

Presentamos una síntesis del informe sobre la situación de derechos laborales en Bolivia.



# ¡No hay derecho!

Evaluación 2009. Bolivia sigue siendo un país con nota baja en cuanto al cumplimiento de derechos laborales. La tasa de desempleo continua elevándose. Reina la inestabilidad y una sistemática violación del derecho a la sindicalización. La situación de los trabajadores empeoró, siendo las mujeres el grupo más vulnerable.

## ■ Sin contratos

Cada vez son menos los que tienen contratos permanentes. Un 64% de los obreros y 41% de los empleados no los tienen. *“Todo el tiempo me dicen seguí trabajando nomás, yo me he quedado callada hasta el momento por miedo a que me retiren”, dice una enfermera*

## ■ Cien conflictos

Ni empresas privadas ni el propio Estado boliviano cumplen la ley ni respetan los derechos de los trabajadores. En el 2009, un centenar de conflictos laborales colectivos demandaron el cumplimiento de la Ley General del Trabajo.

## ■ Explotación laboral

Se ha incrementado el índice de precariedad laboral y desprotección de los trabajadores. *“No nos pagan puntualmente, ni recibimos todo el salario junto, ahorita estamos a puro anticipo... Al dueño se le ha ocurrido sacar el bono de producción de la papeleta y hemos visto que los aportes a las AFPs bajan”, cuenta un trabajador textil*

# Creció la brecha entre las leyes y su aplicación

En Bolivia existe una reiterada violación de los derechos laborales tanto en el ámbito público como en el privado.



■ A pesar de que en Bolivia rigen derechos laborales establecidos en distintas leyes y reglamentaciones, además de otros derechos adquiridos en convenios colectivos, su aplicación efectiva es una situación cada vez menos frecuente.

Existe una reiterada violación de los derechos laborales tanto en el ámbito público como en el ámbito privado en nuestro país. Así queda demostrado en este reporte sobre la situación de los derechos laborales en la gestión 2009. Las relaciones de trabajo son disfrazadas, están sujetas a modalidades objetivamente ambiguas o bien simplemente se recortan los beneficios que estipulan las normas.

Por si esto fuera poco, la intervención del Estado se deslegitima por su propia práctica y por la falta de fiscalización a través de la inspección de trabajo, al mismo tiempo que el debilitamiento de las organizaciones sindicales se profundiza, generando un escenario de correlación de fuerzas adverso para la consolidación de derechos adquiridos y para la conquista de otros que son fundamentales para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores.

## Contexto normativo

El derecho laboral regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, es decir, los derechos y obligaciones que emergen de la relación laboral. La relación laboral tiene las siguientes características esenciales: i) la dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador; ii) el trabajo por cuenta ajena y iii) la remuneración cualquiera sea su forma de manifestación.

Los principios del derecho laboral se fundan en la realidad objetiva que ubica

a los trabajadores como la parte más débil en una relación de poder. Entre estos principios destacan tres fundamentales: de protección, de intervención estatal y de irrenunciabilidad de derechos. Las normas jurídicas o legislaciones laborales se enmarcan en ellos, tienen carácter de orden público y son de cumplimiento obligatorio.

En Bolivia, el ordenamiento legal laboral tiene como base al Régimen Social de la Constitución Política del Estado (CPE) y a la Ley General del Trabajo (LGT) promulgada en 1942, su Decreto Reglamentario de 1943 y al Código Procesal de Trabajo de 1979. La legislación también comprende un conjunto leyes y decretos que regulan derechos conquistados por los trabajadores de distintos sectores de actividad, así como los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el país. La LGT excluye a los trabajadores agrícolas, a los funcionarios públicos, a la policía y a las fuerzas armadas, que se hallan sujetos a regímenes especiales.

En 1985, como parte de la aplicación de las políticas neoliberales dirigidas a asegurar que las fuerzas del mercado sean las que ordenen las relaciones fundamentales de la economía y la sociedad, se dispone "que las empresas privadas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajos con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario" (Art.55 del D.S. 21060) y se derogan expresamente disposiciones anteriores relativas a la estabilidad laboral.

La política de libre contratación contenida en este decreto tuvo el impacto de una verdadera reforma de la LGT, que facilitó el despido sin sujeción a las causales

**70%** de los trabajadores asalariados de las ciudades han quedado excluidos de la protección de los derechos laborales. El porcentaje es aún mayor en el campo.

dispuestas por ley; las contrataciones temporales para tareas propias y permanentes de las empresas; y, en general, la aplicación flexible de la regulación en función del abaratamiento de los costos laborales (salarios y beneficios colaterales).

A la flexibilidad numérica o variación en el número de trabajadores en función de las fluctuaciones de la demanda, le siguieron la flexibilidad salarial, horaria, funcional y la subcontratación del trabajo a través de terceros, lo que condujo a una "desregulación de facto" de las relaciones laborales.

## Exclusiones

La Ley General del Trabajo excluye expresamente a los trabajadores asalariados del campo. En algunos sectores donde éstos han logrado un cierto grado de organización (como la zafra de la castaña y cosecha de algodón) se cuenta con regímenes laborales especiales, de aplicación muy limitada en un escenario que todavía favorece la flexibilidad laboral. Por tanto, la demanda por la incorporación de todos

los asalariados del campo a la legislación vigente sigue siendo un tema pendiente de la agenda de la política estatal.

Una verdadera reforma legislativa tuvo lugar en 1999 con la Ley del Estatuto del Funcionario Público, un régimen administrativo que incorporó a su ámbito no solamente a los funcionarios públicos sino a todos los trabajadores asalariados del Estado (conformado por trabajadores de la salud, educación, municipalidades y empresas públicas), excluyéndolos de la protección de la Ley General del Trabajo y otras normas especiales. La mayor exclusión, sin embargo, proviene del incumplimiento y la falta de aplicación de la ley en las empresas de menor tamaño del sector formal - asociada con la norma que dispone un número mínimo de 20 trabajadores para conformar un sindicato- y, de manera generalizada, en el sector informal del mercado de trabajo. Estas exclusiones han sido sancionadas por la práctica dejando al margen de la protección de los derechos laborales a más del 70% de los trabajadores asalariados de las ciudades y a un porcentaje mayor en el campo.

