagan su directorio sindical; en cuatro oportunidades fui a reunirme con ellos y ya estaba todo dispuesto; no ha faltado uno de sus compañeros que les ha vendido y esos compañeros han sido despedidos. Desde ese momento los compañeros ya no han abierto la boca y ahí se quedaron sin organización sindical. Para conformar un sindicato tienen que estar todos unidos, así el empresario tiene miedo; si están dispersos y trabajan por trabajar, ahí están las consecuencias, nosotros también como federación no podemos obligarlos” (LPZ).*



iii) Interferencia patronal y temor al despido.

*“En realidad nos da miedo, no vamos a decir que nosotros somos constantes al tratar de hacer un sindicato, porque cuando nos ocurre algo, por ejemplo lo que nos ocurrió en una empresa (gran industria de muebles) que organizamos para que la decisión salga en un determinado día y hacer la posesión y todo, nos retiraron a más de treinta trabajadores, lógico porque en primera instancia despidieron a un grupo y como él (el empresario) no tenía parece el conocimiento exacto de quienes eran los que iban a ser los dirigentes, entonces estaban quedando sueltos unos cuantos todavía; me llaman y yo les digo no importa, ya los despidieron, no importa, con los que quedan igual hacemos el sindicato, parece que también se enteraron de eso y retiraron a otro grupo y de ahí ya no quedó ninguno de los que iban a estar dentro del directorio, entonces ya nadie se animó” (SCZ).*

*“Porque se opone el empresario; hoy día organizamos un sindicato, no sé cómo se enteran (los empresarios) y lo deshacen así sea de una forma clandestina, pero no debería hacerse así porque está establecido en nuestras normas [...], porque sindicato que queremos organizar, sindicato que se deshace también, o sea el empresario trata de deshacerlo y lo deshacen, en la mayoría de los casos hay una resistencia y esto nosotros no entendemos por qué [...] cómo en esa empresa ( gran industria de aceites), no les permiten que se forme su sindicato, tantos intentos se han hecho y han sido despedidos todos los que han querido hacer sindicato” (SCZ).*

### *Sindicalización: ¿un derecho?*

A partir de las evidencias sobre la juventud de un elevado porcentaje de los obreros y por lo tanto de su menor experiencia sindical, se ha consultado a los dirigentes hasta qué punto los obreros reconocen la libertad de asociación y la sindicalización como un derecho, encontrando opiniones tan importantes como las siguientes:

*“Los obreros reconocen a la sindicalización como un derecho cuando evidencian que es un espacio de defensa de sus derechos laborales”* (CBBA); *“en algunos talleres donde no hay sindicato hay todo tipo de abusos pero cuando la gente se entera de lo que un sindicato verdaderamente puede hacer, la gente empieza a movilizarse”* (LPZ); *“no todos reconocen la sindicalización como un derecho porque hay sindicatos que se han desprestigiado ante sus bases”* (SCZ); *“todos los trabajadores de base reconocen a la sindicalización como un derecho, porque los mismos logros que se consiguieron en los últimos años hacen que los trabajadores quieren estar afiliados”* (RIB).

Es decir, aun cuando son jóvenes y no reconocen la importancia de la organización por falta de experiencia, asumen la sindicalización como un derecho, cuando la política que adoptan los sindicatos garantiza la mejora de las condiciones de trabajo. Es decir, los obreros toman conciencia de la importancia del sindicato y, por lo tanto, de su derecho a la sindicalización en el momento mismo en que las luchas de los trabajadores tienen resultados que les afectan positivamente.

Al respecto cabe una reflexión. Sin dejar de lado la eficacia que debe caracterizar a la acción sindical, estas opiniones de los dirigentes plantean la necesidad

de romper con la idea de una adhesión pragmática a la participación sindical y de la urgencia de promover una adhesión política, basada en acuerdos con los principios del derecho laboral y de las luchas por la transformación de su realidad.

### *Conflictividad y acción sindical*

Los asuntos que están en el centro de los conflictos y que llegan a conocimiento de las federaciones son principalmente los siguientes:

- Incumplimiento de salarios (meses de rezago).
- Incumplimiento de disposiciones de actualización salarial.
- Incumplimiento de disposiciones legales.
- Incumplimiento de acuerdos colectivos.
- Despidos injustificados.
- Despidos de dirigentes sindicales/desafuero sindical.
- Reglamentos internos arbitrarios.
- Demandas judiciales por incumplimiento de Convenios homologados por el Ministerio de Trabajo.

Estos conflictos dan lugar a paros o declaratorias de pie de huelga. Solamente en La Paz, la federación apoyó y coordinó 20 eventos de esta naturaleza, lo que indica su frecuencia y la amplitud de aspectos en los que se vulneran los derechos laborales en los rubros seleccionados. Esta situación, según los dirigentes, expresa la falta de disposición de los empresarios para atender los problemas económico-salariales y de estabilidad laboral,

específicamente para reconsiderar los despidos “[...] *ponen el tema de que no hay ganancias, no hay utilidades, no se está vendiendo más productos; te dicen: ¿quieren aumento? Entonces tenemos que disminuir los trabajadores. Es un chantaje. Entonces no sabes por dónde salir, es medio arruinado, por eso no es tan fácil la negociación que tenemos*” (LPZ).

Para enfrentar esta situación, los dirigentes apelan a fortalecer la identidad de clase, a incentivar la actitud de lucha y a fortalecer la conciencia sobre los derechos laborales planteando que “*sus derechos se están vulnerando y está en las manos de cada uno de los trabajadores frenar esta situación, si no nadie va reclamar por ellos*”. Para esto realizan acciones de capacitación de los dirigentes mediante talleres sobre sindicalización y derechos laborales, promoviendo acciones permanentes de comunicación y coordinación con los sindicatos de base y sus afiliados. De esta manera, consideran que se avanza en el fortalecimiento sindical para combatir el conformismo y el temor (LPZ, CBBA; SCZ; RIB).

Además, promueven la negociación por medio de pliegos de peticiones y hacen el seguimiento correspondiente para que los dirigentes de base sigan los procedimientos legales establecidos para su negociación. Bajo este mecanismo, algunos dirigentes opinan que en cada rubro y en función de su especificidad, los sindicatos incluyen todos los temas para su negociación; otros mencionan que se trata de saber qué es lo que se está pidiendo para lograr resultados: “[...] *lo que hacemos es un punteo en cada asamblea y luego cada punteo es elaborado en un lenguaje absolutamente sencillo y es devuelto a la gente*

*para ser revisado en otra asamblea, de forma que cada trabajador tenga absolutamente claro lo que está pidiendo y por qué lo está pidiendo” (LPZ).*

Por último, un dirigente de la federación de La Paz opina que para que la negociación colectiva, a partir de pliegos petitorios, desemboque en la mejora de las condiciones laborales, se requiere el fortalecimiento de los sindicatos de base: “es necesario lograr que el conflicto de derechos, tenga como marco el conflicto de intereses”, afirma.

### ***Fortalecimiento sindical y capacitación***

Los dirigentes de la Confederación y de las cuatro federaciones departamentales señalan que existe una política de capacitación orientada a fortalecer la acción sindical para la defensa de los derechos laborales. “Nosotros siempre estamos muy dispuestos a la solicitud de los compañeros de base, a la sugerencia de los compañeros sobre temas de capacitación, porque si nosotros no los escuchamos, estaríamos por demás” opina un dirigente de La Paz.

Los espacios de reunión ampliada, talleres, cursos y seminarios son mencionados como los medios que se utilizan para la capacitación de los sindicatos de base en temas diversos, entre los cuales se mencionan los siguientes:

- Derechos laborales.
- Legislación laboral y nuevas disposiciones legales.
- Seguridad industrial, higiene y salud ocupacional.
- Seguridad Social.
- Derechos humanos.

- Temas salariales (políticas, “salarios colaterales”, formas y boletas de pago).
- Sindicalización.
- Formulación y negociación de pliegos petitorios.
- Negociación Colectiva y derechos laborales.

Algunas federaciones acompañan la capacitación con folletos y textos ilustrados donde se socializan los derechos laborales (CBBA)<sup>48</sup>. Todas coordinan estas acciones con instituciones que persiguen objetivos de apoyo al fortalecimiento de la organización y la acción sindical, tales como: FOS, CEDLA, LABOR, INASET, Gregoria Apaza, Ministerio de Trabajo y UMSA-Derecho.

## **Legislación laboral y fiscalización estatal**

Todos los dirigentes expresan que uno de los problemas que impide el ejercicio de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo —no solamente en los rubros seleccionados sino en la industria manufacturera en general— es la omisión por parte de las autoridad competente del cumplimiento de los principios de irrenunciabilidad de derechos, de protección del trabajador y de intervención estatal, contenidos en la legislación laboral.

En la mayor parte de los casos se argumenta que por lo general *“las empresas no cumplen y el Ministerio del Trabajo no tiene la capacidad suficiente para hacer cumplir la ley porque sólo asume un rol conciliador y se pone de parte del empresario”*. Algunos tratan de justificar

---

<sup>48</sup> Esta organización menciona también las actividades que realizan en la Escuela del Pueblo, una escuela sindical que sale del aula para instalarse en los barrios, abarcando temas complementarios de interés de los vecinos.

esta vulneración a los principios de la LGT, señalando que *“esto no se debe a la voluntad estatal, sino a que “la mayor parte de sus funcionarios son ‘neoliberales’” (LPZ).*

Otros señalan que en el contexto actual *“no ha mejorado en nada la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales puesto que es el mismo Estado que los vulnera y más el derecho a la estabilidad laboral. Nosotros podemos decir una cosa muy concreta, tenemos conocimiento que en el aparato estatal cerca de 5.000 jóvenes profesionales trabajaban como consultores y son trabajadores que no gozan en absoluto de ningún tipo de beneficio de salud, de seguro social, de vacaciones, de pago de horas extras, de indemnización, de acumulación de antigüedad, o sea absolutamente nada, son trabajadores jóvenes absolutamente precarizados; es el propio Estado que terciariza y precariza las condiciones de trabajo de la gente. El gobierno laza un D.S. 28699 y otra serie de medidas, pero en su práctica es absolutamente neoliberal; entonces si eso ocurre en el propio Estado, se puede tener una idea de lo que está pasando en otros sectores de la actividad económica como éste” (CBBA).*

Hacen referencia a las disposiciones recientes para mostrar que no se cumplen o solamente se lo hace en forma parcial, como en el caso del fuero sindical, los incrementos salariales o la estabilidad laboral. Aseguran que la posibilidad de lograr que se aplique la ley sigue dependiendo casi exclusivamente de la acción sindical, puesto que el Ministerio de Trabajo no cumple su mandato, *“sólo se remite a seguir los procesos de conciliación cuando existe una denuncia”*, es decir, que lo que hace la autoridad competente es permitir que la ley se negocie y no que se cumpla.

Frente a esta situación y en la perspectiva de mejorar las condiciones de trabajo, los dirigentes plantean que el Ministerio de Trabajo y sus funcionarios deberían:

- Conocer mejor la LGT.
- Inspeccionar mejor las empresas.
- Crear más fuentes de empleo y abrir mercados.
- Calificar a profesionales que conozcan de leyes laborales.
- Mejorar las condiciones de trabajo en el mismo Ministerio de Trabajo con más personal y mejores salarios.
- Cortar la corrupción en las “conciliaciones”.
- Dar funciones y potestad al Ministerio de Trabajo para sancionar directamente y ser más coercitivo.
- Dejar de ser sólo conciliadores y ejercer autoridad.
- Incrementar el número de inspectores.
- Hacer cumplir las normas y leyes de protección laboral.
- Socializar las leyes para que todos los trabajadores conozcan sus derechos.

## **Responsabilidad empresarial**

A lo largo de esta exposición se han entregado innumerables testimonios de la forma cómo en los rubros seleccionados se impone la lógica de subordinación extrema de lo social a lo económico en todas las formas de organización productiva, un rasgo propio de una economía capitalista atrasada que ha llevado a la generalización de las prácticas de flexibilidad laboral como mecanismo de sobreexplotación del trabajo.



Esta lógica, en muchos casos se ha sustentando en la funcionalización de los sindicatos a los intereses empresariales. Así por ejemplo, mientras que para algunos dirigentes no existen mejoras en las condiciones de trabajo debido a que las prácticas empresariales de extensión de la jornada laboral; la criminalización de la acción sindical y la formación de directorios paralelos; la subcontratación e inestabilidad del empleo y la prepotencia o soberbia de los empresarios frente a los reclamos de los trabajadores, están llevando a su mayor precarización (LPZ, CBBA; RIB), para otros —alineados con el discurso empresarial— los esfuerzos que realizan las empresas en la mejora en las formas de producir, la incorporación de tecnología, así como para ampliar la demanda de trabajadores con mayor calificación, son indicadores de un avance en la mejora de las condiciones laborales (LPZ; SCZ).

En esta misma línea, otros opinan que no existen prácticas que lleven a empeorar las condiciones de trabajo, *“sino condiciones que hacen que las empresas no funcionen bien, como el alto endeudamiento que impide el pago oportuno de salarios y (hace que) se despida a los obreros; la falta de créditos para mejorar la producción; la malversación de fondos que lleva a que no se pueda cumplir con los obreros”* (SCZ). En todo caso, esta opinión es una de las mejores ilustraciones —por su permanente reiteración entre las empresas del sector— de cómo la falta de responsabilidad empresarial recae sobre las espaldas de los trabajadores, afectando a sus condiciones laborales.

## **Reflexiones finales**

Este retrato de los dirigentes sobre lo que ocurre en los rubros seleccionados del eje central y Riberalta, expresa

por sí mismo el grado en que persisten y se exacerban los mecanismos de sobreexplotación de la fuerza de trabajo y las maneras en que atraviesan todos los ámbitos de las condiciones laborales. Además ha permitido mostrar las diferentes maneras en las que los propios dirigentes comprenden esta situación, los matices de las visiones en una misma ciudad y entre ciudades, así como los enfoques diferentes que se adoptan a la hora de encarar las luchas por la mejora de las condiciones laborales.

Por último muestra cómo la vulneración de los derechos de los trabajadores —estabilidad, jornadas, salarios, beneficios colaterales— se generaliza en momentos de retroceso en la expansión del producto sectorial, sin que la acción de los sindicatos pueda frenar el avasallamiento empresarial, con la complicidad de un Estado muy activo en la promulgación de disposiciones legales a favor de los trabajadores y, paradójicamente, ausente para hacer cumplir la ley.



**DIRIGENTES  
DE SINDICATOS  
DE BASE**



*“Si bien la empresa tiene su derecho a la ganancia también el trabajador tiene su derecho a reclamar lo que le corresponde”.*

(Dirigente empresa manufacturera CBBA)

## **Los informantes y las empresas**

Los dirigentes entrevistados pertenecen a sindicatos de base de 22 empresas. Han sido seleccionados con base en el registro de organizaciones fabriles afiliadas a las federaciones departamentales de La Paz, Cochabamba, Santa Cruz y Riberalta, en los tres rubros considerados. Complementariamente, se ha utilizado la información de las entrevistas realizadas con los representantes de las organizaciones intermedias para identificar y seleccionar a representantes laborales de empresas donde no se ha logrado conformar el sindicato, con el propósito de conocer los factores que limitan el ejercicio de la libertad sindical.

Nueve dirigentes proceden de grandes industrias, seis de Santa Cruz (textiles y alimentos), dos de Cochabamba (textiles y alimentos) y una de La Paz, (textiles); todas las empresas tienen una presencia consolidada en el mercado interno y destinan gran parte de su producción al mercado externo. Los sindicatos tienen tradición sindical y solamente en una empresa su funcionamiento es irregular por razones de interferencia patronal.

Otros cuatro líderes pertenecen a manufacturas modernas que se encuentran en La Paz (alimentos y textiles). Con un importante posicionamiento en el mercado, las empresas de alimentos destinan sus ventas exclusivamente al mercado interno, mientras que la textilera dirige la mayor parte de su producción al mercado internacional. En tres empresas existe una activa vida sindical, mientras que en la cuarta (alimentos) el sindicato ha sido proscrito por los empleadores.

Los nueve dirigentes restantes representan a los trabajadores de la manufactura, cuatro de Cochabamba (alimentos, textiles y prendas de vestir), tres de La Paz (textiles y prendas de vestir) y dos de Riberalta (beneficiadoras de castaña). Seis empresas orientan sus ventas a los mercados interno y externo, otra es una gran subcontratista de un consorcio exportador y las dos restantes sólo atienden el mercado interno. En estas empresas los sindicatos tienen un marco relativamente estrecho de acción y en dos de ellas todavía no han logrado conformarse.

En todos los rubros, formas organizativas y ciudades, los dirigentes provienen de empresas con una presencia de larga data en la actividad económica y cuentan con una marca reconocida en el medio. Los sindicatos a los que pertenecen están afiliados a las federaciones departamentales respectivas, entretanto, los representantes laborales también mantienen vínculos estrechos con la organización intermedia en su región, en la perspectiva de fortalecer su lucha por la libertad de asociación.

En general, los informantes tienen muchos años de experiencia en su lugar de trabajo y en las actividades de organización y acción sindical; con el tiempo han

pasado a ocupar cargos directivos en el sindicato que los afilia.

## **La mirada a las condiciones laborales**

Durante las entrevistas con los dirigentes sindicales de base se han obtenido valiosas opiniones y percepciones sobre las condiciones de trabajo en el piso de fábrica que muestran la compleja, heterogénea y conflictiva relación entre los propietarios del capital y del trabajo. En primer lugar, afirman —como lo hacen los dirigentes de las federaciones— que la compulsión por reducir los costos en las empresas individuales en competencia, inevitablemente transforma a la mayor parte de los trabajadores fabriles en un recurso subsidiario, perfectamente prescindible o manejable de manera flexible para jugar con los ciclos económicos de auge o de recesión.

En segundo lugar, dan cuenta de los mecanismos utilizados para maximizar la ganancia en las empresas, sus efectos sobre sus deterioradas condiciones laborales y sobre las posibilidades de acción colectiva. Por último, emiten opiniones sobre la situación actual de sus organizaciones, valorando su acción sindical, lo que permite conocer el carácter actual del sindicalismo fabril, luego de casi cuarto siglo de vigencia de las políticas neoliberales.

Toda vez que se cuenta con la visión sectorial sobre estas cuestiones en la voz de los dirigentes de las federaciones y la confederación de los trabajadores fabriles, la lectura de las miradas de lo que acontece en el piso de fábrica se enfoca de una manera distinta. Partiendo del hecho de que los trabajadores de la industria manufacturera, los hombres y más aún las mujeres, se hallan



sometidos a condiciones de trabajo diferenciadas, se busca establecer la forma específica en que éstas se manifiestan, dependiendo del grado de desarrollo capitalista alcanzado por las empresas.

Con este objetivo se ha procedido a ordenar la información recogida en función de la procedencia de los dirigentes: gran industria, manufactura moderna y manufactura, para luego avanzar en un análisis comparativo del estado de situación de las condiciones laborales, considerando los siguientes indicadores:

- i) Empleo y estabilidad laboral.
- ii) Jornada de trabajo y salarios.
- iii) Igualdad de trato y de oportunidades.
- iv) Seguridad industrial y seguridad en el trabajo.
- v) Capacitación y formación laboral.
- vi) Libertad sindical y acción colectiva.
- vii) Percepción del carácter del sindicato.

### ***Contratos y estabilidad laboral***

Las nueve grandes industrias (GI) se caracterizan por ocupar a un elevado número de obreros en planta (entre 300 y 500), con un perfil que con el tiempo se ha masculinizado (98% y más), junto a otro número variable, pero numéricamente importante de obreros que son articulados a través de la subcontratación de una parte de los procesos de trabajo. Las pocas mujeres que ocupan de manera directa están segregadas en los puestos de trabajo periféricos. Entre los últimos meses del 2008 y los primeros del 2009, cuando irrumpen los efectos de la crisis internacional, la mayor parte de las empresas habían procedido al retiro de trabajadores.

De acuerdo con los entrevistados, el ajuste del empleo en la gran industria obedece en gran medida a la caída de las ventas externas, tanto por el comportamiento declinante de la demanda internacional como por la normativa gubernamental dirigida a regular las exportaciones de alimentos mediante autorizaciones y cupos. Se produjeron despidos individuales y colectivos de obreros eventuales y permanentes e incluso una industria optó por transferir a un tercio de sus trabajadores desde la planta principal a las empresas subcontratistas con las que opera, con menor salario y sin cobertura de beneficios sociales. Al margen de este caso, el retiro de los obreros que gozaban de estabilidad laboral estuvo sujeto a los beneficios establecidos por ley.

Las cuatro manufacturas modernas (MM) ocupan a un número variable de trabajadores, entre 80 y 180, muy por debajo del que se encuentra en la GI; solamente una empresa, integrada a un consorcio exportador, tiene 480 personas ocupadas, luego de una reducción drástica en comparación con el 2008 (800 obreros). En opinión de los dirigentes, en las demás empresas el volumen de ocupados se habría mantenido relativamente estable. Con excepción de una empresa de alimentos que tiene una composición 100% masculina, se reporta una estructura relativamente equilibrada del empleo por sexos, lo que marca otra diferencia con la GI.

Por su parte, las nueve manufacturas (MS) ocupan también a un número variable de obreros, pero su tamaño es similar al de las manufacturas modernas (entre 50 y 200 personas). La única excepción, es una manufactura ubicada en Riberalta que ocupa a 2.500 obreros, que ha

pasado a constituir la empresa más grande de Bolivia en términos del número de ocupados (dos plantas de similar tamaño en la misma localidad) y es una de las primeras en el ranking de exportaciones. Los dirigentes informan que en más de la mitad de las empresas hubo descensos en el volumen de ocupados en los primeros meses del 2009, sobre todo entre las que dirigen una parte de su producción a nichos del mercado externo caracterizados por una fuerte volatilidad de la demanda. Uno de los rasgos que las diferencia de los grupos anteriores es la composición predominantemente femenina del empleo (70% a 90%), salvo en dos manufacturas.

Por lo tanto, lo que los dirigentes van a reflejar a continuación son las condiciones de trabajo en las empresas *grandes* de todos los rubros y formas organizativas, pues las de menor tamaño en los casos estudiados tienen cerca de 50 trabajadores<sup>49</sup>.

Como se verá en adelante, el tamaño del núcleo básico y especializado de obreros tiende a aumentar y centralizarse a medida que se avanza hacia la fase industrial del proceso de trabajo, mientras el grupo periférico en un elevado porcentaje pasa a depender de las empresas y talleres contratistas que subordinan. En cambio, cuando se recorre por los estadios inferiores de desarrollo manufacturero, el núcleo básico se reduce y aumentan los trabajadores periféricos en planta, en un número variable en función de las fluctuaciones de la demanda. En general, los trabajadores periféricos se ocupan en las

---

<sup>49</sup> *Esta concentración en empresas grandes, muestra que los sindicatos afiliados a las federaciones departamentales y a la confederación generalmente pertenecen a este estrato de empresas.*

tareas rutinarias, repetitivas y sin enriquecimiento del trabajo; asimismo, en muchas actividades concentran a la fuerza laboral más dócil y fácilmente prescindible. De allí resulta que, cuando se desciende hacia estos estadios del desarrollo capitalista, el porcentaje de mujeres entre los obreros es más alto.

En cuanto a la estabilidad en el empleo, los entrevistados de la GI indican que en todas las empresas se combinan diferentes modalidades contractuales (tiempo indefinido, plazo fijo) y, a través de la subcontratación de partes del proceso de trabajo, llegan incluso al contrato a destajo o por producto. Opinan que manteniendo el núcleo básico de obreros —generalmente los sindicalizados— bajo contratos por tiempo indefinido para garantizar la continuidad de la producción, las formas contractuales para el resto de los obreros son altamente flexibles, sometidos a una gran inestabilidad laboral y desprotección social.

Afirman que como mínimo el 20% de los obreros en cada planta tiene un contrato eventual o por plazo fijo y mencionan que en tres empresas existe subcontratación en planta (acopio de materiales, transporte, mantenimiento, almacenaje, limpieza); reportan que en cinco industrias más se externaliza parte de la producción hacia empresas subcontratistas de diferente tamaño. Es decir, en opinión de los dirigentes, la subcontratación se habría generalizado en las empresas tecnológicamente más desarrolladas.

Por lo tanto, junto al trabajo eventual, la subcontratación aparece como el mecanismo más utilizado en la GI para hacer variar el número de obreros en función de la dinámica de la demanda, manteniendo una planta estable

de trabajadores del núcleo básico, lo que permite abaratar los costos indirectos de la contratación (aguinaldos, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, etc.), maximizando las ganancias y, a cambio, precarizando el empleo.

Estas políticas empresariales que actúan en contra del empleo estable y protegido —los trabajadores eventuales y subcontratados son fácilmente despedidos de acuerdo al interés del capitalista— afectan a un elevado número de trabajadores. Esta situación ha sido ilustrada por algunos entrevistados: *“Actualmente son siete microempresas que trabajan dentro de la planta; otras empresas subcontratadas afuera son medianas y grandes y la cantidad de obreros que ocupan está casi equilibrándose, ya somos 60% de planta y 40% subcontratados”* (GI-SCZ). *“En la empresa se externaliza la producción a cuatro talleres dependientes, entre todos esos talleres grandes y la matriz hay cerca de 4.000 obreros”* (GI-LPZ).

No obstante, en opinión de algunos informantes, la acción sindical desarrollada en los últimos años habría limitado esta práctica en algunas grandes industrias: *“Como decía había trabajadores a plazo fijo, se les renovaba el contrato cada año y una vez con este decreto (D.S. 28669) hemos logrado que todos estos trabajadores entren a planilla, eran unas 250 o 300 personas”* (GI-CBBA). *“En la empresa ya no existen subcontratos en planta desde hace tres años, el sindicato logró incorporar a la planilla a los subcontratados que hacían la tarea de transporte del material (9 obreros)”* (GI-SCZ)<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> Se refiere a un conglomerado de empresas a las que pertenece la industria de confecciones de la que es dirigente de base.

A pesar de estos avances, los entrevistados todavía reportan la existencia de trabajadores eventuales en todas las industrias y de obreros subcontratados en planta y a través de terceros en siete de las nueve, lo que muestra cómo la generación de empleo en la GI tiene lugar a expensas de su calidad y, dada su composición, la responsabilidad que tienen las industrias exportadoras en el avance del empleo inestable y socialmente desprotegido en el sector.

Con la irrupción de la crisis económica, la ruptura de la relación contractual por razones ajenas al trabajador ha comenzado a tomar cuerpo en la GI, los dirigentes aseguran que además de las causales determinadas por ley, la caída de las ventas viene ocasionando el despido intempestivo de los trabajadores, incluido el cese colectivo. Al respecto, dejan constancia que en una industria se llegó a un convenio con los trabajadores para que pasen a formar parte de las empresas subcontratadas, es decir, una antea-la para el despido. Tampoco queda fuera de la mirada de los dirigentes la rotación de personal debido a las malas condiciones de trabajo, lo que ocurre con frecuencia entre los trabajadores eventuales, los más vulnerables frente a las demandas por mejoras en su situación laboral, sobre todo en períodos de contracción económica.

En cuanto a la manufactura moderna (MM), las modalidades contractuales que reportan los dirigentes son menos diversas y están asociadas con el principal destino de la producción. Entre las que dirigen sus ventas al mercado interno, se combina el contrato indefinido con el eventual, en cambio entre las exportadoras, a esas formas contractuales se añade la subcontratación a través de talleres de mediano tamaño (una sola empresa en la

muestra). En comparación con la GI, también el porcentaje de obreros eventuales es relativamente menor, no supera el 10% y tiende a disminuir hacia 2009; sólo en una empresa la mitad de los obreros son eventuales.

En este marco de diversidad, los informantes dejan ver que a mayor vulnerabilidad de la inserción mercantil de las MM, aumenta la explotación del trabajo y por lo tanto la inestabilidad en el empleo. Además, sugieren que en las empresas donde la estabilidad laboral es un privilegio de pocos obreros, es frecuente que no se organice el sindicato o que la acción sindical sea casi inexistente; por lo tanto, en este tipo de empresas las relaciones laborales se encuentran individualizadas, fragmentando aún más a los trabajadores. Cuando se refieren a la MM exportadora, asocian la inestabilidad laboral con la subcontratación que transforma a los obreros en prescindibles al ritmo que ordenan los mercados internacionales.

Las opiniones de los dirigentes respecto a la estabilidad laboral son muy elocuentes, así como sobre el papel que comienzan a jugar los sindicatos apoyados en disposiciones recientes. Con referencia a las empresas que han logrado estabilizar el empleo se señala: *“Los contratos son por lo general por tiempo indefinido, siempre hay eventuales porque la gente viene y se retira, siempre están buscando donde ganar más, luego de tres meses, los que se quedan pasan a ser obreros de planta”* (MM-LPZ). En otra empresa donde los obreros eventuales no superan el 10%, el dirigente expresa que *“con el artículo 55 (D.S. 21060) estaba amparada la empresa, desde la promulgación del D.S. de estabilidad laboral (28669), mediante una negociación con el sindicato esto se ha roto, ahora se está*

*cumpliendo con la ley, después de dos contratos consecutivos ya se pasa a ser un trabajador regular” (MM-LPZ).*

Otros dirigentes dan cuenta de la otra cara de la medalla y hasta de su conformismo respecto a la inestabilidad laboral: *“en esta empresa solo el 50% son contratados por tiempo indefinido, algunos entran por un año, pero la mayoría están flotando, mas o menos entre 30 y 40 cada mes” (MM-LPZ).* Una situación más compleja se refleja en otra opinión: *“la estabilidad laboral está garantizada, pero depende de las exportaciones y de los mercados, ahora en lugar de aumentar se está disminuyendo a los obreros, los eventuales se retiran voluntariamente porque ven que no hay trabajo” (MM-LPZ).* En este caso la mirada del dirigente subordina lo social a lo económico, lo que pone en cuestión los propios objetivos y el carácter del sindicato al que pertenece.

Con esta heterogeneidad de situaciones, allá donde el empleo es estable o cuando se trata de los obreros del núcleo básico, los despidos en la MM se ajustan a las causas establecidas por la LGT, con un seguimiento directo por parte del sindicato; en cambio, donde imperan formas atípicas de contratación, cualquier amonestación o falta disciplinaria es motivo suficiente para rescindir el contrato en la búsqueda de causales para adecuar la planta de obreros a las necesidades de la empresa. Asimismo, se mencionan situaciones de hostigamiento o condiciones diferenciadas de trabajo entre eventuales y permanentes, especialmente en términos de salarios y prestaciones sociales, que llevan a alimentar el círculo vicioso de alta rotación en el empleo.



En cuanto a la manufactura (MS), las figuras contractuales que identifican los informantes son básicamente dos y se combinan de la siguiente manera: tiempo indefinido más eventual, por un lado, y tiempo indefinido más subcontratación —en planta, en talleres subcontratistas y con trabajadores a domicilio— por otro. En estas empresas el núcleo básico de obreros es menor, comparando con la GI y la MM, mientras que el volumen de eventuales está en constante modificación por la escasa capacidad competitiva y débil inserción mercantil que presentan como un rasgo común las empresas de este grupo. Al menos cuatro industrias contratan trabajadores a domicilio junto a la subcontratación interna o externa; solamente dos de las nueve empresas siguen el modelo clásico de contratación por tiempo indefinido con un reducido porcentaje de eventuales.

Un caso paradigmático se encuentra en las beneficiadoras de castaña, donde la subcontratación indirecta en planta (a través de los obreros con relación de dependencia directa) es la modalidad habitual a la que se somete, al menos, al 60% de los trabajadores; algo similar ocurre en las empresas dedicadas al tejido de prendas a mano para la exportación y algunas otras del rubro de vestimenta, que externalizan la costura o el bordado de las prendas en manos de contratistas. Pero, el hecho a destacar es que aquí no se trata de pequeñas empresas, sino de medianas y grandes manufacturas que operan como subcontratistas de los grandes capitales manufactureros.

La facilidad con que la mayor parte de los obreros de la MS son contratados o despedidos, sin mayores costos indirectos para el capital, no solamente permite hablar

de una forma de gestión donde la maximización de la ganancia tiene como uno de sus pilares a la inestabilidad laboral, sino también de la letra muerta de la ley y de la débil acción sindical. En todos los casos los dirigentes confirman que las empresas están registradas y se hallan sujetas a la fiscalización del Ministerio de Trabajo.

Aún entre el reducido núcleo de trabajadores estables, la permanencia en el empleo siempre está en riesgo en la MS. Los dirigentes hacen referencia a despidos injustificados por *“permisos para atenciones médicas”, “por incumplimiento de metas o cupos fijados unilateralmente”, “hostigamiento por falta de productividad”, “por mal comportamiento”,* es decir, generalmente por causales no dispuestas por la ley. Asimismo, se denuncian ofrecimientos para inducir al retiro voluntario *“...entre los despedidos están miembros del sindicato, la empresa ofreció pagar todos los derechos a condición de retirarse. Este acuerdo no se cumplió”* (MS-CBBA). Ya no se trata de incentivos para inducir al retiro voluntario, sino de una forma más de expoliación que viola incluso los términos de la relación contractual, sin que medien mecanismos, que desde las instancias estatales lleven al cumplimiento de la ley.

En una sola manufactura, el dirigente considera que el sindicato ha logrado revertir la inestabilidad laboral en los últimos años: *“antes se trabajaba por contrato, de seis meses o de un año, hasta dos, con el nuevo decreto (D.S. 28669 hemos hecho conocer a todos los trabajadores que los de contrato debíamos ser personal fijo y así ha pasado, pero todavía hay obreros domiciliarios”* (MS-CBBA).

Resulta por demás evidente que en la manufactura simple no se ve al trabajador como el principal recurso

con el cual contar, sino como uno subsidiario, prescindible o manejable de manera flexible para jugar con los ciclos cambiantes de la demanda. Este cuadro se agrava con la extrema diferenciación y fragmentación de los obreros, lo que repercute en la imposibilidad de articular intereses para la acción colectiva. En estos pocos casos los dirigentes reportan dos empresas donde no se ha logrado organizar el sindicato y, otras dos, donde la interferencia patronal a la acción sindical apenas permite hablar de una organización viva.

En resumen, la estabilidad laboral se ha erosionado en todos los estratos de la industria manufactura y es mayor —vía la subcontratación— en la gran industria y en la manufactura, donde se concentra el mayor volumen de empleo y, en particular, en las empresas de mayor tamaño.

### *Jornada laboral*

La extensión de las jornadas es un hecho irreversible en la gran industria. En siete de las nueve empresas la jornada normal es de 12 horas, 8 regulares y 4 extraordinarias con carácter obligatorio para todos y sujeta a una remuneración adicional. En estas empresas se prefiere contratar a menos trabajadores por más tiempo de trabajo como mecanismo de apropiación de una mayor parte del valor del trabajo, pues las horas nocturnas excepcionalmente se pagan como establece la ley (el doble de una hora diaria). En una industria más, la jornada es de 9,5 horas obligatorias para todos. Por último, en otra la jornada es la normal (8 horas), sin embargo, se dispone del rote obligatorio de los trabajadores durante los domingos y feriados.

Un ejemplo de la forma como se administra la jornada de trabajo es la siguiente: *“en la empresa, el horario es de 7 de la mañana a 7 de la noche (dos puntas o turnos) de lunes a jueves, cumpliendo 48 horas semanales; las horas extras se las trabaja viernes y sábado durante 24 y 12 horas respectivamente; el viernes en dos puntas y el sábado un solo turno. En total se trabaja 72 horas semanales por turno”* (GI-SCZ). El precio de una hora de trabajo es reportada con referencia a una industria de alimentos, entregando una medida del nivel en que se ubican los salarios: *“la hora regular se paga Bs 4 y la hora extra Bs 9, y en la empresa se pagan normalmente”* (GI-SCZ); sin embargo esto no significa que en todas se remunera de acuerdo a la norma.

Este es un mecanismo de explotación con muchas aristas, en varias empresas el trabajo en horas extraordinarias no se encuentra reglamentado y es parte de una decisión unilateral (impuesta) lo que suscita frecuentes conflictos con los trabajadores y el sindicato tal como señalan tres informantes: *“si bien se paga todas las horas extraordinarias, no están bien calculadas y el sindicato está estudiando caso por caso para comprobar esa ‘anomalía’* (GI-SCZ); *“el sindicato está en conflicto por este aumento en las horas de trabajo, pero se amenazó con retirar a quien reclame”* (GI-SCZ); *“hicimos el reclamo correspondiente y se procedió al retiro de los trabajadores, el tema ahora está en el Ministerio de Trabajo”* (GI-SCZ). *“No se pagan horas extra nocturnas a algunos obreros porque los jefes de turno no les anotan y les ‘roban’ de 2 a 5 horas [...] lastimosamente hay jefes de turno que son serviles y creen que por el hecho de quitar al trabajador 5*

*horas extras tienen el puesto asegurado, se tomó cartas en el asunto y se reclamó a la gerencia, a partir de entonces las quejas han bajado en un 80%” (GI-CBBA).*

En otro caso, donde la reglamentación existe, ha sido concertada con el sindicato. De acuerdo con el dirigente, en la empresa (textilera) se trabajan 8 horas diarias en tres turnos y, dependiendo de la demanda, se puede trabajar un máximo de dos horas después de cumplir la jornada normal y en las áreas que se requiera. Los domingos se trabaja cuando existe demanda y se paga a razón de Bs 60 incluida la alimentación. La contracara de esta administración reglamentada es el monto pagado por hora de trabajo; comparando con la empresa de alimentos, en esta industria *“el pago por hora normal es de Bs 2,40 y por hora extra es de Bs 4,80, es decir, que si bien es el doble, apenas llega a algo más de la mitad respecto a la primera” (GI-LPZ).*

La extensión de la jornada de trabajo se ha naturalizado en la gran industria, con la mirada permisiva de las jefaturas de trabajo que “concilian” para el pago de una remuneración equivalente, sin cuestionar su aplicación, vulnerando una de las conquistas sociales de los trabajadores, contenida en la LGT (ocho horas de trabajo). Esto remite a la vigencia de bajos salarios y a un tercer mecanismo utilizado para la maximización de la ganancia empresarial que consiste en la creación de incentivos para la intensificación del trabajo.