## Disposiciones recientes: una de cal y otra de arena

En la actual gestión de gobierno se promulgó un conjunto de disposiciones legales dirigidas a ratificar la vigencia de derechos específicos que están contemplados en la normativa laboral vigente. Otras medidas se orientaron a derogar disposiciones que flexibilizaron la aplicación de la LGT, como el D.S. 28699 de 2006 que derogó el Art. 55 de libre contratación para restablecer el derecho a la "estabilidad laboral, remuneración justa y beneficios sociales para todos los trabajadores asalariados del sector público y privado".

En sentido contrario, otras se dirigieron a modificar la LGT, como el D.S. 107 que reconoce la subcontratación del trabajo, eximiendo de toda responsabilidad de las obligaciones laborales y sociales a la empresa principal, en franco retroceso respecto a la prohibición expresa de esta modalidad contractual en la LGT y el propio D.S. 28669; normas que buscan garantizar la estabilidad laboral que la contratación a través de terceros ha vulnerado ampliamente.

Actualmente, a instancias del Órgano Ejecutivo, se busca que la Asamblea Legislativa Plurinacional avance en la reforma de la regulación laboral vigente. Esto plantea un enorme desafío a las organizaciones sindicales para influir en la superación de las limitaciones históricas, omisiones, discriminaciones y exclusiones de la Ley General del Trabajo; y, sobre todo, para consolidar los derechos adquiridos y superar las consecuencias adversas de la pérdida de protección laboral sobre los trabajadores y sus familias.



# 100 conflictos colectivos como respuesta a la constante vulneración de derechos

En 2009 se produjo un centenar de conflictos laborales colectivos, con el objetivo común de mejorar las condiciones de trabajo y demandar el cumplimiento de derechos vulnerados por empleadores privados y el propio Estado.

■ La violación y el desconocimiento de derechos laborales por parte de la empresa privada y del Estado continuaron siendo una constante en el año 2009, reforzada por el mantenimiento de prácticas flexibilizadoras en la aplicación de la legislación laboral, así como por la vigencia de la normativa neoliberal que reproduce la ampliación del empleo desprotegido, inestable y con derechos individuales y colectivos restringidos.

En este contexto, las luchas de los trabajadores organizados, expresadas en acciones directas con diferentes grados de intensidad, duración y resultados, pero similares en cuanto a sus objetivos orientados a la mejora de las condiciones de trabajo y la demanda de respeto a los derechos vulnerados, no fueron una excepción.

Un recuento general con base en fuentes de la prensa escrita y oral revela que en 2009 se produjeron, al menos, 100 conflictos laborales colectivos, liderados por organizaciones sindicales de base que realizaron una diversidad de acciones directas como huelgas, marchas callejeras, toma de oficinas y empresas, en medio de procesos fallidos de negociación colectiva o de

conciliación de pliegos de demandas. Cerca del 60% de estas luchas fueron protagonizadas por obreros mineros, trabajadores en salud, obreros de la industria manufacturera y trabajadores del magisterio, que son los sectores laborales con mayor tradición de lucha y fortaleza organizativa. La exigencia de incrementos salariales, el pago de salarios devengados, el rechazo a los despidos arbitrarios, la defensa de las "fuentes de trabajo", del derecho a la sindicalización y el fuero sindical y, el cumplimiento de convenios logrados a través de los pliegos petitorios, fueron los motivos principales generadores de estas movilizaciones.

En el caso de los obreros mineros, el avasallamiento de sus fuentes de trabajo por comunarios y cooperativistas y las negociaciones con empresas transnacionales que pretendieron profundizar la flexibilización laboral (jornada de 12 horas, congelamiento de salarios, tercerización de algunas fases del proceso productivo, salario a destajo, beneficios laborales) fueron sus causas principales. A su vez, los obreros de la industria manufacturera se enfrentaron a situaciones permanentes de despido injustificado, salarios devengados, extensión de la jornada sin remuneración

equivalente, desatención de pliegos petitorios y desconocimiento del fuero sindical.

La demanda por mejoras salariales en un contexto de pérdida acumulada de su capacidad de compra, fue el motor principal de acción directa de los trabajadores del magisterio y del sector salud. Además, estos últimos reivindicaron el derecho a la estabilidad laboral en centros de salud públicos, donde proliferan los contratos eventuales o la designación provisoria.

El otro 40% de los conflictos colectivos del año fue encarado por diferentes sectores laborales que demandaron esencialmente estabilidad laboral, la mejora de salarios y el reconocimiento de beneficios laborales en igualdad de condiciones con otros trabajadores asalariados. Estas luchas permitieron visibilizar a sectores como los trabajadores municipales, petroleros, de servicios eléctricos y de servicios aeroportuarios, que demandaron la protección e intervención del Estado, descubriendo la inoperancia y debilidad del aparato público para crear un marco favorable al ejercicio de los derechos laborales.

## Recuperamos la dignidad

En 2009, luego de casi un año de lucha, los trabajadores de una empresa dependiente de una transnacional eléctrica, que no gozaban de los mismos derechos y condiciones laborales que los empleados de la empresa matriz en Bolivia, lograron la aprobación de un laudo arbitral favorable a sus demandas.

Como establece la ley, este laudo tiene carácter de sentencia ejecutoriada, pero la empresa acudió al recurso de amparo constitucional, logrando que los tribunales dieran la razón a su demanda debido a fallas de procedimiento. En respuesta, los trabajadores iniciaron una huelga de hambre, el paro indefinido de actividades, la toma de la empresa, marchas y otras acciones para hacer cumplir el laudo. A su vez, la empresa logró la detención de los huelguistas, la formación de un sindicato paralelo y la creación de un ambiente de temor por las amenazas de despido a los trabajadores y sus dirigentes, violando el fuero sindical.

En este escenario, la empresa impuso un "convenio laboral" atendiendo algunas demandas del pliego del sindicato, con apoyo de trabajadores afines a los intereses patronales. El sindicato no reconoció este convenio, pero la duración del conflicto debilitó sus fuerzas y acabó cediendo indirectamente a lo estipulado en el acuerdo. Este es un ejemplo de las dos caras de la negociación colectiva: una exitosa, expresada en un laudo arbitral favorable a las demandas de los trabajadores, y otra, de conculcación de derechos a partir de mecanismos utilizados por la parte empresarial para burlar la aplicación plena de la Ley.