### ***Salarios***

Si bien los trabajadores calificados —de los cuales depende la continuidad y calidad del proceso de trabajo—

tienen remuneraciones superiores al promedio, para otra parte de los que pertenecen al núcleo básico y para todos los que conforman el núcleo periférico, la posibilidad de mejorar sus salarios se asienta en la prolongación de la jornada de trabajo y en la obtención de bonos de productividad (individuales o grupales), es decir, de ingresos por concepto de intensificación del trabajo. En estos términos la forma generalizada de remuneración es mixta, por tiempo y a destajo.

En efecto, los dirigentes sindicales de las nueve grandes industrias reportan que la productividad del trabajo se sujeta a metas generalmente consensuadas con el sindicato, a las que deben someterse los obreros. En algunos casos las metas se fijan con parámetros anuales, en otros son mensuales. No faltan las industrias donde la mayor parte del salario se hace depender de la intensificación del trabajo o la productividad; una modalidad asumida por los propios dirigentes, como ocurre en una industria pajeña: *“El pago se basa en un criterio de productividad de acuerdo a niveles y cantidades en toneladas por cada sección. Al final, en el nivel 1, por 50 a 70 toneladas, se paga Bs 200; en el nivel 2, entre 70 y 80 toneladas, Bs 300 y así sucesivamente hasta el nivel 13, de tal forma que el salario total del nivel 1 es de Bs 577 (el salario mínimo o básico) más el tope de toneladas, más los bonos (transporte, antigüedad). El trabajador tiene que poner su empeño, las ganas que uno tiene por superarse e inmediatamente el encargado, el supervisor, el jefe de área dice: este señor tiene ganas de superarse y va subiendo de nivel. Tanto puede subir el nuevo como el antiguo” (GI-LPZ).*

Otro informante denuncia que a pesar de que existen metas de productividad que deben cumplir, en la industria donde trabaja *“hace tres años no se paga el bono de producción y el salario está entre Bs 980 y Bs 1.400” (GI-SCZ)*.

También algunos dirigentes han reportado los montos salariales que se perciben en las empresas. De acuerdo con esas referencias, el salario básico se situaría en un rango entre Bs 577 (salario mínimo) y Bs 980; el más bajo se encuentra en La Paz y el más alto en Santa Cruz. El bono de producción se sitúa entre Bs 520 y Bs 800. Los salarios líquidos fluctúan entre Bs 1.200 y Bs 1.800. Estos niveles salariales se reflejan adecuadamente en las estadísticas oficiales presentadas en la primera parte de este trabajo.

Entre las conquistas alcanzadas por los trabajadores fabriles se encuentran el pago dominical (que se registra por separado en las planillas) y la prima anual. Excepto en dos GI, ambos pagos se cubren de acuerdo a ley. Lo propio sucede con los aumentos salariales dispuestos anualmente por el gobierno. A diferencia de los trabajadores estables, los eventuales perciben solamente el salario básico y en pocas empresas ingresan a los regímenes de horas extra y de productividad.

Con todos los elementos señalados se puede concluir que en la GI la mayor parte del salario ha pasado a depender de la extensión e intensificación del trabajo, transformando a los obreros en apéndices de una maquinaria destructora de su vida familiar y social, un alto costo social que deben pagar para contar con un salario que les permita cubrir mínimamente el costo de su reproducción material.

En la manufactura moderna (MM), las remuneraciones también son por tiempo y a destajo, con jornadas muy variables en un rango entre 8 y 12 horas; además, el trabajo en horas extraordinarias, si bien tiene carácter obligatorio como ocurre en la industria, se realiza previa consulta a los obreros sobre su disponibilidad.

Aquí, las formas específicas consisten en la extensión regular de la jornada diaria a 9,5 horas, bajo el argumento que este aumento debe compensar los tiempos muertos —en la entrada, salida o durante los descansos— que la empresa tiene que recuperar, y en la vigencia de las 8 horas con un turno rotatorio complementario en días domingos y feriados. Como explica un dirigente, esta última es una modalidad específica de prolongación de la jornada que afecta a todos los obreros, porque son considerados por la empresa como días laborables: *“mayormente es en los domingos y cuando tenemos mayor producción; nos consultan en una reunión y luego individualmente; los que queremos trabajar —entramos 15 a 20 personas— durante ocho horas y así van entrando todos en algún momento”* (MM-LPZ).

Es frecuente que las horas extraordinarias sean remuneradas, aunque no necesariamente de acuerdo a lo que establece la ley, como refleja el comentario de un dirigente: *“por ejemplo, mi turno empieza a las seis de la mañana y salgo a las seis de la tarde, por esas horas adicionales nos pagan Bs 20 por semana, o sea Bs 80 mensual”* (MM-LPZ).

Si bien en la MM se advierte una mayor reglamentación y coordinación entre la empresa y el sindicato, en muchos casos ésta supone una mayor subordinación de los obreros a los mecanismos de ahorro de costos impuestos



por los empleadores; sin embargo, excepto por una empresa, el grado de extensión e intensificación del trabajo es comparativamente menor que en la GI. Por último, si bien los dirigentes no informan sobre los montos salariales que se pagan en las empresas a partir de los ejemplos que dan se infiere que se encuentran, en promedio, por debajo de los que rigen en la GI, lo que estaría asociado con un menor ingreso en la parte variable del salario.

Cuando se indaga sobre los componentes del salario, los dirigentes afirman que los trabajadores permanentes reciben pago por todos los conceptos establecidos por ley —en todas las empresas— aunque en algunas nunca se ha pagado o se ha dejado de pagar la prima anual. En estas empresas se consignan bonos extraordinarios (alimentación, bonos adicionales de productividad anual, en dinero o en productos, entre otros) y se realizan los incrementos dispuestos anualmente como parte de la política salarial. Sin embargo, en una empresa, el dirigente indica que los aumentos se aplican solamente a una parte de los obreros (estables y con mayor responsabilidad en los resultados del proceso de trabajo) al que se ha denominado como núcleo básico.

Como ocurre en la GI, en la manufactura moderna, la composición salarial de los trabajadores eventuales es distinta, *“no contempla el bono de producción, el pago dominical ni los descuentos de ley, solamente el salario básico”*, dice un entrevistado (MM-LPZ); otro señala que *“los eventuales sólo reciben el salario básico, hacen horas extras pero no se les paga”* (MM-LPZ). En otros casos, las horas adicionales se pagan sobre el salario básico. Es decir que un rasgo común en el trato a los obreros eventuales

de la MM son las remuneraciones equivalentes al salario básico (SMN) o apenas por encima de éste, subvalorando sus remuneraciones con la eliminación de pagos por diversos conceptos, incluyendo el de la jornada extraordinaria.

Por último, en la manufactura (MS), los informantes reportan una mayor diversidad de situaciones en cuanto a la jornada de trabajo y las remuneraciones. En seis de las nueve empresas, las horas extraordinarias son obligatorias, ampliando la jornada normal en el rango de 10 a 12 horas; las MS con orientación exportadora son identificadas como las que se ubican en el extremo superior. En otras tres empresas, las horas extraordinarias se aplican sólo en momentos de aumento de la demanda, en un número variable, y son también obligatorias, *“pueden quedarse hasta la medianoche o las tres de la mañana depende de lo que están haciendo (la sección)”* (MS-CBBA), dice un dirigente ilustrando lo que ocurre habitualmente en estas empresas.

En este grupo se encuentra un importante porcentaje de obreras, quienes, de acuerdo a la ley, deben cumplir una jornada de siete horas (una menos que los hombres). En general, esta norma no se cumple y cuando excepcionalmente se lo hace, los empleadores apelan a otros recursos para eludirla, como relata una dirigente: *“las mujeres sólo trabajan siete horas, pero cumplen la diferencia con dos horas extra en forma obligatoria, una anécdota, el día de la mujer entré a hablar para que se vayan medio día como se dispone oficialmente, (el dueño) me dijo no hay problema, que se vayan pero la hora extra no les pago. Tanto sacrificio y ninguna de las mujeres quiso moverse”* (MS-LPZ). La dirigente añade que si bien existe el pago, no sabe si se efectúa de acuerdo a lo que establece la ley,

pues menciona “*quisiera saber cómo se saca (calcula) el precio para decir con exactitud si se paga o no el doble por una hora extra. No he tenido la oportunidad de que alguien me guíe*”. (MS-LPZ).

Otras dirigentes también hacen referencia a lo mismo: “*se paga por hora, pero no doble*” (MS-LP); “*esas horas extras nos pagan como día trabajado con la producción que hacemos, ahí nomás lo ajustan, no como horas extras*”(MS-CBBA); “*se hacen hasta cuatro horas extra, hemos reclamado, ustedes ganan Bs 1.200 nos dice y el salario mínimo es tanto, así acaba el pedido, la gente tiene miedo a reclamar porque buscan motivos para dar memorándum*” (MS-RIB); “*existe un reglamento pero no se cumple, las horas extra se pagan a razón de Bs 4,90, no es el doble pero siempre se ha pagado*” (MS-LPZ); “*las horas extra se trabajan el sábado durante ocho horas, se pagan siempre con retraso, como hay pagos devengados, retroactivos, no se puede controlar, por eso presionamos para que se pague al contado al concluir el día, son Bs 50; el dueño ha querido chantajear al sindicato amenazando con contratar personal que trabaje por Bs 20 los sábados, pero no ocurrió hasta ahora y tiene que pagar nomás al contado*” (MS-LPZ).

Según los dirigentes, sólo en cinco empresas el horario de trabajo está reglamentado, pero en dos no se cumple lo establecido, por lo que se puede concluir que su manejo en la MS es por lo general arbitrario y autoritario. Si las acciones que despliegan algunos sindicatos no logran cambiar esta situación, esto empeora cuando estas organizaciones son cooptadas en función de velar por el interés empresarial, lo que no sólo sucede en la MS.

La opinión de una informante es ilustrativa al respecto: *“en el reglamento interno que nosotros tenemos no se especifica que es obligatorio quedarse, pero por no atrasarnos con el trabajo por mandar los pedidos y por no perder los clientes uno se queda. Uno tiene que olvidarse de los problemas personales y quedarse a trabajar”* (MS-RIB; LPZ). Resulta difícil reconocer si esta opinión corresponde a un patrón o una obrera, pero refleja lo que ocurre en miles de manufacturas, en la MM y la GI cuando no existe independencia sindical o simplemente no existe el sindicato y donde los trabajadores se subordinan a las decisiones empresariales contrarias a sus intereses por dos razones: para no ser despedidos o para mejorar sus magros salarios.

Al respecto, además del pago mixto —por tiempo y a destajo— seis de los nueve dirigentes de la MS informan sobre la existencia de pagos exclusivamente a destajo en sus empresas (trabajadores permanentes, subcontratados en planta, trabajadores a domicilio). Asimismo, opinan que ni siquiera a todos los obreros estables se les remunera por todos los conceptos establecidos por ley: en tres empresas no se paga el salario dominical, en cuatro no se cancelan las horas extras (especialmente sin son nocturnas) y en seis de las nueve el beneficio de la prima anual ya no existe. Los argumentos para eliminar este último beneficio se resumen en esta opinión: *“según el dueño, en la empresa no se paga la prima anual porque la producción ha bajado y el dólar ha bajado, también no hay utilidades”* (MS-LPZ). No se han reportado otros bonos (alimentación, transporte u otros). Así comparando con la GI y la MM, en la manufactura, pocas empresas llegan a

cubrir todos los componentes salariales conquistados por los trabajadores fabriles.

Algunos dirigentes expresan la dificultad misma de establecer los componentes salariales por falta de boletas de pago, como en una MS con casi 200 trabajadores *“no nos están dando papeleta, sólo estamos con planillas para el pago de anticipos. Como sindicato estamos anotando y haciendo saber a los compañeros cuánto les están pagando, que saldo tienen, pero papeleta de pago no hay”* (MS-LPZ). Otro dirigente de una conocida marca de prendas de vestir reporta lo mismo, añadiendo que no se paga el salario dominical, ni se realizan los descuentos de ley, lo que indirectamente muestra que los obreros no reciben prestaciones sociales y tampoco aportan para su jubilación: *“si yo pido, me da la papeleta de pago, pero después de medio año recién me entrega, sólo hay anticipo y anticipo, hace cinco años ya no ha habido esa boleta”* (MS-CBBA).

En otras empresas donde el pago a destajo se ha generalizado incluso entre los obreros permanentes, la composición salarial sólo cubre el total ganando y los descuentos de ley, no incluye el pago dominical, incluso el bono de antigüedad recién ha comenzado a pagarse en el 2006 (MS-RIB).

Los dirigentes señalan que la composición salarial de los trabajadores eventuales en la MS es diferenciada, en dos empresas solamente reciben el salario básico, en otras dos se incluye además horas extraordinarias, mientras que en el resto el pago es a destajo, por el peso que tiene el trabajo subcontratado a través de terceros y a domicilio. Es decir, que los obreros eventuales tienen en común con sus pares de la GI y la MM el trato desigual en materia salarial.

Finalmente, respecto a la actualización salarial las opiniones muestran que la respuesta patronal frente a las disposiciones gubernamentales se acata, pero en varias empresas esto ocurre luego de una ardua negociación y presión del sindicato. Un dirigente cuenta una anécdota que alerta sobre el riesgo de que esta disposición a cumplir la norma no se mantenga en el 2009: *“El año pasado el 10% nos ha dado calladito. Después que presentamos el decreto en la gerencia (el dueño) firmó luego de leer, pero después se ha enterado que podía negociar porque es privado y porque en otra empresas no han aumentado, entonces cayó en cuenta que debía pelearnos pero no fue así, pero este año está muy difícil negociar el aumento salarial”* (MS-LPZ).

### ***Prestaciones sociales***

Para concluir con este apartado, es importante señalar que en todos los estratos los dirigentes reportan que la cobertura de las prestaciones sociales (salud y seguridad social) está relativamente generalizada, aunque sólo abarca a los obreros permanentes. En cuatro empresas, dos MS, una MM y una GI, se elude esta obligación y en una tercera MS no cubre, al menos, a todos los obreros permanentes, lo que muestra que la elusión de las obligaciones sociales para la planta estable es más frecuente en las empresas tecnológicamente más atrasadas. Además, aún cuando existe el beneficio se incumplen los pagos afectando a la protección efectiva de los obreros: *“cuando los compañeros van a hacerse chequear a la Caja de Salud les dicen que la empresa no ha aportado nada y que no se les puede atender. Dice que no aporta, debe y debe, a*

*los trabajadores les descuenta y no va a depositar. Hemos presentado denuncia y su abogado del dueño nomás ha coimeado (sobornado)” (MS-CBBA); “el ministerio ya ha pedido sanción en la Caja porque no se ha cumplido con los aportes de los trabajadores. Han habido trabajadores que se han enfermado, otros que necesitaban cirugías y por eso se han hecho sancionar” (MS-CBBA); “en la empresa existe retrasos en los aportes a la Caja de Salud y a las AFP, hace dos años no se realizan desembolsos” (MS-LPZ).*

La cuestión que genera conflictos recurrentes es la retención indebida de los descuentos que se efectúan por planilla a los obreros con destino a los aportes para la jubilación; al momento de la entrevista, al menos en cuatro empresas los sindicatos tenían este tema en su agenda de reclamos, identificándolo como un problema cuya frecuencia amerita una mayor atención de las autoridades y las sanciones correspondientes.

En cuanto a los beneficios asociados con la maternidad, la situación es menos auspiciosa por cuanto no abarca a las obreras que tienen contrato eventual o son subcontratadas en talleres y a domicilio. Incluso el incumplimiento de esta obligación afecta a los trabajadores permanentes (de manera directa e indirecta por la eliminación de subsidios), pues mientras en la GI y la MM los dirigentes señalan a dos industrias que se niegan a cumplir con estos beneficios; en la MS, donde el porcentaje de mujeres es más elevado, lo hacen con referencia a muchas empresas donde se incumplen todos los beneficios (derecho al descanso pre y posnatal, hora de lactancia y subsidio de lactancia).

El derecho al descanso es vulnerado en cuatro empresas y el derecho a recibir subsidios en cinco, siendo un aspecto de permanente denuncia por parte de los sindicatos en las jefaturas de trabajo, que no siempre encuentran una solución. Como expresa un dirigente: *“a las compañeras se les debe el subsidio de lactancia, algunas compañeras están arrastrando esto desde hace dos años, aunque el horario de lactancia se respeta, no se les ha dado ni subsidio de natalidad [...] el dueño aduce que no tiene dinero, entonces cuando tenga si lo va poder pagar”* (MS-LPZ).

### ***Igualdad de trato y de oportunidades***

Para este análisis se recoge la opinión de los dirigentes con respecto a la igualdad de trato y de oportunidades por razones de género, tipo de contrato (permanente o eventual) y afiliación sindical (sindicalizados y no sindicalizados).

El género como toda construcción social y cultural se sostiene en la diferenciación elaborada sobre el papel de lo femenino y de lo masculino en cada momento histórico. Así, la división sexual del trabajo —que se arraiga en la asignación prioritaria de la mujer al trabajo doméstico— atraviesa y da sentido al conjunto de las relaciones sociales y, por lo tanto, a las relaciones laborales.

En efecto, si bien en la actualidad la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es reconocida legalmente en el país, se puede constatar que prevalecen desigualdades y discriminaciones que se expresan de manera específica en la industria manufacturera y dentro de ésta según su grado



de desarrollo. La opinión de los dirigentes muestra, por un lado, la desigualdad de oportunidades en el acceso al empleo fabril, en particular en la GI y la MM, donde el porcentaje de mujeres es muy reducido, y por otro, la discriminación que las segrega en los puestos de trabajo manuales, monótonos, menos calificados, que son naturalmente definidos como trabajo de la mujer (selección, tejido, costura, planchado, etc.), que se hallan sujetos —en un mayor porcentaje— a contratos de duración limitada, al pago a destajo y, por lo tanto, a salarios relativamente más bajos.

Además de asociar el trabajo automatizado o semiautomatizado exclusivamente con los hombres, otro factor de discriminación de las mujeres en el acceso a las plazas disponibles —identificado por los dirigentes— es el mayor costo laboral o los riesgos de discontinuidad en el trabajo que los empresarios ven en los derechos de protección a la maternidad. Algunos dirigentes señalan al respecto: *“prefieren varones, siempre he escuchado decir que cuando una mujer es casada en cualquier momento va a tener hijos, tendrían que dar el descanso y pagar la lactancia”* (MS-LPZ); *“antes de ingresar a la empresa le hacen una revisión médica, si está embarazada no la reciben porque tienen que darle el bono de lactancia”* (MS-RIB); *“aquí entran todos solteros porque si van a decir de entrada que son casados, que tienen hijos difícilmente pueda quedarse”* (MS-LPZ). Bajo este patrón de discriminación, el futuro del empleo fabril en la MS se dibuja nítidamente: menos empleo permanente con una planta masculinizada, más empleo eventual y subcontratado con predominio de mujeres.

Todos los dirigentes coinciden en atribuir la segregación femenina en los puestos de trabajo menos calificados, sin perspectiva de formación y de futuro, como el factor que define la desigualdad de trato y en el que se sustentan las diferencias en las condiciones laborales, aunque naturalizan este proceso. Así por ejemplo señalan: *“las condiciones de trabajo se diferencian por la operación de máquinas, ellas no pueden operar máquinas ‘porque son pesadas’, además los hombres tienen tareas en el preparado de prendas (diseño, corte), mientras que las mujeres realizan solamente la confección”* MS-CBBA. *“No se contrata mujeres porque se requiere varones que puedan manejar ‘máquinas complejas”* (GI-SCZ). *“Las mujeres trabajan de ayudantes y también como operarias en unas máquinas chicas, más cómodas”* (GI-SCZ).

Apenas un paso hacia la igualdad relativa de trato, aunque todavía limitado, es ejemplificado por el dirigente de una manufactura moderna con referencia a las obreras permanentes. Parte afirmando que las condiciones de trabajo para varones y mujeres son las mismas en las secciones de costura, preparado, mientras que en embalaje y mantenimiento no se contrata personal femenino, para luego señalar que las mujeres han ingresado a las tareas de reparación y mantenimiento después que se capacitaron en la empresa, *“ellas se han superado dentro de la empresa, se hace una convocatoria interna a las personas que puedan salir como mecánicos. Entonces se hace un examen y no solamente salen varones sino también mujeres”*, dice el dirigente (MM-LPZ).

En resumen, se advierte que en el sector opera la construcción simultánea de enclaves masculinos —las

ocupaciones, tareas o los espacios donde los hombres trabajan— y de guetos complementarios femeninos, con muy poca movilidad de las mujeres. El recuento previo entrega evidencias al respecto: las categorías de puestos calificados o de mayor jerarquía industrial se masculinizan, mientras las categorías de obreros no calificados se feminizan aún más. Así la concentración de las mujeres en un número limitado de secciones y categorías dentro del proceso de trabajo —además las que son fácilmente externalizadas— es una determinante de la disparidad salarial en función del sexo que incide en la brecha de sus salarios respecto de sus pares masculinos.

Este tema no es tomado en cuenta adecuadamente por los sindicatos que siguen pensando en una clase obrera masculina y estable, mientras que las diferencias de sexo son vistas apenas como especificidades ineludibles y no como una división fundamental del trabajo que afecta a su propia constitución como clase obrera. Es posible, entonces, plantear que la cuestión de género en la esfera fabril no se limita a la separación de puestos de trabajo y a la desigualdad salarial.

En cuanto a la igualdad de trato entre obreros permanentes y eventuales, es interesante observar cómo todos los dirigentes, en primera instancia, señalan que las condiciones de trabajo son las mismas, apoyados en el hecho de que en términos de responsabilidades y carga de trabajo no se encuentran diferencias; pero en los casos en que se manifiesta que éstas existen, casi siempre se alude al tema salarial dejando fuera cuestiones como, la discontinuidad en el trabajo, la incertidumbre permanente, la desprotección social, la imposibilidad de la formación

en el trabajo, etc. Entre los pocos dirigentes que señalan alguna diferencia se encuentran opiniones tales como: *“las condiciones de trabajo son iguales para permanentes y eventuales, sólo las diferencia el carácter de externas y de planta (MS-CBBA); “las condiciones de trabajo en horario son las mismas, pero en cuanto a productividad hay más explotación, se les exige más en trabajo” (MS-LPZ); “las condiciones de trabajo tanto para permanentes como eventuales es la misma, salvo en el aspecto salarial” (GI-SCZ).*

La otra manera de ver este indicador de las condiciones de trabajo es a través de las diferencias de trato comparando a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados (los primeros en su mayoría permanentes, los segundos en su mayoría eventuales). En términos generales, solamente en la GI se encuentra un trato que favorece a los obreros sindicalizados, pues en seis de las nueve empresas los dirigentes indican que son los que tienen las mejores condiciones relativas de trabajo, un rasgo que se resume en esta frase: *“por parte de la empresa hay respeto hacia los sindicalizados y mayor explotación a los no afiliados, eventuales y subcontratados” (GI-SCZ).* Viniendo de la voz de un dirigente sindical, esta opinión expresa que la fragmentación del trabajo está acompañada de la pérdida de solidaridad entre los trabajadores, lo que ha llevado a naturalizar situaciones de trato desigual, limitando aún más las posibilidades de representación de los intereses de gran parte del núcleo periférico de obreros/as.

En cambio, en la MM y la MS predomina la opinión contraria, es decir, en nueve de las doce empresas (dos no tienen sindicato) los entrevistados no encuentran diferencias en el trato como resultado de la afiliación, lo

que explican principalmente por el resultado de la acción colectiva impulsada por los dirigentes para evitar la discriminación de trato entre los trabajadores de planta. Algunos ejemplos de estas acciones son los siguientes: *“los incrementos favorecieron a nuevos y antiguos. La empresa no quería, entonces el sindicato ha planteado que si va ser un porcentaje hay que considerar a los trabajadores que ganan bien y a otros que gana poco. El sindicato ha preferido un aumento aunque sea por lo menos de Bs 100, pero que sea para todos, no un porcentaje para algunos. Esta negociación se ha llevado de acuerdo” (MS-CBBA). “En cuanto a la mejora salarial, todos son favorecidos, nuevos y antiguos pero no así a las externas; el 20% no está sindicalizado y por parte de la empresa se intenta discriminar a los no sindicalizados, pero el sindicato los defiende por igual (MS-LPZ).*

El hecho que la referencia en estos y otros ejemplos sea solamente con relación a los salarios, lleva a plantear que la igualdad de condiciones de trato que reportan los dirigentes en la MS puede deberse a que la precariedad del trabajo se ha extendido también entre los trabajadores sindicalizados, asimilándose a la que se presenta entre los no sindicalizados; es decir, que las condiciones laborales tienden a igualarse para todos en un piso más bajo.

Por último, buscando reflejar las miradas sobre un trato desigual en la MS, se encuentra un testimonio que refleja tanto los límites en el que se mueve la acción colectiva, como el sometimiento de los dirigentes a las decisiones empresariales en lo que hace a condiciones extra salariales: *“cuando no están afiliados al sindicato se les obliga a quedarse hasta más tarde y como no están*

*afiliados al sindicato no podemos hacer mucho por ellos, pues el dueño mismo dice: ustedes no tienen nada que ver, está bien que me recuerden de sus afiliados, del resto no” (MS-CBBA).*

### ***Seguridad industrial y seguridad en el trabajo***

En términos de seguridad en el trabajo, también existen diferencias en las políticas y acciones empresariales entre formas de producción y dentro de cada una. Así, en la GI, solamente dos dirigentes opinan que existe un departamento a cargo e incluso en una empresa funciona una comisión mixta (obrero-patronal) de seguridad y salud encargada de hacer cumplir los reglamentos y las políticas de prevención de riesgos laborales.

Otros tres entrevistados señalan que existen políticas y reglamentos pero que no se cumplen en algunas áreas donde se necesita velar por la seguridad del trabajo, por lo que los sindicatos ejercen presiones para lograr una protección integral<sup>51</sup>. En todos estos casos se menciona que los obreros generalmente cumplen con los instructivos para proteger su salud. No obstante, un dirigente deja evidencia que en su lugar de trabajo la seguridad de los obreros subcontratados queda en manos del contratista, quien no adopta las medidas que rigen para los demás, como seguramente ocurre en otras empresas que operan bajo esta modalidad. Por otra parte, contando con medidas de seguridad, debiera ser responsabilidad de la empresa

---

<sup>51</sup> *Este es otro ejemplo de la desigualdad de trato que se invisibiliza cuando los trabajadores no son de planta.*

hacerlas conocer a los trabajadores y promover su uso para proteger su salud, sin embargo, entre los cinco dirigentes, sólo uno menciona la capacitación continua a todos los trabajadores sobre la importancia de cumplir y hacer cumplir las normas para proteger la salud.

Los dirigentes opinan que en algunas empresas de la GI rigen códigos de conducta que en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo buscan precautelar tanto la salud de los obreros como la de los consumidores, dando a entender que las políticas de prevención se concentran en el sector exportador y, en particular, en el rubro de alimentos a través de estipulaciones contenidas en los contratos de compra-venta.

En efecto, a diferencia de lo reportado hasta aquí, casi la mitad de los entrevistados de la GI (cuatro), informan que en las empresas no existen reglamentos ni se aplican medidas de seguridad en el trabajo. A pesar que dos sindicatos han incorporado la demanda respectiva en sus negociaciones, apenas uno ha logrado respuestas parciales a través de sesiones esporádicas de capacitación, lo que muestra la poca importancia que se asigna a la salud de gran parte de los trabajadores de la gran industria.

En cuanto a la manufactura moderna, la opinión de los dirigentes muestra cuatro situaciones que resumen las formas en las que se atiende este ámbito de las condiciones de trabajo. En una empresa existe el reglamento de seguridad industrial y salud pero no se cumple en su totalidad, *“por descuido y negligencia de los trabajadores”*; analizando esta opinión, el dirigente claramente omite la responsabilidad empresarial para lograr su aplicación; en tanto que los dirigentes asuman que ésta es una cuestión

que sólo atañe a los obreros porque ya está “*normada*”, no se podrá alcanzar los resultados esperados.

En otra empresa la situación es similar, el reglamento no se cumple en los últimos años. Dice el dirigente, “*normalmente tenemos algunos afiches dentro de la planta sobre qué es lo que se tiene que hacer, qué es lo que se tiene que usar en cada área para que no sucedan accidentes y otras cosas, pero los obreros en un 70% no cumplen las normas para proteger su salud*”, pero a diferencia del anterior, atribuye esta situación al “*descuido en la capacitación en seguridad y primeros auxilios*” (MM-LP).

En una tercera empresa el dirigente informa sobre una situación muy generalizada en todos los rubros: existe un reglamento, se obliga a todos a seguir las normas de seguridad e higiene, pero los obreros no lo conocen ni son capacitados para su aplicación. Así expresa el dirigente: “*sí, hay reglamento pero no sabemos qué dice, sólo el jefe de planta lo maneja y siempre está exigiendo seguir las normas para nuestra seguridad, siempre está exigiendo, hasta grita, pero se cumple parcialmente donde hay más riesgo de contaminación del producto, allí sí hay que cumplir o te botan*” (MM-LPZ). Por último, en otra empresa del grupo y una de las más antiguas en su rubro, el dirigente opina que “*no existe reglamento de seguridad industrial, pero se conformó una comisión mixta que tiene la tarea de sugerir y ver temas sobre seguridad*” (MM-LPZ). Es decir está todo por hacer.

De acuerdo con estas opiniones, en la MM el mayor problema es el desconocimiento y la falta de capacitación de los obreros para aplicar las políticas de prevención, lo que lleva a suponer que en algunas empresas se cumple



con la formalidad que imponen las leyes, pero no existe una preocupación real por la salud de los trabajadores, igual que en los demás casos en los que este ámbito no está desarrollado.

En la manufactura, la situación no difiere de la MM, seis dirigentes opinan que no existe reglamento de seguridad industrial y salud y otros tres manifiestan que no se cumple o se lo hace parcialmente. En un caso, el entrevistado subraya que lo que se cumple son los controles de higiene para garantizar la inocuidad del producto, por lo tanto, la prevención no se dirige a la salud de los obreros (MS-RIB). En este sentido, se puede concluir que este es un ámbito de baja prioridad para las empresas, a pesar de las necesidades y demandas de los trabajadores: *“el sindicato pidió y presionó, por lo que se contrató a un ingeniero para que realice los estudios”* (MS-CBBA); *“no cuidamos la salud porque nos falta tiempo, porque más estamos preocupados en cosas de trabajo y en hacer producción, en la empresa no se ocupan de este tema ni cuando reclamamos”* (MS-LPZ); *“los obreros y obreras tomamos iniciativa propia para el cuidado de nuestra salud”* (MS-CBBA). *“Cuando nos exigen, sí cumplimos, nos exigen cuando hay una inspección como hoy día”* (MS-LPZ).

Finalmente, los dirigentes entregan muchas evidencias de la prevalencia de enfermedades vinculadas con las tareas que realizan y de algunos accidentes de trabajo. Sobre estos últimos, dejan ver que cuando existen políticas de prevención la respuesta es inmediata y las empresas asumen la responsabilidad *“los accidentes leves son atendidos y referidos inmediatamente al médico de planta para las curaciones, cuando éstas requieren de baja médica son*

*referidos al Seguro” (GI-CBBA); “cuándo hay accidentes en ese momento la empresa hace una investigación de cómo ha ocurrido, si el trabajador estaba usando sus guantes, sus protectores que se le ha dado y otros. Si no estaba utilizando dicen es una negligencia del trabajador; pero si el trabajador estaba utilizando todo y ha sido un error de la máquina entonces la empresa ha cometido el error y cumple” (GI-LPZ).*

En cambio, el trato es hasta inhumano cuando a causa de la sobreexplotación, la salud de los trabajadores no es una prioridad empresarial “sólo da permiso para hacerse curar con su propia plata, porque siempre ha habido cosas como costurarse la mano porque no saben manejar la máquina. Una vez, una chica se puso un botón en su mano con la máquina automática y por eso tenía que ir al hospital, la empresa no hizo nada, unos cuantitos nomás están asegurados” (MS-CBBA). “Hace dos años había un compañero que estaba delicado de salud que estaba trabajando acá, el muchacho ha empeorado a tal gravedad que ha sido llevado al hospital donde no se ha podido ni mover y era porque estaba mal de los pulmones por la lana, pese a que uno esta así no quieren dar permiso aquí por motivo de que tienes trabajo urgente, cómo vas a salir, te dicen” (MS-LPZ). “Ha habido el caso de una compañera, Catalina, que así ha terminado y se sentía mal, le fue a pedir permiso a la secretaria que le dijo que no podía irse porque había mucho trabajo, al día siguiente la compañera ha presentado su carta de retiro porque se tenía que internar ese mismo día, tenía algo trancado en el estómago y debía entrar a cirugía; no ha regresado” (MS-LPZ).

En estos términos el balance de la situación de salud y la seguridad en el trabajo es muy negativo en los rubros seleccionados, pues son muy pocas las empresas (GD), donde las medidas adoptadas están acompañadas de la capacitación laboral y el seguimiento adecuados para garantizar la salud de los trabajadores.

### *Capacitación laboral*

En general, los dirigentes opinan que no existen políticas de capacitación y que las acciones empresariales en este ámbito son aisladas en función de la mejora de los procesos de trabajo o la eliminación de tiempos muertos. Manifiestan que en algunas empresas la capacitación se restringe a ciertos aspectos de la seguridad industrial y el control de calidad y, donde se amplía a otros campos, está destinada a básicamente incrementar y mejorar la productividad de los obreros, en particular cuando se incorporan nuevas maquinarias o equipos y cuando se contrata a nuevos trabajadores.

Muchos dirigentes coinciden al señalar que se capacita al núcleo básico *“para que domine y traslade su conocimiento a los demás compañeros”*. Excepcionalmente la capacitación se realiza previa coordinación con el sindicato, pues las decisiones sobre los contenidos y los destinatarios son unilaterales.

A partir de sus relatos se evidencia que la mayoría de los dirigentes ha terminado asociando la capacitación únicamente con la exigencia empresarial de elevar la productividad, subordinando, como lo hacen los empleadores, lo social a lo económico, es decir, subordinando sus demandas al interés empresarial: *“realizamos talleres en*

*riesgos, enseñándole a la gente que no cometa fallas que arriesguen a la empresa y a ellos mismos, porque si hacen algo mal van a afectar a la empresa y también los va a afectar a ellos como trabajadores” (MS-RIB); “una prenda que se hace en 5 minutos, un compañero lo hacía en 6, 7, ahí la capacitación entraba, enseñaba de qué manera se tiene que manejar la prenda, con que guiador se tiene que hacer para entrar a la máquina y reducir el tiempo” (MM-LPZ); “en la empresa las capacitaciones están referidas al control de calidad y semanalmente sobre primeros auxilios” (GI-LPZ).*

Un solo dirigente, entre los 22, plantea la necesidad de orientar la capacitación en la perspectiva de mejorar todas las condiciones de trabajo de los obreros, comentando sus acciones en la empresa: *“el sindicato sugirió temas que no solamente tengan que ver con mejorar la calidad del trabajo de las obreras y su productividad, sino con mejorar sus propias capacidades, en 2008 solicitamos cursos de alfabetización después del trabajo y la empresa accedió. Nuestro sindicato también tiene que ver para qué se los capacita, no van a ser capacitados para ser explotados, más al contrario deben ser capacitados en todas las áreas, en todos sus derechos. Si bien la empresa tiene su derecho a la ganancia también el trabajador tiene su derecho de reclamar lo que le corresponde” (MS-CBBA).*

Lo que acontece en este campo es ilustrativo de los estrechos límites en los que se mueve la acción sindical y la exigibilidad de derechos, en buena parte, la negociación ha pasado a *centrarse básicamente* en los incrementos salariales con escasa atención a otros aspectos de las condiciones de trabajo, teniendo a la empresa como

ámbito preferente de negociación y, en muchos casos, sin la mediación de las federaciones o la confederación. Esto crea las condiciones para la mayor subordinación de los dirigentes sindicales a las decisiones empresariales y a la pérdida paulatina de la independencia sindical, como se evidencia en muchas de las opiniones hasta aquí recogidas.

### **Libertad sindical y acción colectiva**

De acuerdo con los informantes, este derecho se cumple en la mayor parte de las empresas en las que trabajan pero su alcance se circunscribe a los obreros estables, marcando la división entre los trabajadores y la diferenciación de sus intereses. La evidencia cuantitativa da cuenta de esta situación pues, independientemente de la forma de producción, la afiliación sindical es relativamente baja.

Por otra parte, las opiniones permiten identificar, al menos tres lógicas empresariales con relación al derecho a la sindicalización y a la acción sindical; una que reconoce la representación colectiva o, al menos la admite, pero tiende a prescribir el tipo de acción sindical que se quiere o se tolera (A). Otra, que admite la representación colectiva a través del sindicato, pero que niega la acción colectiva negociando individualmente con los trabajadores, fragmentando sus intereses (B). La última, que rechaza la acción colectiva y que responde a las presiones de los trabajadores por la sindicalización, creando comités *ad hoc* con participación de gente de confianza de las gerencias (C).

En medio de estas lógicas y los límites estrechos que imponen a la acción colectiva, los dirigentes impulsan

estrategias muy diversas para lograr sus objetivos de mejora de las condiciones de trabajo, siendo en muchos casos presa de la imposición patronal y la subordinación a sus intereses. A continuación se muestran algunas evidencias respecto a la forma en que funcionan estas lógicas y las respuestas de los trabajadores, para luego presentar el balance que entregan los dirigentes respecto a los cambios recientes en las condiciones de trabajo.

En la gran industria, la opinión de los entrevistados expresa que en cuatro de las nueve empresas predomina la lógica tipo A, donde las demandas se negocian a partir de pliegos petitorios anuales y a solicitud del sindicato, cuando existen situaciones excepcionales. Sin embargo, los pliegos generalmente cubren aspectos parciales de las condiciones de trabajo y el eje es el tema salarial en sus diferentes componentes; esto ha devenido así con el tiempo pero no a causa de haber logrado mejoras en otras esferas, sino porque i) se impone la decisión empresarial de restringir la negociación a determinados aspectos o ii) el sindicato acaba renunciando a negociar ciertos derechos luego de innumerables reclamaciones. Así ejemplifican los dirigentes esta situación: *“la empresa está abierta y predispuesta a la negociación de demandas por medio del sindicato, pero en los hechos todo se reduce al incremento salarial y a los bonos”* (GI-SCZ).