## ¿Y el derecho a la huelga?

La huelga es un derecho que ejercen los trabajadores como un medio para frenar o enfrentar las acciones de los empresarios y del Estado que buscan profundizar la explotación laboral contando con trabajadores pasivos y disciplinados. Si bien la nueva Constitución Política del Estado reconoce y garantiza "el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley" (Art. 53), lo limita, precisamente, al someterlo al cumplimiento de la ley.

La Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario sujetan el ejercicio de la huelga a: i) el respaldo de "tres cuartas partes del total de trabajadores en servicio activo" en el acta original de la declaratoria de huelga y el envío de una copia de la misma a la Inspectoría de Trabajo; ii) el cumplimiento de todas las formalidades del proceso de negociación colectiva que en la práctica puede durar alrededor de un año, hasta que concluye con la emisión del laudo arbitral como sentencia ejecutoriada o cosa juzgada.

En caso de no haber alcanzado esta última fase, la huelga es declarada ilegal y procede la sanción a los trabajadores con los descuentos por los días no trabajados y otras penalidades que en la práctica incluyen hasta el despido. Sin embargo, ni siquiera después de emitido el laudo como sentencia final, los trabajadores tienen asegurada la conquista de sus derechos, pues, la parte empresarial tiene la opción de acudir al cierre del centro de trabajo (lock out) para eludir su cumplimiento o recurrir a otras figuras legales que contravienen el derecho laboral, como el recurso del amparo constitucional para anular el laudo arbitral.

Por otra parte, con la vigencia de la Ley del Estatuto del Funcionario Público, se elimina el derecho a la huelga de los trabajadores estatales, en los sectores del magisterio y salud y en otros servicios públicos, con sujeción a normas específicas.

Frente a este panorama regulatorio, en la práctica las huelgas son declaradas ilegales con pocas excepciones, lo que se traduce en el rechazo total o parcial de las peticiones negociadas por los sindicatos y, en definitiva, en la restricción del derecho a la huelga como medio de defensa y conquista de derechos laborales.





## Tendencias dominantes en el 2009

# Desempleo, precariedad e informalidad

La situación de los trabajadores ha empeorado en Bolivia. Continúa creciendo la tasa de



### Aumenta la ocupación en el sector informal

■ Luego de casi una década de contención del crecimiento de la ocupación en el llamado sector informal, en sus dos componentes: semiempresarial (pequeños propietarios y asalariados) y familiar (trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados), en sólo un año, entre 2008 y 2009, la tasa de informalidad en las ciudades del eje aumentó de 58,6% a 62%.

Si bien desde la década de los 90 la participación del sector informal en el empleo estuvo cerca del 60%, fue disminuyendo en los 2000 a medida que aumentaba el empleo formal precario y se intensificaban los flujos migratorios transnacionales. Con la crisis y el aumento del desempleo, una fracción de la fuerza de trabajo se dirigió nuevamente a este sector, ya sea para trabajar como asalariados o para realizar cualquier actividad económica por su cuenta o como trabajadores no remunerados en emprendimientos familiares.

Además, el sector informal fue dejando de ser el espacio predominante de ocupación de las mujeres para abarcar a un porcentaje cada vez mayor de población masculina, de manera que hacia el 2008 ya se había reducido la brecha de informalidad entre ambos sexos. En el 2009, con cerca de tres puntos porcentuales por encima del año anterior, la tasa de informalidad entre los hombres llegó al 57,1% y entre las mujeres al 67,6%.

En comparación con otros países de la región, Bolivia presenta una de las tasas de informalidad más elevadas lo que sumado a un desempleo de dos dígitos, da como resultado un panorama laboral extremadamente crítico que se profundiza con la contracción económica en las actividades intensivas en mano de obra. Esta tendencia expresa, una vez más, que los costos de la crisis siempre recaen con más fuerza sobre los trabajadores.

■ Entre julio de 2008 y julio de 2009, la tasa de desempleo abierto se elevó del 10,2% al 11,0%, es decir en 0,8 %. El aumento del desempleo fue mayor entre los hombres, pasando del 7,6% al 8,9%, mientras que entre las mujeres siguió siendo alto y permaneció en un nivel del 13,3%, con una ligera variación en comparación con la gestión 2008. El número de desempleados en las ciudades de La Paz, El Alto, Santa Cruz y Cochabamba se incrementó en 25.000, alcanzando las 202.336 personas hasta julio de 2009.

En la gestión pasada, la población más escolarizada registró una mayor tasa de desempleo. Entre los que han alcanzado el nivel superior de educación la tasa llega al 13% y entre los que han pasado por la secundaria alcanza al 11,6%. Las razones para ello tienen que ver con que en los últimos 10 años no hubo una modernización del aparato productivo ni, por tanto, una consecuente expansión de la demanda de mano de obra calificada. Además, la inserción ocupacional de los trabajadores con mayores calificaciones se ha caracterizado por el predominio de formas de contratación eventual o temporal que provocan una alta rotación laboral.

#### Asomó la crisis

A poco tiempo de haberse manifestado la crisis internacional, sus efectos se trasladaron a la economía boliviana a través de diferentes mecanismos, entre los cuales destacan la caída en la demanda de las exportaciones tradicionales y no tradicionales, de los precios de las materias primas, la reducción de los ingresos por concepto de remesas del exterior y la disminución de la inversión privada nacional y extranjera.

Estas nuevas condiciones gestadas por la crisis se sumaron a factores preexistentes para incidir en un menor del ritmo de crecimiento económico, que pasó de 6,5% el 2008 a 3,4% el 2009, influido por el comportamiento declinante de las actividades productivas intensivas en mano de obra como la minería, construcción, transporte, comunicaciones y la manufactura, además de petróleo y gas natural.

El saldo fue la caída en la demanda de trabajo -en particular, en el sector empresarial-, el aumento de la tasa de desempleo, de la precariedad laboral y, por primera vez en el curso de la década, de la ocupación en el llamado sector informal urbano.

Sobre la creencia de que la crisis afecta a todos por igual, la realidad muestra que la misma afecta de forma más pronunciada a la clase trabajadora. Hasta fines de 2008 la parte del ingreso disponible del que se apropian los trabajadores disminuyó hasta apenas al 25%, mientras siguió aumentando

**11,0%** fue la tasa de desempleo abierto en el 2009.

**21%** de los hombres y mujeres jóvenes (15 a 24 años) quedaron desempleados.

**31,4%** de los trabajadores ganó menos del salario mínimo.

**37,5%** de los asalariados, solamente, aportó al sistema de pensiones de forma regular.

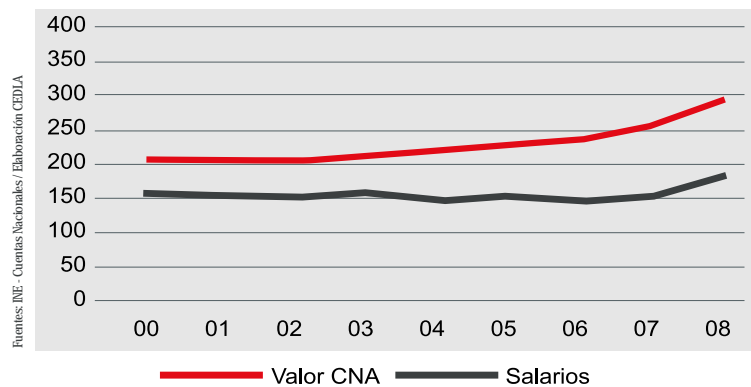
**81%** de los trabajadores tiene un empleo precario.

**62%** alcanzó la tasa de empleos informales.

**67,6%** fue la tasa de informalidad entre las mujeres ocupadas.



Bolivia: Salario y valor Canasta Normativa Alimentaria (CNA) 2000 - 2008 Índice 2000=100



la participación de la ganancia empresarial hasta el 55%, más del doble de lo que obtienen los trabajadores asalariados en el país.

Esto confirma que ha recrudecido la explotación del trabajo, es decir, que el mantenimiento o restauración de las tasas de ganancia en fases de crisis se da a expensas de la flexibilidad laboral y del pago de remuneraciones muy por debajo del valor de la fuerza de trabajo.

La información disponible en 2009 permite verificar que a pesar de la tendencia a eliminar una parte del trabajo eventual, con el que generalmente se asocian las peores condiciones de trabajo, los indicadores de la calidad del empleo en Bolivia siguen mostrando un panorama desolador. Por lo tanto, es posible concluir que la permanencia de gran parte de los ocupados en sus puestos de trabajo ha sido posible a expensas de su calidad.

De un año a otro, los ocupados sujetos a

contrato por tiempo indefinido o con empleo estable siguen siendo apenas algo más de la mitad, llegando al 52% con una variación mínima respecto a 2008 (51,3). Este porcentaje es menor al promedio en el sector semiempresarial con el 41,7% y empresarial con 50,1%. Mientras tanto, en el sector estatal la proporción de ocupados permanentes disminuye del 77,5% al 74,8%. Esta tendencia permite constatar nuevamente que la demanda de trabajo estable no es sostenible en el país y que la seguridad en el empleo, para quienes se han mantenido en sus puestos de trabajo, se encuentra seriamente amenazada en este escenario de crisis.

#### Salarios e ingresos laborales

El incremento al salario mínimo nominal (SM) fue de 12% en 2009, llegando a Bs 647,5. En términos reales, de un año a otro el SM ganó poder adquisitivo en similar porcentaje, debido al bajo índice de inflación registrado en el 2009. Sin embargo, a pesar de esta recuperación, siguió cubriendo solamente el 47% del costo de la canasta



# Defensa sindical

desempleo y la precarización de las condiciones de trabajo.



normativa alimentaria.

En 2009, el 31,4% de los trabajadores ganaba menos del salario mínimo y el 60,4% menos de dos salarios mínimos -ni siquiera el equivalente al costo de una canasta normativa alimentaria-, reflejando que los salarios siguen siendo la principal variable de ajuste en el mercado de trabajo, esta vez con el pretexto de la desaceleración económica.

Comparando los ingresos por sectores del mercado de trabajo se observa un comportamiento altamente diferenciado. Mientras que el porcentaje de ocupados con menos de dos SM en el sector estatal es de 25%, en el sector empresarial es superior al 53% y se eleva al 63,2% en el semiempresarial y al 71,8% en el familiar. Es decir, mientras la mayor parte de los trabajadores solamente depende de sus ingresos laborales para satisfacer sus necesidades esenciales, con lo que ganan es cada vez más difícil cubrir, al menos, el costo de una canasta alimentaria. Como se observa en el gráfico, la brecha entre los salarios y el valor de la canasta normativa alimentaria se ha ampliado en los últimos años, afectando aún más la calidad de vida del conjunto de los trabajadores. Los datos son ilustrativos: a inicios de la década, el salario medio representaba un 77% del costo de una canasta alimentaria, mientras que en 2008, apenas alcanzaba a un 54% de la canasta.

Una mirada comparativa de lo que acontece con los ingresos por sexos muestra que mientras la mitad de los hombres (50,9%) gana por debajo de 2 SM, la proporción de mujeres en esta misma situación llega al 72,4%. Si se toma en cuenta que la brecha de informalidad entre hombres y mujeres

tiende a disminuir, la amplia diferencia de ingresos que presentan es un reflejo de la creciente segregación de las mujeres en los puestos de trabajo y ocupaciones que ofrecen las peores condiciones de trabajo, bienestar, promoción y desarrollo profesional, no solamente en el sector formal, sino también en el sector informal.

(Des) protección social

Un porcentaje extremadamente alto de trabajadores y trabajadoras no cotiza en la seguridad social para contar con una jubilación o renta de vejez. Sin variaciones de un año a otro, apenas uno de cada cinco ocupados en las ciudades del eje (20,7%), aportaba regularmente al sistema de pensiones. Entre los asalariados esta proporción sigue siendo baja y en un año disminuyó de 38,0% a 37,5%.