En las otras cinco GI, los relatos de los dirigentes llevan más bien a ubicar sus posibilidades de acción sindical en la lógica B; si bien todos someten las demandas colectivas en un pliego y su tratamiento luego se restringe a lo salarial o a cuestiones de menor impacto en la mejora de sus condiciones de trabajo, todavía sufren otras

formas de presión que debilitan la negociación colectiva. Las siguientes opiniones ilustran esta situación: *“existe disposición para negociar, pero la empresa lo hace primero dialogando con los trabajadores en las distintas secciones y, cuando éstos no consiguen resultados satisfactorios, recién acuden al sindicato”* (GI, SCZ); *“la empresa trata de dividir al sindicato negociando algunas demandas directamente con los trabajadores”* (GI-SCZ); *“en mi sección han empezado a cambiar de niveles para que no estén conmigo, pero no han logrado romper con la negociación colectiva porque yo les dije a los compañeros: no sean así porque van a salir perdiendo”*(GI-LPZ); *“ese es el problema, siempre escuchan nuestras demandas, llegamos a acuerdos, negociamos, pero no se cumplen, pareciera que esperan que denunciemos al Ministerio de Trabajo para que nos hagan caso, esto nos debilita frente a las bases”* (GI-CBBA).

Consultados sobre su balance respecto al estado de las condiciones laborales, cuatro dirigentes de la GI afirman que tienden a empeorar, otros tres sostienen que siguen igual y sólo dos consideran que han mejorado. Se evidencia una fuerte correlación entre las condiciones actuales, el sentido que guía la acción colectiva de los sindicatos y el balance que los entrevistados realizan. Así, donde existen mayores interferencias patronales o una mayor subordinación de los dirigentes sindicales a las decisiones empresariales y la acción se dirige a preservar los puestos de trabajo, abandonando la lucha por la mejora de sus condiciones laborales, la situación tiende a empeorar. Por lo tanto, el hecho de ser un trabajador sindicalizado no es una garantía *per se* de mejores condiciones de trabajo.

En lo que respecta a la MM, en las cuatro empresas los dirigentes muestran la presencia de las tres lógicas, mostrando que las condiciones para la acción sindical son más restrictivas a medida que se desciende en el estadio de desarrollo productivo. En dos empresas la negociación parte de la presentación de pliegos petitorios y predomina la lógica A, con peso en la negociación salarial, aunque luego de haber logrado importantes conquistas para mejorar sus condiciones de trabajo, por el carácter de su lucha sindical: *“la parte gerencial siempre está tratando de poner en contra del sindicato a la base, claro tenemos los principios del sindicalismo, entonces el sindicato defiende a los obreros mientras que el empresario trata de despedirnos”* (MM-LPZ).

En la tercera MM, rige la lógica B, pues se admite el sindicato, pero no se permite la presentación del pliego petitorio anual, las demandas deben ser específicas sobre cualquier punto en base a una solicitud presentada a la gerencia por el sindicato o los trabajadores individualmente; en esta empresa el discurso empresarial ha permeado a su dirigencia que resigna los intereses de los obreros, pues el entrevistado señala que *“la acción del sindicato como mediador y cogestor del trabajo mejora las relaciones laborales y productivas, le doy un ejemplo, en una línea de producto puede haber una falla, el directorio del sindicato lo verifica y habla con el encargado de planta, si no hace caso recurrimos a la parte superior”* (MM-LPZ). Por último, en la cuarta empresa, no se permite la organización del sindicato y el comité laboral creado incluye la participación de uno de los gerentes, el dirigente opina que *“no se reconoce a la sindicalización como un derecho, ni en*



*la empresa, ni por parte de los trabajadores, nos falta una orientación total, de la puerta hacia adentro nos cerramos toda posibilidad de mejorar” (MM-LPZ).*

Respecto al estado de las condiciones laborales en la MM, dos dirigentes opinan que se mantienen igual y otros dos consideran que han empeorado, casi todos manifiestan que los trabajadores prefieren renunciar a sus demandas antes que perder su empleo, lo que aparece como una amenaza latente. En este grupo se encuentran diferencias en las condiciones laborales —expresadas en el contenido de los pliegos— en función del carácter que se otorga a la acción sindical. Allá donde el dirigente opina que *“la empresa debe definir claramente sus políticas porque el obrero tiene derecho a reclamar, no debería haber renunciado a las demandas por parte de los trabajadores, porque si saben lo que exigen siempre lograrán algún resultado”*, las condiciones son mejores, incluso cuando se mantienen igual que antes (MM-LPZ).

Por último en la manufactura (MS) también se presentan las tres lógicas con un peso mayor en aquellas donde se limita la acción sindical (B y C) con algunas variantes. Bajo la primera lógica se inscriben las opiniones de cuatro de los nueve dirigentes siendo las más ilustrativas la que se resumen de esta manera: *“la empresa está dispuesta a la negociación y lo hace directamente con los obreros y obreras, no con el sindicato; cuando existe incumplimiento de acuerdos, cada sección conversa con la gerencia sobre el conflicto y el sindicato no interviene; lo que pasa es que los socios también conforman el sindicato” (MS-RIB).*

Otros dos dirigentes remiten a situaciones de rechazo a la sindicalización (C) y muestran que, en un caso, se

admite formalmente la existencia del sindicato, pero no se lo toma en cuenta pues no se permite la negociación colectiva; es decir, aquí se presenta una forma encubierta de prescripción que es frecuente en la MS de menor tamaño; en otro caso se hace referencia al despliegue cotidiano de mecanismos de división y fragmentación de los trabajadores que impide la articulación de sus intereses para la sindicalización, *“mientras los dirigentes siguen luchando por fortalecer el comité y convertirlo en sindicato, los obreros no luchan junto a los dirigentes, hay un gran desconocimiento de los derechos laborales que es aprovechado por los gerentes”*, explica el informante (MS-LPZ).

Consultados sobre las razones por las que no lograron conformar el sindicato, los representantes señalan cuestiones como las siguientes: *“No, nunca hemos podido formar un sindicato dentro de la empresa, lo que sí se ha podido es arreglar internamente, porque siempre ha habido esa confianza entre dueño y obrero, no se veía la necesidad de afiliarse. Además, el dueño dice la Federación les va sacar sus aportes, van a tener que ir a reuniones, marchas, bloqueos y diferentes cosas, tememos que al estar afiliados a la Federación el dueño opte por cerrar la fábrica o despedir a la gente y la mayoría de los compañeros están 15 a 18 años y al ser despedidos queden en la nada”* (MS-LPZ). *“Se debe a que el dueño no deja, su hijo dice que el sindicato hace que los trabajadores pierdan su trabajo, que para eso está el comité y dice, además, ¿qué les falta? si todo conversando solucionamos, entonces, así estamos”* (MS-LPZ). En ambas empresas los comités son mixtos —obreros y personal de confianza de la empresa— y plantean demandas colectivas que siempre son negadas, sólo son tratados los reclamos

individuales; un dirigente puntualiza que *“toda demanda que tenga que ver con la producción, el comportamiento (disciplina) o el cambio de turnos es aceptada por medio del comité mixto, el resto no se considera”* (MS-LPZ).

Entre los tres dirigentes que muestran con sus opiniones la presencia de la lógica de admisión del sindicato y la práctica sindical de negociación colectiva (A), igualmente se reportan formas de presión e intimidación para debilitar al sindicato, pues *“si bien no se está de acuerdo con el chantaje y buscamos formas de enfrentar, siempre causa temor entre las obreras de base”* (MS-LPZ); *“cuando existen reclamos, no se acepta entregar un pliego de demandas, se conversa con la parte patronal, pero sólo por medio del sindicato, la gente tiene miedo a hablar, cuando yo como dirigente hago reuniones va la dueña y, cuando llega, la gente ya no habla nada, tienen miedo del despido”* (MS-RIB). Asimismo, se encuentran formas de dividir generando competencia entre los trabajadores: *“las negociaciones se hacen por medio del sindicato, en el caso de las obreras externas y eventuales, se negocia por separado”* (MS-CBBA). *“Cuando nos paga el empresario llama uno por uno a los trabajadores y les dice: ya no tienen que ir al sindicato, no tienes por qué ir al sindicato”* (MS-LPZ).

De esta manera, aún en presencia del sindicato, el balance que hacen siete dirigentes de la MS remite a que las condiciones de trabajo siguen empeorando, mientras que otros dos hablan de mejoras en algunos aspectos (horarios de trabajo, estabilidad laboral, reglamento interno, dotación de leche, etc.). En ambas empresas, el carácter que imprime el sindicato a la acción sindical hace la diferencia; en una se ha logrado impulsar la negociación

colectiva que hace tres años no existía, en la otra el sindicato capacita a los obreros y obreras sobre sus derechos en el trabajo, lo que ha permitido frenar gradualmente los acuerdos bilaterales.

Los resultados de la acción sindical sobre las condiciones laborales de los trabajadores permanentes se resumen en el siguiente cuadro<sup>52</sup>:

**Cuadro 53**  
**Cambios en las condiciones laborales, 2008-2009**

Situación	Total	%	Industria	%	Manufac- tura	%
Total	22	100,0	9	100,0	13	100,0
Mejor	5	22,7	3	33,4	2	15,4
Igual	4	18,2	2	22,2	2	15,4
Peor	13	59,1	4	44,4	9	69,2

**Fuente:** Entrevistas con dirigentes de base.

**Elaboración:** CEDLA.

Habiendo conocido las evidencias del grado de deterioro de las condiciones de trabajo en los rubros seleccionados de la manufactura, la opinión de los dirigentes revela nuevamente la correlación de fuerzas cada vez más adversa a los trabajadores y la menor efectividad que tienen actualmente la acción sindical y las medidas de carácter institucional, pues apenas el 27,7% afirma que hubo mejoras en todos o en algún aspecto.

El registro de las causas de los principales conflictos

<sup>52</sup> Claramente la mirada de los dirigentes no alcanza a los trabajadores que no están sujetos a la contratación con duración indefinida.

que enfrentan actualmente los sindicatos de base es muy expresivo sobre los aspectos de las condiciones de trabajo que se vulneran con mayor frecuencia y que no difieren, salvo en la frecuencia con la que se presentan en las distintas formas de organización productiva. Estos motivos son en orden de importancia:

- Incumplimiento de disposiciones de aumento salarial.
- Rezago en el pago de salarios.
- Incorporación de Bonos en la boleta de pago.
- Pago de horas extraordinarias; pago doble en horario nocturno.
- Incumplimiento de normas de protección a la maternidad.
- Incumplimiento acuerdos suscritos (pliegos).
- Recategorización de puestos de trabajo.
- Falta de pago de dominicales.
- Entrega de boletas de pago.
- Despidos injustificados.
- Despido de dirigentes sindicales.
- Mejora del trato al personal.
- Deudas por retención de aportes a las AFP.
- Deudas de aportes sindicales.
- Falta de seguro de salud.
- Seguridad industrial y salud en el trabajo.
- Ropa de trabajo.
- Derecho a vacaciones.
- Bono de antigüedad de acuerdo a ley.
- Herramientas y equipo de trabajo.

De acuerdo con los dirigentes, la forma de encarar el conflicto es generalmente a través del diálogo y la concertación; eventualmente se efectúa la denuncia ante el Ministerio de Trabajo (cuando se trata de conflictos individuales). Las demandas no siempre tienen solución y el conflicto es permanente, latente o manifiesto. Según los dirigentes, en algunas empresas se ha llegado a medidas de presión para superar los conflictos más graves, pero a condición de actuar en un marco de unidad y respeto a las decisiones tomadas entre el sindicato y las bases. Añaden que esto es cada vez más difícil de lograr por las estrategias de fragmentación de intereses que tienen las gerencias y sus efectos sobre la desmovilización de los trabajadores.

De todas maneras, cinco dirigentes reportan haber adoptado medidas recientes tales como el paro escalonado, paro de brazos caídos, amenaza de huelga, huelga, huelga de hambre etc., generalmente con relación a demandas salariales. Al respecto, destaca la opinión del dirigente de una empresa subordinada a una GI exportadora y donde trabajan cerca de 200 obreros: *“El incumplimiento de acuerdos ha llevado a la huelga, esa ha sido la última huelga que hemos tenido hace poco; primero se denunció al ministerio, han estado el jefe de personal, el dueño, el sindicato y los representantes de cada uno de los módulos. El señor... [jefe departamental de trabajo] lo único que dijo fue que iba a ser un conciliador y que le pedía al señor... [gerente] que como ser humano entienda la situación de los trabajadores, que pague el sueldo completo porque ya estaba venciendo la quincena, que no podíamos estar peleando, sino reconciliense, dijo. No hubo de por medio*

*como Ministerio de Trabajo la sanción, nada; hemos llegado hasta la huelga” (MS-LPZ).*

Para concluir este apartado, es importante dejar constancia que en medio de la opinión de los dirigentes de las GI, MM y MS, explícita e implícitamente, las más de las veces, está presente el condicionamiento del derecho del trabajo al discurso económico de eficiencia y rentabilidad; con cuya institucionalización, en la práctica de los sindicatos, éstos se hallan con frecuencia ante la impotencia para frenar los despidos y la precariedad del trabajo, por lo tanto para impedir el deterioro de las condiciones laborales de gran parte de los obreros estables, mientras que su acción reivindicativa ya no alcanza a los demás trabajadores.

## **Opiniones sobre la sindicalización y la acción sindical**

Al finalizar las entrevistas se solicitó a los dirigentes tomar posición argumentada sobre un conjunto de afirmaciones vinculadas con el carácter de los sindicatos, la acción sindical y una evaluación de su fortaleza o debilidad en el contexto actual. Aquí se resumen, en orden de importancia, las opiniones, contrastando las diversas miradas en cada afirmación.

- Existe poca coordinación entre dirigentes y bases en las empresas:
  - No existe coordinación, no es necesario (MS).
  - No existe coordinación porque no existe confianza en el directorio (MS sin sindicato); (MM).

- Existe poca coordinación, ahora no se reclama, ha disminuido el trabajo y estamos mal (MS).
  - Depende de cómo los trabajadores asumen la lucha por sus derechos, sólo con el tiempo se asume el compromiso y se participa (MS).
  - La coordinación depende de los dirigentes, si lo que se quiere es trabajar para sus bases (MM).
  - Existe coordinación estrecha, pero la parte empresarial siempre juega a dos, para concertar y para dividir la acción del sindicato (GI).
  - Existe coordinación y unidad por las demandas (GI).
- Los sindicatos participan en la definición de políticas de la empresa:
    - El sindicato no es consultado para ninguna política (MS, MM, GI).
    - Sólo es consultado para definir cuestiones de horas extra (MS).
    - Es consultado para coordinar horas extras y el aumento salarial (MS, MM, GI).
    - Existe concertación sobre todos los temas de interés de los obreros (MS).
- Los sindicatos ya no son independientes, se someten a las decisiones empresariales:
    - El sindicato aún es independiente aunque la empresa quiera imponer sus criterios (MS).



- Los obreros deben hacer respetar sus derechos y no renunciar a ellos (MS, MM).
  - No aceptamos que el gerente nos diga qué vamos a hacer, tenemos que velar por los demás compañeros (MS).
  - El que haya buena relación con la empresa, para este sindicato, no significa que esté vendido (MS).
  - Mientras no seamos reconocidos como sindicato no habrá independencia del Comité (MS).
  - Siempre hay artimañas por parte de los empresarios para controlar y dividir al sindicato (MS).
  - Existe negociación diferenciada con las obreras que coinciden con la patronal, debilita al sindicato (MS).
  - Ahora la empresa trabaja con los sindicatos, no los dividen (GI).
  - No siempre la patronal interviene (GI).
- Es más importante “salvar a la empresa” que exigir mejores condiciones de trabajo:
    - Primero es mejor salvar para después conseguir mejoras (MS).
    - No se debe renunciar a derechos para salvar la empresa, pero lo hacemos esperando que luego arreglen las cosas (MS).
    - Es momento de salvar la empresa, por sus deudas y la falta de mercados (MS).

- No se trata de reclamar para hundir a la empresa, las dos cosas debe ir juntas (GI).
  - La empresa está primero por que proporciona trabajo (MM).
  - Los obreros siempre reclaman, no se dejan chantajear (MS).
  - La empresa tiene que definir sus políticas, el obrero tiene derecho a reclamar (MM, GI).
- Los obreros luchan por el derecho a la sindicalización:
    - Luchan por que es un espacio de defensa de sus intereses (MS).
    - Nuestra misión es seguir con la lucha si no queremos debilitarnos como sindicato (MM).
    - No se lucha por sindicalizarse, los obreros no conocen sus derechos (MS).
    - Ya no se lucha por sindicalizarse (MM; GI).
    - No se quiere luchar por sindicalizarse en las condiciones actuales de poco trabajo (MS).
    - El amedrentamiento y desconocimiento de derechos, la división entre permanentes y eventuales hace que no se luche por sindicalizarse (MS).
    - Como trabajador digo, no me convence mi dirigente, estoy a merced de que la empresa me pague y listo (GI).
    - Los trabajadores no quieren sindicalizarse, lo hacen muy pocos (GI).

- Algunos sindicatos ya no luchan por sus bases, por eso la gente no quiere sindicalizarse, si pueden luchar por su cuenta (GI).
- Los sindicatos están fortalecidos en el contexto actual:
  - Están debilitados en muchos casos por la mala actuación de los dirigentes (MS; MM).
  - Están debilitados, hasta en el número se nota, sólo son unos cuantos (MS).
  - Están debilitados por la misma pasividad de los obreros (MS).
  - Están debilitados, el sector fabril perdió fuerza de lucha (MM).
  - Están debilitados porque los entes matrices están del lado del partido de gobierno (GI).
  - No están mejor, pero no se han debilitado (MS).
  - Estamos en proceso de fortalecimiento, depende cómo se enseña sus derechos a los nuevos trabajadores (MS).
  - Están en proceso de fortalecimiento (GI).
  - Ahora están fortalecidos, perdiendo el miedo por la derogación del Art. 55 (GI).

En la situación actual, la debilidad del sindicalismo es ampliamente percibida por los informantes y a pesar que en este proceso convergen distintas razones (políticas, económicas, culturales, organizacionales, etc.), dos miradas, una de los dirigentes de las organizaciones intermedias y

matriz de los trabajadores fabriles y, otra de los dirigentes de base, entregan nuevos elementos de análisis que requieren ser profundizados para comprender mejor la compleja crisis sindical.

## **Legislación laboral y fiscalización estatal**

En los acápite anteriores se ha evidenciado que la proporción de los trabajadores que negocian colectivamente es baja, los contenidos de la negociación son estrechos, la información de la que disponen las partes es desigual, la representatividad e influencia de los sindicatos es limitada, los conflictos son permanentes y afectan a los más elementales derechos de los trabajadores, etc. Desde la perspectiva de mejora de las condiciones de trabajo, este es un panorama alarmante.

De acuerdo con los dirigentes, la intervención estatal sobre el ordenamiento laboral sigue alejada de los postulados distributivos y se sitúa, a pesar de las disposiciones legales que se promulgan, en la subordinación de lo social a lo económico. Al respecto, señalan que el cumplimiento de un rol conciliador, sin capacidad efectiva de sanción por parte de autoridades y funcionarios, genera un contexto institucional y político adverso al respeto de los derechos laborales.

En efecto, por mandato de la Ley General del Trabajo (LGT), la competencia del Ministerio de Trabajo es velar por el cumplimiento de la ley y de todas las disposiciones en materia laboral, a través de procesos de inspección y conciliación. Así, los responsables de las jefaturas de trabajo que fueron entrevistados en las ciudades del eje central y El Alto, definen su rol como aquel dirigido a

“cumplir el papel de intermediario y conciliador, entre trabajadores y empleadores, en los conflictos individuales y colectivos” (JD).

Los dirigentes fabriles —en todos los niveles orgánicos— precisamente cuestionan la naturaleza misma de esta instancia —intermediaria y conciliadora— y colocan en el centro de la discusión la necesidad de redefinir sus roles y funciones. Para ellos su rol debería orientarse a prevenir y sancionar la violación de las normas vigentes, pues el cumplimiento voluntario —conciliación mediante— como actualmente se fomenta, no solamente ha desvirtuado el papel de esta instancia, sino que la ha vuelto inoperante. Prueba de ello es la larga lista de conflictos que atañen a los más elementales derechos de los trabajadores y su recurrencia, sin que las soluciones lleguen con la oportunidad esperada o que no lleguen jamás.

Las principales materias de denuncia identificadas por los responsables de las jefaturas de trabajo son:

- Despidos intempestivos.
- Salarios impagos.
- Trabajo en horas extraordinarias, domingos y feriados sin pago equivalente.
- Accidentes de trabajo y falta de seguridad industrial.
- Retenciones indebidas de aportes a las AFP.
- Incumplimiento de aportes a la CNS.
- Incumplimiento de pago de beneficios colaterales al salario.
- Pago de beneficios sociales (desahucio, finiquito).
- Libertad sindical.

El grado de incidencia o frecuencia con la que se presentan las denuncias difiere en cada ciudad. Así, en La Paz los reclamos sobre salarios, jornadas, descansos o el pago de beneficios sociales en situaciones de despido intempestivo son cotidianos; en Cochabamba predominan aquellos vinculados con la libertad sindical o la interferencia a la acción colectiva y los salarios, seguidos de las denuncias por despido y el pago de beneficios sociales. En Santa Cruz, los reclamos más frecuentes remiten a las jornadas y descansos, la seguridad social (retención indebida de aportes a las AFP y elusión de aportes a la CNS), la libertad sindical o la interferencia al ejercicio sindical<sup>53</sup>.

Consultados sobre los cambios en las materias de denuncia luego de la promulgación del D.S. 28669 (mayo de 2006), dirigido a restaurar la estabilidad laboral y la mejora de las condiciones de trabajo, la respuesta de los jefes regionales de trabajo fue contundente: no hubo cambios (Santa Cruz), hubo más denuncias sobre despidos intempestivos (La Paz/El Alto), cobraron importancia denuncias sobre la libertad sindical (Cochabamba). Es decir, que la respuesta patronal ha sido: ignorar la norma, reducir la planta de obreros y/o realizar acciones para impedir la actuación de los sindicatos.

Si bien, las denuncias generalmente son presentadas por los sindicatos o las federaciones departamentales de fabriles —pocas denuncias se presentan sin su intervención— corresponden a reclamos individuales y no a

---

<sup>53</sup> *En las jefaturas de La Paz, El Alto y Santa Cruz se lleva un registro estadístico de las denuncias que luego se centralizan en el Ministerio de Trabajo para su divulgación. Se permite el acceso a la misma previa autorización. En Cochabamba los casos se registran pero no se cuenta con información sistematizada.*

reclamos colectivos. Por lo tanto la resolución, cualquiera que fuere, tiene un alcance también individual y no afecta a todos los trabajadores de una empresa o del sector<sup>54</sup>.

Por lo general, en casos de denuncia, las jefaturas del trabajo apelan en primera instancia a la acción de los sindicatos para representar el reclamo ante los empleadores y sólo cuando no son atendidos asumen su representación, tal como señala uno de los entrevistados: *“bueno, al menos que yo haya atendido a uno de esos casos, no. Porque les pregunto ¿tienes sindicato?, me dicen sí. Entonces les digo ¿sabes cuál es la función del sindicato? es velar y proteger a todos sus afiliados, entonces es tu sindicato el que tiene que velar por ti, lo que tienes que hacer primero es hablar con tu sindicato, ahora si ellos no te quieren colaborar vienes aquí y nosotros te vamos a atender”* (JT). Habiendo conocido los límites de la acción sindical planteados por los dirigentes, volver a trasladar los problemas al piso de fábrica sólo hace vulnerables a los trabajadores, quienes temen al despido y acaban renunciando a sus demandas.

La falta de recursos (personal, vehículos, viáticos), de información, capacitación al personal y difusión de la labor de la inspección, son mencionados por los jefes regionales de trabajo como los factores limitantes que impiden mejorar sus acciones de fiscalización. En todas las oficinas regionales existen pocos inspectores de trabajo y en algunas su ámbito de acción está más allá de las ciudades (por ejemplo Sacaba, Quillacollo y el Chapare en Cochabamba;

---

<sup>54</sup> Existe consenso entre los entrevistados respecto a un mayor respeto a los derechos laborales en las empresas donde existen sindicatos; sin embargo, no se repara en el hecho que cada vez más los sindicatos afilian solamente a los trabajadores registrados en planillas, mientras que la mayoría de los obreros sin estabilidad laboral no ven representadas sus demandas.

Montero, Warnes y otras zonas de agricultura comercial, en Santa Cruz). De allí resulta que estas instancias actúan básicamente respondiendo a denuncias, con múltiples limitaciones para la atención y el seguimiento efectivo de los procesos iniciados por infracción de las normas.

Sin embargo, la falta de recursos puede ser explicada más como el resultado de una decisión política que por la restricción presupuestaria. Para los dirigentes, la falta de voluntad política para impulsar un rol efectivo de fiscalización del cumplimiento de la LGT, se expresa en el mantenimiento de competencias exclusivamente conciliadoras aún cuando se ha demostrado su escasa efectividad. También se observan los procedimientos para realizar las inspecciones e imponer sanciones, pues la necesidad legal de anunciar las inspecciones con 24 horas de anticipación, lleva a que ésta se convierta en un acto burocrático que se limita a exigir documentación sin verificar otro tipo de situaciones, además de no tener ningún efecto en lo que se refiere a la resolver las denuncias de violación de los derechos laborales.

A partir de las opiniones se puede constatar la escasa intervención estatal sobre las condiciones de trabajo, lo que vulnera uno de los principios rectores de la LGT, afectando a la protección del trabajador y a la irrenunciabilidad de sus derechos, de donde se nutre el avance de la precariedad laboral de los obreros, no solamente en la industria manufacturera sino en todos los sectores de la actividad económica.

En los siguientes cuadros se resumen las opiniones de los entrevistados.



**Cuadro 54**  
**Condiciones laborales en la gran industria, 2008**

Rubros	Alimentos			Alimentos			Textiles			Prendas de vestir		
	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria
EJE	A	B	C	D	E	F	G	H	I			
	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria	Industria
Empleo	No. Obreros	300	300	485	300(-)	115(-)	126 (-)	180	490 (-)			
	Sexo%	99% Masc.	99% Masc.	98% Masc.	95% Masc.	95% Masc.	100% Masc.	90% Masc.	50% Masc.			
Contratos	Eventual	Sí	Sí	Sí(-)	Sí	Sí	Sí	Sí(+)	Sí			
	Subcontrato Planta			No(-)	Sí	Sí	Sí					
Jornada diaria	Subcontrato terceras	Sí(+)	Sí	Sí	Sí(+)							
	Trabajo Domicilio											
Jornada diaria	Horas	8	8	8	8	8	8	8	8			
	Hr. Extra/obligatoria	4	4	4	4(-)	4(-)	4		1,5(-)			
Jornada diaria	Hr. Extra/voluntaria											
	Dom+Feriado	Rote/oblig.	Rote/oblig.									
Jornada diaria	Intensificación (metas+)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí(+)			

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación de la anterior página)

	Event.	Event.	Event.	Event.	Event.	Event.	Event.	Event.
Solo básico								
Básico+ HE/Prod.								
Solo destajo/horas								
<b>Salarios</b>	Perman.	Perman.	Perman.	Perman.	Perman.	Perman.	Perman.	Perman.
Dominical	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
Todos los conceptos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
<b>Papeleta</b>	Sí/p	Sí/p	Sí/p	Sí/p(-)	No	Sí/p(-)	Sí/p	Sí/p
<b>Prestaciones</b>	Sí(-)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Descanso/lactancia	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Bonos	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
<b>Pr.maternidad</b>	No	No	No	No	No	No	No	No
<b>Igualdad de trato</b>	-	-	-	Sí	-	-	-	Sí (- puestos)
Hombre/mujer	-	-	-	-	-	-	-	Sí (- puestos)
Sindicalizado/No sindic	No	Sind(+)	Sind(+)	Sind(+)	-	No	Sind(+)	No
<b>Despidos</b>	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí(+)
Adaptación mercado	Sí(-)	Sí(-)	Sí(-)	Sí	No	NE Sind	No	No
<b>Sindicato</b>	No	No	No	Sí(+)	No	NE Sind	No	No
Aflita a todos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NE Sind	Sí	Sí
Beneficia a todos	Sí	No	No	No	Sí	Sí	No	No
Frecuente	Sí	No	No	No	Sí	Sí	No	No
<b>Conflictos</b>	Sí	No	No	No	Sí	Sí	No	No
Actual	Sí	No	No	No	Sí	Sí	No	No

Entrevistas a dirigentes de base.

**Elaboración:** CEDLA.

## Cuadro 55

### Condiciones laborales en la manufactura moderna, 2008

EJE	Indicador	Alimentos		Textiles	
		La Paz		La Paz	
		Man. moderna	Man. moderna	Man. moderna	Man. moderna
		A	B	C	D
Empleo	No. Obreros	80	180	80	490 (-)
	Sexo%	60% Masc	90% Masc.	60% Masc	50% Masc.
Contratos	Eventual	Sí(-)	Sí(+)	Sí(+)	Sí
	Subcontrato Planta				
	Subcontrato terceras				Sí
	Trabajo Domicilio				
Jornada diaria	Horas	8	8	8	8
	Hr. Extra/obligatoria			4	1,5(-)
	Hr. Extra/voluntaria	4			
	Dom+Feriado		Rote/oblig.		
	Intensificación (metas+)	Sí	Sí	Sí	Sí(+)
		Sólo básico	Event.	Event.	Event
Salarios	Básico+ HE/Prod.			Event	
	Sólo destajo/horas				
	Todos los conceptos	Perman.	Perman.	Perman.	Perman.
	Dominical	Sí	Sí	Perm.	Sí
Papeleta	Todos los conceptos	Sí	Sí	Sí	Sí
Prestaciones	CNS/AFP	Sí/p	Sí/p	No	Sí/p
Pr. maternidad	Descanso/lactancia	Sí	Sí	No	Sí
	Bonos	Sí	Sí	No	Sí
Igualdad de trato	Permanente/ eventual	No	No	No	No
	Hombre/mujer	Sí (- puestos)	Sí (- puestos)	Sí (- puestos)	Sí (- puestos)
	Sindicalizado/No sindic	Sind(+)	Sind(+)	NE-Sind	No
Despidos	Adaptación mercado	No	No	Sí	Sí(+)
	Indep.Sindical	Sí	No	NE-Sind	Sí
Sindicato	Afilia a todos	No	Sí	NE-Sind	No
	Beneficia a todos	Sí	Sí	NE-Sind	Sí
Conflictos	Frecuente	No	No	No	No
	Actual	No	No	No	No

Entrevistas a dirigentes de base.

**Elaboración:** CEDLA.

**Cuadro 56**  
**Condiciones laborales en la manufactura, 2008**

Rubro	Alimentos		Textiles		Prendas de vestir			Alimentos		
	Cocha-bamba Manu-factura	La Paz Manu-factura	Cocha-bamba Manu-factura	La Paz Manu-factura	La Paz Manu-factura	Cocha-bamba Manu-factura	Cocha-bamba Manu-factura	Riberalta Manu-factura	Riberalta Manu-factura	Riberalta Manu-factura
Indicador	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Empleo	No. Obreros	47	156(-)	200(-)	75	200 (-)	155	50 (-)	180	2,500
	Sexo%	75% Fem	50% Masc.	90% Fem	90% Fem.	90% Fem.	90% Fem.	100% masc	70% fem	70% fem
Contratos	Eventual	Sí(-)	Sí	No	Sí	Sí	Sí(+)	Sí	Sí	Sí
	Subcontrato Planta				Sí			Sí	Sí	Sí
	Subcontrato terceras				Sí(++)			Sí		Sí
	Trabajo Domicilio		Sí(++)		Sí(+)		Sí			Sí
Jornada diaria	Horas	8	8	8	8	10	8	8	8	8
	Hr. Extra/obligatoria	4	4H/3,5M	Variable	2	4	Variable	3	Variable	Variable
	Hr. Extra/Voluntaria									
	Dom+Periado		T.Dom							
Intensificación (metas+)	Sí	Sí(+)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

(Continúa en la siguiente página)

(Continuación en la anterior página)

Sólo básico		Event.		Event		Event	
Básico+ HE/Prod.		Event.		Subc.		Event	
Salarios	Sólo destajo/horas	Perman.	T.domicilio	Perman.	T.domicilio	T.domicilio	Todos
	Todos los conceptos	Perman.	Perman.	Perman.	Perman.	Perman.	Todos
<b>Papeleta</b>	Dominical	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
	Todos los conceptos	Sí	Sí	Sí	No	No	No
<b>Prestaciones</b>	CNS/AFP	Sí/p(-)	Sí/p	Sí/p(-)	Sí	Sí/p(-)	Sí(-)
	Pr. maternidad	Sí	No	No	Sí	Sí (-)	Sí
<b>Igualdad de trato</b>	Bonos	Sí	No	No	No	Sí	No
	Permanente/ eventual	No	No	No	No	No	No
<b>Despidos</b>	Hombre/mujer	Sí	Sí (- puestos)	Sí	Sí	No	Sí
	Sindicalizado/No sindic.	No	NE-Sindicato (- puestos)	No	Sind(-)	Sind(+)	No
<b>Sindicato</b>	Adaptación mercado	No	Sí (+)	Sí (+)	Sí	Sí	Sí
	Indep.Sindical	Sí	NE Sind	Sí	Sí	Sí	NE Sind
<b>Conflictos</b>	Aflia a todos	Sí(-)	NE Sind	No	No	No	NE Sind
	Beneficia a todos	Sí	NE Sind	Sí	Sí	Sí	NE Sind
<b>Actual</b>	Frecuente	No	Sí	Sí	Sí	No	Sí
	Actual	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Entrevistas a dirigentes de base.

Elaboración: CEDLA.

**Cuadro 57**  
**Condiciones laborales según grado de desarrollo**  
**industrial, 2009**

<b>Grado de desarrollo</b>	<b>Gran industria</b>
Empleo	300 y más obreros directos Obreros subcontratados común en el grupo
Fuerza de trabajo/sexo	FT masculina (98%)
Estabilidad Laboral	Porcentaje eventuales (20%) igual
Jornada laboral	Hasta 12 horas: HE obligatoria (+)
Intensificación del trabajo	Metas producción (++)
Forma de Pago	Salario mixto: tiempo (+) y destajo (-)
	Eventual: sólo básico (+)
Dominicales	Dominical Sí (+) No (-)
Papeleta de pago	Papeleta todos los conceptos
Prestaciones sociales	Prestaciones sociales perma- nentes Sí (+) Eventuales (No)
Igualdad de trato	Perm/Even (No +) H/M (Sí +), segregación Sind/No sind (Sí +)
Libre contratación	Libertad despido (Sí +)
Independencia Sindical	Indep. Sindical (No +)
Afiliación Sindicato	Afilia todos No (++)
Conflicto Capital/trabajo	Conflictos hoy No (+)

*(Continúa en la siguiente página)*

**Cuadro 57** (Continuación)

**Condiciones laborales según grado de desarrollo industrial, 2009**

<b>Manufactura moderna</b>	<b>Manufactura</b>
80 a 180 obreros directos Obreros subcontratados poco común en el grupo	50 a180 obreros directos Obreros subcontratados común en el grupo Obreros a domicilio
FT mixta pred. masculina	FT mixta pred. femenina
Porcentaje eventuales (-20%) aumenta	Porcentaje eventuales (+20%) aumenta
Hasta 12 horas: HE voluntaria/ obligatoria (+)	Hasta 12 horas: variable: HE obligatoria(+)
Metas producción (++)	Metas producción (++)
Salario mixto: tiempo (+) y des- tajo (-)	Pago a destajo común en el grupo (+) y tiempo (-)
Eventual: sólo básico (+)	Eventual: sólo básico (+)/sólo destajo(+)
Dominical (Sí+) No (-)	Dominical (Sí+) No (-)
Papeleta todos los conceptos	Papeleta todos los conceptos (- Bonos)
Prestaciones sociales permanen- tes Sí (+) No (-) Eventuales (No)	Prestaciones sociales Permanentes Sí(+) No (-) Eventuales (No)
Perm/Even (No +) H/M (Sí +), segregación Sind/No sind (Sí +)	Perm/Even (No +) H/M (Sí +) No (-) segregación Sind/No sind (No +)
Libertad despido (Sí)= (No)	Libertad despido (Sí+)
Indep. Sindical (No +)	Indep. Sindical (No = Sí)
Afilia todos (No ++)	Afilia todos No (++)
Conflictos hoy No (+)	Conflictos hoy Sí (++)

*Entrevistas a dirigentes de base.*

**Elaboración:** CEDLA.

## Reflexiones finales

En la mirada de los dirigentes, a menor desarrollo capitalista —cooperación simple y manufactura— se registran las peores condiciones en cuanto a la protección social; en cambio, en términos de jornada laboral o remuneraciones, las diferencias con respecto a la gran industria y la manufactura moderna son poco significativas. Esta característica permite concluir que independientemente del grado de desarrollo capitalista alcanzado, los métodos de apropiación de una parte adicional del valor del trabajo como son la prolongación de jornadas, la intensificación del trabajo y el pago de salarios muy por debajo del costo de reproducción de la fuerza de trabajo son aplicados de forma generalizada en el sector. A esto se suma la difusión de las formas atípicas de contratación para cerrar el círculo de mecanismos que permiten que el capital siga profundizando la explotación del trabajo, amenazando las condiciones para la reproducción social de los trabajadores y las del propio sector manufacturero.

Las opiniones de los dirigentes no dejan lugar a duda respecto a que las estrategias empresariales se han orientado deliberadamente a romper todo atisbo de poder de los trabajadores, a partir del flagrante desconocimiento de las conquistas sociales y sindicales logradas en etapas precedentes. En términos políticos amplios, las nuevas contradicciones en las relaciones de poder entre el capital y el trabajo se han expresado en la fragmentación de la clase obrera y en una sustancial pérdida de la capacidad de organización y de presión del movimiento sindical.





# **CONCLUSIONES**



El análisis realizado ha permitido conocer ampliamente la situación actual de las condiciones laborales de los trabajadores en los rubros de alimentos, textiles y prendas de vestir, en un contexto de recuperación del crecimiento económico y de expansión del producto sectorial, en particular en aquellos segmentos que orientan su producción al mercado externo y se han visto favorecidos por el aumento de los precios y la demanda de los bienes transables.