Este es otro indicador de que las condiciones de trabajo siguen siendo precarias y socialmente desprotegidas, sobre todo entre quienes ya eran vulnerables antes de la crisis. En todo caso, es destacable la baja cobertura de los beneficios de protección social en el sector empresarial que apenas abarca a uno de cada tres ocupados, reflejando que el Estado no ha logrado frenar las prácticas de flexibilidad laboral ni establecer los controles adecuados para que los derechos de los trabajadores sean respetados por los empleadores. Si esto es así en el llamado sector formal e incluso en el propio sector estatal, la situación de desprotección social prácticamente se ha generalizado entre los asalariados del sector semiempresarial y en el sector familiar. Esto ocurre a pesar de la promulgación, entre otras, de normas que prometen favorecer la ampliación de la cobertura del sistema de pensiones, incluyendo a los trabajadores independientes. De continuar esta tendencia seis de cada diez trabajadores no contarán con los recursos propios para vivir adecuadamente en su vejez, lo cual supone un gran desafío para la sociedad y, específicamente para el Estado. Los indicadores presentados hasta aquí hablan por sí mismos de la precariedad de las condiciones laborales y su persistencia en el tiempo. Su análisis conjunto a través de un indicador compuesto permite verificar que la precariedad laboral sigue afectando a ocho de cada diez trabajadores.

Toda vez que la posibilidad de seguir flexibilizando el empleo en términos contractuales, salariales y de protección social, viene encontrando límites en el propio deterioro de la calidad de los empleos, la búsqueda de reducción de costos laborales para no afectar las cuotas de ganancia ahora pasa por la disminución de la planta de trabajadores y la ampliación e intensificación de las jornadas entre los que permanecen ocupados. Estas prácticas no sólo inciden una tasa más alta de desempleo, sino en el aumento de la explotación laboral.



## Sindicalizarse, ¿una misión imposible?

■ Apenas el 23,6% de los trabajadores pertenece a un sindicato. Está afiliado un 51,4% del sector público y un ínfimo 14,1% del sector privado. La legislación laboral reconoce que los trabajadores pueden formar y afiliarse libremente a organizaciones sindicales y negociar colectivamente. Sin embargo, el desarrollo de la sindicalización es limitado y todavía presenta innumerables dificultades para ser efectivo.

Restricciones

La regulación contiene numerosas restricciones a estos derechos: i) estipula que para establecer un sindicato se necesita la autorización previa del gobierno; ii) niega a los funcionarios públicos el derecho a organizarse, a excepción de los trabajadores/as en el sector de la salud, la educación y el petróleo; iii) los trabajadores agrícolas en rubros distintos a la caña de azúcar y el algodón, tampoco gozan de este derecho; iv) los sindicatos gremiales o profesionales no pueden constituirse con menos de 20 trabajadores, dejando fuera del ámbito de este derecho a más del 70% de los obreros y empleados de las ciudades y el campo; v) la ley privilegia el sindicato de empresa y restringe la negociación colectiva por sector o industria y, además, permite que los inspectores del trabajo asistan a las asambleas de los sindicatos y controlen sus actividades.

En 2006, fue elevado a rango de Ley el decreto N° 38, de fecha 07 de febrero de 1944 vinculado al fuero sindical, ratificando su contenido con una modificación en el artículo 5° que elimina las sanciones penales (detención hasta 2 meses) y actualiza las pecuniarias (multas de 1.000 a 5.000 Bs.), sin lograr su propósito de desalentar las acciones

de discriminación sindical o injerencia de los empleadores, por cuanto la retardación en la administración de la justicia laboral es otro factor que determina la inaplicabilidad de la norma en la práctica.

En efecto, este derecho se cumple de manera limitada y su alcance se circunscribe a los trabajadores vinculados a los servicios sociales del Estado y a una fracción muy reducida de los asalariados permanentes del sector privado, marcando la división entre los trabajadores y la diferenciación de sus intereses, con una tendencia que se ha acentuado desde la década de los noventa a causa de las políticas de libre contratación y la consiguiente pérdida de seguridad en el empleo.

Lógicas empresariales

Entrevistas realizadas con trabajadores de diferentes sectores permiten identificar, al menos tres lógicas empresariales con relación al derecho a la sindicalización y a la acción sindical; i) una lógica 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; ii) otra, que admite la representación colectiva a través del sindicato, pero que niega la acción colectiva negociando individualmente con los trabajadores, fragmentando sus intereses; iii) otra lógica que rechaza la acción colectiva y que responde a las presiones de los trabajadores por la sindicalización, creando comités ad-hoc, algunas veces con participación de gente de confianza de las gerencias ó en el extremo, evitando la constitución del sindicato.





# Apenas un 10,2% de las trabajadoras del sector privado están sindicalizadas

Las mujeres siguen siendo el sector más vulnerable en cuanto al cumplimiento de derechos laborales. Persiste la discriminación y la desigualdad en el acceso al empleo asalariado.

■ La violación del derecho a la sindicalización y la acción sindical se nutre de la discriminación de género en el trabajo. Su resultado es una baja tasa de sindicalización de las mujeres, salvo en los sectores del magisterio y salud vinculados a los servicios sociales del Estado.

El derecho a la sindicalización en el sector privado, siendo de cumplimiento bajo para todos, apenas cubre al 10% entre las mujeres, que han pasado a representar menos del 20% de los trabajadores sindicalizados en el sector privado y solamente el 33% de todos los trabajadores sindicalizados.

A la desigualdad de oportunidades en el acceso al empleo asalariado de las mujeres se suman: i) la discriminación ocupacional que las segrega en los puestos de trabajo menos calificados, manuales, monótonos, que son naturalmente definidos como trabajo de la mujer; ii) su concentración en los establecimientos de menor tamaño y en un número limitado de secciones y categorías dentro de los procesos de trabajo; y iii) su presencia creciente en tareas que son fácilmente externalizadas o sujetas a contrataciones de duración limitada.