Con un reducido incremento desde el 2000, la participación de la industria manufacturera en el producto interno bruto nacional (PIB) llegó al 17% en el 2007 y cerca de la mitad (45,6%) correspondía al aporte conjunto de los rubros seleccionados, el 36,4% al grupo de alimentos y sólo el 9,2% a textiles y confecciones. En conjunto los rubros seleccionados participaban con cerca del 40% del valor de las exportaciones manufactureras, con algunas variaciones por encima de ese nivel antes de la irrupción de la crisis internacional el 2008.

La participación de la industria manufacturera en el empleo urbano nacional era relativamente baja (15,7%) y

en las ciudades del eje central llegaba al 17,7% en 2007. En cifras absolutas, 281.000 personas ocupadas; estas ciudades concentraban ese año casi dos tercios del empleo manufacturero urbano del país, con un incremento del 25% en comparación con los inicios de la década. El empleo en los rubros seleccionados alcanzaba a 157.000 personas, con un peso masculino creciente en su composición, 94.968 eran hombres y 63.260 eran mujeres. En alimentos y prendas de vestir se consolida un perfil eminentemente masculino (más de dos tercios), mientras que en textiles es a la inversa, más de dos tercios son mujeres.

El rubro de confecciones, donde se combinan las formas de cooperación simple y manufactura, concentra a la mitad de los ocupados (77.484 personas), luego está el rubro de alimentos donde la gran industria y manufactura moderna tienen mayor presencia, con casi 53.000 trabajadores y, por último, el rubro de textiles que ha transitado hacia la gran industria con 26.000 personas. Los trabajadores asalariados en estos rubros son cada vez más jóvenes (menos de 40 años) y cuentan con mayores grados de escolaridad en comparación con los independientes, los hombres 11,3 y las mujeres 10 años de estudio.

En el conjunto de los rubros seleccionados del eje central, más de la mitad de los ocupados se concentran en la esfera no capitalista o de producción mercantil simple (51,6%). El restante 48,4% son trabajadores asalariados que se distribuyen en las formas de cooperación simple (18,6%) y en la manufactura e industria (29,8%). La mayor parte de los trabajadores asalariados no tiene estabilidad laboral; en estos términos, apenas el 40%, que cuenta con

un contrato de duración indefinida, tiene posibilidades de acogerse a los beneficios que otorga la legislación laboral.

Como en otros sectores, la baja afiliación sindical es uno de los saldos críticos de casi cuarto siglo de aplicación de políticas neoliberales que han buscado limitar el ejercicio del derecho al trabajo, restringiendo los espacios para la acción colectiva. Solamente uno de cada cinco trabajadores en los rubros seleccionados está afiliado a un sindicato. En los tres rubros, menos de 16.000 obreros participan en un sindicato, con una fuerte concentración en las empresas de mayor tamaño (gran industria y manufactura moderna y manufactura) y en el núcleo sujeto a contratos de duración indefinida.

Entre otros factores, los dirigentes atribuyen esta situación al debilitamiento cualitativo de la organización sindical para la representación de los intereses de los afiliados y sus luchas por la transformación social. En efecto, de su mirada se desprende que a medida que aumentan las formas atípicas de contratación y se fragmenta a los obreros, disminuyen las posibilidades de representación, se quiebra la solidaridad y merma la participación sindical, afectando la capacidad de negociación colectiva y de presión, que luego se va a expresar en la mayor precariedad del trabajo.

La información cuantitativa entrega múltiples evidencias de una tendencia a la precarización de las condiciones de trabajo en los rubros seleccionados, que se resumen en la inestabilidad laboral; los salarios bajos, variables y pagados con retraso; la extensión de la jornada laboral más allá de las 8 horas; la baja cobertura de las prestaciones sociales; la desigualdad de trato en el trabajo; etc. Los

dirigentes sindicales ratifican esta situación identificando esta misma tendencia y añadiendo otros elementos, como el avance de los contratos atípicos, la subcontratación sin derechos laborales, la falta de seguridad industrial y salud en el trabajo, las interferencias patronales a la acción sindical y la vulneración del derecho a la sindicalización que existe en las manufacturas con menor número de trabajadores.

Además del debilitamiento sindical, otra causa que explica el deterioro creciente de las condiciones de trabajo es que la ley no se cumple y tampoco se vela desde el Estado para hacerla cumplir, puesto que los mecanismos de los que se dispone no tienen fuerza coercitiva o no se usan como es debido. En estas condiciones ha sido casi imposible evitar la violación de la ley del trabajo y proteger los derechos de los trabajadores. Al respecto el estudio entrega múltiples evidencias.

Entre éstas, destaca la pérdida de estabilidad laboral (solamente el 38,4% de los ocupados tenía un contrato por tiempo indefinido en 2007), de la cual se derivan otros efectos negativos para los trabajadores. Si bien las transformaciones en los procesos de trabajo capitalista de la manufactura no necesitan de una masa permanente de fuerza de trabajo, a mayor atraso de la base material para la producción esta situación es más acentuada. Así por ejemplo, en el rubro de alimentos y textiles —donde la gran industria y la manufactura moderna se encuentran más desarrolladas— el porcentaje de trabajadores permanentes es más alto mientras que en prendas de vestir —donde las manufacturas moderna y simple son predominantes— el porcentaje es más bajo.

En la gran industria, se mantiene un grupo numéricamente grande y estable de trabajadores, aunque funcionalmente flexibles, con mayores calificaciones para adaptarse a los cambios en la tecnología junto a otro grupo más reducido que puede ser fácilmente ajustado para enfrentar a los cambios del mercado. Entretanto, en las empresas tecnológicamente más atrasadas ocurre lo inverso, el grupo estable es numéricamente más reducido, especializado en tareas centrales del proceso de trabajo, mientras que el grupo de operarios no calificados es más amplio y también se ajusta numéricamente en función del mercado.

De lo anterior se infiere que la flexibilidad contractual ha pasado a consolidarse como una forma específica de producción de plusvalía que busca reducir los costos de la fuerza de trabajo, eliminando el pago de prestaciones sociales, al mismo tiempo que el capital queda libre para despedir al trabajador en función de las necesidades del ciclo productivo. Mediante este mecanismo, se afecta a las condiciones de trabajo de casi dos tercios de los obreros fabriles en los tres rubros, trasladando sobre sus espaldas las contingencias vinculadas con la salud, los riesgos profesionales y el despido (eliminación de las indemnizaciones).

Otro rasgo común es la extensión de la jornada de trabajo, sobre todo en las empresas grandes de todas las formas de producción. Los dirigentes dan cuenta que las jornadas extraordinarias de trabajo son por lo general obligatorias en la gran industria y la manufactura, en tanto que son negociadas en la manufactura moderna; asimismo, su gestión no siempre está reglamentada, facilitando el arbitrio de las gerencias. Con esta tendencia, la jornada de



trabajo ha pasado a consumir una parte significativa del tiempo de los trabajadores y, en consecuencia, a restringir su desarrollo integral en el ámbito de la vida familiar, social, recreativa, etc.

Tanto la evidencia cuantitativa como las opiniones de los dirigentes indican que el mayor tiempo de trabajo no repercute necesariamente en la mejora de los salarios, pues no en todas las empresas se remunerar las horas extraordinarias o, como señalan los dirigentes, no se pagan de acuerdo a lo que dispone la ley (el doble de una hora normal), en particular en aquellas empresas donde no existe sindicato, donde éste es muy débil frente a las imposiciones del capital o, por último, donde el sindicato responde más al interés de los dueños del capital.

En 2007, el salario neto promedio para el conjunto de trabajadores de los rubros seleccionados era de Bs 1.183, con una fuerte brecha por sexos, la media salarial entre los hombres era de Bs 1.287 mientras que entre las mujeres llegaba apenas a Bs 815. La razón entre la mediana y el promedio es de 0,82 en el total, 0,77 entre los hombres y 0,98 entre las mujeres. Este indicador muestra que no existe una gran dispersión salarial —en particular entre las mujeres— y que la mayor parte de los trabajadores percibe salarios en torno al promedio. Comparando estas remuneraciones con el costo de una canasta alimentaria (Bs 1.200 en 2007) se verifica que en los rubros seleccionados los salarios se ubican muy por debajo del costo de reproducción de la fuerza de trabajo.

En opinión de los dirigentes sindicales, los salarios están fuertemente diferenciados en los rubros seleccionados y la coexistencia de un grupo reducido de obreros con

salarios altos, otro intermedio que percibe remuneraciones bajas y otro con ingresos que sitúan en torno al salario mínimo, hace que diferenciación salarial sea muy elevada. En todos los estratos manufactureros, en particular en la gran industria, la forma de remuneración es mixta por tiempo y a destajo, la parte variable del salario ha pasado a depender de la extensión e intensificación del trabajo, mientras que los incrementos salariales no se aplican de acuerdo con las disposiciones gubernamentales.

En estos términos, las opiniones de los dirigentes muestran que la cuestión salarial ha pasado a constituir el eje de los conflictos laborales; a medida que la tendencia se ha dirigido a favorecer las remuneraciones variables, en desmedro de los salarios fijos, la incertidumbre sobre el monto de las remuneraciones, su disminución en momentos de caída de la demanda e, inclusive, la desaparición de la parte variable en momentos de crisis —lo que es frecuente en las empresas exportadoras— genera un estado de tensión permanente entre los trabajadores que se agrava por la dificultad de controlar hasta las formas de cálculo del salario.

En este escenario, los márgenes de negociación salarial son estrechos con grandes ventajas para el empleador, mientras que los bajos salarios obligan a los trabajadores a la prolongación de su jornada laboral y la intensificación del trabajo.

La subvaloración del trabajo en los rubros seleccionados ha cobrado tal dimensión que en los hogares fabriles, se requeriría, al menos, tres perceptores de ingreso (cuando se trata de los hombres) y al menos cuatro (cuando se trata de las mujeres) para cubrir con su ingreso familiar

todos los costos básicos que demanda su reproducción material. Esto explica porqué las demandas, pero también los conflictos laborales tienen como uno de los ejes centrales el tema salarial.

En cuanto a las prestaciones sociales en estos rubros, solamente el 30% de los obreros aporta al sistema de pensiones (SSO) y, casi en su totalidad, pertenecen a la gran industria, la manufactura moderna y las manufacturas de mayor tamaño, donde la afiliación al sistema de pensiones se ha convertido en un derecho adquirido e irrenunciable para el núcleo estable de trabajadores. Por esta razón, la cobertura llegaba casi al 90% entre los afiliados al sindicato (estables), mientras que entre los no afiliados (eventuales, subcontratados, trabajadores de pequeñas empresas) apenas alcanzaba al 16,6% en 2007. La elusión de estas obligaciones es más frecuente en la manufactura simple.

Existe una fuerte correlación entre el porcentaje de afiliados al SSO y al sistema de salud, pues sólo el 31,1% de los trabajadores se encontraba asegurado ese mismo año. De acuerdo a la legislación vigente, los empleadores están obligados a asegurar al trabajador a partir del quinto día de trabajo en una empresa, la información disponible permite constatar que esta norma ha pasado a formar parte de la letra muerta de la ley.

Otro rasgo que caracteriza a las condiciones de trabajo, en todas las formas productivas, en estos rubros, es la discriminación y desigualdad de trato según la relación contractual, género y afiliación sindical, las cuales generalmente son naturalizadas por los dirigentes sindicales. Así, es interesante observar como todos los informantes, en primera instancia, señalan que las condiciones de trabajo

son las mismas para los obreros permanentes y eventuales, apoyados en que no se encuentran diferencias en las responsabilidades y carga de trabajo asignadas; pero en los casos en que se manifiesta que éstas existen, casi siempre se alude al tema salarial, dejando fuera cuestiones como la discontinuidad en el trabajo, la desprotección social, la imposibilidad de la formación en el trabajo, etc., que afectan a los obreros eventuales, las mismas que han dejado de representar en las negociaciones.

Desde la perspectiva de género las discriminaciones son múltiples y han sido visibilizadas por los dirigentes; por un lado, la desigualdad de oportunidades en el acceso de la mujer al empleo fabril, en particular en la gran industria y la manufactura moderna, que la atribuyen a los riesgos de discontinuidad en el trabajo y los costos que ven los empresarios en los derechos de protección a la maternidad; por otro, la segregación de las mujeres a los puestos de trabajo manuales, monótonos, menos calificados, que son naturalmente definidos como tareas femeninas (selección, tejido, costura, planchado, etc.) y que se hallan sujetos —en un mayor porcentaje— a contratos de duración limitada, a la subcontratación, al pago a destajo y, por lo tanto, a salarios relativamente más bajos y sin beneficios sociales.

Esto alude a la construcción simultánea de enclaves masculinos —las ocupaciones, tareas o los espacios donde los hombres trabajan— y de guetos complementarios femeninos con muy poca movilidad de las mujeres en estos rubros de actividad. Este tema no es tomado en cuenta adecuadamente por los sindicatos que siguen pensando en una clase obrera masculina y estable, mientras que las

diferencias de sexo son vistas apenas como especificidades ineludibles y no como una división fundamental que afecta a su propia constitución como clase obrera. Es importante, entonces, plantear que la cuestión de género en la esfera fabril no se limita a la separación de puestos de trabajo y a la desigualdad salarial.

En cuanto a las diferencias de trato en función de la afiliación sindical, solamente en la gran industria los dirigentes reportan condiciones que favorecen a los obreros sindicalizados y condiciones de mayor explotación a los no afiliados, lo que coincide con su carácter de obreros eventuales y subcontratados. En cambio, en la manufactura moderna y la manufactura simple, los entrevistados no encuentran otras diferencias que no sean las salariales, las que puede deberse a que la precariedad del trabajo se ha extendido también a los trabajadores sindicalizados, es decir, que las condiciones laborales tienden a igualarse en un piso más bajo.

El uso flexible de la fuerza de trabajo, reflejado en múltiples formas de las que se vale el capital para apropiarse de una mayor parte del valor del trabajo, ha supuesto no solamente eliminar la protección del trabajador, desregulando o vulnerando la normativa legal, sino su mayor subordinación a las condiciones impuestas por el capital. Por ello, aún en la gran industria y la manufactura moderna, se asiste a un deterioro sin precedentes de las condiciones laborales de la mayor parte de los obreros, sometidos a una creciente inestabilidad e incertidumbre laboral, a la prolongación de sus jornadas laborales sin una remuneración equivalente, a salarios bajos y fluctuantes y a una menor cobertura de las prestaciones sociales.

En el ámbito de los derechos colectivos se encuentran diversos factores que limitan la libertad y la acción sindical. De acuerdo con los informantes, este derecho se cumple en la mayor parte de las empresas que pertenecen a la industria y a la manufactura, no así en las formas de cooperación simple; sin embargo, por lo general, se prescribe su alcance a los obreros estables, marcando la división entre los trabajadores y la existencia de intereses distintos. Se identificaron, al menos, tres lógicas empresariales con relación al derecho a la sindicalización y la acción sindical; una que reconoce la representación colectiva o, al menos, la admite, pero tiende a prescribir el tipo de acción sindical que se quiere o se tolera (A). Otra que acepta la representación colectiva a través del sindicato, pero que niega la acción colectiva negociando directamente con los trabajadores, fragmentando sus intereses (B). La última que rechaza la acción colectiva y que responde a las presiones creando comités *ad hoc* con participación de gente de confianza de las gerencias (C). En la gran industria prevalecen las lógicas A y B, en la manufactura moderna la B y en la manufactura las lógicas B y C.

La forma de encarar el conflicto es generalmente a través del diálogo y la concertación; eventualmente se efectúa la denuncia ante el Ministerio de Trabajo. Las demandas no siempre tienen solución y el conflicto es permanente, latente o manifiesto, de allí que apenas uno de cada cuatro dirigentes considera que existen mejoras en las condiciones de trabajo como resultado de la efectividad de su acción sindical.

Es importante dejar constancia que, en medio de la opinión de los dirigentes de la GI, MM y MS, explícita

e implícitamente, las más de las veces, está presente el condicionamiento del desarrollo del derecho del trabajo al discurso económico de eficiencia y rentabilidad, con cuya institucionalización en la práctica de los sindicatos, éstos se hallan con frecuencia ante la impotencia para frenar los despidos y la precariedad del trabajo y, por lo tanto, para impedir el deterioro de las condiciones de trabajo de buena parte de los obreros estables, mientras que su acción no alcanza a los demás trabajadores.

La proporción de los trabajadores que negocian colectivamente es baja, los contenidos de la negociación son estrechos, la información que disponen las partes es desigual, la representatividad e influencia de los sindicatos es limitada, los conflictos son permanentes y afectan a los más elementales derechos de los trabajadores, etc. Este es un panorama preocupante en la perspectiva de mejora de las condiciones de trabajo en los rubros seleccionados.

En otro orden, todas las evidencias apuntan a que la intervención estatal sobre el ordenamiento laboral sigue alejado de los postulados distributivos y se sitúa, a pesar de las disposiciones legales que se emanan, en la subordinación de lo social a lo económico. Al respecto, los dirigentes señalan que el cumplimiento de un rol conciliador, sin capacidad efectiva de sanción por parte de autoridades y funcionarios, genera un contexto institucional y político adverso al respeto de los derechos laborales.

Los dirigentes fabriles —en todos los niveles orgánicos— cuestionan la naturaleza misma de esta instancia (intermediaria y conciliadora) y colocan en el centro de la discusión la necesidad de redefinir sus funciones. Para ellos la función principal sería la de prevenir y sancionar la

violación de las normas legales con un rol coercitivo, pues el cumplimiento voluntario —conciliación mediante, como actualmente se fomenta— no solamente ha desvirtuado el papel de esta instancia, sino que la ha vuelto inoperante. Prueba de ello es la larga lista de conflictos que atañen a los más elementales derechos de los trabajadores y su recurrencia, sin que las soluciones lleguen con la oportunidad esperada o que no lleguen jamás

Desde el punto de vista de la responsabilidad empresarial, en el estudio se entregan innumerables testimonios de la forma en que se impone la lógica de subordinación extrema de los trabajadores a las decisiones empresariales en los rubros seleccionados, recurriendo a todos los mecanismos a su alcance para maximizar las ganancias, sobreexplotando al trabajo. Además, se han mostrado las diferentes maneras en las que se comprende esta situación por parte de los dirigentes sindicales, así como los enfoques diferentes que se adoptan a la hora de encarar las luchas por sus derechos laborales, unas veces en defensa de sus intereses, otras preservando los beneficios empresariales.

Por último, se ilustra cómo la vulneración de los derechos de los trabajadores —estabilidad, jornadas, salarios, beneficios colaterales— se amplifica en momentos de retroceso en la expansión del producto sectorial, sin que la acción de los sindicatos pueda frenar el avasallamiento empresarial, con la complicidad de un Estado muy activo en la promulgación de disposiciones legales a favor de los trabajadores y, paradójicamente, ausente para hacer cumplir la ley.



Debido a la brecha creciente que existe entre lo que dispone la legislación y la realidad de la relación de trabajo, es indudable la necesidad de adoptar medidas para comenzar a revertir esta situación. El objetivo debería ser la clarificación del ámbito de aplicación de la ley —para abarcar toda relación de trabajo existente— desalentando cualquier intento por encubrirla y actualizar su contenido recuperando el principio protector del trabajo como la parte débil en una relación de poder desigual.

En lo inmediato, los dirigentes de las federaciones consideran que la industria manufacturera es muy vulnerable y se encuentra amenazada por el nuevo contexto de crisis internacional, especialmente en aquellos rubros y segmentos cuyo comportamiento depende de los mercados de exportación. La caída de la demanda y/o de los precios en los principales mercados de destino, las prohibiciones para exportar o la definición de cuotas para la venta externa de algunos productos, así como la eliminación de aranceles preferenciales para la exportación al mercado norteamericano, habrían puesto en evidencia tanto la fragilidad de la inserción externa como los límites del mercado interno como alternativa para la realización de la oferta de los bienes industriales que se producen en el país.

Perciben que la crisis amenaza con profundizar esta tendencia con efectos sobre una mayor precarización de las condiciones de trabajo. El cierre de empresas, los despidos, el aumento de las jornadas laborales, la reducción de los salarios o el rezago en su pago, serían sus primeras manifestaciones frente a la impotencia de los sindicatos. Frente a este escenario, la opinión de los dirigentes se divide entre los que consideran que las empresas deben

definir políticas para disminuir el impacto de la crisis sobre los trabajadores y aquellos que, permeados por el discurso empresarial, piensan que no hay otra alternativa que resignarse frente a las decisiones empresariales.

Surge también la mirada sobre el papel del Estado y la ausencia de políticas públicas que promuevan el desarrollo industrial. Advierten que dada la pequeñez relativa del sector manufacturero y el elevado desempleo que se registra en el país, la correlación de fuerzas va a estar siempre del lado empresarial y por ello la necesidad de promover la ampliación de la capacidad productiva a través de la inversión pública y privada, en el marco de políticas industriales. Por último sostienen que sus condiciones de trabajo todavía están sujetas al marco institucional creado por el D.S. 21060 —régimen neoliberal de acumulación— lo que en tiempos de crisis actuará en contra del ejercicio de sus derechos laborales.



# BIBLIOGRAFÍA

## **ARZE, Carlos**

- 2008 *“La reforma de pensiones desde la mirada de los trabajadores”* en: Debate Social N° 5. CEDLA, La Paz.
- 2003 *“La privatización de la seguridad social: una reforma financiera fracasada”* en: Debate Social N° 2. CEDLA, La Paz.
- 1993 Empleo y salarios: el círculo de la pobreza. CEDLA, La Paz.

## **BANCO CENTRAL DE BOLIVIA (BCB)**

- 2007 Memoria Anual. BCB, La Paz.

## **BORDA, Dionisio; RAMÍREZ, Julio**

- 2006 Situación y perspectivas de las MPYPES y su contribución a la economía, Serie Notas de Referencia. BID, Washington.

## **CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO (CEDLA)**

- 2008 Encuesta Urbana de Empleo (ECEDLA). CEDLA, La Paz.
- 2007 Base de datos Encuesta de Hogares Castañeros (EHC). CEDLA, La Paz
- 2006 Herramientas para fortalecer nuestro sindicato. CEDLA, La Paz.

1989 Anteproyecto de Ley de Regulación y Promoción de la Actividad Artesanal. CEDLA, La Paz.

### **COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)**

2008 La transformación productiva 20 años después. Viejos problemas, nuevas oportunidades. CEPAL, Santiago de Chile.

### **ESCÓBAR, Silvia**

2003 *“Trabajo y género en Bolivia 1992-2001”* en: Inequidades, pobreza y mercado de trabajo Bolivia y Perú. OIT, Lima.

### **ESCÓBAR, Silvia; MONTERO, Lourdes**

2003 La industria en su laberinto: Reestructuración productiva y competitividad en Bolivia. CEDLA, La Paz.

### **ESCÓBAR, Silvia et ál.**

2009 Sin tiempo para soñar: Situación de los niños, niñas, adolescentes y sus familias en la zafra y el beneficiado de la castaña. Ministerio de Trabajo, CEDLA, Realdata, HIVOS, Unicef, La Paz.

### **INSTITUTO BOLIVIANO DE COMERCIO EXTERIOR (IBCE)**

2009 Informe del competidor: Brasil y la castaña. IBCE, La Paz.

### **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) y BANCO MUNDIAL**

1999 Encuesta de competitividad industrial. INE, La Paz.

### **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA**

2008 Dossier Estadístico. INE, La Paz.

2007 (a) Dossier Estadístico. INE, La Paz.

2007 (b) Base de Datos Encuesta de hogares. INE, La Paz.

2006 Base de Datos Encuesta de hogares. INE, La Paz.

2001 Base de Datos Encuesta de hogares. INE, La Paz.

1992 Censo de Establecimientos Económicos. INE, La Paz.

**INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) Y UNIDAD DE POLÍTICAS ECONÓMICAS Y SOCIALES (UDAPE)**

2005 Pobreza por necesidades básicas insatisfechas, 2001. INE-UDAPE, La Paz.

**MONTAÑO, Gary; VILLEGAS, Carlos**

1992 Industria boliviana: entre resabios del pasado y la lógica del presente. CEDLA, La Paz.

**KABAT, Marina**

2005 Del taller a la fábrica. Ediciones R y R, Buenos Aires.

**MARX, Carlos**

1975 El Capital, Tomo I capítulos 11-14, Siglo XXI editores, México.

**PRIES, Ludger**

1993 *“El reto de la flexibilidad y las relaciones obrero-patronales en México”* en: Rainer Dombois/Ludger Pries, Trabajo industrial en la transición: experiencias en América Latina y Europa Fundación Friedrich Ebert de México, El Colegio de Puebla y Editorial Nueva Imagen, México.

**SARTELLI, Eduardo**

2001 ¿Cómo se estudia la historia de la industria?, ponencia presentada en las VIII Jornadas interescuelas y departamentales, procesos de trabajo en la Argentina del siglo XX, Salta.

**STOIAN, Dietman**

2005 La economía extractivista del norte de la amazonía boliviana. CIFOR, Santa Cruz.



# **ANEXOS**





## **Anexo 1**

# **METODOLOGÍA**

### **Introducción**

Como parte del seguimiento sistemático a las condiciones de trabajo en el país, El Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) y el Fondo de Cooperación al Desarrollo-Solidaridad Socialista (FOS), acordaron la realización de un estudio dirigido a actualizar el conocimiento sobre la situación laboral de los trabajadores de la industria manufacturera en regiones y sectores priorizados.

### **Objetivos del estudio**

- i. Contar con información sistematizada y actualizada sobre el volumen y características de los trabajadores y sus condiciones laborales en los sectores de la industria alimenticia, textiles y prendas de vestir del eje central y la ciudad de Riberalta-Beni, diferenciando a los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, y a los trabajadores de las grandes, medianas, pequeñas y micro empresas, según sexo
- ii. Determinar el grado de organización y afiliación sindical de los trabajadores fabriles de las ciudades del eje y Riberalta.
- iii. Conocer la opinión de los dirigentes de las federaciones y sindicatos de base sobre las políticas y prácticas empresariales/sindicales con referencia a los derechos laborales individuales y colectivos,

así como a las políticas de equidad de género en la empresa y en la organización sindical.

## **Técnicas**

Para dar cuenta de estos objetivos, el estudio se ha basado en técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación. Si bien es importante disponer de estadísticas que permitan dimensionar la magnitud en la que se presentan los fenómenos estudiados, es necesario además contar con un conocimiento cercano de la forma en que los trabajadores viven día a día la realidad del mundo del trabajo y sus transformaciones. Ambas formas de aproximación permitieron alcanzar una visión integral de la situación laboral, como instrumento para identificar líneas de acción estratégica y acciones concretas que contribuyan a los objetivos de apoyo al fortalecimiento de la acción sindical.

### *Técnica cuantitativa*

El componente cuantitativo ha sido abordado a partir de la sistematización y procesamiento de información estadística secundaria. Las principales fuentes utilizadas fueron el Dossier de Estadísticas 2007 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y la Encuesta de Hogares 2007 levantada por el INE en noviembre de ese año. Para el estudio se realizaron procesamientos especiales de esta encuesta en función de las necesidades específicas de información. Otra fuente utilizada para dar cuenta de aspectos no cubiertos por las fuentes del INE fue la Encuesta Urbana de Empleo (ECEDLA) realizada por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), en

junio de 2008. Complementariamente y para el análisis de tendencias en la década de los 2000, se realizó un procesamiento especial de la Encuesta de Hogares MECOVI 2001, realizada por el INE.

### *Técnica cualitativa*

El componente cualitativo se dirigió a analizar la situación desde dos miradas. Una, la de los dirigentes de la confederación de fabriles y de las federaciones departamentales. Otra la de los sindicatos de base (incluidos los representantes de trabajadores de empresas donde no se ha logrado formar un sindicato). Adicionalmente se realizaron entrevistas con autoridades del Ministerio de Trabajo.

Con estos grupos de actores se realizaron entrevistas semiestructuradas para recoger su opinión y percepciones sobre la aplicación de la normativa vigente, las prácticas empresariales en materia de contratación y despido, las diferentes dimensiones que hacen a las condiciones de trabajo, la sindicalización y la acción sindical, así como las formas de intervención estatal en la protección de los derechos de los trabajadores.

### **Muestra**

La muestra prevista y la muestra efectiva de casos de estudio fue la siguiente:

### Muestra de casos para entrevistas por ciudad, rubro y tipo de informante

Entrevistas	La Paz El Alto	Cochabamba	Santa Cruz	Riberalta	Total muestra
Sindicatos de base	6	6	6	6	24
Sin sindicato	2	1	1	1	5
Representantes federados	3	3	3	2	11
Representantes confederados	2	1	1	0	4
Dirección de trabajo	2	1	1	1	5
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>49</b>

### Muestra efectiva por ciudad, rubro y tipo de informante

Entrevistas	La Paz El Alto	Cochabamba	Santa Cruz	Riberalta	Total muestra
Sindicatos de base	6	6	6	2	20
Sin sindicato	2	0	0	0	2
Representantes federados	3	2	2	2	9
Representantes confederados	2	0	0	1	3
Dirección de trabajo	2	1	1	0	4
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>38</b>

Complementariamente, con el apoyo de los dirigentes de las federaciones departamentales se procedió a la revisión y sistematización de registros administrativos para determinar el número de sindicatos existentes y afiliados a las organizaciones intermedias en cada ciudad y específicamente en los rubros seleccionados. Se cuenta

con un registro actualizado al 2009 para las cinco ciudades (Anexo 2).

Por último, se efectuó un análisis documental y bibliográfico sobre la industria manufacturera en general y los rubros seleccionados en particular, Además, de la revisión de disposiciones legales en los aspectos considerados pertinentes para el estudio.



## Anexo 2

# FEDERACIONES DEPARTAMENTALES: SINDICATOS AFILIADOS

**Sindicato de afiliados a la Federación de Trabajadores  
Fabriles de La Paz-2009**

TOTAL SINDICATOS			
N°	SINDICATO	N°	SINDICATO
1	ALBUS	33	MABET
2	ARCO SRL	34	MACUBOL
3	AIDISA	35	MAKITESA
4	BATT	36	MADEPA
5	CEMENTOS VIACHA	37	MAZAL
6	CBN	38	MOBILIA
7	CASCADA	39	MATEX
8	CAFÉ ORIENTAL	40	MEX
9	DAYZI	41	MOLINOS INCA
10	DELIZIA	42	MENDOCINA
11	DINATEX	43	NOVARA
12	ELECTRO FASHION	44	PLASMAR
13	EMBOL	45	POLONESA
14	EXIM CUERO	46	PUNTO BLANCO
15	FADERPA	47	PEPSI
16	FANAGOM	48	POLAR
17	HILBO	49	PIL ANDINA
18	HILASA	50	STEGUE
19	HORMIPRET	51	SCHOHAUS
20	IMTEX	52	SHARCOR
21	IND. COPACABANA	53	SOALPRO
22	INCERPAZ	54	SUMA PACHA
23	KIMBERLY	55	TAUNUS
24	LAB. COFAR	56	TECNO CERAMICA
25	LAB. INTI	57	TEKMA BOLIVIA
26	LAB. VITA	58	TEXTURBOL
27	LAB. LAFAR	59	UNICUERO
28	LAB. ALCOS	60	UNIVERSALTEX
29	LAB. ROSSE	61	VENADO
30	LA ESTRELLA	62	VULTEXIBER
31	LARA BICH	63	SOBOCE
32	LA PAPELERA	64	SAN LUIS

**Fuente:** FSTFLPZ.

**Elaboración:** CEDLA.



<b>RUBROS SELECCIONADOS</b>		
<b>Nº</b>	<b>SINDICATO</b>	<b>RUBRO</b>
1	BATT	PV
2	CAFÉ ORIENTAL	AL
3	DAYZI	TEX
4	DELIZIA	AL
5	DINATEX	PV
6	ELECTRO FASHION	PV
7	HILBO	TEX
8	HILASA	TEX
9	IMTEX	TEX
10	LA ESTRELLA	AL
11	MAKITESA	PV
12	MATEX	PV
13	MEX	PV
14	MOLINOS INCA	AL
15	NOVARA	TEX
16	POLONESA	TEX
17	PUNTO BLANCO	TEX
18	POLAR	TEX
19	PIL ANDINA	AL
20	STEGUE	AL
21	SUMA PACHA	TEX
22	TEXTURBOL	PV
23	UNIVERSALTEX	TEX
24	VENADO	AL
25	SAN LUIS	

## Sindicato de afiliados a la Federación de Trabajadores Fabriles de Santa Cruz-2009

TOTAL SINDICATOS		RUBROS SELECCIONADOS		
Nº	SINDICATO	Nº	SINDICATO	RUBRO
1	ACEITE FINO	1	ACEITE FINO	TEX
2	ACEITE S.A.O.	2	ACEITE S.A.O.	AL
3	CIMAL LTDA.	3	FAGAL LTDA	TEX
4	COFRICO	4	FRIGOR	AL
5	CERÁMICA SANTA CRUZ	5	FRIDOSA S.A.	PV
6	CERÁMICA NORTE C. BOLIV. NAL. Km 14.	6	NORLAND	AL
7	PACEÑA	7	FACRULESA	AL
8	CURTIEMBRE VIS KULJIS	8	SENDTEX	TEX
9	CURTIEMBRE SANTA CR UZ	9	HILANDERÍA STA. MÓNICA	AL
10	CÍA. IND.TABACOS EMBOTELLADORA	10	INGENIO SAN AURELIO	AL
11	EMBOL	11	INGENIO GUABIRÁ	AL
12	ENVACRUZ	12	ING. CUATRO A'S	AL
13	E.T.A.S.A.	13	ING. PLANTA IND. DON GUILLERMO	AL
14	FAGAL LTDA	14	INGENIO UNAGRO	AL
15	FRIGOR	15	INDUSTRIAS BELEN SRL.	AL
16	FRIDOSA S.A.	16	PIL ANDINA SCZ	AL
17	FABOCE I	17	TEXTIL GRIGOTA	TEX
18	FACRULESA	18	TELARES SCZ	TEX
19	HNOS. VICENTE HILANDERÍA STA. MO- NICA	19	IND.ALIMENTICIAS	TEX
20				
21	IMPA PARKER			
22	INGENIO SAN AURELIO			
23	INGENIO GUABIRÁ			
24	INCERCRUZ			
25	ING. CUATRO A'S			
26	ING. PLANTA IND. DON GUILLERMO			
27	INGENIO UNAGRO			
28	INDUSTRIAS BELEN SRL.			
29	KIMBERLY BOLIVIA			
30	MADEPA LTDA.			
31	PIL ANDINA SCZ			
32	PLAMAT			
33	PLASMAR TIGR			
34	SOBOLMA LTDA.			
35	SOBOCE			
36	TEXTIL GRIGOTÁ			
37	TELARES SCZ			
38	TABACO DERBY			
39	TUMA HERMANO			
40	IND.ALIMENTICIAS			

**Fuente:** FSTFSCZ.

**Elaboración:** CEDLA.

## Sindicato de afiliados a la Federación de Trabajadores Fabriles de Cochabamba-2009

TOTAL SINDICATOS		RUBROS SELECCIONADOS		
N°	SINDICATO	N°	SINDICATO	RUBRO
1	AS. RENT. FABRIL	1	ASARTI	TEX
2	ASARTI	2	FID. CORONILLA	AL
3	BEBIDAS	3	FOTRAMA	TEX
4	C. ESTIBADORES AG.	4	I.A.S.A.	AL
5	C. HORMIGON	5	JULYOS	PV
6	C. METAL	6	NORDLAND	AL
7	C.B.B (PEPSI)	7	PIL	AL
8	CASA CAMPESTRE	8	SENDTEX	TEX
9	CER. COBOCE	9	TAQUIÑA	AL
10	CER. NACIONAL			
11	COBOCE			
12	CONSTRUCCIONES			
13	CURT. TAURO			
14	CURT. TOMY			
15	DERIVADOS			
16	DURALIT			
17	ECCSA			
18	EMBOL (Coca Cola)			
19	ESTIBADORES (Irpa)			
20	FABE			
21	FABOCE			
22	FANEXA			
23	FEMCO			
24	FID. CORONILLA			
25	FOTRAMA			
26	I.A.S.A.			
27	INBOLTECO			
28	JULYOS			
29	L & B			
30	LUJAN			
31	MACA			
32	MADEPA			
33	MAJOBOL			
34	MANACO			
35	NORDLAND			
36	PIL			
37	RAVI			
38	SENDTEX			
39	TAQUIÑA			
40	UNILEVER ANDINA			
41	UTD			
42	VIDRIO LUX			

**Fuente:** FSTFCBBA

**Elaboración:** CEDLA.

## Sindicatos afiliados a la Federación de Fabriles de Riberalta, 2009

SINDICATOS DE BENEFICIADORAS	
Nº	SINDICATO
1	AMAZONAS
2	BLACUTT
3	BECERRA
4	BOWLES
5	CAIC
6	CLAURE
7	GREEN FOREST
8	HNOS.CARDENAS
9	INGAMA
10	LOURDES
11	LOS ALMENDROS
12	MANUTATA
13	SANTA ISABEL
14	SAN AGUSTÍN
15	URKUPIÑA PLANTA
16	URKUPIÑA TAJIBO
17	UNIONEX

**Fuente:** FSTFR-B.

**Elaboración:** CEDLA.

Esta edición de 500 ejemplares  
se terminó de imprimir en  
EDOBOL LTDA.  
en el mes agosto  
La Paz, Bolivia

Las investigaciones recientes sobre el panorama del empleo y las condiciones laborales en los principales centros urbanos del país, dan cuenta de la creciente precariedad del trabajo de la mayor parte de los obreros y obreras de la industria manufacturera.

Las causas de la tendencia observada se encuentran en la débil capacidad competitiva de la industria manufacturera y la aplicación generalizada de mecanismos de explotación de la fuerza de trabajo como medio para mantener o elevar las tasas de ganancia empresarial a costa de la extensión de la jornada laboral, la intensificación del trabajo sin una remuneración equivalente y la inestabilidad con la que se asocia la desprotección social. Estos son, entre otros, los factores que llevan al deterioro progresivo de las condiciones de trabajo en el sector.

Este estudio, dirigido a conocer los cambios recientes en las condiciones de trabajo de los obreros de la industria manufacturera en cuatro ciudades del país, se realizó mediante un acuerdo entre el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) y el Fondo de Cooperación al Desarrollo Solidaridad Socialista (FOS), en el marco del programa de fortalecimiento institucional del FOS con la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia (CGTFB).



**CTB BOLIVIA**



ISBN: 978-99954-786-0-5