Bajo este patrón de discriminación, acentuado por el riesgo de discontinuidad laboral o el mayor costo laboral que los empleadores ven erróneamente en los derechos de protección a la maternidad, el ejercicio del derecho a la sindicalización se encuentra doblemente restringido para las mujeres. A medida que la reestructuración del empleo y específicamente del empleo femenino se asienta en las contrataciones temporales precarias, las posibilidades

Ciudades capitales: Tasa de afiliación sindical por sexo

	Total	Hombre	Mujer	% mujeres
Total	23.6	22.5	26.5	33.2
Sector público	51.4	52.1	50.7	46.1
Sector privado	14.1	15.4	10.2	17.5

Fuente: Encuesta de hogares 2007, INE

de afiliación sindical acaban siendo menores para las mujeres.

Una división fundamental Esta cuestión no es considerada adecuadamente por los sindicatos, que siguen pensando en una clase trabajadora 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 trabajadora. Esto repercute directamente en la escasa representación de las reivindicaciones específicas de las trabajadoras en la determinación de los objetivos sindicales e, independientemente de donde trabajen, en su baja fuerza contractual, que restringe el ejercicio pleno de sus derechos individuales del trabajo.

En opinión de los trabajadores asalariados de la industria, por ejemplo, entre los factores que a su juicio impiden la organización de nuevos sindicatos y el normal funcionamiento de los existentes se encuentran: el

desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores; la injerencia patronal; y la falta de unidad y solidaridad como resultado de la fragmentación de los trabajadores entre los estables y los eventuales o subcontratados -dentro y fuera de las empresas- donde predominan las mujeres, ya que como refiere una dirigente del sector de manufactura en Cochabamba, "las negociaciones se hacen por medio del sindicato, (pero) en el caso de las obreras externas y eventuales, se negocia por separado".

Además, sus opiniones dejan ver otro denominador común: el hostigamiento y abuso patronal que desemboca en el temor al despido y la individualización de las relaciones obrero-patronales, en contra del derecho a la libertad de asociación. Así lo reafirma el testimonio de otra dirigente manufacturera, esta vez de Ribalta, en el Beni: "la empresa está dispuesta a la negociación, pero 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".

## Cuando sindicalizarse es sinónimo de despido

Como parte de las estrategias de abaratamiento de costos laborales, desde el año 2000 una empresa exportadora de joyas de oro fue instalando 16 talleres en la ciudad de El Alto, que aparentaban ser terceras empresas subcontratadas, cuando en realidad, dependían directamente de la empresa principal. Uno de estos talleres tenía 81 obreros, de los cuales 71 eran mujeres. Frente a los atropellos con relación a las condiciones de trabajo, sus obreros y obreras se organizaron en un sindicato en 2006 con un corta existencia durante el período que duró el conflicto colectivo que motivó su constitución. "Cobramos a destajo y ni siquiera sabemos cuánto nos tienen que pagar por cada pieza terminada, no gozamos de seguro social, seguro médico, horas extras, ni bono de antigüedad, y pese a que la gran mayoría somos mujeres no nos pagan ni el subsidio de lactancia ni la maternidad. Las agotadoras jornadas de trabajo de hasta 10 horas diarias, no nos permiten ni siquiera llegar a los 500 Bs. de salario, oscilando entre 200 y 400 Bs. mensuales", señalaba el comunicado público del sindicato naciente.

Ante la creación del sindicato, la empresa utilizó mecanismos conocidos de persuasión, comenzando por despedir a los miembros de la directiva, pero se encontró con todo el taller en pie de guerra: la huelga y ocupación de las instalaciones fueron la respuesta y los empresarios tuvieron que retroceder. Luego intentaron despedir a 5 trabajadores, los más nuevos, y la reacción fue el abandono de los puestos de trabajo, la movilización y una fugaz ocupación del Ministerio de Trabajo. Ante ello se produjo el cierre del taller y el despido masivo de todos los trabajadores, desconociendo un convenio suscrito con el Ministerio de Trabajo. Entre los despedidos, figuraban las 71 mujeres, 15 de ellas en estado de embarazo y dirigentes sindicales, en franca violación de Art. 11 del Decreto Supremo N° 28699 y el Art. 12 de la LGT, referido al fuero sindical. "Se abrió así la fase más difícil de la lucha. La respuesta obrera fue la movilización. Ya no se pudo tomar la planta, por lo que hubo que volcarse a las calles, además de hacer una gran campaña de denuncia pública, recurriendo al mismo presidente del país, a quien se entregó una carta demandando su intervención para mantener las fuentes de trabajo" (Dirigente sindical).

El resultado fue que el gobierno prefirió "sacrificar a 80 familias antes que obligar al gerente de la empresa a respetar nuestros puestos de trabajo... Por otra parte, las organizaciones matrices, como la Federación de Fabriles, la COR-El Alto y la COB no movieron un dedo frente a nuestros reclamos" (Dirigente sindical).

Ante el silencio del gobierno y la inoperancia del Ministerio de Trabajo en hacer cumplir las leyes, los trabajadores instalaron la huelga de hambre en pleno Prado paceño con 10 compañeras huelguistas, entre ellas dos embarazadas. Meses más tarde, tras una intensa negociación en el Ministerio de Trabajo, se logró una mejora substancial en los finiquitos adeudados a los trabajadores (hasta el triple con relación a lo que la empresa buscaba pagar al inicio del conflicto) y el pago de los subsidios de lactancia. Se logró el pago de 2.500 a 5 mil bolivianos con relación a los 200 y 800 bolivianos que recibieron las primeras trabajadoras que se apresuraron a aceptar la oferta de la empresa, fuera de todo marco legal. Empero, no se logró recuperar las fuentes de trabajo.





# Inestabilidad: un 64% de los obreros y 41% de los empleados no tienen contrato permanente

## Una enfermera en el limbo



■ Uno de los pilares legales de la protección del trabajador y de su estabilidad laboral es la prohibición de la contratación temporal en "tareas propias y permanentes de la empresa". A pesar de ello, el contrato de trabajo como institución y como mecanismo protector se ha debilitado de varias maneras. Actualmente, la mitad de los trabajadores asalariados en las principales ciudades del país se encuentra afectada por la inestabilidad laboral, siendo los más vulnerables los obreros, que en un 63,7% están sujetos a modalidades atípicas de contratación para tareas propias y regulares de las empresas, en comparación con el 40, 8% de los empleados en esta misma situación.

Si bien la erosión de la estabilidad laboral se ha difundido ampliamente en el sector privado, una fracción importante de los trabajadores estatales también está excluida de este derecho, en particular entre los obreros que se ocupan de actividades vinculadas con obras públicas en el ámbito departamental y municipal. Entretanto, las mujeres en el sector privado y los hombres en el sector estatal sufren más intensamente los riesgos y la precariedad que acarrea la inestabilidad laboral.

### Antecedentes

Este problema se profundizó desde 1985 cuando las normas se flexibilizaron con las medidas de libre contratación (Art.55 D.S.21060). Más tarde, con la promulgación del Estatuto del Funcionario Público, que excluyó del ámbito de la legislación laboral a los trabajadores del Estado (1999) y definió clases de funcionarios públicos -de carrera, designados, interinos y otros- se abrió el cauce a la contratación a plazo fijo

en forma directa e indirecta -a través de la creación de empresas descentralizadas de servicios- tanto para tareas permanentes como en otras estrictamente temporales. A ello se suman otros factores vinculados con el funcionamiento del mercado de trabajo y el debilitamiento sindical, que interactúan para consolidar estas prácticas con efectos sobre el aumento del empleo precario y socialmente desprotegido.

### Un decreto incumplido

Frente a esta situación, el 1º de mayo de 2006 el actual gobierno emite el Decreto Supremo No. 28699, que deroga las medidas de libre contratación y reivindica el derecho a la estabilidad laboral para todos los trabajadores asalariados del sector público y privado. A pesar de esta disposición, las formas del empleo atípico sujetas a contratos a plazo fijo, por obra o servicio, temporales o eventuales y bajo la modalidad de subcontratación del trabajo, han persistido.



■ **48,7%** de los trabajadores y trabajadoras (obreros y empleados) de las ciudades del eje tienen contrato a plazo fijo, es decir, no gozan de estabilidad laboral.

■ **67,8%** de las mujeres obreras de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz que trabajan en empresas privadas no tienen contrato permanente.

María es auxiliar de enfermería titulada y con 14 años de experiencia de trabajo, repartidos en dos cajas del sistema de seguro a corto plazo en el sector salud. Durante los primeros seis años trabajó con sujeción a un memorándum de designación eventual hasta lograr finalmente su acceso a un ítem tras presentarse a una convocatoria pública. Transcurrido un año, vino el cambio de gobierno y los trabajadores con menor antigüedad y en los puestos fácilmente sustituibles fueron inmediatamente despedidos. No había acumulado antigüedad y nunca tuvo derecho a vacaciones, ni posibilidades de ascenso, como los demás trabajadores incorporados a la carrera administrativa. Cuando la retiraron, no recibió ningún beneficio laboral.

Pasado un tiempo, se presentó a una convocatoria pública para el cargo de enfermera auxiliar en otra caja de seguro, bajo la cobertura de un programa de medicina preventiva con duración prevista de un año. Nuevamente recibió un memorándum de designación provisoria "hasta la conclusión de las actividades del programa". Desde entonces han pasado otros siete largos años y su situación contractual, a su juicio, se encuentra en el "limbo". "Supuestamente es un contrato por tiempo indefinido, pero una vez que concluya el programa me podrían despedir. Ni siquiera me darían pre-aviso, eso me dijo el Jefe de Personal. Todo el tiempo me dicen seguir trabajando nomás, no me han explicado más, yo me he quedado callada hasta el momento por miedo a que me retiren", relata.

Según cuenta, las enfermeras más antiguas y tres compañeras nuevas se reunieron para preguntar en el Ministerio de Trabajo cómo podrían resolver su situación. "Han visto los memorándum de designación y nos han dicho: en la caja tienen la potestad de decirles que desde mañana no vengán, ustedes tendrían mucho que perder en caso de reclamo, habrán represalias, las podrían despedir. No han ayudado a aclarar la situación de nuestro contrato".

María reclama porque su trabajo en estos años ha sido ininterrumpido, sin derecho a vacaciones -sólo alguna vez tiene permiso por un día- ni al bono de antigüedad. Por la experiencia y la capacidad que ha desarrollado actualmente desempeña una tarea de asistencia en servicios de diagnóstico altamente especializados. Sin embargo recibe un trato salarial distinto al de sus compañeras con ítem por el mismo trabajo: "ellas ganan 4.000 Bs y los de contrato 1.700 desde que ingresamos, para nosotros no existe el incremento salarial que anuncia el gobierno; tampoco tenemos derecho al refrigerio que sirven a los demás, hacemos turno los domingos y no nos pagan como dice el reglamento, sólo la mitad de lo que corresponde", añade.

Entre otros beneficios, sí recibe aguinaldo y está afiliada a la caja de seguro donde trabaja. Le descuentan el aporte a las AFP para su jubilación. Lamenta que por trabajar con un contrato atípico el sindicato no quiera afiliarla y que la asociación de enfermeras a la que pertenece no haga nada por representar sus demandas a la federación de salud.



# Condiciones laborales en deterioro

**60%** de los dirigentes fabriles, de 22 empresas en las ciudades del eje, considera que sus condiciones de trabajo han empeorado y que la situación es más grave en las empresas manufactureras o con menor desarrollo industrial.



■ En 2009, las condiciones generales de trabajo han seguido experimentando un franco deterioro, lo que se ha expresado en un incremento del índice de precariedad laboral. Actividades como la construcción, minería cooperativizada, algunas manufacturas, la recolección de castaña y la zafra de caña de azúcar muestran dramáticamente la desprotección de los trabajadores. Entre otros aspectos, destaca la falta de seguridad en el trabajo.

La salud y seguridad ocupacional en los lugares de trabajo está regulada por la Ley General del Trabajo, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar y otras normas reglamentarias. Velar y garantizar que no ocurran accidentes y enfermedades del trabajo y otras contingencias que puedan dañar la salud e integridad física y psicológica de los trabajadores, son obligaciones de los empleadores, además de contar con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial como instrumento que contemple todas las medidas y precauciones inherentes a la actividad que desarrollan.

En la práctica, estas normas se cumplen en pocas empresas e incluso, de manera parcial, haciendo que los trabajadores operen en condiciones riesgosas, de insalubridad y sin los medios necesarios que cuiden su salud e integridad.

En este informe mostramos un caso que llega al extremo de la inseguridad ocupacional, al traducirse en la muerte de obreros.

## Muerte en el ingenio

En febrero de 2009, un trabajador murió trágicamente en una empresa azucarera como efecto de la falta de medidas adecuadas de seguridad industrial. "Versiones de sus compañeros de trabajo aseguran que cuando revisaba la caldera 5 la explosión de una válvula le provocó quemaduras. Se comunicó pidiendo auxilio y buscó una salida rápida en medio del vapor caliente pero cayó a un nivel inferior sobre la rastra que transporta el bagazo y esta máquina primero le destrozó las dos piernas y después desgarró gran parte del cuerpo, pasando luego por las calderas sufriendo quemaduras terribles. Su cuerpo sin vida

fue rescatado casi deshecho". Ante este hecho, trabajadores del ingenio coincidieron en señalar que la "seguridad física del trabajador no es motivo de preocupación para la patronal, por ello no se entrega ropa de trabajo adecuada para cada una de las secciones de la fábrica, ni se organizan acciones sistemáticas de capacitación donde se explique los riesgos (...)" (ASC, 04.03.09).

Entre junio de 2008 y febrero de 2009, cuatro obreros perdieron la vida en esta empresa y otro obrero de un contratista que trabaja para la empresa "sufrió fracturas en el brazo y las piernas luego de caer aproximadamente de una altura de 15 metros", revelando un escenario laboral carente de medidas de seguridad en el trabajo concomitante con la existencia de maquinaria obsoleta y la falta de medidas de seguridad laboral.

¿Quién vela por los trabajadores? ¿Quién cuida por la vida y la salud de los trabajadores? En primera instancia, los empleadores y, en segundo lugar, el Estado, son los responsables principales

del cumplimiento de las normas de seguridad vigentes, responsabilidad eludida fácilmente por ambos y que sólo genera algunas reacciones en casos fatales como el descrito.

Es así que el Ministerio de Trabajo intervino la empresa inspeccionando la planta y fijando algunas sanciones. Sin embargo, falta mucho por saber si estas medidas se traducirán en cambios efectivos para la seguridad de los obreros, especialmente en la renovación de la vieja maquinaria instalada y de los procesos de trabajo, causa principal de la inseguridad industrial. Los compañeros del obrero fallecido, por su parte, demandaron justicia y la mejora sustancial de sus condiciones de trabajo, lucha en la que se encuentran actualmente.

**23%** de los dirigentes considera que las condiciones han mejorado, pero más en la gran industria que en la manufactura.

## Explotación en una empresa de confección

El siguiente testimonio ilustra algunos aspectos de las condiciones de trabajo en una empresa de confección de prendas de vestir que opera bajo la modalidad de subcontratista de un consorcio exportador. La empresa fue creada hace siete años y en 2009 ocupaba a 200 obreros, 50 con contrato temporal. La mayor parte de los obreros son jóvenes menores de 30 años con poca antigüedad y la mitad son mujeres.

"Mi nombre es Carlos y tengo cinco años de antigüedad en la empresa. Cuando uno ingresa a trabajar lo asignan a un módulo que consta de 14 obreros. Si alguno de ese módulo se retira, tiene vacación o baja médica, entonces allí viene a remplazar al trabajador nuevo, primero por tres meses sin ningún contrato, después si rinde se queda. El jefe de producción puede cambiarnos a otro módulo, eso depende de nuestra capacidad. En realidad no siempre tenemos un puesto fijo, pero el salario no varía. Normalmente se trabaja por 10 horas al día, entramos a las ocho y salimos a las seis; cuando no alcanzamos al cupo establecido, nos quedamos 'voluntariamente' más tiempo para no perder el

bono de producción. Hacemos horas extras los sábados durante ocho horas al día, pero solamente cuando hay material que sí o sí tiene que salir.

Cuando no hay pedidos se llega a parar la producción, eso es frecuente aquí, entonces hay una vacación forzosa (...) Lo que sucede cuando se para el trabajo, es que el básico sigue corriendo, pero lo que cortan automáticamente es el dominical y el bono de producción. En cuanto al salario, el básico, que es igual al mínimo fijado por el gobierno, ha subido este 2009, pero el bono de producción ha disminuido. Si antes la manera de alcanzar el bono de producción era haciendo como módulo un mínimo de 500 prendas, ahora han subido la cuota a 700. Por esa cantidad, que es la más baja, te pagan el 62% del bono, si quieres llegar al 100% tienes que llegar a 1.200 en conjunto. (...)

No nos pagan puntualmente, ni recibimos todo el salario junto, ahorita estamos a puro anticipo (...) Otra cosa más, al dueño se le ha ocurrido sacar el bono de producción de la papeleta y

hemos visto que los aportes a las AFPs bajan. (...) Como ahora no hay boleta de pago, para controlar las horas extras hemos pedido que nos paguen al contado cada sábado, son 50 Bs. También a fin de año pagan el aguinaldo, pero nunca nos han pagado la prima anual. Aportamos para la jubilación, pero el dueño no está al día con los pagos a la AFP. Otra cosa es que los subsidios se pagan a medias. Ahorita por ejemplo, las compañeras tienen baja por maternidad, pero a muchas les deben subsidio de lactancia desde hace dos años y no han recibido subsidio de natalidad.

Tampoco se aplican las normas para proteger nuestra salud, deberían darnos la dotación de leche, pero no hay; nosotros mismos nos fabricamos los barbijos, nos tendrían que dar como escafandras, pero de telita los hacemos y nos afecta el polvillo, muchos hemos cogido alergia al polvillo. Aquí no hay reglamentos de seguridad industrial ni nada de eso, tenemos seguro en la Caja de Salud pero ¿de qué nos sirve? Cuando vamos no nos atienden porque la empresa los últimos meses siempre estuvo en mora (...)"

Esta separata es una publicación del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), basada en el Informe sobre la Situación de los Derechos Laborales en Bolivia 2009.

### CREDITOS:

Director Ejecutivo  
Javier Gómez Aguilar  
Coordinación de publicación  
Gustavo Luna  
Autores  
Silvia Escobar de Pabón  
y Bruno Rojas  
Fotografías  
CEDLA